



Universidad
Nacional
de Loja

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

FACULTAD JURÍDICA SOCIAL Y ADMINISTRATIVA

CARRERA DE DERECHO

DETERMINACIÓN DE LA SANCIÓN PROPORCIONAL AL VICTIMARIO DE ACOSO LABORAL Y LA REPARACIÓN INTEGRAL A LA VÍCTIMA

Trabajo de titulación previo a
la obtención del Grado de
Licenciado en Jurisprudencia y
Título de Abogado.

AUTOR:

Carlos Alfonso Chacho Castillo

DIRECTOR DE TESIS:

Dr. Rolando Johnatan Macas Saritama. Ph. D

LOJA - ECUADOR

2022

Certificación de Tesis

Loja, marzo de 2022

Dr. ROLANDO JOHNATAN MACAS SARITAMA. Ph. D

DIRECTOR DE TESIS

Certifico:

Que el presente trabajo de investigación jurídica, elaborado por el señor Carlos Alfonso Chacho Castillo, titulado: “**DETERMINACIÓN DE LA SANCIÓN PROPORCIONAL AL VICTIMARIO DE ACOSO LABORAL Y LA REPARACIÓN INTEGRAL A LA VÍCTIMA**”, ha sido dirigido, corregido y revisado cuidadosamente en su forma y contenido de acuerdo a las normas de graduación vigentes en el Reglamento del Régimen Académico de la Universidad Nacional del Loja, y de conformidad al plazo establecido en el CRONOGRAMA del proyecto de tesis legalmente aprobado, su ejecución se encuentra en un 100% por lo que autorizo su presentación ante el respectivo tribunal de grado.

Dr. Rolando Johnatan Macas Saritama. Ph.D.

DIRECTOR DE TESIS

Autoría

Yo, Carlos Alfonso Chacho Castillo, declaro ser autor del presente trabajo de tesis y eximo expresamente a la Universidad Nacional de Loja y a sus representantes jurídicos de posibles reclamos y acciones legales, por el contenido de la misma.

Adicionalmente acepto y autorizo a la Universidad Nacional de Loja la publicación de mi tesis en el Repositorio Digital Institucional – Biblioteca Virtual.

Cédula de Identidad: 1106080490

Fecha: 16 de junio de 2022.

Correo electrónico: carlos.chacho@unl.edu.ec

Teléfono o Celular: 0989288775

Carta de autorización de tesis por parte del autor, para la consulta de reproducción parcial o total, y publicación electrónica de texto completo.

Yo, Carlos Alfonso Chacho Castillo declaro ser autor de la tesis titulada **“DETERMINACIÓN DE LA SANCIÓN PROPORCIONAL AL VICTIMARIO DE ACOSO LABORAL Y LA REPARACIÓN INTEGRAL A LA VÍCTIMA”** como requisito para optar al grado de licenciado en jurisprudencia y título de Abogado; autorizo al sistema Bibliotecario de la Universidad Nacional de Loja para que con fines académicos muestre la producción intelectual de la Universidad, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera en el Repositorio Institucional:

Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo en el Repositorio Institucional, en las redes de información del país y del exterior con las cuales tenga convenio la Universidad.

La Universidad Nacional de Loja, no se responsabiliza por el plagio o copia de la tesis que realice un tercero.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Loja, a los dieciséis días del mes de junio del año dos mil veintidós.

Firma: _____

Autor: Carlos Alfonso Chacho Castillo

Cédula: 1106080490

Dirección: Ecuador, Loja; Barrio Borja, calles Barquisimeto y Paramaribo, casa 35-44.

Correo electrónico: carlos.chacho@unl.edu.ec carstillo9211@gmail.com

Teléfono +593989288775

DATOS COMPLEMENTARIOS:

Director de Tesis: Dr. Rolando Johnatan Macas Saritama. Ph.D.

Tribunal de Grado:

Presidente: Dr. José Dositeo Loaiza Moreno. Ph. D.

Vocal: Dra. Gladys Beatríz Reátegui Cueva

Vocal: Ab. Janeth Verónica Castro Solórzano

Dedicatoria

Dedico en primer lugar la presente tesis, a mi Madre y Hermanos, quienes a pesar de sus limitaciones realizaron todo acto cuanto les fue posible, para que culmine satisfactoriamente yo, mi carrera universitaria; anteponiendo intereses personales por mi formación académica, por lo que, este trabajo está especialmente dedicado para ellos.

No obstante, en segundo orden, me permito dedicar este trabajo, a toda persona que contribuyó con mi proceso de formación de aptitudes, conocimientos y capacidades dentro del ámbito de la academia jurídica; es decir, docentes, maestros, tutores, compañeros y toda persona que aportó positivamente en el transcurso de mi carrera universitaria.

Sin más personas a quien dedicar este trabajo de investigación, expreso mi enorme satisfacción personal de dedicarles a las personas mencionadas en líneas anteriores, este trabajo académico.

Carlos Alfonso Chacho Castillo

Agradecimiento

Finalizado en este trabajo investigativo, para la obtención del título de grado de licenciado en jurisprudencia y título de abogado; agradezco a la Universidad Nacional de Loja, específicamente a todos los docentes y funcionarios de la carrera de Derecho, quienes aportaron en la formación de aptitudes, conocimientos, capacidades y valores. Además, agradezco especialmente a mi Director de tesis, el Dr. Rolando Johnatan Macas Saritama, por la dirección en todo proceso de la realización de esta tesis, quien con sus conocimientos, profesionalismo y vocación por la academia dirigió la investigación social y jurídica del presente trabajo, aportando con criterios trascendentales en todo momento de la realización del mismo.

Además, agradezco a toda persona quien en forma directa o indirectamente colaboró en la realización de la presente tesis, coadyuvando con opiniones y criterios jurídicos que permitieron realizar un análisis valorativo para la correcta realización de este trabajo de investigación.

Carlos Alfonso Chacho Castillo

Índice de contenidos

Portada	ii
Certificación de tesis	ii
Autoría	iii
Carta de autorización de tesis por parte del autor (a) para la consulta de producción parcial o total, y publicación electrónica de texto completo.....	iv
Dedicatoria	v
Agradecimiento	vi
Índice de contenidos.....	vii
Índice de tablas.....	x
Índice de figuras.....	xi
Índice de anexos.....	xii
1. Título.....	1
2. Resumen.....	2
2.1. Abstract	3
3. Introducción	4
4. Marco Teórico.....	7
4.1. Marco conceptual	7
4.1.1. Trabajo	7
4.1.2. Derecho laboral.....	8
4.1.3. Principios del derecho laboral.....	10
4.1.4. Sujetos de la relación laboral	12
4.1.5. Derecho penal	14
4.1.6. Delito.....	16
4.1.7. Pena.....	17
4.1.8. Acoso laboral	19
4.1.9. Reparación integral	22
4.1.10 principio de proporcionalidad	23
4.1.11. Principio de humanidad	25
4.1.12. Víctima.....	27
4.2. Marco doctrinario.....	29
4.2.1. Humanización y dignificación del derecho al trabajo.....	29
4.2.4. Conflictos laborales entre los sujetos que integran la relación de trabajo individual.	30
4.2.3. Obligaciones de los empleadores y trabajadores y prohibiciones de los mismos.....	32

4.2.4. Nociones básicas del acoso laboral.....	33
4.2.5. Modalidad de la conducta y tipos de acoso laboral	35
4.2.5.1. Modalidades de la conducta.....	35
4.2.5.2 tipos de acoso laboral.....	36
4.2.6. Efectos y trastornos producto del acoso laboral	37
4.2.7. El bien jurídico del acoso laboral.....	38
4.2.8. Elementos configurativos del tipo penal.....	39
4.2.9. Procesos de criminalización, penalización y judicialización.	43
4.2.9.1. Criminalización.....	43
4.2.9.2 Penalización	44
4.2.9.3 Judicialización.....	45
4.3. Marco jurídico.....	47
4.3.1. Constitución de la república del ecuador	47
4.3.2. Instrumentos internacionales	49
4.3.2.1 convenio 190 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo	49
4.3.3. Código orgánico integral penal.....	50
4.3.4. Ley orgánica del servicio público	51
4.3.5. Código del trabajo.....	52
4.4. Derecho comparado	53
4.4.1. Código penal de francia	53
4.4.2. Ley orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del código penal, españa	54
4.4.3. Código penal federal, nuevo código publicado en el diario oficial de la federación el 14 de agosto de 1931.....	54
4.4.4. Protection from harassment act 2014 "ley de protección contra el acoso" singapur	56
5. Materiales y métodos	58
5.1. Materiales utilizados	58
5.2. Métodos.....	58
5.3. Técnicas	60
5.4. Observación documental.....	60
6.1 Resultados	62
6.1. Resultados de las encuestas	62
6.2. Resultados de las entrevistas.....	74
6.3 estudio de casos.....	88
6.4. Análisis de datos estadísticos.....	96

7. Discusión.....	100
7.1. Verificación de los objetivos	100
7.1.1 Verificación de objetivo general	100
7.1.2 Verificación de los objetivos específicos.....	100
7.1.2. Contratación de hipótesis	105
7.3. Fundamentación jurídica de la propuesta de reforma	107
8. Conclusiones	113
9. Recomendaciones	115
9.1. Proyecto de reforma legal	117
10. Bibliografía	120

Índice de tablas

Tabla 1. Tabulación encuesta, pregunta 1: Régimen jurídico del acoso laboral.....	62
Tabla 2. Tabulación encuesta, pregunta 2: Derechos que vulnera el acoso laboral.....	64
Tabla 3. Tabulación encuesta, pregunta 3: Penalización del acoso laboral.....	66
Tabla 4. Tabulación encuesta, pregunta 4: Protección contra el acoso laboral.....	68
Tabla 5. Tabulación encuesta, pregunta 5: Función preventiva de la ley penal.....	70
Tabla 6. Tabulación encuesta, pregunta 6: Formulación de proyecto de ley.....	72

Índice de figuras

Figura 1. Régimen jurídico del acoso laboral.....	62
Figura 2. Derechos que vulnera el acoso laboral.....	64
Figura 3. Penalización del acoso laboral.....	66
Figura 4. Protección contra el acoso laboral.....	68
Figura 5. Función preventiva de la ley penal.....	70
Figura 6. Formulación de proyecto de ley.....	72
Figura 7. Acoso laboral 2022.....	96
Figura 8. Acoso laboral regional.....	98
Figura 9. Acoso laboral sector público.....	99

Índice de anexos

Anexo 1. Encuesta realizada a profesionales del derecho sobre el tema de investigación.....	125
Anexo 2. Entrevista realizada a profesionales del derecho sobre el acoso laboral.....	127
Anexo 3. Oficio de designación de Director de Trabajo de Titulación.....	128
Anexo 4. Oficio de aprobación.....	129
Anexo 5. Certificación de traducción del resumen “Abstract”	130

1. Título

“DETERMINACIÓN DE LA SANCIÓN PROPORCIONAL AL VICTIMARIO DE ACOSO LABORAL Y LA REPARACIÓN INTEGRAL A LA VÍCTIMA”

2. Resumen

La presente tesis de grado lleva por título: “Determinación de la sanción proporcional al victimario de acoso laboral y la reparación integral a la víctima”, el interés por el desarrollo de la misma, está fundado en el incremento de esta conducta que afecta nocivamente a los sujetos que integran la relación de trabajo, por lo que, se evidencia vulneración de derechos constitucionales; siendo ésta conducta habitual en el lugar de trabajo, muy a pesar que las víctimas no deciden denunciar en algunos casos por temor a perder su puesto de empleo. En países en subdesarrollo como el nuestro, resulta complicado encontrar empleo, por ello, los trabajadores en general, prefieren soportar este tipo de violencia antes que perder su trabajo.

El estudio realizado evidencia el incremento del acoso laboral dentro del Estado Constitucional de derechos; además, de la falta de regulación sancionatoria de esta conducta, para crear precedentes que sirvan como medios intimidatorios para que las personas se motiven a no realizar esta conducta que afecta a la persona a quien la recepta, produciendo en esta alteraciones emocionales o bien afectando su integridad personal, e incluso en ciertos casos, siendo motivo para pensar en arrebatarle la vida. Entonces, esta conducta además de afectar el derecho humano al trabajo, afecta la integridad personal, la cual está configurada por la integridad física, psíquica, moral y sexual; y, otros derechos conexos, como el derecho a la salud. El acoso laboral no solamente afecta a la víctima, sino más bien, tiene efectos colaterales que afectan todo el trabajo en general e incluso a la familia de la persona del sujeto pasivo; siendo por ende trascendental tomar las medidas jurídicas pertinentes, a fin de prevenirlo, mitigarlo y erradicarlo, para lo cual, el sistema penal y la política pública deben intervenir íntegramente, a fin de lograr este propósito.

En este trabajo, se aplicaron materiales y métodos; encuestas y entrevistas a profesionales del derecho, que sirvieron para recopilar una serie de resultados óptimos para formular el planteamiento del proyecto de reforma legal al Código Orgánico Integral Penal, con la finalidad de incorporar dentro del catálogo de delitos el tipo penal del acoso laboral, es decir, convertir el acoso laboral en conducta penalmente relevante, a fin de sancionar respectivamente esta conducta, para que, mediante la función preventiva de la pena, las personas se abstengan del cometimiento de este tipo de infracción y además, se establezca la debida reparación integral a la víctima, en defensa de sus derechos dentro del proceso judicial.

2.1. Abstract

The present thesis of degree is entitled: "Determination of the proportional sanction to the victimizer of labor harassment and the integral reparation to the victim", the interest in the development of the same is based on the increase of this behavior that harmfully affects the subjects that make up the employment relationship, therefore, there is evidence of violation of constitutional rights; this being habitual conduct in the workplace, despite the fact that the victims do not decide to report this, for fear of losing their job; in underdeveloped countries like ours, it is difficult to find employment, so workers in general prefer to endure this type of violence and not lose their jobs.

The study shows the increase in workplace harassment within the Constitutional State of rights; in addition, the lack of sanctioning regulation of this conduct, to create precedents that serve as intimidating means for people to be motivated not to perform this behavior that affects the person to whom it is received, producing in this emotional alterations or affecting their personal integrity, and even in certain cases, being a reason to think about taking their life. So, this behavior, in addition to affecting the human right to work, affects personal integrity, which is configured by physical, psychic, moral and sexual integrity; and other related rights, such as the right to health. Workplace harassment not only affects the victim, but rather, has side effects that affect all work in general and even the families of the taxpayer's person; it is therefore crucial to take the appropriate legal measures in order to prevent, mitigate and eradicate it, for which the penal system and public policy must intervene fully, in order to achieve this purpose.

In this work, materials and methods were applied; surveys and interviews with legal professionals, which served to compile a series of optimal results to formulate the approach of the draft legal reform to the Organic Integral Criminal Code, in order to incorporate within the catalog of crimes the criminal type of workplace harassment, that is, to convert workplace harassment into criminally relevant conduct, in order to punish respectively, so that, through the preventive function of the penalty, people refrain from committing this type of infraction and also establish the due integral reparation to the victim, in defense of their rights within the process.

3. Introducción

La presente tesis titulada **“DETERMINACIÓN DE LA SANCIÓN PROPORCIONAL AL VICTIMARIO DE ACOSO LABORAL Y LA REPARACIÓN INTEGRAL A LA VÍCTIMA”**, tiene gran importancia debido al incremento del acoso laboral dentro de nuestro país, ya que, este es un mal social-laboral que es habitual en el lugar de trabajo, aún a pesar que no siempre es denunciado, esto debido a que, la víctima, la cual comúnmente suele ser el trabajador, suele tener temor por perder su puesto de trabajo, por lo que, decide callar ante la transgresión de sus derechos, vulnerados por la ejecución de un conjunto de actos repetidos con frecuencia que transgreden su integridad personal y el derecho al trabajo. La norma constitucional en el artículo 33 reconoce como derecho fundamental al trabajo, para lo cual lo define y le otorga una serie de elementos configurativos, es así que, el trabajo es un derecho y un deber social, derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía, en el mismo artículo lo humaniza y lo dignifica, por lo que, el ejercicio de este derecho se complementa con otros derechos, como el ya mencionado, de la integridad personal contenido en el numeral 3 del artículo 66 de la Constitución de la República del Ecuador, o el derecho a la salud, legislado en el artículo 32 de la norma jurídica en referencia.

En el año 2017 se reforma el Código del Trabajo reconociendo el acoso laboral como conducta que atenta y transgrede el derecho humano al trabajo, con conexidad con otros derechos, como el derecho a la integridad personal o igualdad y no discriminación, empero, aquel reconocimiento no se lo acompaña de la sanción debida como medio eficaz, para juzgar y reprimir esta conducta, a fin de lograr que las personas que ejercen esta conducta se abstengan del cometimiento de esta infracción. En el Ecuador el acoso laboral como sanción, tiene los efectos del despido intempestivo, cuando esta conducta es cometida contra el trabajador, y cuando el trabajador comete la conducta, es causa para que el empleador pueda solicitar el visto bueno, no siendo proporcional la sanción ni la infracción.

Sin embargo, los daños colaterales en la víctima no son reparados, ni tampoco el victimario recibe la sanción proporcional, por lo que, resulta trascendental la creación de un proyecto de reforma legal, a fin de establecer los lineamientos para establecer la sanción proporcional al victimario y simultáneamente determinar la reparación integral a la víctima de esta conducta.

En la presente tesis se verificó un objetivo general, el cual está determinado en: “Realizar un estudio conceptual, doctrinario, jurídico y comparado del acoso laboral, dentro del ordenamiento jurídico positivo ecuatoriano”.

Simultáneamente se verificaron tres objetivos específicos, que a continuación se detallan: el primer objetivo específico determinado en, “Evidenciar que, el acoso laboral transgrede los derechos constitucionales de la víctima, afectando su integridad física, psíquica, moral o sexual”; el segundo objetivo específico en, “Determinar la imperiosa necesidad de incorporar dentro del Código Orgánico Integral Penal, el acoso laboral, como conducta punible”; y, el tercer objetivo específico en, “Construir un proyecto de reforma al Código Orgánico Integral Penal, que tipifique el delito de acoso laboral, para tutelar el bien jurídico del trabajo y sus derechos conexos, garantizando por ende la reparación integral de la víctima y la sanción proporcional al victimario”.

La hipótesis contrastada se la manifiesta a continuación: “La no tipificación del acoso laboral como tipo penal, origina que este tipo de conducta atentatoria al derecho al trabajo continúe incrementándose en nuestro Estado constitucional de derechos, afectando directamente a los sujetos que integran la relación laboral, ya que vulnera el derecho al trabajo”.

Esta tesis realizada, está estructurada de la siguiente forma: Revisión de Literatura, que está conformada por una serie de categorías plasmadas en la conceptualización de: Trabajo, Derecho Laboral, Principios del derecho laboral, Sujetos de la relación laboral, Derecho penal, Delito, Pena, Acoso Laboral, Reparación Integral, Principio de proporcionalidad, Principio de humanidad y víctima; en el marco doctrinario: Humanización y dignificación del derecho al trabajo, Conflictos laborales entre los sujetos que integran la relación de trabajo individual, Obligaciones de los empleadores y trabajadores y prohibiciones de los mismos, Nociones básicas del acoso laboral, Modalidad de la Conducta y tipos de acoso laboral, Modalidades de la conducta, Tipos de acoso laboral, Efectos y trastornos producto del acoso laboral, El bien jurídico del acoso laboral, Elementos configurativos del tipo penal del acoso laboral; Procesos de criminalización, penalización y judicialización, Criminalización, Penalización, Judicialización; Marco jurídico; Constitución de la República del Ecuador, Convenio de la OIT sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190), Código Orgánico Integral Penal, Código del trabajo y Ley Orgánica del Servicio Público; y, Derecho comparado: Código Penal de Francia, Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal de España, Código Penal

Federal, Nuevo Código Publicado en el Diario Oficial de la Federación el 14 de agosto de 1931y, Protection From Harassment Act 2014 "Ley de Protección Contra el Acoso" Singapur.

Además, esta tesis está conformada por un conjunto de materiales y métodos que permitieron recopilar la información necesaria para la correcta fundamentación; también está estructurada por la técnica de la encuesta y la entrevista, estudio de casos, con los cuales se evidencia la vulneración de los derechos por el cometimiento del acoso laboral. Con lo enunciado, se logró satisfactoriamente verificar los objetivos generales y específicos, de igual forma, contrastar la hipótesis. En general, con los resultados obtenidos mediante el proceso de elaboración de esta tesis, se logró fundamentar el proyecto de reforma legal. Y, en la parte final del presente trabajo de investigación jurídica se expone conclusiones y recomendaciones, las cuales se sustentan en la extracción del desarrollo de todo lo investigado; con ello se presenta el proyecto de reforma legal al Código Orgánico Integral Penal, para incorporar dentro del catálogo de delitos, la conducta penalmente relevante del acoso laboral, a fin de sancionar y prevenir su sometimiento a través de la función preventiva que posee la pena.

Por lo expuesto, queda presentado este trabajo de investigación jurídica, el cual versa sobre la determinación de la sanción proporcional al victimario de acoso laboral, y la debida reparación integral a la víctima. Anhelando que, este documento sirva de guía a los estudiantes y profesionales del derecho como fuente de consulta y conocimiento; quedando ante el Tribunal de Grado para su aprobación.

4. Marco Teórico

4.1. Marco conceptual

4.1.1. Trabajo

El trabajo es el conjunto de actividades tendientes a realizar determinado objetivo o finalidad, previamente planteada; habitualmente el trabajo es remunerado, sin embargo, en otras ocasiones el trabajo es efectuado en forma autónoma, por lo que, la remuneración está comprendida dentro de las utilidades gestadas por cuenta propia del trabajador. La relación laboral habitualmente suele estar inmersa por ciertos conflictos que, por la naturaleza propia del desarrollo de esta, se pueden suscitar, entre ellos el acoso laboral. No obstante, es fundamental previo a la contextualización de la conducta del acoso laboral, establecer definiciones claras y precisas a fin de analizar íntegramente este tema, desarrollando en primer orden un marco conceptual.

El trabajo está conceptualizado como el conjunto de actividades que realiza una persona para cumplir determinado objetivo; entendiéndose al mismo, como toda actividad humana, que una persona ejecuta conscientemente al servicio de otra, cualquiera sea su finalidad (Campos, 1997, p. 7). El trabajo es una actividad concebida desde diferentes puntos de vista, ya sea sociológico, jurídico, económico o filosófico; sin embargo, desde cualquier enfoque que se aborde el trabajo, el mismo se concluye que tiene inmersos aspectos particulares, que lo distinguen respecto a otras actividades que no son consideradas trabajo; como la finalidad, ya sea para prestar un servicio o ejecutar una obra. Es trascendental, referir que el trabajo no siempre es ejecutado a favor de otra persona, es decir, no siempre es realizado bajo relación de dependencia laboral. En legislaciones como la nuestra, se reconoce el trabajo autónomo, por ello se garantiza el goce y disfrute de los derechos laborales a partir de la autonomía propia de la persona, para ejercerlo sin más limitación que la contemplada en la Constitución y en la ley.

En sentido amplio, se puede definir el trabajo, como toda actividad realizada por el hombre con su esfuerzo físico o intelectual, que produce bienes o servicios, que tiene por objeto convertir las cosas, es decir, transformar la realidad (Grisolia, 2015, p. 54). Las actividades destinadas a ejecutar cualquier tipo de trabajo son diversas y se adecuan al objeto o finalidad planteada previo al inicio del trabajo; si bien es cierto, al trabajo se lo asocia directamente con cualquier actividad física, el mismo no siempre es efectuado ejerciendo un esfuerzo de esta índole, existen también trabajos intelectuales, que al igual que la actividad laboral física son remunerados. En consecuencia, se denomina trabajo a toda acción, que sin importar el modo de ejecución este destinada para la producción de bienes o servicios. El trabajo es una actividad

ejecutada por el ser humano, que transforma la realidad, si bien es cierto en la actualidad existen herramientas productivas que han suplido la actividad laboral del hombre, aquellas acciones realizadas automáticamente por aquellas herramientas, no son consideradas trabajo. El trabajo es un derecho fundamental determinado para el ejercicio y goce de los sujetos y titulares de este derecho, que tiene como propósito constituirse en la fuente de realización personal.

Actividad física o intelectual realizada continuamente para producir algo; desde el punto de vista económico, forma con el capital los factores principales del proceso productivo (Sánchez, 2013, p. 181). El trabajo forma parte de los medios de producción, por los cuales se acrecienta el capital, estas actividades bajo relación de dependencia laboral, son habitualmente efectuadas a favor de otra persona. Al ser el trabajo la fuerza productiva que impulsa la generación del capital, el mismo debe efectuarse en un ambiente acorde a proteger la integridad de la persona trabajadora. Legislaciones como la ecuatoriana ponderan a la persona sobre el capital, por ello, se crean mecanismos que protegen al individuo trabajador. Básicamente, para la configuración del trabajo debe existir dos elementos esenciales, el primero determinado en el conjunto de acciones a realizar y el segundo elemento establecido en el fin, por el cual, la persona trabaja; generalizadamente, el fin del trabajo es la remuneración, ya que, con la remuneración la persona puede cubrir sus necesidades y deseos.

Atendiendo a la definición del diccionario jurídico elemental, el trabajo es toda actividad o esfuerzo humano, susceptible de valoración o remuneración económica (Cabanellas, 1998, p. 108). El trabajo está ligado intrínsecamente a una contraprestación, por la prestación de la fuerza productiva, ya sea física o intelectual; sin embargo, algunas legislaciones contemplan ciertas excepciones, por lo cual, en ciertas circunstancias, el trabajo no es remunerado, como por ejemplo el trabajo comunitario. No obstante, por regla general nadie está obligado a realizar trabajos gratuitos, para efectuar estos debe existir previo consentimiento de la persona trabajadora; esto debido a que, en el derecho laboral se consagra el principio de igual trabajo, igual remuneración.

4.1.2. Derecho Laboral

El derecho laboral está conceptualizado, como aquel conjunto de normas y principios que tienden a regular la relación laboral, en materia de salario, jornada, despido y vacaciones; provee protección y tutela al trabajo en sus diferentes modalidades y condiciones (Trujillo, 2008, p. 90). El derecho laboral es una rama del derecho social, el mismo que regula las relaciones entre trabajadores y empleadores con el objeto de proteger el derecho humano al trabajo, garantizando, por ende, la tutela de los derechos conexos propios del derecho laboral.

Esta nueva rama del derecho, emerge a partir de la necesidad de proteger al trabajador frente a los abusos que puedan gestar menoscabo o transgresión de los derechos, en el contexto del trabajo.

El trabajo es cualquier ocupación, mientras que, el derecho del trabajo es una ocupación con determinadas características (Neves & Mujica, 2018, p. 38). Es decir, el derecho al trabajo se configura por una serie de características que deben concurrir para determinar la relación laboral, por lo cual, esta rama del derecho mediante disposiciones normativas regula las actividades en el contexto del derecho humano al trabajo; empero, el derecho laboral no siempre se configura por el establecimiento de la relación laboral, ya que él mismo reconoce también el trabajo autónomo como modalidad del derecho al trabajo, que de igual forma, amerita protección normativa. En consecuencia, los respectivos cuerpos normativos que contienen las normas y principios que configuran el derecho laboral, deben proporcionar protección integral, para tutelar el derecho fundamental al trabajo.

El derecho al trabajo constituye el conjunto de normas y principios que regulan tanto el aspecto individual como colectivo de las relaciones que emergen entre los sujetos que integran la relación laboral mediante la intervención del Estado, con la finalidad de proteger y tutelar condiciones dignas, dentro de la esfera laboral (Gonzales, 2018, p. 15). Las normas jurídicas que regulan el ámbito laboral, deben enfocarse a la protección integral de los sujetos que integran la relación laboral, es decir, el trabajador y el empleador. El conjunto de normas jurídicas, sean reglas o principios que configuran el derecho al trabajo, deben garantizar la dignidad y humanización de las condiciones de trabajo, por ello, mediante una serie de principios, que se constituyen como mandatos de optimización, esta rama del derecho social tiene como objeto tutelar íntegramente el derecho al trabajo y sus derechos conexos, que se desprenden de la relación jurídica social.

La doctrina define al trabajo, como:

Derecho del trabajo es el conjunto de principios y normas que regulan en sus aspectos, individual y colectivo, las relaciones entre trabajadores y patrones; entre trabajadores entre sí y entre patrones entre sí, mediante la intervención del estado, con el objeto de tutelar a todo aquel que preste un servicio subordinado, y permitirle vivir en condiciones dignas, que como ser humano le corresponden, para que pueda alcanzar su destino (Gómez, 2012, p. 50).

Básicamente, el derecho laboral está configurado por disposiciones de carácter normativo que se desprenden de las fuentes que configuran esta rama del derecho social; el

cual tiene su enfoque central, en la regulación de la relación laboral entre los sujetos que integran la misma. No obstante, es necesario recalcar que el fin del derecho laboral, es tutelar el derecho humano al trabajo, por lo cual, esta rama del derecho por medio de una serie de principios y reglas que constituyen normas jurídicas salvaguarda la dignidad, integridad y beneficio para los titulares de este derecho fundamental. Al ser esta tipología del derecho de carácter social, el Estado interviene directamente, por ello, se constituye como el garante para el ejercicio y goce de este derecho humano; en consecuencia, desde el legislativo se dignifica y humaniza el trabajo, a través de cuerpos normativos que cumplen con lo determinado en la Constitución de la República.

4.1.3. Principios del derecho laboral

La regulación normativa del derecho laboral está configurada por una serie de principios, los cuales se constituyen como mandatos de optimización, que tienen por objeto que, el derecho para lo cual están determinados estos principios se cumplan en la mayor medida de lo posible, para con ello promover y garantizar, el ejercicio y goce de los derechos.

Graciela Monesterolo, aborda tres tipos de principios configurativos y protectores del derecho laboral, entre los cuales la tratadista establece a los principios jurídicos, principios políticos y otros principios. Dentro de los principios jurídicos, refiere aquellos que están contenidos en la norma sustantiva laboral especial, que tienen como finalidad establecer lineamientos protectores sistémicos, sobre este derecho fundamental al trabajo (Monesterolo, 2015, p. 47). Los principios jurídicos están integrados por el principio de indubio pro operario, de irrenunciabilidad, de progresividad, estabilidad, igualdad y no discriminación, intangibilidad y supremacía de la realidad. En lo que respecta a los principios políticos, se considera que los mismos son aquellos lineamientos que permiten construir la política pública económica social, sobre la cual se ha de regir el derecho laboral, estos principios constituyen el fundamento del derecho laboral, por lo que, enfocan y promueven el derecho humano al trabajo; al cual, le da una connotación digna y humana, mediante el principio del deber social y el principio de libertad de trabajo. Mientras que, a los otros principios, según como los denomina la tratadista, manifiesta que son: el principio de buena fe, de equidad, de justicia social y de gratuidad; estos principios tienen como objeto central equiparar en la medida de lo posible la relación de trabajo. La evidencia empírica determina que el sujeto más fuerte de la relación laboral es el empleador, esto porque, este sujeto paga al trabajador una contraprestación que lo subordina a este último; en fundamento a esta circunstancia natural de la relación laboral, estos principios enunciados cumplen el rol de ser los encargados de gestar

el equilibrio, para que en la relación de trabajo los sujetos que la integran, estén en igualdad de condiciones, frente al ejercicio, goce y disfrute del derecho humano al trabajo, el mismo que es un derecho y un deber, social y derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía, con connotación digna y humana.

Aquellos lineamientos establecidos como directrices, que establecen parámetros guías, por las cuales se desarrollan los derechos en la mayor medida de lo posible, se denominan principios. Estas normas explícitas o implícitas tienen como finalidad integrar e incorporar el derecho laboral, con el objeto de cumplir el fin, para lo cual, regulan el ordenamiento jurídico. La finalidad de los principios del derecho laboral, es equiparar las condiciones por las cuales se desarrolla la relación de trabajo, para con ello proteger al sujeto débil de esta relación, otorgándole una serie de mecanismos y garantías, que lo ubican en igual posición que el empleador. (Plá, 1978, p. 27). Las normas en forma general se dividen en reglas y principios, las reglas son aquellas disposiciones positivizadas expresadas en la ley, cuya característica es que son concretas y se aplican en caso particular y determinado; mientras que los principios son normas transversales, que son aplicados en forma general, los cuales buscan integrar e interpretar el derecho con el objeto de alcanzar la justicia, como principio máximo del Estado constitucional de derechos. En lo que respecta a los principios laborales, estos inspiran la creación de las normas, a su vez integran los cuerpos normativos y permiten por medio de sus mandatos de optimización, que la administración de justicia se efectivice, garantizando, por lo tanto, la igualdad entre los sujetos que integran la relación laboral.

Los principios dentro del derecho laboral, son aquellas pautas fundamentadas en valores, que fijan el dogma, para orientar el sistema normativo que regula esta rama del derecho; orientando, integrando, interpretando e incluso estableciendo la solución normativa, para resolver aquellas lagunas jurídicas que se pudiesen suscitar en el ejercicio del derecho al trabajo y, su relación jurídica, entre los sujetos que conforman el vínculo contractual laboral (De Diego, 2011, p. 80). Es decir, se entiende que los principios del derecho laboral están enfocados en ser las guías por las cuales se ha de emitir las disposiciones de carácter normativo, que tienen por objeto proteger esencialmente al trabajador, al ser este el sujeto más débil de la relación laboral; sin embargo, los principios del derecho laboral están para orientar el ejercicio y goce del derecho al trabajo, a través de valores de carácter superior que tienen como fin ser la guía fundamental por la cual esta rama del derecho social debe regir la relación laboral, a fin de evitar y resolver los conflictos que surjan entre los empleadores y los trabajadores.

La doctrina conceptualiza a los principios del derecho laboral, como ideas fundamentales que organizan y cumplen funciones para caracterizar y dar autonomía propia a esta rama del derecho, cuyo objeto central está determinado en ser la base teórica, que proporciona razones lógicas al ordenamiento jurídico positivo, a fin de realizar la justicia y garantizar el ejercicio pleno del derecho al trabajo. Estos principios propios del derecho laboral, cumplen tres funciones específicas, que están enfocadas a ser lineamientos para la política pública y para el legislativo; ser norma e interpretar el ordenamiento jurídico laboral, a fin de aplicar las normas correspondientes con el objeto de pacificar la relación laboral y resolver los conflictos que surgen de dicha relación (Valenzuela, 1997, p. 101). El derecho laboral, al ser una rama autónoma del derecho social, está configurado por principios propios que determinan su objeto y naturaleza, por lo cual, aquellos principios cumplen funciones específicas, cuyo objeto general es la protección jurídica y social del derecho al trabajo, en especial, la protección al trabajador al estar por circunstancias propias de la relación laboral, en desventaja frente al empleador. Las funciones de los principios del derecho laboral están enfocadas en servir de fuente lógica para que el legislador elabore la respectiva norma jurídica, a fin de materializar la política pública laboral, la cual se desprende de los lineamientos constitucionales; seguidamente, estos principios fungen subsidiariamente como norma a falta de ley expresa, en consecuencia, resuelven aquellas lagunas jurídicas que se puedan presentar en la resolución de conflictos o controversias en materia de derecho laboral; y, por último, coadyuvan a interpretar las normas respectivas, a fin de promover el sentido que más favorezca la naturaleza y objeto del derecho humano al trabajo.

4.1.4. Sujetos de la relación laboral

La relación laboral está conformada en forma general por dos sujetos que tienen obligaciones recíprocas, estos sujetos están debidamente determinados en el trabajador y el empleador; mediante el establecimiento de esta relación aquellos sujetos, además de las obligaciones y responsabilidades que puedan acordar por el principio de autonomía de la voluntad, estarán regidos por las disposiciones normativas establecidas en el ordenamiento jurídico positivo, esto debido a que, los derechos laborales son irrenunciables, por lo cual, los sujetos que integran la relación laboral, adquieren derechos, obligaciones y responsabilidades recíprocas una vez efectuada la relación laboral.

La relación laboral está conformada por elementos; el trabajador y el empleador forman parte de los elementos subjetivos de la relación laboral, sin estos, el vínculo jurídico laboral recíproco, no existiría, por lo que, los derechos y obligaciones contenidos en las respectivas

normas carecerán de efectos (Méndez, 2009, p. 39). El empleador como el trabajador forman parte de los elementos subjetivos de la relación laboral, por ello, estos sujetos una vez efectuada la relación de trabajo, adquieren derechos y de la misma forma contraen obligaciones y responsabilidades recíprocas con el objeto de garantizar la realización del trabajo y la debida contraprestación, determinada en la remuneración que ha de recibir el trabajador, garantizando en consecuencia los derechos de la persona trabajadora, la misma que según la evidencia empírica, es el sujeto más débil de la relación laboral.

Los sujetos de la relación laboral pueden ser individuales o a su vez puede existir pluralidad de los mismos, esta relación puede estar conformada en forma expresa a través de un contrato de trabajo, o a su vez, puede ser tácita, una vez que se han comprobado los elementos calificativos de la relación laboral; para aquello, el elemento de la subordinación, es la característica esencial, para la determinación de la relación de trabajo (Méndez, 2009, p. 205). Tanto el trabajador como el empleador pueden actuar en la relación laboral en forma singular o plural, no obstante, para la determinación de la relación de trabajo, es fundamental comprobar el vínculo contractual entre el trabajador y el empleador, para hacer efectivo los derechos laborales contenidos en las respectivas normas. El vínculo entre el empleador y el trabajador puede estar determinado en forma expresa a través de un contrato de trabajo, o por medio de un vínculo tácito, una vez que se ha comprobado los elementos de la relación laboral, entre ellos la actividad laboral, los sujetos, la prestación del servicio, la subordinación y la remuneración. Entonces, los sujetos que conforman la relación laboral, una vez establecido el vínculo jurídico del trabajo, adquieren todos los derechos adquiridos, consagrados, y reconocidos para el ejercicio y goce de este derecho humano.

El empleador y el trabajador, son aquellos sujetos que integran la relación laboral; en lo que respecta al trabajador, este siempre es una persona natural, la cual presta su fuerza de trabajo en forma subordinada a otra con el objeto de recibir una contraprestación por su prestación de trabajo. El empleador, está determinado como la persona por la cual el trabajador, presta su fuerza productiva a su favor, este sujeto puede ser persona natural o jurídica (OIT, 2006, p. 15). En lo que respecta a los sujetos que conforman la relación laboral, estos en sí están clasificados en dos entes antagónicos que cumplen roles distintos, empero, a la vez contraen obligaciones recíprocas. Las características distintivas de los sujetos que integran la relación laboral están determinadas en la prestación y en la contraprestación, en la subordinación, y lo análogo es que ambos adquieren derechos y de la misma forma contraen obligaciones. Básicamente, los sujetos que integran la relación de trabajo configuran el proceso

productivo, una parte direcciona y paga, para que la otra parte lo ejecute, cumpliendo de esta forma una finalidad previamente planteada.

El trabajador según la doctrina, siempre va a ser una persona natural subordinada, este cumple disposiciones efectuadas por el empleador (Arévalo, 2016, p. 17). Las obligaciones, responsabilidades y derechos de éstos, son recíprocas; si bien es cierto, normativamente se otorga una serie de mecanismos protectores al trabajador con el objeto de equiparar la relación laboral, aun así, este por el simple hecho de estar subordinado, está en desventaja frente a su empleador. Por ello, el derecho laboral ha establecido que la responsabilidad del empleador, cuando exista pluralidad de estos, sea solidaria, esto con el objeto de evitar la vulneración de derechos al trabajador. En definitiva, los sujetos que integran la relación de trabajo, se obligan entre sí para el cumplimiento de un propósito o finalidad; cubriendo por ende la necesidad del empleador para la ejecución de un trabajo, y simultáneamente satisfaciendo al trabajador con la debida y justa remuneración.

4.1.5. Derecho penal

El derecho penal está conceptualizado como aquella rama del derecho público, que comprende un conjunto de normas punitivas establecidas por el Estado, cuyo objeto es prevenir la delincuencia y sancionar las conductas infractoras; protege bienes jurídicos mediante la imposición de penas (Schunemann, 2020, p. 25). El Estado es quien ostenta el poder punitivo, mediante esta facultad de crear e imponer penas, reprime las conductas que atenten contra los bienes jurídicos protegidos. El derecho penal se constituye como el límite al poder punitivo, ya que mediante un conjunto de normas jurídicas positivas determina las conductas y circunstancias, para imponer la pena o sanción a la persona infractora, cumpliendo por ende el derecho penal doble función, por una parte reprime conductas que constituyan infracción penalmente relevante y por otra parte previene, para que los individuos se abstengan del cometimiento de infracciones, esto debido a que, la imposición de la pena causa temor general en la ciudadanía. A través del derecho penal se catalogan ciertas conductas que afectan derechos individuales o colectivos, como delitos o contravenciones, ya que el sistema normativo del estado no ha podido controlar la misma, causando por ende afectación, vulneración o menoscabo de los bienes jurídicos; en consecuencia, el derecho penal si bien es cierto es catalogado como de ultima ratio, esté en ciertas circunstancias se constituye como el mecanismo óptimo, por el cual ,se logran prevenir, mitigar y erradicar conductas que atentan contra los derechos fundamentales.

Para el doctrinario Felipe Villavicencio, el derecho penal es el conjunto de normas de naturaleza jurídica que definen determinadas conductas, ya sea como faltas o como delitos, y dispone por el cometimiento de una de estas, la imposición de penas o medidas de seguridad (Villavicencio, 2017, p. 98). La ley penal dentro de su norma sustantiva, establece por principio de legalidad las conductas penalmente relevantes, a las cuales las cataloga como delitos o contravenciones; detallando estas conductas penalmente relevantes en tipos penales, descritos en forma expresa y clara dentro de un cuerpo normativo, donde, además, consta la pena a imponer o la medida de seguridad, según sea el caso. Es fundamental manifestar que el derecho penal ejerce control social formal, para lo cual, en primer orden recoge aquellas conductas que son penalmente relevantes, es decir, las que lesionan, transgreden o ponen en peligro bienes jurídicos protegidos por esta rama del derecho público; paulatinamente, las tipifica dentro de un cuerpo positivo normativo, estableciendo en forma explícita las circunstancias y elementos por los cuales se procede con el juzgamiento, cuya finalidad se enfoca en reprimir la conducta para retribuir una pena y reparar a la víctima, a fin que la persona infractora, pueda por medio del castigo rehabilitarse, reincorporándose en consecuencia a la sociedad posteriormente, como un ente apto para convivir en la misma.

Lascuraín Sánchez, conceptualiza al derecho penal en su obra Manual de Introducción al derecho penal, como:

Derecho Penal trata pues de las conductas gravemente castigadas: de las conductas que quien ostenta el poder considera, desde su perspectiva valorativa, como las más nocivas, las más lesivas para la sociedad. Y que, por lo tanto, pretende reprimir: primero, prohibiéndoles, y después, castigando al que se salta la prohibición (Lascuraín, 2019, p. 49).

Básicamente, el derecho penal recoge, agrupa y determina dentro de la ley penal, las conductas penalmente relevantes, las cuales lesionan o transgreden bienes jurídicos protegidos, por lo cual, el Estado ejerciendo el poder punitivo, legisla delitos o contravenciones, imponiendo una pena o medida de seguridad por el cometimiento de infracciones penales; legitimando aquella sanción, en la perspectiva valorativa que, aquella conducta causa efectos nocivos y lesivos a la sociedad. Es decir, el derecho penal retribuye una sanción ante el cometimiento de una infracción, por ello, en primer orden determina mediante la legislación el tipo penal; en otras palabras, la conducta cuyo cometimiento está prohibida, y en segundo orden, ante el cometimiento de esta conducta prohibida, mediante la ley penal retribuye una sanción, la misma que por principio de legalidad, se encuentra contenida dentro del

ordenamiento jurídico positivo, no quedando al libre arbitrio subjetivo de quien administra justicia.

Derecho penal, es el conjunto de normas jurídicas, las cuales vinculan a la pena, como la consecuencia jurídica, por el cometimiento de un hecho prohibido, por el cual, la norma penal reprime con una sanción (Meger, 1998). Esta rama de derecho público, está relacionada intrínsecamente con la pena, debido a que, mediante el ejercicio del poder punitivo del estado, este a través de sus órganos o instituciones con jurisdicción y competencia, imponen penas o medidas de seguridad, a quien cometa una infracción penal, que se encuentra previamente legislado, cuyo objeto central es la protección de bienes jurídicos; en consecuencia, norma las conductas penalmente relevantes. La determinación de las conductas penalmente relevante responde a principios de necesidad, racionalidad y proporcionalidad, es decir, para la tipificación de conductas penalmente relevantes, las mismas deben justificarse, a fin de evitar que el remedio por así decirlo, gestado por el derecho penal, sea más nocivo y lesivo que la conducta cometida. Entonces, la racionalidad del derecho penal, se enfoca en determinar minuciosamente la protección íntegra del bien jurídico tutelado por esta rama del derecho público, a fin de evitar la trasgresión o vulneración del mismo; en otras palabras, deben verificarse la finalidad de la conducta propuesta a ser punible, la idoneidad de aquella conducta, para conducir a la finalidad, la cual está determinada en la protección del bien jurídico; la necesidad de incorporar aquella conducta en la ley penal, esto porque los mecanismos jurídicos no penales son insuficientes; y, la proporcionalidad de la conducta y el beneficio de la misma. En conclusión, el poder punitivo del estado, está debidamente legitimado, cuando existe vulneración o trasgresión a un bien jurídico que los mecanismos extrapenales no han podido controlar, mitigar, sancionar o erradicar.

4.1.6. Delito

El delito está conceptualizado, según Ernesto Albán Gómez, como: "El acto legalmente punible, es decir como el acto que la ley tipifica y sanciona con una pena determinada" (Albán, 2015, p. 98). El delito básicamente comprende la realización de aquella conducta prohibida por la ley penal, la cual, ante tal acción u omisión que atenta un bien jurídico protegido por el derecho penal, impone una sanción. Entonces, básicamente el delito es una infracción sujeta a una pena, la cual se encuentra debidamente legitimada, por ende, el poder punitivo del Estado retribuye una acción ante la verificación de la conducta penalmente relevante.

El delito es un fenómeno natural producido por el hombre en el medio en que se desarrolla y con perjuicio para la sociedad (Fontana, 1998, p. 78). La infracción penal

constituida como delito está configurada por actos de naturaleza humana, los cuales están determinados en la acción u omisión, cuyo resultado es lesivo o dañoso para la persona que recibe la conducta, es decir, para el sujeto pasivo de la infracción. Básicamente, el delito consiste en la transgresión de la conducta prohibida por el derecho penal, a la cual interpone una pena como castigo ante tal cometimiento.

El delito es la conducta típica, antijurídica y culpable que constituye el injusto penal; es decir, constituye delito la infracción dirigida por una conducta establecida en la ley, la cual acarrea responsabilidad penal (Quintino, 2019, p. 19). La infracción penal considerada como delito, está configurada por ciertos elementos sin los cuales la infracción no podría existir, la doctrina refiere que para que se constituya una conducta, determina en acción u omisión como delito, la misma debe estar tipificada dentro de un cuerpo normativo, y que además se establecerá la responsabilidad del autor de la conducta, para lo cual surge un nuevo elemento que es la consecuencia jurídica de la comprobación de la conducta penalmente relevante, que es la penalidad, es decir, la sanción o pena que la ley retribuye al infractor.

El delito es el acontecimiento típico, antijurídico, culpable y punible, básicamente, el delito es la realización del tipo penal establecido en la ley penal (Fernández, 1997). El delito es la transgresión de la conducta antijurídica establecida en la norma penal, para lo cual, se prevé que la exista una acción determina por aspectos subjetivos y objetivos, para lo cual, se establece una imputación lógica mediante un proceso penal, del cual se desprende la respectiva sanción, que está determina en una pena, la cual es normanda junto al delito o tipo penal; en otras palabras, toda infracción penal va acompañado de una pena. Por lo que, el delito básicamente es la realización de los elementos del tipo penal mediante la conducta, la cual puede ser dolosa o de carácter culposa, aquello depende de la determinación que el legislador le dé al tipo penal al momento de su creación.

4.1.7. Pena

La pena es el mal que se impone a quien ha cometido un delito, es la reacción del Estado frente a quien ataca la sociedad, cumple dos fines esenciales, el primero de aplicación y el segundo de intimidación (Forlán, 1999, p. 89). La consecuencia jurídica del cometimiento de la conducta típica, antijurídica y culpable, es la pena, la cual está intrínsecamente ligada al delito; es decir, por cada delito existe una pena previamente determinada a la ejecución de la infracción. La teoría de la pena, manifiesta que la misma en forma general cumple con dos funciones, una retributiva y otra de carácter preventivo. En lo que respecta a la retribución de la pena por el cometimiento de una infracción penal, se impone una pena o medida de

seguridad, la misma que es considerada como la doctrina como un mal, que se hace acreedor el autor del delito, por haber realizado un mal; mientras que, en lo referente a la Función preventiva de la pena, por medio de aquella intimidación de asignar un mal por el cometimiento de un delito, las personas se abstienen del cometimiento de conductas que lesionen bienes jurídicos protegidos por el derecho penal, esto sucede en gran medida porque que intenta justificar en la racionalidad de la persona, ya que, si una persona comete una infracción y es castigada con una pena, está atendiendo a la lógica no debe volver a cometer aquella conducta, ya que ha sentido las consecuencias jurídicas, psíquicas, morales, entre otras por el hecho de ser infractora. Entonces, la persona racional se abstiene de cometer tal delito, por temor a ser castigado nuevamente con la misma pena.

La principal consecuencia de la comisión de una infracción penal, es la imposición de una pena al autor, la cual cumple con fines, y su imposición está limitada a lo establecido en la ley penal (Vallejo, 2017, p. 110). Toda infracción penal conlleva paulatinamente la imposición de una pena o medida de seguridad según sea el caso. La pena entonces es la consecuencia por transgredir o dañar un bien jurídico protegido por el derecho penal; sin embargo, esta pena es impuesta al autor de la infracción en forma proporcional, racional y gradual, es decir, la imposición de la pena no está determinada al libre arbitrio o discrecionalidad del juzgador, sino más bien, está previamente determinada en el derecho penal positivo. La imposición judicial de la pena se funda en el principio de legalidad, en palabras simples, no existe pena, sin ley penal expresa que la tipifique previo al cometimiento de la infracción, en consecuencia, a ninguna persona se le puede retribuir una pena que no conste en la ley penal positiva; también se prohíbe la analogía para crear sanciones o extralimitar las ya existentes; es decir, la imposición de la pena se la determina judicialmente en abstracto y en forma individualizada. Primeramente, se considera las circunstancias agravantes y atenuantes, el grado de participación en el delito y la aceptación de un procedimiento especial, si fuera el caso este último, como el procedimiento abreviado, el cual favorece con la reducción de la pena al infractor, si este acepta expresamente los hechos que se le imputan y repara íntegramente a la víctima.

Otros criterios referentes a la pena, la conciben a la misma como, el mal, en el sentido de la privación o restricción de los derechos que prevé el legislador en la norma penal positiva, por la comisión de un delito para el autor declarado culpable y responsable por la conducta que ha dañado o puesto en peligro un bien jurídico (Muñoz & García, 2015, p. 165). La pena trae consigo efectos jurídicos al autor culpable de la infracción penal, por lo que, mediante la

imposición de esta, a la persona se le restringe una serie de derechos, en consecuencia, la persona se encuentra limitada al ejercicio de ciertos derechos, como el derecho de libertad, de participación o de propiedad; sin embargo, nuevas teorías respecto a la pena han tratado de humanizar esta consecuencia jurídica por la comisión de delitos, por ende, la han humanizado, evitando en la medida de lo posible que los estados, los cuales ejercen el poder punitivo establezcan penas capitales o tratos crueles a las personas que deban pagar una pena. Más bien, se conciben nuevas teorías, que buscan que la pena sea un mecanismo de rehabilitación social, para reinsertar en la sociedad al infractor. No obstante, para la retribución de la pena, debe verificarse la responsabilidad o culpabilidad penal del sujeto activo de la infracción, para lo cual, el sistema de administración justicia penal, prevé normas adjetivas a fin de garantizar un debido proceso para la tutela judicial efectiva de los derechos, y el ejercicio de la legítima defensa procesal de las partes involucradas por el cometimiento de la infracción penal.

La pena es la restricción de la libertad, la cual se encuentra humanizada en la actualidad, se impone a quien ha cometido un delito, previa imposición judicial mediante un debido proceso de su responsabilidad penal, para lo cual, se respetará los derechos y garantías de los condenados (Pacheco, 2015, p. 85). Para la imposición de la pena, se toma en cuenta factores que indican la gradualidad de la pena, como aspectos atenuantes o agravantes del tipo penal, por lo cual, la pena es proporcional al bien jurídico vulnerado y el grado de participación del infractor. La pena, al ser la restricción de la libertad en general, prevé ciertas suspensiones de derechos, como el derecho de participación o la interdicción respecto a los bienes o patrimonio; por ello, la pena es considerada un mal atribuido a quien ha cometido una infracción penalmente relevante. La penología penal, ha establecido ciertas particularidades de la pena, considerándola algunos tratadistas como un elemento del tipo penal, mientras que, para otra parte de la doctrina, la pena es una consecuencia legítimamente impositiva ante la verificación de los elementos constitutivos del tipo penal y los elementos propios del delito, es decir, si la conducta es típica, antijurídica y culpable el sistema de administración de justicia penal, debe inexorablemente imponer mediante sentencia debidamente motivada, una pena al infractor.

4.1.8. Acoso laboral

El acoso laboral, es conceptualizado como aquella conducta atentatoria contra la integridad del trabajador o empleador, por lo que, el doctrinario Camaño Roja, manifiesta que el acoso laboral, es:

El comportamiento antijurídico, pluriofensivo de derechos fundamentales, que está conformado por el hostigamiento sistemático y reiterado de palabra, obra u omisión del

empleador o uno más trabajadores, contra otro sujeto de la relación laboral, al cual se le atenta la dignidad, salud y se le afectan las condiciones u oportunidades laborales (Camaño, 2018, p. 38).

La conducta del acoso laboral puede ser efectuada por acción u omisión, la cual transgrede derechos de carácter fundamental reconocidos en el sistema normativo de protección jurídica, tales como, el derecho a la integridad personal, el derecho a la salud o el derecho humano al trabajo; no obstante, para que la conducta lesiva contra el derecho al trabajo sea catalogada como acoso o hostigamiento laboral, la misma debe ser ejecutada en forma sistemática y repetida, es decir, debe ser reiterativa; más bien no, constituirse como un hecho aislado. La ejecución de esta conducta antijurídica, tiene como efecto la vulneración de los derechos de la víctima, los cuales en primer orden constituye afectación al derecho a la integridad personal, el cual comprende la integridad física, sexual, moral y psíquica de la persona; los actos de hostigamiento u acoso en el lugar de trabajo reiterados constituyen la comisión de esta conducta, que afecta y transgrede el derecho humano al trabajo. Es un comportamiento potencialmente lesivo, debido a que, para la ejecución del acoso laboral se fraguan actos reiterados expresados en diversas formas de violencia, que se enfocan en violentar a la víctima, en otras palabras, es la conducta antijurídico sistematizada ejercida en el lugar que trabajo que tiene como propósito doloso dañar, menoscabar o vulnerar a la persona receptora de esta conducta, lo que en consecuencia origina que esta persona sufra un quebrantamiento de sus derecho, en especial el derecho a la integridad personal, el derecho a la salud y el derecho humano al trabajo.

Para Javier Abajo Olivares, el acoso laboral comprende aquel fenómeno, en que un individuo, ya sea en forma singular o plural, ejerce violencia en forma sistemática, durante un prolongado tiempo, sobre otro individuo en el lugar de trabajo (Olivares, 2017, p. 50). Para la materialización del acoso laboral, es requisito sine qua non, que aquellos actos sean efectuados en el lugar de trabajo o que tenga relación directa con la actividad laboral. Esta conducta es contraria aquellos postulados que protegen el derecho al trabajo y sus derechos conexos, como el derecho la integridad personal o la salud, puede ser cometida en forma individual por un sujeto de la relación laboral, o a su vez también puede ser materializada esta conducta por varios sujetos; sin embargo, la característica principal, está determinada que la misma debe ser producida reiteradamente. No obstante, el acoso laboral tiene diferentes propósitos, pero un solo fin, el cual está determinado en irrogar daño en la víctima. Esta conducta atenta contra ciertos derechos humanos, tales como el derecho a la integridad personal y el derecho al trabajo.

En ciertas ocasiones, el acoso laboral puede llegar a ser ejercido en forma sistematizada por persona jurídica; es decir, la doctrina considera que esta conducta a pesar de ser siempre materializada por persona natural, implica responsabilidad para la persona jurídica, una vez demostrado los intereses o fines que tuvo esta persona, respecto a la violencia ejercida contra los sujetos de la relación laboral. Entonces, la protección normativa para la prevención, sanción y erradicación del acoso laboral debe ser íntegra.

La psicóloga francesa, Marie France Hirigoyen, concibe desde sus estudios a la conducta del acoso laboral, como:

Cualquier manifestación de conducta abusiva y en especial de los comportamientos, palabras, actos y gestos, que pueden atentar contra la personalidad, dignidad o la integridad física o psíquica de un individuo, en el lugar de trabajo (Hirigoyen, 1997, p. 167).

Básicamente, el acoso laboral se produce por cualquier hecho reiterado que atente contra la integridad de un sujeto que está subordinado bajo una relación de trabajo. Los efectos del acoso laboral, pueden causar daños graves y permanentes a la salud del trabajador, teniendo en cuenta que la salud comprende tanto la integridad física, como psicológica, moral o sexual. La particularidad trascendental de esta conducta atentatoria a la dignidad e integridad del trabajador, está enfocada en actos de carácter doloso, los cuales pueden tener distintos fines por parte del victimario o victimarios; no obstante, el resultado siempre será el menoscabo, vulneración, transgresión o violación a los derechos fundamentales de la víctima. Las expresiones del acoso laboral son efectuadas por diversas formas o maneras, por ello, la afectación al sujeto que las recibe son lesivas, produciendo afectación a la salud tanto física como psicológica, lo que se contrapone al derecho a la integridad personal; en consecuencia, esta conducta antijurídica transgrede el derecho al libre desarrollo de la personalidad, por los daños directos causados en la psiquis de la víctima. Sin embargo, los efectos lesivos del acoso laboral no solo son receptados por la víctima directa, también existe daño colateral e indirecto, por lo que, la familia de la víctima se perjudica por la ejecución de la misma.

Acosar laboralmente, “es ofender, excluir socialmente a alguien o afectar negativamente sus tareas de trabajo” (Einarsen, 1987, p. 133). La modalidad de la conducta del acoso laboral es efectuada por diversas formas de manifestación de actos lesivos o nocivos para el sujeto pasivo o víctima de este tipo de acción u omisión que constituye transgresión o violación a derechos fundamentales del titular del derecho al trabajo. El acoso laboral, desencadena en la afectación directa, a la integridad personal de la víctima, por lo que, la misma no puede desarrollarse

íntegramente en su lugar de trabajo; no obstante, este tipo de conducta puede llegar a causar enfermedades ocupacionales, debido al alto nivel de afectación a la psiquis del sujeto pasivo, de esta conducta antijurídica.

4.1.9. Reparación integral

La reparación integral es el derecho que le asiste a la víctima, cuyo objeto es reducir el alcance de los daños, pérdida y perjuicios a causa de la transgresión o menoscabo de los derechos de la misma; la cual, se determina en forma objetiva para resarcir en la medida de lo posible el daño causado al bien jurídico tutelado ((Benavides & Escudero, 2013, p. 27). Los sistemas normativos, para garantizar el resarcimiento del bien jurídico tutelado, cuando este ha sido vulnerado o menoscabado, han creado una serie de mecanismos y garantías que se constituyen como reparación a la víctima, la misma que, debe ser integral, es decir, total. La reparación integral comprende todo un conjunto sistematizado que tiene como finalidad restaurar el derecho tutelado y transgredido, para que esté vuelva en la medida de lo posible al estado anterior previo a la comisión de la conducta lesiva; por lo cual, se plantean una serie de medidas normativas, que tienden a satisfacer a la víctima objetivamente, mitigando en consecuencia los efectos negativos recibidos de la conducta atentatoria al derecho transgredido.

La institución jurídica de la reparación integral, tiene como objeto subsanar objetivamente y en la medida de lo posible, las consecuencias generadas a partir de la vulneración del derecho, el cual, la víctima es su titular; para que, aquel derecho sea reintegrado y reparado íntegramente (González, 2018, p. 125). La comisión de la infracción tiene como efecto el menoscabo o violación a los bienes jurídicos protegidos, por lo cual, causa peligro o daño directo o indirectamente a la víctima; entonces, al presentarse aquél suceso, el sistema normativo activa los mecanismos jurídicos positivos con el objeto de restaurar el derecho transgredido a fin que este, retorne al estado anterior a la comisión de la infracción, y en caso que aquello no sea posible, establecer lineamientos reparatorios con el objeto de satisfacer objetivamente a la víctima.

Los mecanismos de la reparación integral, procuran que los titulares del derecho transgredido por la acción u omisión de la conducta lesiva del sujeto activo de la infracción, gocen y disfruten en forma adecuada y en la mayor medida de lo posible, el restablecimiento de la situación previa a la vulneración (Rincón & Covelli, 2010, p. 77). El Estado, al tutelar los bienes jurídicos, es el ente encargado de garantizar la reparación integral al sujeto pasivo de la infracción o a la víctima según sea el caso; para lo cual, el órgano respectivo determinará cuáles serán los mecanismos que constituyan reparación a la víctima, debe valorarlos a los mismos en

fundamento a los hechos suscitados y las consecuencias producidas en la víctima, a causa de la comisión de la infracción.

La pena al igual que la reparación integral, es la consecuencia jurídica de la declaración judicial de la vulneración del derecho de la víctima, cuyas particularidades de determinación, se derivan del grado y alcance de los mecanismos de la reparación, para satisfacer a la víctima (Rodríguez & Báez, 2007, p. 116). La víctima, la cual sufre las consecuencias de la conducta lesiva del sujeto activo de la infracción, adquiere una serie de derechos y garantías, que están enfocadas en mitigar los efectos dañosos del cometimiento de la infracción, o a su vez, tienen como intención objetiva, restituir el derecho vulnerado, a tal punto que esté vuelva al estado anterior previo a la comisión de la conducta punible. Para la determinación objetiva de la reparación integral, el administrador de justicia debe valorar aspectos subjetivos del daño producido en la víctima, a fin que este sujeto quede íntegramente satisfecho con su reparación y restauración de los derechos transgredidos.

4.1.10 Principio de proporcionalidad

La conceptualización del principio de proporcionalidad atiende a determinar el enfoque de justicia, frente a la necesidad y racionalidad de actuación del derecho, como límite al poder que ostenta el estado para la restricción justificada de derechos fundamentales. La relación adecuada entre dos intereses o derechos que en un caso concreto se encuentran contrapuestos, se valoran y ponderan objetivamente por el principio de proporcionalidad, a fin de establecer límites equilibrados, para garantizar la justicia. (Viale, 2007, p. 152). Básicamente, el principio de proporcionalidad, está determinado y constituido, como aquel lineamiento de carácter objetivo, que permite al legislador, tipificar la sanción justa, necesaria e idónea, para proteger determinado bien jurídico, esto en lo que respecta al derecho sancionatorio. Es decir, por proporcionalidad se entiende, al presupuesto de carácter normativo, que establece límites constitucionales y legales, para evitar el abuso del poder del Estado, en consecuencia, para la imposición de una sanción o pena, se toma en consideración la proporcionalidad entre la infracción y la sanción. Este presupuesto normativo, permite individualizar la pena en la aplicación intrínseca por declararse la responsabilidad penal, como también, permite que, el legislador tome en consideración el grado de lesividad que produce la transgresión o vulneración de determinado bien jurídico; imponiendo, por ende, una pena o sanción determinada, acorde y concordante. En otras palabras, que tenga una relación adecuada entre los presupuestos fácticos, lineamientos jurídicos y el resultado.

El principio de proporcionalidad refiere, aquel mandato de optimización, el cual, equilibra la reacción penal y sus presupuestos, tanto en el momento, cuando se individualiza la pena, como en la aplicación judicial (Arnold et al., 2012). Este principio, permite establecer ciertos límites al ius puniendi del estado, por ello, establece el equilibrio debido, entre lo fáctico y lo jurídico, a fin de promover la minimización de la violencia del poder punitivo, ya que, por una parte la sociedad en fundamento a la represión y prevención que otorga la ley penal, se ve protegida a través de la tipificación de penas para ciertas conductas que afectan a la sociedad como tal y, por otro lado, el infractor posee la seguridad y garantía que no se le impondrá, una sanción o pena, mucho más allá de lo establecido por la ley, la misma que es el resultado de la individualización proporcional de la pena; por lo tanto, la pena o sanción, debe tener relación directa entre los hechos comprobados y lo normado en la constitución y la ley. Entonces, mediante la proporcionalidad, se promueve la protección de los derechos fundamentales, cuando éstos deban ser restringidos por el Estado, a causa del cometimiento de una infracción, como, por ejemplo, un delito.

Principio general que configura un mandato, para el establecimiento y aplicación de medidas de restricción de derechos fundamentales; tiene como objeto reglamentar el poder, para dirimir en caso que dos bienes jurídicos estén en contraposición. Lineamiento, por el cual, se justifica la aplicación de las medidas que restringen y limitan derechos, en relación a la vulneración de otros derechos (Carbonell, 2007, 94). Los derechos se entienden que, no son absolutos, todos en algún momento o circunstancias deben ceder, para proteger un derecho de mayor relevancia; muy a pesar que, en la legislación interna de los Estados los derechos tengan igual grado, ubicación o igualdad jerárquica. Por lo cual, el principio de proporcionalidad determina el límite para la restricción de un derecho, cuando este sea contrario a otros derechos. En otras palabras, mediante este mandato de optimización, se pondera, estableciendo la idoneidad y necesidad de aplicar determinada restricción de derechos como medida sancionatoria o preventiva por la vulneración o menoscabo de los derechos, que afectando al individuo afectan a la sociedad en general. En consecuencia, el principio de proporcionalidad, actúa como la regla que establece los límites al poder del estado, frente al hecho que, en el ejercicio de este, sea necesario e idóneo aplicar o imponer medida de restricción de derechos fundamentales.

Se entiende por principio de proporcionalidad, a la prohibición del exceso del poder, por lo cual, este principio en materia penal pertenece a los principios de la política criminal, el cual, promueve la aplicación de restricciones de derechos fundamentales, sólo en aquellos

casos cuando por la gravedad de la conducta sea inexorablemente necesario tipificar aquello en la ley; porque, la restricción de los derechos se justifica, por ser idónea, necesaria y además, se ha ponderado, respecto al otro derecho que pudiera estar en conflicto, lo que genera en sí, el desequilibrio que debe ser atendido, a fin de equiparar la conducta que se reprocha y la sanción que le corresponde a la misma (Piug, 2016, p. 10). Los derechos fundamentales se los protege a través de la formulación y aplicación de determinados principios protectores de derechos, entre ellos, el principio de proporcionalidad, el mismo que consagra que, la restricción de un derecho únicamente procede en determinadas situaciones que deben configurar determinados presupuestos normativos. Ahora bien, el principio de proporcionalidad, evita el exceso del poder, ya que, los administradores de justicia, para la aplicación de una pena o sanción, deben tomar en consideración la conducta, la gravedad y la norma jurídica. Es decir, se debe justificar la idoneidad, la necesidad y la proporcionalidad en sentido estricto. Analizando aquellos presupuestos conceptuales del principio de proporcionalidad, es necesario referenciar que, este principio está configurado por la idoneidad, la cual permite justificar que aquella restricción a imponer, es fundamental, porque la misma tiene un fin constitucionalmente válido, en otras palabras, protege un derecho de mayor relevancia; el segundo elemento, es la necesidad, la cual se entiende que, es aquél presupuesto normativo por el cual, sólo aquellas conductas que no puedan ser tratadas por otros medios de carácter no sancionatorio, deben tipificarse e imponerse en forma racional, en lo que respecta a la restricción como sanción; y, la proporcionalidad en sentido estricto, o la ponderación, presupuesto que establece la lógica y racionalidad, entre los dos bienes jurídicos en disputa o contraposición, es decir, si la afectación de un derecho se justifica por la vulneración de otros, pero con la circunstancia que, ambos bienes jurídicos tienen protección especial. Entonces, la ponderación contribuye a determinar cuál de los dos bienes jurídicos tiene mayor importancia o relevancia. De esta forma, la proporcionalidad, entre los hechos, la persona y su responsabilidad y la sanción establecida en el tipo, se relacionan adecuadamente.

4.1.11. Principio de humanidad

El principio de humanidad se constituye como el mandato de optimización, el cual, enfoca el centro de protección de carácter jurídico, en la dignidad e integridad de las personas, a consecuencia jurídica por el cometimiento de alguna falta, la cual, dentro del ordenamiento jurídico positivo esté marcada como infracción; presupone que, para la determinación y aplicación de las sanciones correspondientes, se tome en consideración límites, establecidos en los derechos fundamentales, los cuales ubiquen a la persona, por encima del castigo (De la

Cuesta, 2009, p. 210). El derecho penal, se constituye como el límite jurídico para evitar el abuso del poder punitivo del Estado, por ello, mediante una serie de principios se promueve la humanización y dignificación de las penas, para que, las personas que mediante sentencia condenatoria se les declare su responsabilidad penal, estas por medio de las normas penales, se rehabiliten. Entonces, la imposición de una pena, atiende a recuperar al ser humano, no más bien a humillarlo, vejarlo o maltratarlo. En consecuencia, mediante el principio de humanidad que inexorablemente está enfocado en el sujeto activo de la infracción penal, sin que aquello por ningún motivo pretenda eludir responsabilidades con la víctima, se materializa la imposición de penas justas y acordes; y, por medio del sistema penitenciario, el cual debe constituirse como el mecanismo de rehabilitación social idóneo, para que las personas condenadas puedan reincorporarse o reinsertarse de nuevo a la sociedad, como entes útiles. En definitiva, el principio de humanidad, evita la imposición o ejecución de penas inhumanas, crueles, tratos degradantes o humillantes.

La humanización, como principio configurativo de la pena, conduce a reducir el castigo desproporcionado, inútil e injusto. Por este principio, se incentiva la recuperación del individuo, para que esté se reincorpore a la sociedad. Básicamente, es el postulado limitador del *ius puniendi*, que evita que el Estado convierta en víctima al delincuente o infractor, por medio del castigo que se le impone (Domínguez, 2010, p. 30). La dialéctica social, ha permitido que a lo largo de la historia se humanicen diversos ámbitos, entre ellos, el castigo, como consecuencia del cometimiento de una infracción. En la actualidad, la pena se configura como la consecuencia jurídica por la comisión de un delito, la misma que restringe una serie de derechos por un determinado tiempo en los Estados cuya determinación legislativa, no han optado por cadenas perpetuas o penas de muerte. Entonces, mediante este principio de humanidad en el derecho penal, se intenta en la medida de lo posible, que el castigo abstracto impuesto por el poder punitivo del Estado, no cause objetivamente repercusiones perpetuas en el individuo por la comisión de un delito; sino más bien, aquel castigo se justifique, porque, el mismo es justo, proporcional y necesario, para prevenir el cometimiento de las infracciones penales y para rehabilitar al individuo; para que esté último, en la posterioridad se abstenga del cometimiento de infracciones penales, con ello, se protege a la sociedad en general.

El principio de humanización de las penas, se cumple, cuando el castigo impuesto por el Estado a través del sistema penal no es contrario a la dignidad humana; por lo cual, incluye la voluntad de reducir el empleo jurídico de la violencia en la imposición de la pena, cualquier consecuencia jurídica, que cree imposibilidad física o atente contra la vida, debe ser declarada

inhumana, por ende, no debe ser aplicada (Guillebaud, 2002, p. 40). La dignidad humana, refiere aquel conjunto de circunstancias, oportunidades, derechos y garantías que tiene toda persona, por el simple hecho de ser humano. La imposición de una pena, si bien es cierto, constituye una restricción o limitación por un determinado tiempo de ciertos derechos, esto por ningún motivo debe pretender constituirse, como medio arbitrario de crueldad inhumana, impuesta por la retaliación penal. La humanización de la pena, atiende a la inexorable necesidad de establecer límites al poder de castigo del Estado, para que esté, por medio de lineamientos objetivos, retribuya sanciones, que si bien es cierto limitan ciertos derechos, los mismos no atenten contra la dignidad humana. Por lo tanto, la sanción penal debe justificarse y ser proporcional a la gravedad del daño causado, es decir, se individualiza la pena, pero para la imposición de esta última, se debe tener en consideración la humanización, es decir, que el castigo no se extralimite a la finalidad, necesidad e idoneidad de sancionar, para con ello, lograr la efectiva rehabilitación y reinserción social. La humanización del derecho penal, deriva de la necesidad intrínseca de proteger y salvaguardar a la persona, por medio de la aplicación de la ley penal, para lo cual, está debe estar constituida por mecanismos y garantías, que sobrepongan a la persona sobre el castigo.

El sistema penal, en fundamento a la humanización punitiva, sólo adquiere legitimidad, si este, considera a la persona como un ser humano, como un fin y un valor; ya que el delito es circunstancial a las imperfecciones, por lo tanto, la persona tiene la capacidad de recuperarse y rehabilitarse (Lascurain, 2019, p. 90). Desde la teoría del constitucionalismo, en fundamento a la protección de los derechos de categoría fundamental, se ubica a la persona como principal sujeto de protección ante el poder que ejerce el Estado en forma coercitiva; por lo tanto, para que la sanción penal esté debidamente legitimada, está no puede atentar contra valores y principios de carácter supremo, que protegen al individuo como un fin, en consecuencia, se deben respetar aquellos valores que protegen la dignidad e integridad del individuo. La comisión del delito, trae consigo consecuencias, que la persona infractora, debe asumir, empero, aquellas consecuencias deben ser concordantes a los derechos humanos, evitando en la medida de lo posible sobrepasar aquellos límites que protegen los derechos fundamentales, para con ello evitar ocasionar secuelas perpetuas, a causa de la imposición de la pena o medida de seguridad.

4.1.12. Víctima

La conceptualización de la víctima, dentro de la victimología está determina en qué, está es la persona natural o jurídica, quien recibe el daño directa o indirectamente por la

conducta punible del sujeto activo de la infracción (Araujo, 2019, p. 520). La víctima es uno de los elementos trascendentales del tipo penal, la cual, según la modalidad de la conducta de la infracción punible es general o determinada; básicamente se constituye víctima de la conducta penalmente relevante efectuada por el autor de delito, aquella persona natural o jurídica que sufre los efectos negativos por la comisión de la infracción penal. Estos efectos de la conducta infractora del sujeto activo, lesionan directa o indirectamente el bien jurídico protegido de la persona que recibe estos efectos, por lo cual, el derecho penal la considera la víctima de la infracción punible.

La persona que ha sufrido el daño, como consecuencia de la conducta del sujeto activo de la infracción, es víctima; debido a que, está persona soporta y recibe las consecuencias negativas de la comisión de la infracción penal (Paidá, 2019, p. 18). Los efectos y consecuencias de la infracción punible que transgreden, vulneran o menoscaban el derecho tutelado por el poder punitivo, recaen sobre la víctima; esta persona, puede ser natural o jurídica dependiendo sobre quien recaiga la comisión del delito. Habitualmente, la víctima es la persona sobre quien se efectúa directamente el delito, es decir, la persona a quien dolosa o culposamente se le realiza el daño a su fin jurídico protegido; no obstante, legislaciones como la nuestra norman ciertos tipos de personas, que, si bien es cierto, la conducta punible no es dirigida directamente hacia ellos, sufren las consecuencias de la infracción, teniendo indirectamente un menoscabo o transgresión de su bien jurídico.

Es víctima la persona natural o jurídica e incluso la naturaleza según lo determina la Constitución, cuando aquella sufre el quebrantamiento de un bien jurídico, como consecuencia de la comisión de un delito (Benavides, 2019, p. 279). Para que una persona sea catalogada como víctima, la misma debe recibir en forma directa o indirectamente las consecuencias de la infracción penal, por lo que, este sujeto que comúnmente es el sujeto pasivo del tipo penal, debe ser reparado íntegramente, a fin de restablecer en la medida de lo posible el derecho vulnerado por la acción u omisión del sujeto activo, que causado daño o peligro al sujeto pasivo del tipo penal. En primer orden, el sujeto pasivo de la infracción es la víctima de la conducta punible; sin embargo, quien es lesionado indirectamente por aquella conducta y no es considerado por el tiempo penal como sujeto pasivo de la infracción, puede llegar a tener la calidad de víctima, en aquel suceso que las consecuencias de la infracción afecten a los bienes protegidos por el derecho penal, por lo cual, está persona está legitimada para comparecer al proceso como sujeto procesal en calidad de víctima.

“Se considera víctima al sujeto pasivo del delito, es decir a aquella persona sobre quien recae el hecho delictuoso, o quien sufre el menoscabo en sus derechos” (Erazo, 2015, p. 100). La conducta típica, antijurídica y culpable, tiene como efecto directo o indirecto la transgresión a los bienes jurídicos protegidos por el derecho penal, estos derechos tienen sus titulares debidamente establecidos, por lo que, la persona titular del bien jurídico protegido, a la cual se le menoscabe o vulnere el mismo, es considerada como víctima del hecho punible; en consecuencia, la misma debe ser reparada integralmente, a fin de restaurar o restablecer el derecho transgredido. La víctima es elemento subjetivo del tipo penal, por ello, en toda infracción penal existe víctima o pluralidad de víctimas que por la simple transgresión de sus derechos adquieren una serie de mecanismos jurídicos, como derechos y garantías a fin restablecer en la medida de lo posible el menoscabo o transgresión de sus derechos.

4.2. Marco Doctrinario

4.2.1. Humanización y dignificación del derecho al trabajo.

La norma constitucional en la actualidad mediante disposiciones normativas constituidas en reglas y principios, humaniza y dignifica el trabajo, por lo que, pondera a la persona sobre el capital. Con el reconocimiento del trabajo como derecho humano de acuerdo a la Declaración Universal de los Derechos Humanos, se estableció para la clase trabajadora, condiciones y remuneraciones justas y proporcionales que tienen a proteger a la persona trabajadora, por lo tanto, se prohíbe tratos crueles, degradantes o inhumanos dentro de la actividad laboral. El trabajo se humaniza desde el momento que esté pasa a ser de una mera actividad laboral, a ser un medio de supervivencia y desarrollo, por ello, aquella libertad propia del ser humano, que le confiere los derechos fundamentales, es dispuesta a disposición de otra con el objeto que aquella persona que recibe aquella libertad del trabajador para realizar actividad laboral, confiera una contraprestación; no obstante, es trascendental manifestar que aquella libertad negociada por las personas, está debidamente delimitada a una prestación de servicios de carácter laboral y no se puede extender más allá de aquello.

Pablo Aguirre, dentro de la obra jurídica en Honor al maestro Julio Cesar Trujillo, manifiesta que, el trabajo se constituye un derecho a partir de poner límites a la voluntad de la libertad de la persona, para constituir la relación de trabajo; debido a que, estos límites permiten que la actividad laboral se desarrolle en beneficio mutuo, entre el trabajador y el empleador, por lo tanto, permite que el trabajo no sea considerado como mera mercadería, el cual la persona trabajadora puede venderlo sin condiciones óptimas que aseguren tratos justos y dignos (Ávila, 2013, p. 285). Básicamente, la humanización y dignificación del derecho al

trabajo, emerge como consecuencia de la necesidad de proteger al trabajador frente al empleador por aquellas condiciones inhumanas en las que se desarrollaba la relación de trabajo, no existiendo condiciones apropiadas para que el trabajador desarrolle en forma adecuada y saludable su prestación de servicios al empleador; por lo tanto, el derecho laboral surge como aquel límite a la libertad de la persona para acceder al trabajo, dentro del cual, se le reconoce una serie de derechos de carácter irrenunciable, que están implícitamente inmersos dentro de la relación laboral, muy a pesar que no estén estipulados contractualmente.

Humanizar el trabajo, es un deber y derecho propio del ser humano, es aquella necesidad de reconocer el trabajo como pilar fundamental para el desarrollo de la vida de la persona, por lo que implica combatir la exclusión social y crear igualdad de derechos entre unos y otros sujetos, sin ningún tipo de distinción alguna (González & Ramos, 1999, p. 11). La humanización del trabajo está intrínsecamente ligada con la dignificación del mismo, ya que, humanizando el trabajo, estableciendo condiciones justas y propias para el desarrollo de la actividad laboral, se dignifica el mismo por medio de la retribución del estipendio justo en proporción a la actividad laboral; además, para que la dignificación sea completa, está debe ir acompañada de tratos acordes al ser humano, que permitan generar igualdad entre una y otra persona.

La dignificación y humanización del trabajo, están ligadas a la Constitucionalización del mismo, ya que, al ser reconocido por la teoría de la constitucionalización del trabajo, este adquiere relevancia dentro del reconocimiento de los derechos humanos (Trujillo, 2008, p. 30). Para dignificar y humanizar el trabajo, el mismo primeramente debe ser reconocido como un derecho para posteriormente poder dotarlo de protección normativa a través de un conjunto de normas, que se dividen en reglas, principios y garantías que tienen como objeto central proteger al trabajador frente a los abusos propios de la relación laboral, que el empleador puede ejercer ante este sujeto débil. La teoría del constitucionalismo mediante el control difuso y concentrado permite que las normas constitucionales sean aplicadas en forma directa e inmediata, por lo que, al ser el derecho al trabajo un derecho de categoría constitucional, este debe tener protección normativa integra dentro del Estado, de esta forma en consecuencia, se garantiza de mejor forma su ejercicio.

4.2.4. Conflictos laborales entre los sujetos que integran la relación de trabajo individual.

La relación laboral está conformada por dos sujetos que integran el vínculo de trabajo; una de ellas llamado trabajador presta su fuerza productiva laboral a la otra persona o parte de la relación de trabajo, llamado empleador. La relación laboral por las condiciones propias en

las que se desarrolla puede estar inmersa en una serie de conflictos que pueden lesionar derechos o intereses tanto de los trabajadores como de los empleadores; entonces, el derecho laboral emerge como aquella solución normativa, el cual, mediante una serie de normas, reglas o principios positivos regula la relación laboral a fin de evitar que la misma genere conflictos, o en el caso que esos conflictos ya estén originados dar solución normativa al mismo, para armonizar la relación laboral, o restaurar los derechos transgredidos o vulnerados en tal controversia o conflicto.

El conflicto laboral, se produce cuando no existe acuerdo entre la exigencia planteada por uno de los sujetos de la relación laboral y el otro; por lo que, el trabajo tiende a estar inmerso dentro de una circunstancia que imposibilita que el mismo se desarrolle, ya sea porque este conflicto afecta intereses o a su vez afecta derechos (Ceballos, 1999, p. 7). El derecho laboral está configurado por una serie de derechos de carácter irrenunciable, por lo que, cuando alguna de las partes inmersas en la relación laboral vulnera o menoscaba uno o alguno de aquellos derechos, la relación laboral entra en conflicto, el cual debe ser resuelto por la autoridad u órgano administrativo o judicial, dependiendo quien tenga la competencia para resolver el mismo, en fundamento a la norma positiva estructurada para dar solución normativa al conflicto.

La relación de trabajo si bien es cierto está armonizada y regulada por el derecho laboral, la misma no está exenta de conflictos, ya que, al estar compuesta por dos sujetos antagónicamente contrarios, los intereses de estos siempre van a ser contrarios; en consecuencia, la habitualidad de los conflictos en materia laboral, es parte coexistente de la relación de trabajo (García, 2012, p. 7) Si bien es cierto, los conflictos laborales son parte coexistente de la relación laboral, la misma no siempre tiene la suficiente connotación jurídica para ser resuelta mediante la vía jurisdiccional, muchos conflictos en esta materia son resueltos por medios alternativos para la solución de conflictos, los mismos que por la naturaleza propia de los derechos laborales tienen ciertas particularidades para que la misma pueda proceder sin vulnerar ningún tipo de derecho de las partes. No obstante, en ciertos sucesos o conflictos, el alcance del mismo excede la vía de la justicia alternativa, por lo que es necesario la activación de medios que permitan evitar y corregir la vulneración de derechos de naturaleza laboral, debido a que, los mismos no pueden ser resueltos por los medios convencionales, para lo cual, se recurre a los principios del derecho laboral, los cuales otorgan las pautas suficientes para poder dar solución aquel conflicto suscitado; sin embargo, existen ciertos tipos de conductas que generan conflictos laborales que exceden el ámbito de aplicación de la norma sustantiva

laboral, por lo que, es necesario implementar dentro del sistema normativo nuevas formas para la resolución de aquellos conflictos que lesionan los derechos de los trabajadores.

4.2.3. Obligaciones de los empleadores y trabajadores y prohibiciones de los mismos

Al constituirse la relación laboral, los sujetos que integran esta adquieren derechos, obligaciones y responsabilidades en forma recíproca y debidamente determinadas; cuyo objeto esencial está determinado en que las mismas cumplan con las estipulaciones contraídas en forma voluntaria, y con las disposiciones de carácter legal determinadas para reglar la relación laboral a fin de evitar conflictos entre ellos.

La obligación del empleador en forma general está determinada, en primer orden, en que esté sujeto debe proporcionar condiciones dignas y humanas a su trabajador, para que el mismo no sufra ningún tipo de quebrantamiento de sus derechos adquiridos; por lo cual, la remuneración que esté sujeto dé a su trabajador debe ser justa en proporcionalidad al trabajo efectuado por su empleado u obrero. Además, el empleador tiene como obligación garantizar un lugar de trabajo adecuado, que garantice la integridad, seguridad, salud e higiene; es decir, este sujeto debe ejecutar las medidas necesarias a fin de generar protección para el trabajador, en los presupuestos mencionados.

Las obligaciones en general nacen del concurso real de las voluntades determinadas en el contrato o nacen por la ley, en el campo laboral las obligaciones contractuales entre los sujetos que integran la relación laboral pueden ser mixtas, es decir, aquellas obligaciones no contraídas expresamente en la suscripción del contrato, están determinadas en la ley, por lo que, son aplicables aún en contra de la voluntad de las partes, esto se suscita por el principio de irrenunciabilidad de derechos del trabajador.

Monesterolo, concibe a las obligaciones del empleador desde diversos ámbitos que permiten distinguir las obligaciones que se desprenden de los contratos de trabajo, entre los cuales están aquellas de carácter pecuniario, ético jurídicas y otras (Monesterolo, 2018, p. 72). En lo referente a las obligaciones pecuniarias, estas refieren básicamente a la remuneración, dentro de la cual están integrados ciertos tipos de rubros que permiten que el trabajador reciba un estipendio justo por la prestación de sus servicios al empleador, entonces, este último sujeto en mención tiene la obligación legal y contractual de cancelar a tiempo las remuneraciones a su trabajador o trabajadores. Las obligaciones ético jurídicas en cambio refieren a la protección de la integridad personal del trabajador dentro del lugar de trabajo, por ello, este debe establecer los mecanismos necesarios a fin de proteger la integridad, es decir, la salud física, moral, sexual y psicológica del trabajador con ello protege el derecho a la vida de su empleado u obrero. En

lo referente a otro tipo de obligaciones especiales, la doctrinaria refiere aquellas disposiciones que tienen como objeto generar igualdad de oportunidades laborales, como por ejemplo contratar a trabajadores con capacidades especiales.

De igual forma, se establecen prohibiciones para el empleador, con el objeto de evitar que este abuse del trabajador, disminuyendo o transgrediendo los derechos de sus empleados u obreros.

Las obligaciones del trabajador nacen simultáneamente con las obligaciones contraídas por el empleador, debido a que, los contratos de trabajo son instrumentos bilaterales, donde las partes se obligan recíprocamente, una a prestar sus servicios a favor de otra, y la otra a cancelar una contraprestación por los servicios efectuados a favor de él, su empresa o negocio (Carrillo & Núñez, 2015, p. 115). En lo que respecta a las obligaciones contraídas por el trabajador frente a su empleador, están direccionados básicamente en aquellos deberes que deben cumplir con el objeto de alcanzar un fin mediante la ejecución de su trabajo, por ello, desde la doctrina se prevé el deber de obediencia, diligencia, de buena fe. Las actividades laborales efectuadas por el trabajador deben ser realizadas de manera prolija, a fin que mediante la ejecución del mismo el empleador pueda llegar a obtener el beneficio previamente planteado al momento de la contratación del trabajador; por lo que, el trabajador al estar bajo relación de dependencia laboral, debe obedecer las órdenes y directrices que efectúe el empleador, con el objeto de alcanzar las metas propuestas con el trabajo de sus empleados u obreros. Mientras que, el deber de buena fe refiere aquellos comportamientos éticos profesionales que el trabajador debe tener en su lugar de trabajo, el cual está configurado en la lealtad y respeto con su empleador y con sus compañeros de trabajo, por lo que, está prohibido cualquier tipo de acto que atente contra el buen orden del ambiente laboral, el cual pueda lesionar los intereses del empleador o a su vez, transgredir los derechos de sus compañeros de trabajo por conductas inapropiadas, que atenten en contra la dignidad e integridad de los sujetos que integran el trabajo.

4.2.4. Nociones básicas del acoso laboral

El acoso laboral nace con aquellos comportamientos agresivos que el sujeto activo de la conducta atentatoria a la integridad moral, psicológica, física o sexual del sujeto que integra la relación de trabajo ejerce sobre la víctima; el cual, de conformidad a criterios doctrinarios, se desprende de la agresividad innata de las personas, para buscar medios de sobrevivencia, agresividad que es ejercida en forma espontánea y que tiende a causar daños lesivos en las personas que la reciben (Camacho, 2018, p. 50). La teoría de la agresividad, manifiesta que la misma es innata a las personas, por lo cual, se desprende en forma espontánea como medio de

lucha para la sobrevivencia, por ello, el efecto de la agresividad, está enfocado en que, el mismo se constituye como un medio lesivo para quien recibe dicha a conducta violenta. El acoso laboral, está configurado por la violencia ejercida a través de diversas formas de manifestación de la agresividad, la cual, ubica a la víctima en situación de ataque social, que produce que está enfrente aquella violencia sin auxilio de nadie, lo que en consecuencia ocasiona daños a la integridad personal de la víctima, la misma que en cierto punto pueden llegar a ser irreparables.

La naturaleza del acoso laboral, está determinado en que esta conducta es producto de la manifestación agresiva de la violencia, la cual es expresada a través de diversas formas, que tiene como efecto final la disminución o transgresión de los derechos fundamentales del trabajador que producen daño grave a la integridad personal de la víctima de esta conducta, la cual es efectuada dentro del ámbito laboral.

Camacho, prevé algunas características propias de la conducta agresiva que constituyen acoso laboral, las cuales están determinadas en la violencia o agresividad dolosa, conductas reiteradas en el tiempo, creación de entorno intimidatorio y la existencia de una finalidad específica (Camacho, 2018, p. 67). Para el análisis de la particularidad de la violencia o agresividad dolosa, es fundamental manifestar que la misma se desprende de aquella intención deliberada del sujeto activo de causar daño a otra persona; es decir, existe conocimiento pleno de los efectos que su conducta han de producir en la víctima de acoso laboral. Esta conducta violenta, está direccionada en agredir, hostigar, amenazar, molestar, perseguir o humillar, ejerciendo para la materialización del mismo violencia física, moral, sexual o psicológica.

Para que el acoso laboral se constituya como conducta que lesiona un bien jurídico, es necesario que la misma sea efectuada de manera repetitiva y prolongada a través del tiempo, es decir, son actos frecuentes y reiterados ejercidos de manera dolosa que tienen a transgredir la integridad personal de la víctima de acoso laboral; en consecuencia, la conducta reiterada a través del tiempo, se constituye violencia habitual en el trabajo, cuando son constantes, frecuentes y habituales las acciones u omisiones que atenten en forma dolosa contra la integridad de la víctima de esta conducta lesiva.

Se llama acoso laboral, porque está conducta es ejercida dentro de la actividad laboral, entonces, para que esta conducta se configure, la misma debe ser ejercida en el lugar o lugares de trabajo. El victimario, mediante sus intenciones dolosas propias de causar daño en la víctima, crea un ambiente laboral hostil, donde persigue al sujeto pasivo, con actos que atentan contra la integridad personal de este; es así que, crea un escenario conspirador para agredir de diversas formas, al sujeto pasivo en el lugar de trabajo.

Y, como última característica del acoso laboral, se la enfoca en la existencia de una finalidad específica; por la cual, al ser el acoso laboral una conducta dolosa, el sujeto activo conoce los posibles resultados dañosos que ha de producir en la víctima, los cuales pueden estar enfocados a diversos objetos, como la mera satisfacción personal o a su vez como forma de obtener ascensos en el lugar de trabajo, a través del ataque sistemático a la víctima, donde disminuye sus capacidades con el objeto de obtener réditos por aquello; entre otras finalidades personales que pueden llevar al victimario atacar a la víctima en el lugar de trabajo.

Desde la doctrina también se concibe aquellos elementos que no constituyen acoso laboral, estos elementos están determinados en roces leves, bromas o presiones frustradas (Rojo & Cervera, 2005, p. 56). La conducta del acoso laboral para que pueda ser definida como tal, es necesario que cumpla con las características configurativas ya enunciadas, por ello, la misma doctrina, establece aquellos elementos que no constituyen esta conducta, ya sea porque no tienen la relevancia necesaria para causar daño en la víctima o a su vez porque por la carencia del dolo y falta de la manifestación de la violencia ejercida como presión. Los leves roces no constituyen acoso laboral, debido a que son circunstancias aisladas que tienen dos partes intervinientes, en la cual, ambos sujetos se agreden mutuamente a través de diversas formas de la manifestación de la violencia. Las bromas, en cambio, tampoco constituyen acoso laboral, ya que las mismas son efectuadas sin intención positiva de causar daño, sino más bien, son actos imprudentes que se configuran por la culpa, es decir, no existe la finalidad por quien la efectúa de causar un daño lesivo en otro sujeto perteneciente a la relación laboral. Y, las presiones frustradas, que son aquellos actos no exteriorizados por parte del sujeto activo, los cuales imposibilitan la configuración de este tipo de conducta que transgrede el derecho a la integridad personal del trabajador; entonces, al no existir el resultado ya que las acciones u omisiones no fueron lo suficientemente acordes para causar el daño en la víctima, la conducta ejercida por el sujeto activo no es lo suficientemente eficaz, para que la misma constituya acoso laboral.

4.2.5. Modalidad de la Conducta y tipos de acoso laboral

4.2.5.1. Modalidades de la conducta

La conducta del acoso laboral puede ser efectuada, por acción o por omisión, la misma que según la doctrina tiene algunas modalidades para su efectiva realización, entre ellas, la modalidad vertical ascendente y descendente, la modalidad horizontal y la modalidad mixta (Camacho, 2018, p. 112). Las modalidades de efectuar la conducta de acoso laboral pueden llegar a ser efectuadas en forma vertical ascendente, es decir, existe esta modalidad cuando

sujetos pertenecientes al trabajo realizan actos que constituyen acoso laboral sobre otra persona, la cual ostenta un grado jerárquico superior dentro de la organización del trabajo. En la práctica, esto sucede cuando cualquier trabajador de igual rango jerárquico es ascendido, o a su vez, cuando, aquella persona que ostenta este grado de superioridad de cargo laboral, es nueva dentro del trabajo; por lo que los sujetos de la relación laboral inferiores a ella, mediante un conjunto de actos dolosos constituyen acoso laboral.

La modalidad vertical descendente, es aquella conducta ejercida de una persona con cargo jerárquicamente superior, a otra con rango menor; habitualmente, este es ejercido por el empleador o por trabajador que tiene cargo de representación en la empresa o negocio, el cual, mediante un conjunto de actos dolosos transgrede la integridad personal del trabajador lo que a su vez constituye acoso laboral.

En lo que respecta a la modalidad horizontal, la misma de acuerdo a la doctrina refiere aquella ejercida, por personas integrantes de la relación laboral del mismo nivel jerárquico en la empresa, es decir, es el efectuado entre trabajadores, que tienen como víctima a otro empleado u obrero que tienen igual cargo laboral. Y, en lo referente a la modalidad mixta, está es la conducta que constituye acoso laboral, que puede ser efectuada por cualquier sujeto que integra el trabajo.

4.5.2.2 Tipos de acoso laboral

Los tipos de acoso laboral, están determinados en el institucional, el perverso y el estratégico; estos tipos de la conducta están enfocados de acuerdo a los fines que persigue el sujeto activo. Es así que, en el tipo de acoso laboral institucional, el victimario ejerce el mismo con el objeto de crear un ambiente de inestabilidad laboral, para que el trabajador víctima del acoso laboral no se desarrolle dentro del trabajo (Diazgranados, 2015, p. 32). Esto surge debido a que, el sujeto activo de la conducta considera a la víctima como competencia directa, para ascender a ascensos laborales; es así que, mediante un conjunto reiterado de actos de ejecución de la violencia, agrede a la víctima, disminuyendo su potencial, y a su vez, beneficiándose del mismo, al sobresalir destruyendo al otro sujeto.

El tipo de acoso perverso, está enfocado en aquel ejercido con el objeto de satisfacerse personalmente al agredir otra persona; este tipo de acoso, la doctrina lo enfoca aquellas personas con personalidad psicópata, las cuales disfrutan del dolor ajeno, por lo cual, el único fin de este tipo de acoso, es la satisfacción personal del sufrimiento de la víctima de esta conducta.

El acoso laboral estratégico, es aquel que se efectúa con el objeto de inducir a la víctima determinada acción, como por ejemplo, incentivar que está presente la renuncia, debido a que, se la considera como competencia en el trabajo, o a su vez, la ejercida en la modalidad vertical ascendente, donde el empleador busca que la víctima renuncie voluntariamente, con la finalidad que esté no cancele indemnizaciones por despido intempestivo, las cuales de acuerdo a los sistemas normativos constituyen penalizaciones pecuniarias elevadas, que se debe pagar al trabajador, por transgredir el derecho a la estabilidad laboral del mismo.

4.2.6. Efectos y trastornos producto del acoso laboral

El acoso laboral es un fenómeno complejo de la esfera laboral, debido a que, repercute el mismo en el ámbito personal y social de la víctima de esta conducta, que lesiona la integridad personal de quien recibe las acciones u omisiones que tienden a menoscabar los derechos fundamentales (Quimbaya, 2015, p. 91). Los efectos del acoso laboral están determinados en forma directa e indirectamente, por lo que, los mismos no sólo afectan a la víctima de esta conducta, también afecta a la empresa o negocio y a la sociedad en general.

Los efectos del acoso laboral en la víctima son de carácter directo, los cuales, pueden llegar afectar la salud tanto física como psicológica de quien recibe este tipo de acciones u omisiones que atentan contra la integridad y dignidad de la persona; además, los mismos ocasionan una disminución de las oportunidades laborales en la víctima, afectando su desarrollo personal, ya que el trabajo es fuente de realización personal.

Estos efectos producidos en la víctima, pueden ocasionar trastornos de carácter psicológico que a su vez pueden llegar a desencadenar en enfermedades de índole ocupacional, producto de los altos niveles de presión que puede llegar a tener la víctima; teniendo como consecuencia un menoscabo en su salud, e incluso podría llegar a tal punto, que la víctima llegue a instancias de pretender suicidarse. Sin embargo, es importante manifestar que, los efectos producidos en la víctima responden a distintos factores, ya que objetivamente no todas las víctimas de acoso laboral, desarrollan personalidad vulnerable; no obstante, aquello no quiere decir que, si la víctima no presenta daños visibles en su integridad personal, la conducta hostil, humillante y degradante no constituya como acoso laboral. El simple hecho de expresar conductas repetitivas, que puedan llegar a lesionar la integridad personal de la víctima, constituye acoso laboral.

Los efectos repercuten también en la empresa o negocio, debido a que, la víctima de acoso laboral disminuye considerablemente su potencial en el trabajo, al sufrir éste un menoscabo a su salud psicológica o física; lo que a su vez produce que este no sea lo

suficientemente productiva para la empresa. La doctrina conceptualiza tal suceso, como presententismo, es decir, la persona se presenta a su lugar de trabajo, pero no responde como habitualmente cualquier trabajador debe responder, para con su empleador (Camacho, 2018, p. 41). Se infiere que la empresa o negocio recibe indirectamente los efectos del acoso laboral, debido a que el mismo se constituye como un parámetro negativo para disminuir la producción efectuada por sus trabajadores; además, que el mismo podría desencadenar en responsabilidades jurídicas, debido a que, en el derecho laboral la responsabilidad del empleador frente a sus trabajadores es solidaria, entonces, la empresa o persona jurídica, responderá por los daños ocasionados a la víctima, cuando ésta no tome las medidas preventivas determinadas dentro de los deberes y obligaciones del empleador.

El acoso laboral, también produce efectos en el ámbito social, ya que el mismo afecta a la familia y entorno social de la víctima, lo que da la percepción que la manifestación de la violencia está presente en todo sitio, generando desconfianza y repudio a determinadas empresas que son estigmatizadas por estereotipos que surgen a partir de una aparente percepción que la relación laboral, es un vínculo destinado al abuso del trabajador por parte del empleador o los demás sujetos que conforman el trabajo; ocasionando aquello, poco interés de los trabajadores para aportar a la empresa y al desarrollo económico del Estado, mediante la prestación de sus servicios laborales.

4.2.7. El bien jurídico del acoso laboral

El acoso laboral es aquella conducta que transgrede el bien jurídico protegido de la integridad personal, derecho a la salud, derecho al trabajo y otros derechos conexos de éste, con ocasión del trabajo, ejercida por diversas formas de la manifestación de la violencia. Este bien jurídico se encuentra configurado por ciertas particularidades que lo integran y configuran, como es la dignidad de la persona, la cual se la adecua dentro de la integridad moral; o, a su vez, la propia integridad psicológica que se puede ver afectada por los trastornos ocasionados al sujeto pasivo de esta conducta antijurídica (Carrillo, 2012, p. 113). Entonces, el bien jurídico tutelado mediante el repudio del acoso laboral, está configurado por la integridad personal que, en ciertos casos, puede llegar hacer el mecanismo protector, para evitar la vulneración del derecho a la vida.

Existen algunos derechos que están correlacionados entre sí, como es el derecho a la salud, el mismo que se ejerce a través de otros derechos, como el de la alimentación, del trabajo, entre otros, por ello es fundamental establecer medios de protección contra los factores de riesgo, que puedan producir alteraciones en la salud de las personas. El derecho al trabajo se

relaciona directamente con el derecho a la salud, ya que el mismo está enfocado en proteger la integridad de los sujetos de la relación de trabajo, en consecuencia, al garantizar la salud del trabajador, se evita la vulneración del derecho a la integridad personal. Los efectos del acoso laboral, se ven reflejados en la salud de la víctima, tanto en su parte psíquica, moral, sexual o física; por ende, mediante la represión de la conducta del acoso laboral, se previene que la misma altere la salud de los sujetos de la relación de trabajo, para evitar que se disminuya o transgrede el derecho a la integridad personal.

La conducta del acoso laboral transgrede el principio del libre desarrollo de la personalidad ya que la persona al ser víctima de este tipo de conducta disminuye sus capacidades dentro del trabajo, lo que tiene repercusión social y personal, siendo aquello un obstáculo para la realización personal del trabajador, constituyendo esto una característica determinada en la definición del derecho al trabajo; es decir, al existir el acoso laboral, el trabajo no llega a ser en plenitud la fuente de realización personal de los sujetos de la relación de trabajo.

La doctrina clásica, manifiesta en primer orden, que el bien jurídico protegido del acoso laboral es la integridad moral y la integridad física, sin embargo, no descartan otro tipo de bienes jurídicos referentes a esta conducta, que pueden ser tutelados por el derecho penal (Cubillo, 2018, p. 87). Si bien es cierto, el acoso laboral en sus inicios estaba conceptualizado únicamente con la dignidad de la persona, por lo que, esta conducta se adecuaba a un acoso moral; sin embargo, esta conceptualización ha evolucionado, a tal punto de considerar que, dentro de esta conducta atentatoria contra los derechos del trabajo, están inmersos otro tipo de bienes jurídicos que lesionan o transgreden la integridad personal de la víctima, la misma que ésta configurada por la integridad física, sexual, moral, psicológica y física. Además, mediante la tutela penal al reprimir el acoso laboral, se protege el derecho al trabajo, el mismo que tiene categoría de derecho fundamental.

4.2.8. Elementos configurativos del tipo penal

La infracción penal, para que sea típica, debe estar descrita en forma explícita dentro de la ley penal en fundamento al principio de legalidad, con ello procede el juicio de reproche de la conducta penalmente relevante. Es decir, la misma debe gramatical y literalmente encontrarse escrita y descrita dentro del catálogo de delitos de la ley penal positiva.

La dogmática penal determina, la estructura y elementos subjetivos y objetivos del tipo penal, los mismos que permiten proceder con el ejercicio de la tipicidad; en otras palabras, adecuar la conducta del individuo infractor, a la descripción normativa del delito, con lo cual,

el sistema penal ha de juzgar y a de establecer la responsabilidad penal, para imponer la debida sanción.

La estructura básica del delito, está configurada por los elementos subjetivos y objetivos, que permiten identificar plenamente si una conducta es punible o no; es decir, si la conducta no se adecua a lo establecido literalmente en el tipo penal, no existe responsabilidad por el tipo penal que se le pretenda imputar a la persona sospechosa, sin perjuicio que aquella conducta se adecue a otro tipo penal.

Ahora bien, en análisis a los elementos objetivos del tipo penal, se toma en consideración en primer orden la objetividad jurídica o bien jurídico protegido, el cual, constituye el elemento sustancial, por el cual el derecho penal criminaliza tal o cual conducta; esto con el objeto de proteger determinado derecho, porque su afectación causa grave perjuicio a la sociedad (Peña, 2010, p. 54). Existen tipos penales configurados por un bien jurídico protegido y otros, denominados pluriofensivos, es decir, que el delito intenta proteger varios bienes jurídicos, por lo que, prohíbe la ejecución de la conducta, y si está llegará a ser ejecutada, prevé una sanción establecida dentro del tipo penal.

Los sujetos, también forman parte de los elementos objetivos del tipo penal, por lo que, se describen dos sujetos que intervienen en la configuración del tipo, es decir, por una parte, el sujeto activo, el cual es la persona natural o jurídica que ejecuta la conducta prohibida por el derecho penal. Y, por otra parte, interviene en la relación de la ejecución del delito, el sujeto pasivo, que resulta ser la persona natural o jurídica, sobre la cual recae el delito, es decir, el titular del bien jurídico protegido.

El aspecto objetivo del delito, o la esencia configurativa que permite establecer taxativamente el verbo, por el cual, se adecua determinada conducta a un delito; está establecida por el verbo gramatical que configura la conducta, circunstancias del tipo y la estructura. En lo que respecta a la estructura, está se configura por la acción o por la omisión; el verbo rector en cambio, es el elemento que permite proceder con la tipicidad, que va acompañado de un complemento, para ejemplificar, si el tipo penal refiere al verbo "hostigar, molestar, menoscabar, etc". Se entiende que si la conducta se adecua a uno de estos verbos se configura gramaticalmente el tipo penal, a la conducta del individuo; no obstante, debe verificarse su complemento, en otras palabras, aquellos presupuestos normativos que terminan por describir taxativamente el delito, por ejemplo, tomando en consideración el ejemplo anterior, el complemento sería "perjudique la situación laboral, afectando su derecho a la integridad personal". En definitiva, al verificarse aquellos presupuestos fácticos, determinados en el

ejercicio simple de la subsunción, se procede con el juicio de reproche, en donde mediante los medios de prueba que permitirán acreditar o desacreditar los hechos, el sistema penal ha de retribuir o no, una pena o medida de seguridad.

Continuando con el análisis de los elementos objetivos del tipo penal, se hace referencia en este párrafo, al objeto del delito, el cual, puede ser real o personal; sin embargo, es necesario establecer una breve conceptualización previa del mismo. Entonces, este elemento está definido sobre el objeto material o inmaterial, sobre el cual recae la conducta; es decir, sobre quien se ejecuta la acción u omisión. El objeto del delito es personal, cuando recae sobre una persona, y es real, cuando recae sobre un objeto.

El resultado, establecido como el requisito o elemento que debe verificarse para la adecuación de la conducta al tipo penal, está determinado, por ser de daño o peligro. Es de daño cuando produce el resultado abstracto como tal, por lo que, el bien jurídico tutelado por el derecho penal, ha sido vulnerado, transgredido o menoscabado; y, es de peligro, cuando existe la amenaza plena, para que se configure la afectación material al bien jurídico; empero, no es necesario la verificación del resultado daño abstracto, para que proceda el juicio de reproche penal.

La sanción, que es la consecuencia jurídica del cometimiento del delito, que, por principio de legalidad, debe estar escrita taxativamente dentro del tipo penal; es decir, para sancionar una infracción, se requiere tipificación previa de la pena, en relación a la infracción o conducta prohibida por la ley penal. La sanción puede ser única o a su vez, en un mismo tipo penal, puede existir pluralidad de sanciones que atienden a castigar una sola conducta, sin que aquello constituya de ninguna manera doble juzgamiento por pluralidad de imposición de penas. En otras palabras, en un tipo penal, bien puede establecerse como sanción, pena privativa de libertad, sin perjuicio que el tipo penal, establezca adicionalmente, el pago de multas de carácter pecuniario.

Y, por último, se encuentran los elementos subjetivos del tipo penal, elementos que interactúan con la ejecución de la conducta como tal; los cuales pertenecen a aspectos internos del individuo al cual se le imputa la ejecución del delito. El aspecto subjetivo del delito, está determinado por el dolo o la culpa. Genéricamente, el dolo está configurado por el conocimiento objetivo de los elementos del tipo penal, es decir, el sujeto tiene pleno conocimiento cognitivo, que la conducta que está ejecutando o ejecutó, constituye un delito. En lo que respecta a la culpa, esta se configura por infringir el deber objetivo del cuidado, en otras palabras, no existe la voluntad de causar daño, pero por negligencia, impericia,

imprudencia o inobservancia se ha cometido un delito, el cual, ha causado peligro o daño a un bien jurídico protegido por el derecho penal.

Ahora bien, en análisis pormenorizado a los elementos típicos, que configuran el delito de acoso laboral, se considera aquellos estudios emitidos por la doctrina europea, los cuales han realizado mayor estudio a la conducta antijurídica ejercida a través de la manifestación de la violencia, contra uno o varios sujetos que integran la relación laboral (Nava, 2015, p. 30). Entonces, el delito de acoso laboral, tiene inmerso varios derechos o bienes jurídicos protegidos, es decir, es un tipo penal pluriofensivo; por lo cual, con la ejecución del delito del acoso laboral o violencia ejercida en el lugar de trabajo, se transgrede, vulnera o menoscaba la integridad personal, la cual se encuentra establecida, como un derecho en la norma suprema; el derecho al libre desarrollo de la persona, el derecho a la dignidad humana, el derecho a la salud, el derecho al trabajo y sus derechos conexos. Todos estos derechos, constituyen la objetividad jurídica o bienes jurídicos que se intentan proteger, a través de la prohibición penal de la ejecución de la conducta que constituye acoso laboral.

Los sujetos que intervienen en el tipo penal del acoso laboral, están fijados mediante el cumplimiento de característica o requisito especial, determinado en que, para la configuración del mismo, se requiere que, exista vínculo contractual laboral; es decir, que los mismos pertenezcan a una relación laboral que los vincule directamente. En consecuencia, la calidad de los sujetos, activos como pasivos, es especial; determinado en el presupuesto gramatical literal: "la persona que integre relación de trabajo o sea sujeto de esta". En otras palabras, existe relación laboral, entre ambos sujetos, ya sea como compañeros de trabajo o como empleador o trabajador.

El aspecto subjetivo del delito de acoso laboral, está determinado en el dolo; ya que, el mismo responde a una intención o necesidad del sujeto activo de producir daño en el sujeto pasivo. El objeto del delito, está determinado en la persona trabajadora o empleadora, sobre la cual recaen las acciones u omisiones que constituyen el delito. El resultado en el delito de acoso laboral, está determinado en daño o peligro, es decir, una vez verificado el dolo del sujeto activo, o en palabras simples, la intención de producir un resultado en el sujeto pasivo, se procede a establecer la debida sanción, sin que sea necesario un resultado material, determinado, por ejemplo, en la verificación de un trastorno producido en la víctima o sujeto pasivo del acoso laboral.

El verbo rector, complemento y elementos normativos, del delito de acoso laboral, están determinados en los siguientes términos: "ejerza mediante su conducta acciones u omisiones

reiteradas, que menoscaben, humillen, amenacen o perjudiquen la situación laboral de otra, afectando su derecho a la dignidad o integridad personal, igualdad o no discriminación".

La sanción en el tipo penal, puede estar establecida por una pena única, o por penas accesorias. La pena en general está determinada por penas privativas de libertad, penas no privativas de libertad y de restricción de derechos de propiedad. Para el delito de acoso laboral, se prevé pena privativa de libertad y, además, penas accesorias, como el pago de multas pecuniarias. El precepto o ubicación normativa, para el tipo penal del acoso laboral, le corresponde estar contenido, dentro de los delitos contra el derecho al trabajo, a continuación del artículo 243 de la ley penal positiva ecuatoriana.

4.2.9. Procesos de criminalización, penalización y judicialización.

4.2.9.1. Criminalización

Toda conducta repudiada por la sociedad que amerite estar contenida dentro de una ley retributiva de castigo o pena, tiene un proceso de criminalización, el mismo que se desprende a partir de la consideración de diversos aspectos y factores, que han de proporcionar al legislador los elementos suficientes, para prohibir tal conducta, ejerciendo coerción para el cumplimiento de la norma que ha de contener la conducta reprochable (Gadea, 2018, p. 14). Las infracciones penales se crean a partir del estudio realizado por el legislador, el cual, mediante la consideración del órgano legislativo a determinar si la misma, constituye conducta penalmente relevante que deba estar incorporada dentro de la Ley penal positiva. Los factores intervinientes en el proceso de criminalización de la conducta, están enfocados a responder necesidades de la sociedad, ya que, en primer orden, mediante la legislación de conductas que vulneran bienes jurídicos, se tiende a tener la percepción que la misma solucionará problemas de carácter social; sin embargo, la criminalización de las conductas que afectan derechos, no son lo suficientemente eficaces para erradicar el problema social que impulsa al legislativo a tipificar infracciones penales. Por ello, la criminalización va acorde a los intereses políticos, económicos, sociales que enfocan la realidad concreta del Estado.

En consecuencia, el proceso de criminalización es el reflejo de la realidad social, el mismo que pudiera llegar a ser alterado por intereses políticos económicos, los cuales impulsan al órgano legislativo a criminalizar fuera de la realidad social.

El proceso de criminalización de las conductas penalmente relevantes concluye con la creación normativa de la infracción penal, la misma que puede estar categorizada según el nivel de gravedad en delito o contravención. Los procesos de criminalización tienen dos fases, la primera que es de selección de aquellas conductas que deben estar contenidas en la ley penal,

porque las mismas lesionan bienes jurídicos protegidos; y, la segunda fase que refiere a la descripción normativa de la infracción penal, que el legislador debe dar, con el objeto de configurar mediante ley la conducta de carácter punible a penar o sancionar (Cántaro, 2005, p. 26). En la fase primaria del proceso de criminalización, el legislador recopila una serie de datos que le han de permitir promulgar leyes penales, para retribuir una sanción ante el cometimiento de una infracción, o a su vez, para que, mediante la función preventiva de la norma, se motive a los individuos, para que éstos se inhiban del cometimiento de una infracción de naturaleza penal, con el objeto de evitar aquella conducta repudiada.

La criminalización del acoso laboral, responde a la necesidad social de incorporar infracciones penales autónomas que protejan el bien jurídico al trabajo y los derechos conexos que se derivan de él, como lo son el derecho a la integridad personal o salud; en consecuencia, este proceso tiene como fin la creación de tipos penales que normen esta conducta, con la finalidad que la misma al ser de carácter represiva, no sea efectuada por los sujetos que integran el trabajo.

El acoso laboral al ser un fenómeno social que altera la integridad personal de la víctima de esta conducta, merece ser criminalizado, con el objeto de que mediante la ley penal se promueva la reparación debida a la víctima y simultáneamente se retribuya una sanción justa al sujeto activo, para que esté se rehabilita socialmente y no vuelva a cometer otra conducta de la misma naturaleza.

4.4.9.2 Penalización

Concluido el proceso de criminalización de la conducta penalmente relevante, se procede con el proceso de penalización; es decir, la determinación normativa de la pena, que le ha de corresponder a la infracción creada (González, 2008, p. 221). La pena en forma general está conceptualizada como aquel efecto jurídico por la ejecución de la conducta punible, la cual tiende a cumplir determinados fines establecidos en la ley penal. Entonces, la penalización es la asignación de la sanción penal a la conducta criminalizada. La pena dentro del campo penal está direccionada en ser restrictiva del derecho de libertad, privativas de derechos y no privativas. Para establecer la sanción correspondiente a determinada conducta criminalizada, es fundamental realizar un análisis lógico y racional, donde se establezca la proporcionalidad de la sanción con la debida aplicación de la pena.

La penalización se puede efectuar mediante la creación de una norma nueva o por medio de la reforma o enmienda a una norma penal ya establecida (Ardila, 1999, p. 104). En definitiva, el órgano encargado en penalizar al igual que criminalizar es el legislador; el cual, debe realizar

la respectiva valoración fáctica a fin de evitar tipificar dentro del tipo penal, sanciones desproporcionadas a la conducta del sujeto activo de la infracción. Para penalizar la conducta penalmente relevante, el legislador tiene dos opciones, la primera es crear una nueva ley donde se determine en la ley penal, la conducta criminalizada que amerita una pena punitiva; además, también lo puede realizar a este proceso de penalización mediante la reforma a la ley penal.

La penalización en el caso concreto del acoso laboral, debe ir enfocada a determinar el resultado determinado en el daño o peligro que esté tipo de conducta puede llegar a ocasionar a la víctima, con el objeto de establecer la retribución del justo castigo al sujeto activo de la infracción, a fin que este luego del proceso de rehabilitación social se reintegre a la sociedad, siendo un individuo apto y útil, para el Estado. Por medio de la penalización de la conducta humillante, degradante que afecta la integridad personal de la víctima de acoso laboral, se promueve la debida reparación integral, la cual constituye un derecho, a fin que a la víctima se le restituya en la medida de lo posible el derecho vulnerado, o a su vez, se crean todos los mecanismos de satisfacción, para, mitigar el impacto del efecto de la infracción.

4.2.8.9. Judicialización

Una vez creada la conducta punible contenido en un tipo penal incorporado dentro de la ley penal, el proceso para reprimirse está determinado en la judicialización, la misma que constituye el proceso que marca la hoja de ruta, con el objeto de reparar el bien jurídico ante la comisión de aquella conducta típica, antijurídica y culpable; establecida la sanción penal, previamente determinada en el proceso de penalización. Es decir, el proceso de judicialización, está determinado y fundamentado en las reglas, garantías y derechos del debido proceso, por ello, este proceso exige ciertos requisitos que deben cumplirse con el objeto que la represión de la conducta sea concordante con el respeto de los derechos constitucionales y humanos, tanto del procesado como de la víctima.

La judicialización comprende todo un proceso, por el cual, la infracción penal debe transcurrir para llegar a la resolución judicial, que impondrá una pena o no, y consecuentemente establecerá la debida reparación integral a la víctima. Este proceso debe ir acorde a lo normado en la constitución, a fin de evitar vulneración de derechos (Guzmán, 2018, p. 15). El proceso de judicialización está comprendido por una serie de fases que han de permitir al administrador de justicia con jurisdicción y competencia juzgar y hacer ejecutar lo juzgado, a fin de realizar la justicia, garantizando, por ende, el derecho al debido proceso y la tutela judicial efectiva. Los procesos de judicialización dependen de la modalidad de la conducta determinada en el tipo penal, por ello, para ciertas infracciones penales se prevé requisitos de prejudicialidad, es

decir, se deben presentar actos o circunstancias previas emitidas por otro órgano no jurisdiccional, para que la infracción penal sea investigada y reprimida por el sistema de administración de la justicia.

La judicialización comprende un mecanismo procesal de tutela a la víctima, el cual debe ser ágil y dar respuesta inmediata a fin de evitar que se vulnere o menoscabe más derechos del sujeto pasivo de la infracción penal (Rocca, 2015, p. 8). El proceso de judicialización está ligado al derecho adjetivo, en consecuencia, para reprimir mediante el poder punitivo del Estado, el derecho crea los límites correspondientes para evitar abusos del poder, por ende, norma en fundamento al principio de legalidad y seguridad jurídica, las fases procesales que la infracción penal, debe seguir, a fin de obtener la sentencia debida, la cual debe ser debidamente motivada. La judicialización posee intrínsecamente ciertas características que tienen como objeto garantizar la tutela judicial y efectiva, y a su vez desarrollar el proceso bajo ciertas reglas y límites a fin de evitar posibles transgresiones de derechos del victimario, el cual, ostenta el derecho de presunción de inocencia, hasta que en sentencia condenatoria y ejecutoriada se compruebe lo contrario.

Los requisitos de la judicialización están determinados en instaurar el esquema legal, por el cual, se ha de desarrollar el proceso de determinación de la responsabilidad penal del procesado o no; por ello, se regulan los pasos y fases que la infracción penal debe seguir, a fin de que, posteriormente se exponga aquellos actos y medios de prueba, para que el órgano o funcionarios con jurisdicción y competencia resuelvan la causa, administrando justicia en nombre del pueblo soberano.

En lo que respecta al acoso laboral, los procedimientos de judicialización no implican según la doctrina requisitos de prejudicialidad, sino más bien, el ataque al bien jurídico protegido constituye causa de judicialización penal, ya que, el acoso laboral está concebida como una infracción de daño o peligro; el simple hecho de efectuar conductas repetitivas que pudieren llegar a afectar la integridad personal de la víctima de esta conducta, constituye acoso laboral. Entonces, esta infracción para ser judicializada debe seguir el trámite ordinario para las infracciones penales del ejercicio de la acción pública, es decir, una etapa pre procesal denominada investigación previa, posteriormente la formulación de cargos con la etapa de instrucción fiscal, seguidamente la etapa evaluatoria y preparatoria de juicio y finalmente la audiencia de juicio donde se determinará la responsabilidad penal del procesado por el cometimiento de la infracción; en consecuencia, por medio de la sentencia debidamente

motivada, se establecerá la pena al sujeto activo de la infracción y de igual forma, se determinará los mecanismos acordes con el objeto de reparar integralmente a la víctima.

4.3. Marco Jurídico

4.3.1. Constitución de la República del Ecuador

El Ecuador se constituye como un estado constitucional de derechos y justicia, según lo determinado en el artículo 1 de la norma constitucional, por lo que, todas las normas infraconstitucionales deben remitirse a ella, para que las mismas tenga validez jurídica, esto en fundamento al principio de supremacía constitucional, determinado en el artículo 425 del cuerpo jurídico en mención (Constitución de la República del Ecuador, 2008). La Constitución está compuesta por una parte dogmática y otra orgánica, por ello, se establece mediante norma de rango constitucional, es decir, suprema, una serie de derechos que el resto de normas que configuran el sistema normativo deben proteger mediante disposiciones o mandatos, establecidos en reglas o principios. Para el efectivo control de constitucionalidad, el poder constituyente originario determina ciertos tipos de mecanismos, como el concentrado y el difuso; en lo que respecta al concentrado, el mismo le compete a la Corte Constitucional del Ecuador, como máximo órgano de determinación de la constitucionalidad de la norma jurídica en nuestro Estado, y el control difuso, determinado para todos los administradores o funcionarios de justicia, los cuales deben velar en el ejercicio de sus atribuciones y facultades por el respeto íntegro de la norma constitucional.

La norma suprema de nuestro Estado, prevé en el artículo 33 el derecho al trabajo, el cual lo conceptualiza como un derecho y un deber social, derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía; por lo cual, humaniza y dignifica este derecho fundamental de conformidad a disposiciones constitucionales determinadas en los principios, establecidos a partir del artículo 325 de aquel cuerpo jurídico (Constitución de la República del Ecuador, 2008). El trabajo es un derecho fundamental relativo a toda persona con capacidad legal para ejercerlo, se constituye como un derecho ya que, las personas titulares del mismo, tienen la oportunidad de acceder a fuentes laborales con el objeto de sobrevivir y desarrollar sus aptitudes y capacidades que se constituyen como fuente de realización personal. Es un derecho social, ya que, los trabajadores con su esfuerzo y dedicación deben aportar íntegramente a las aspiraciones de desarrollo y consolidación económica financiera del Estado; por ende, el mismo llega a formar parte de los derechos económicos. En consecuencia, el trabajo se constituye como aquel derecho humano que protege al trabajador frente a los abusos propios que podrían surgir de la relación de dependencia laboral, por lo cual, la

constitucionalización del trabajo, lo humaniza y dignifica, con el objeto de establecer condiciones óptimas laborales para el desarrollo personal de los sujetos que integran el trabajo.

El derecho al trabajo se relaciona con el ejercicio de otros derechos como lo son el derecho a la salud o la integridad personal. En lo referente al derecho a la salud, contemplado en el artículo 32 de la norma constitucional, el mismo se vincula expresamente con el derecho al trabajo, por lo que, los principios que sustentan el derecho al trabajo determinados en el artículo 326, específicamente en el numeral 5, establece que, toda persona tendrá derecho a desarrollar sus actividades laborales en un ambiente adecuado y propio, el cual debe garantizar la salud e integridad personal del trabajador o sujetos de la relación laboral (Constitución de la República del Ecuador, 2008). La regulación constitucional del derecho al trabajo tiene como objeto humanizarlo y dignificarlo, está íntegramente ligado a disposiciones de la parte dogmática con la parte orgánica de la Constitución, por ello, se norma en el artículo 33 el derecho al trabajo y a partir del artículo 325 al 333, normas que han de permitir el ejercicio óptimo de dicho derecho. Mediante estas disposiciones normativas, se intenta salvaguardar los intereses de la persona trabajadora a fin que ésta se pueda desarrollar íntegramente. Además, aquellas disposiciones son concordantes con los principios de aplicación de los derechos establecidos en el artículo 11 de la norma suprema de nuestro Estado.

Dentro de los derechos de libertad comprendidos en el artículo 66 de la Constitución, está incorporado el derecho a la integridad personal, el cual, se encuentra en el numeral 3 del artículo en referencia (Constitución de la República del Ecuador, 2008). La integridad personal está compuesta por la integridad física, psíquica, sexual o psicológica, es decir, comprende todo un conjunto que garantiza la salud de la persona. Mediante la positivización del derecho a la integridad personal, se humaniza y dignifica ciertos derechos, como el derecho al trabajo, ya que los elementos que configuran la integridad personal, deben ser protegidos y no vulnerados o menoscabados por el hecho de constituir una relación laboral.

La norma suprema constitucional, contiene derechos de protección, donde se encuentran normados el derecho a la tutela judicial y efectiva, el derecho al debido proceso, garantías básicas para las personas privadas de la libertad, derechos de las víctimas y el derecho a la seguridad jurídica, entre otros (Constitución de la República del Ecuador, 2008). El derecho a la tutela judicial efectiva, refiere aquella facultad que tiene la persona para que, mediante un proceso de administración de justicia se resuelva el conflicto o controversia que afecta sus derechos, para lo cual, se observan las reglas determinadas en derechos y garantías del debido proceso, a fin que, la resolución del procedimiento sea justa, se adecue a la verdad y por ende

permita la realización de la justicia. La norma constitucional, protege incluso a las personas que han cometido infracciones penales, por ello, el poder punitivo se encuentra limitado por disposiciones de rango constitucional, que tienen a humanizar las penas y evitar tratos crueles, por ende, se construye un sistema de rehabilitación social, para la reinserción del sujeto activo de la infracción a la sociedad como ente útil, el cual no representa peligro para la sociedad; bueno, esta particularidad es debatible, sin embargo, aquello no deja de ser la finalidad del sistema de rehabilitación social. De igual forma, se prevén derechos para la víctima, por lo que, a la misma debe repararla y brindarle la protección debida, para que ésta recupere la confianza social, que le ha de permitir desarrollar sus aptitudes y capacidades. En lo que respecta a la seguridad jurídica, la misma está ligada a la aplicación de las normas claras, previas, públicas y aplicables, por lo cual, las infracciones penales para ser reprimidas por el poder punitivo del estado, deben estar previamente legisladas, es decir, si no están positivizadas no podrían ser juzgadas, por ende, no existiría infracción penal respecto a la conducta efectuada.

4.3.2. Instrumentos Internacionales

4.3.2.1 Convenio 190 Sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo

El Convenio 190 de la OIT, conceptualiza a la violencia en el trabajo en su artículo 1, inciso uno, como:

El 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 (Convenio de la OIT 190, 2019).

La Organización Internacional del Trabajo, a fin de proteger el derecho humano al Trabajo, en lo referente a la salud e integridad personal del titular del derecho; se ha reunido para que, mediante convenio suscrito entre diversos Estados adheridos a esta organización, han ratificado con el objeto de establecer medidas legislativas internas a fin de erradicar este problema, por lo que, el convenio define a la violencia o acoso en el trabajo, en el artículo 1; donde se determina que esta modalidad de expresión de la violencia se suscita por un conjunto de actos que tienden a causar daño a la víctima, produciendo efectos o trastornos en el ámbito de la integridad física, sexual, psíquica o moral.

La aplicación del convenio en la esfera de las legislaciones nacionales, está determinada tanto para el campo laboral público como privado, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 2; es decir, no realiza ningún tipo de distinción, ya que el objeto del mismo es erradicar la violencia o acoso en el trabajo. Además, prevé el convenio que, los Estados que ratifiquen el mismo adopten todas las medida legislativas necesarias a fin de erradicar por completo este fenómeno que afecta los derechos fundamentales del trabajo, por lo que, la persona trabajadora sufre un menoscabo tanto de su integridad personal y salud; en consecuencia, el convenio exhorta a los Estados, para que éstos incorporen en sus legislaciones nacionales mecanismos de prevención y de represión ante el cometimiento de estas conducta contrarias, a los derechos humanos de las personas trabajadoras.

El Convenio determina ciertas modalidades por las cuales se puede ejecutar la conducta y requisitos por los cuales se considera violencia y acoso laboral. En primer orden se determina que la modalidad de la conducta puede estar ejercida por acción u omisión que vulnere los derechos fundamentales de la víctima con el objeto que esta sufra un menoscabo en su salud o integridad personal; el segundo lineamiento, es la catalogación de violencia o acoso laboral, por ello determina que, aquella conducta debe ser ejercida con ocasión del trabajo o que se refiera directamente a este.

4.3.3. Código Orgánico Integral Penal

El Código Orgánico Integral Penal, en el artículo 1 determina la finalidad de la ley penal, donde establece que la misma es normar el poder punitivo del Estado, tipificar infracciones, establecer el procedimiento, promover la rehabilitación social y la reparación integral a la víctima (Código Orgánico Integral Penal, 2014). Básicamente, la ley penal establece los límites del poder punitivo del Estado, a fin de evitar abuso del derecho y del poder para reprimir conductas socialmente no aceptables, que han sido criminalizadas; por ello, el Código Orgánico Integral Penal, dentro de su ámbito de aplicación material, norma las infracciones penales, determinando las mismas en delitos y contravenciones, para las cuales dispone una pena, la misma que es impuesta de conformidad a ciertos parámetros determinados en las atenuantes o agravantes, y en la gradualidad que el legislador de a la conducta, para la retribución de la pena. El Código Orgánico Integral Penal, además, promueve la rehabilitación social, por lo que, determina dentro del libro III las normas para la ejecución de las penas, las cuales tienen como objeto la rehabilitación social del infractor, para su posterior reinserción social como ente útil y no peligroso para la sociedad y Estado. Y, por último, dentro de las finalidades de la ley penal, está aquella referente a la reparación integral a la víctima, para lo

cual, dentro del artículo 77, 78 y 78.1 determina los mecanismos de reparación integral, con el objeto de restituir en la medida de lo posible en forma objetiva el bien jurídico tutelado por el derecho penal y vulnerado a la víctima de la infracción penal.

La intervención penal está legitimada, cuando ésta sea necesaria para la protección de las personas, según el artículo 2 (Código Orgánico Integral Penal, 2014). Es decir, el derecho penal se constituye de última ratio; sin embargo, en lo que respecta al acoso laboral, la imperiosa necesidad de proteger la integridad personal del trabajador, legítima la intervención penal. Esto con el objeto de que, mediante la tipificación de la infracción penal de la violencia o acoso en el trabajo, se repare a la víctima de aquella conducta por la vulneración de bienes jurídicos protegidos por el derecho penal, se establezca la debida sanción al sujeto activo de la infracción, para que esté se abstenga del cometimiento a futuro de la misma infracción, y además, se motive a los individuos en general, para que los mismos no cometan esta infracción que atenta contra el derecho al trabajo y derechos fundamentales de la persona.

En el artículo 51, se define a la pena, como la restricción a la libertad y los derechos de las personas, como consecuencia jurídica de la comisión de las infracciones penales, la cual es dispuesta en la sentencia (Código Orgánico Integral Penal, 2014). La pena es la retribución jurídica que funge como castigo, por la ejecución de acciones u omisiones de la conducta penalmente relevantes, es decir, aquella que pone en peligro o lesiona bienes jurídicos protegidos por el derecho penal. La pena tiene consigo distintas finalidades, entre ellas están las modalidades preventivas tanto de prevención general como de prevención especial; con ello se promueve que la pena inhiba a las personas para que estas se abstengan de cometer infracciones penales, lo que a su vez genera que no se transgredan bienes jurídicos protegidos por el derecho penal. Y, a su vez, mediante la pena se promueve la reparación integral a la víctima de la infracción penal.

4.4.4. Ley Orgánica del Servicio Público

La Ley Orgánica del Servicio Público, tiene su ámbito de aplicación para la administración pública comprendida dentro del artículo 3, por lo cual, esta norma regula la relación laboral entre el Estado y la persona trabajadora, la misma que es catalogada como funcionario o servidor público. Al igual que el Código del Trabajo, la Ley Orgánica del Servicio Público prevé derechos, obligaciones y responsabilidades para los trabajadores o empleados que se rigen por las disposiciones de esta ley, dentro de las cuales, norma en el artículo 23, el derecho del funcionario o servidor público de no ser sujeto de acoso laboral; lo que es concordante con las disposiciones del convenio 190 de la OIT, donde se determina que

las acciones legislativas deben estar enfocadas tanto para el ámbito público como privado, en el cual se desarrolle relación laboral (La Ley Orgánica del Servicio Público, 2010). Esta ley positiva que regula la relación laboral entre el Estado y sus órganos o instituciones de la administración pública, define al acoso laboral, en el artículo 24.1, como aquel comportamiento que atenta contra la dignidad de la persona, ejercida en forma reiterada, la cual es potencialmente lesiva, es ejecutada en el lugar de trabajo por cualquiera de los sujetos de la relación laboral, que tiene como resultado la afectación de la persona por medio del menoscabo, maltrato, humillación o bien que amenace o perjudique la situación laboral. El acoso puede considerarse como actuaciones discriminatorias que incluyen la filiación sindical o gremial (Ley Orgánica del Servicio Público, 2010). Si bien es cierto, siguiendo las disposiciones de la Convención 190 de la OIT, el Estado del Ecuador ha normado dentro de la Ley en mención al acoso laboral, la misma no protege íntegramente la integridad personal y otros derechos conexos al derecho al trabajo como la salud, ya que, la definición de la misma no abarca otro tipo de conceptos que la doctrina ha recogido con el objeto que la violencia o el acoso en el trabajo sea erradicado por completo, para evitar vulneración de derechos laborales fundamentales propios del titular del derecho al trabajo. Es así que, solamente la Ley Orgánica del Servicio Público prevé como sanción, para quien cometa acoso laboral, la destitución; normando el acoso laboral como causal de cesación de funciones según lo establecido en las letras L y Ñ del artículo 48, más no promueve ni establece ningún tipo de medida reparatoria para la víctima de esta conducta que lesiona bienes jurídicos.

4.3.5. Código del Trabajo

El Código del Trabajo es el encargado de regular la relación laboral entre el trabajador y el empleador en el sector privado, por lo que, emite disposiciones normativas con el objeto de proteger al trabajador, al ser considerado este sujeto como el más débil de la relación laboral. Esta norma reconoce una serie de derechos para el trabajador, a fin de dignificar y humanizar el ejercicio de este derecho; sin embargo, aún existe ciertos tipos de conductas que transgreden el derecho al trabajo, que aún no cuentan con la debida protección normativa por parte de esta ley, para que la protección del titular del derecho al trabajo sea íntegra.

Si bien es cierto, el Código del Trabajo norma derechos, obligaciones y responsabilidades tanto para el empleador como para el trabajador, y, además, norma al acoso laboral dentro del artículo 46. 1, dándole una definición igual que la Ley Orgánica del Servicio Público; agregando tan solamente la particularidad que, está conducta será evaluada por la autoridad del trabajo, la cual realizará una valoración, para determinar si aquella conducta que

produjo el acoso laboral, influyó en la víctima para su marginación, renuncia o abandono del puesto de trabajo (Código del Trabajo, 2005). La ley laboral relativa los trabajadores que no se rigen por la Ley Orgánica del Servicio Público u otra ley especial, sanciona al acoso laboral con los efectos del despido intempestivo, ya que, el mismo se encuentra regulado como causales en el artículo 172 y 173 del visto bueno, es así que, si el acoso laboral es alegado por el trabajador, el mismo tendrá como efecto la terminación de la relación laboral, y el empleador deberá indemnizar al trabajador como si se hubiese producido despido intempestivo; y, si el acoso laboral es ejercido por el trabajador, el mismo servirá como sustento de causal del visto bueno para desvincular contractualmente al sujeto activo de la infracción del trabajo.

En consecuencia, el Código del Trabajo no prevé medidas de reparación integral a la víctima de acoso laboral, ni aún menos, la sanción determinada para el infractor es la correcta, teniendo en cuenta que la modalidad de esta conducta puede ocasionar daños graves en la salud e integridad física de quien recibe aquellas acciones u omisiones que constituyen acoso laboral.

4.4. Derecho Comparado

4.4.1. Código Penal de Francia

El artículo 222-33-2. Delito de acoso laboral, el cual está tipificado como: El hecho de acosar a otras personas con palabras o comportamientos repetidos con el objeto o efecto de condiciones de trabajo degradantes susceptibles de vulnerar sus derechos y dignidad, alterar su salud física o mental o comprometer su futuro profesional, es sancionado con dos años de prisión y multa de 30.000 € (Código penal de Francia, 2003).

La legislación penal francesa tipifica como delito al acoso laboral, con el objeto de proteger el derecho a la integridad de la persona víctima de este tipo de conducta antijurídica, atentatoria a la dignidad e integridad de la persona trabajadora, por lo cual, retribuye una sanción determinada en una pena privativa de libertad de dos años, y una sanción de carácter pecuniaria, cuyo objeto es indemnizar a la víctima para reparar la lesión por la vulneración de sus derechos. Del tipo penal francés, se destaca aquellas particularidades determinadas en los verbos rectores, el primero acosar, con su complemento, palabras o comportamientos repetidos (...). En análisis a lo señalado, la legislación penal francesa prevé que el acoso laboral debe ser reiterado para ser considerado como tal, y además debe alterar su salud física o mental, es decir, se determina como un delito de resultado; no obstante, en líneas posteriores establece el término comprometer su profesionalismo a futuro, lo que permite inferir que también lo aborda como un delito de peligro. Al tipificar la palabra, repetidos, se infiere que se trata de un delito de

carácter doloso; ya que aquella modalidad reiterativa no se encuentra dentro de las modalidades por las cuales la doctrina determina para la culpa.

4.4.2. Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, España

España por su parte norma del delito de acoso laboral en la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal; específicamente en el artículo 173; donde tipifica que: El que infligieron 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 funcional 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 (Código penal de España, 1995).

La legislación española incorpora dentro de su ley penal, el delito de acoso laboral, el mismo que lo direcciona desde la perspectiva de la integridad moral, por lo cual, establece ciertos requisitos para que se configure este tipo penal, por ejemplo, debe existir relación de superioridad, la conducta atentatoria que constituye acoso laboral, debe ser reiterada, y la misma la delimitada en actos hostiles o humillantes. Es fundamental manifestar que la legislación española no norma dentro del delito de acoso laboral, conductas atentatorias a la integridad física de la víctima, lo cual, la legislación penal francesa si lo contempla; además, la norma penal española determina que debe existir relación de superioridad, lo que hace inferir que este tipo de delito no se puede configurar entre sujetos de la relación laboral que tengan igualdad jerárquica. La sanción determinada por la ley penal española es de 6 meses a dos años; con la cual, busca que las personas se abstengan del cometimiento de este tipo de infracciones que atentan contra el bien jurídico del trabajo.

4.4.3. Código Penal Federal, Nuevo Código Publicado en el Diario Oficial de la Federación el 14 de agosto de 1931

El Código Penal Federal de México, norma en artículo 149, numeral número dos al delito contra la dignidad e integridad de las personas trabajadoras, para lo cual, establece una sanción de uno a tres años o trescientos días de trabajo a favor de la comunidad y hasta doscientos días de multa. El artículo textualmente, manifiesta lo siguiente.

Artículo 149 Ter. Se aplicará sanción de uno a tres años de prisión o de ciento cincuenta a trescientos días de trabajo a favor de la comunidad y hasta doscientos días multa al que por razones de origen o pertenencia étnica o nacional, raza, color de piel, lengua, género, sexo, preferencia sexual, edad, estado civil, origen nacional o social, condición

social o económica, condición de salud, embarazo, opiniones políticas o de cualquier otra índole atente contra la dignidad humana o anule o menoscabe los derechos y libertades de las personas mediante la realización de cualquiera de las siguientes conductas:

II. Niegue o restrinja derechos laborales, principalmente por razón de género o embarazo; o límite un servicio de salud, principalmente a la mujer en relación con el embarazo (Código Penal Federal, 1931).

El análisis respectivo del numeral dos del artículo en referencia, contenido dentro de los delitos contra la integridad personal. En forma explícita, consagra la protección del bien jurídico de la dignidad e integridad de la persona trabajadora, la cual se puede ver afectada por la ejecución de la conducta llamada por la doctrina como acoso o hostigamiento laboral; debido a que, con acción u omisión del acoso laboral se transgrede o menoscaba derechos laborales, como el derecho de desarrollo personal por medio de la actividad laboral, por lo cual, la legislación mexicana en el ámbito penal intenta salvaguardar aquellos bienes jurídicos con el objeto de garantizar el efectivo goce y ejercicio del derecho humano al trabajo.

Es importante referir, que el artículo en referencia hace hincapié especialmente en la mujer embarazada, esto debido a que, por la vulnerabilidad propia de la mujer en estado de gestación, la cual, al ser la receptora de la conducta del acoso laboral, puede llegar a poner en riesgo o peligro la integridad suya o del producto que lleva en su vientre.

Entonces, por medio de la tipificación de la conducta atentatoria a la dignidad e integridad personal del titular del derecho, se promueve el respeto íntegro al trabajo, para que esté, con su esfuerzo, trabajo y dedicación se realice personalmente y en forma simultánea, contribuya al desarrollo de la nación.

Además, la ley penal mexicana, en el artículo 225, determina lo siguiente:

Son delitos contra la administración de justicia, cometidos por servidores públicos los siguientes:

XXXIV. Obligue a una persona a renunciar a su cargo o empleo para evitar responder a acusaciones de acoso, hostigamiento o para ocultar violaciones a la Ley Federal del Trabajo (...) se le impondrá pena de prisión de tres a ocho años (Código Penal Federal, 1931).

Con el objeto de establecer protección íntegra a favor de los derechos del trabajo, en lo que respecta al ámbito público, el Código Penal Federal, tipifica como delito al acoso laboral, cuando esta conducta antijurídica atienda aquella finalidad determinada en la gestación por

medio de actos denigratorios, para obtener la renuncia voluntaria de la persona trabajadora, en este caso particular, del funcionario público; esto con el objeto de ocultar violaciones a la normativa laboral. En consecuencia, mediante la criminalización de esta conducta, se promueve el respeto a los derechos laborales del funcionario público, y la prohibición de acoso u hostigamiento de manera vertical; estableciendo, por ende, como tipo penal a esta conducta, para lo cual impone pena privativa de libertad, además, acompaña a la misma con sanciones accesorias, con la finalidad de promover la reparación integral de la víctima de esta conducta.

4.4.4. Protection From Harassment Act 2014 "Ley de Protección Contra el Acoso" Singapur

Por su parte, Singapur ha legislado dentro de su sistema normativo una serie de normas jurídicas que tienen como objeto proteger la integridad y dignidad de las personas trabajadoras, tanto para el ámbito público como privado; por lo que, en el año 2014 se expide la ley de protección contra el acoso, el cual consta de cuatro partes, donde se destaca la definición que la legislación de Singapur da al acoso y su regulación en el ámbito público, debido a que, lo considera como delito, que lo sanciona con pena privativa de libertad, a quien cometa este tipo de conducta. Al tenor literal de lo normado, la ley en su parte pertinente dice lo siguiente.

Un individuo o entidad no debe, con la intención de causar acoso, alarma o angustia a otra persona, por ningún medio: usar cualquier palabra o comportamiento amenazante, abusivo o insultante; realizar cualquier comunicación amenazante, abusiva o insultante; o publicar cualquier información de identidad de la persona objetivo o una persona relacionada con la persona objetivo, y como resultado causar a la persona objetivo o a cualquier otra persona acoso, alarma o angustia (POHA, 2014).

Cualquier individuo o entidad que contravenga la subsección (1) será culpable de un delito y, sujeto a la sección 8, podrá ser condenado a una multa que no exceda los \$5,000 o a una pena de prisión por un término que no exceda los 6 meses o a ambos (POHA, 2014).

Básicamente, la norma en mención manifiesta aquellas conductas por las cuales se puede llegar a constituir el acoso, prohibiendo todas las formas configurativas de acoso, sin importar el sitio donde se realice el mismo; por lo cual, retribuye una pena que puede fungir en forma individual o mixta, la cual es interpuesta de acuerdo a la gravedad de la conducta ejecutada contra la víctima de la infracción de carácter penal.

Las conductas estructuradas en la norma en referencia, están determinadas a evitar la comisión de acoso psicológico, el cual puede llegar a producir alteraciones en la víctima, por ello, la legislación de Singapur norma tal conducta con el objeto de mitigar y erradicar la misma.

En la segunda parte, como lo denomina la ley, en el punto 6 tipifica los delitos en relación con el servidor público o trabajador del servicio público, donde norma lo siguiente.

Un individuo o entidad que, por cualquier medio, usa cualquier palabra o comportamiento indecente, amenazante, abusivo o insultante; o hace cualquier comunicación indecente, amenazante, abusiva o insultante, hacia o hacia un servidor público o trabajador del servicio público en relación con la ejecución del deber del servidor público o trabajador del servicio público, será culpable de un delito (POHA, 2014).

Básicamente, la ley determina las modalidades que constituyen acoso laboral en el sector público, tipificando aquellas circunstancias por las cuales constituye la conducta, acoso laboral; por ello, retribuye una sanción con el objeto de proteger al servidor público, ante los posibles abusos del jerárquico superior, estableciendo como delito la conducta, por lo cual, el sistema penal es quien se encarga de reprimir el acoso laboral. Sin embargo, la sanción para el delito de acoso laboral lo agrava en comparación con el acoso mencionado en líneas anteriores, por lo cual, se establece en la misma sección la pena de hasta un año de privación de la libertad, con una multa que no exceda los \$5.000.

5. Metodología

5.1. Materiales Utilizados

En el presente trabajo de investigación jurídica, se utilizó un conjunto de materiales que permitieron desarrollar y dirigir la tesis de grado, tales como fuentes bibliográficas: Cuerpos normativos, legislación nacional y extranjera; doctrina, como obras jurídicas, artículos científicos, manuales, diccionarios, revistas jurídicas, blogs y pinas web; entre otros recursos de carácter virtual, que alberga información de organismos de justicia, en el ámbito nacional e internacional. Por lo cual, se citan de manera correcta los materiales enunciados, formando parte, además, de las fuentes bibliográficas de la tesis.

Además, se utilizó computadora, Tablet, teléfono celular, la internet, hojas, impresora, fotocopidora, anillados, impresión de borrador de tesis y empastados de la obra, entre otros.

5.2. Métodos

Se aplican como métodos de la investigación Socio-Jurídica, los siguientes:

Método Científico: Determinado cómo el conjunto de lineamientos investigativos, que permite adquirir nuevos conocimientos fehacientes, a partir del análisis y razonamiento lógico; es utilizado en el presente trabajo, para el análisis minucioso de las diversas obras jurídicas desarrolladas en la revisión de la literatura, las cuales constan en citas y en la bibliografía correspondiente, como datos complementarios.

Método Inductivo: Se aplicó este método, para la determinación de los factores que inciden en las causas por las cuales se origina la conducta del acoso laboral; por lo cual, a través de este método se analiza desglosada y ordenadamente las distintas obras jurídicas utilizadas en la revisión de la literatura, para con ello obtener datos generales y específicos, en los cuáles se sustenta el presente trabajo de titulación.

Método Deductivo: La característica esencial de este método, está determinada en que parte de lo general, para obtener la particularidad; es decir, se infiere lógicamente el resultado de lo investigado a través del análisis generalizado de la información recopilada. Este método es aplicado en el análisis respectivo de las diversas conceptualizaciones, sobre la conducta investigada contenida en la revisión de la literatura; por lo cual, con la aplicación de este método se estableció las particularidades del acoso laboral y su incidencia en la vulneración del derecho a la integridad personal y derechos laborales.

Método Analítico: Se aplicó este método en la valoración analítica conceptual de la revisión de la literatura, por lo cual, se pudo establecer la naturaleza, objeto, causas y efectos del acoso laboral como tipo de violencia ejercida dentro del trabajo. En consecuencia, mediante

el análisis minucioso de la información recopilada se valoró objetiva y lógicamente el marco conceptual, doctrinario, jurídico y el derecho comparado. Además, este método también fue aplicado en la interpretación y análisis de los resultados de las entrevistas y las encuestas.

Método Exegético: Aplicado en el análisis lógico y racional de los artículos de los distintos cuerpos normativos utilizados para la fundamentación jurídica del trabajo de investigación, tales como: Constitución de la República del Ecuador, Tratados y Convenios Internacionales, Código Orgánico Integral Penal, Código del Trabajo y Ley Orgánica del Servicio Público.

Método Hermenéutico: Método que permite interpretar íntegramente los textos jurídicos. Utilizado para la construcción del marco jurídico y la legislación comparada, con este método se determina el alcance, naturaleza y objeto de la norma analizada, a fin de comprender y entender la literalidad que el legislador ha dado a los distintos cuerpos normativos, con el objeto de reconocer, proteger o promover el goce y ejercicio de los derechos.

Método de la Mayéutica: Método enfocado en la realización de una serie de preguntas, cuyo objeto es alcanzar la verdad por medio de la resolución de interrogantes. Se utilizó este método para la respectiva realización de las entrevistas a los profesionales del derecho y, para las encuestas; con las cuales se obtuvo resultados relevantes para el respectivo sustento de la tesis. Para la aplicación de este método, se elaboró previo a su ejecución, una batería de preguntas, que enfocan y contextualizan el tema central del trabajo de investigación

Método Comparativo: Consiste en analizar similitudes o diferencias y, a partir de aquello, realizar una comparación objetiva sobre lo investigado. Por lo cual, este método se utilizó en el análisis respectivo de la legislación comparada, donde la normativa nacional de los Estados analizados, han normado esta conducta dentro de la Ley penal, con el objeto de dotar de protección normativa, a fin de motivar a los individuos a abstenerse del cometimiento de esta conducta, establecer la sanción respectiva y determinar la reparación integral. Por ende, aquellos preceptos normativos, son comparados con el régimen jurídico penal, que protege el bien jurídico del trabajo y la integridad personal en nuestro Estado constitucional de derechos.

Método Estadístico: Uso de la estadística para la valoración de factores cualitativos y cuantitativos que inciden en el trabajo de investigación; es utilizado este método en la aplicación de la técnica de la encuesta y la entrevista con la posterior tabulación de los resultados obtenidos, además, se aplicó este método para la elaboración de cuadros estadísticos y las representaciones gráficas del resultado de la investigación.

Método Sintético: Método que tiene como objeto abreviar los resultados de la información recopilada, a fin que la investigación sea diáfana y sucinta; por lo tanto, este método fue utilizado básicamente en todo el trabajo de investigación, aplicado al momento de la realización del análisis respectivo, así también en la fundamentación jurídica, el proyecto de ley, entre otros.

Método Histórico: Recopilación de las particularidades Socio-Jurídica de determinado tema, los cuales, han trascendido a través del tiempo. Es aplicado este método, en la descripción histórica del acoso laboral dentro de las distintas legislaciones de los Estados, para determinar finalmente, la necesidad objetiva de tipificar como tipo penal el acoso laboral, por menoscabar o transgredir los derechos de la persona trabajadora. Se encuentra desarrollado, en la revisión de la literatura.

5.3. Técnicas

Encuestas: Batería de interrogantes que contiene preguntas y respuestas, la cual, permite recopilar un conjunto de datos que tienen como objeto identificar la opinión pública sobre la problemática planteada. Su desarrollo dentro del trabajo de investigación, está determinado en la aplicación de 30 encuestas a profesionales del derecho, que tienen el conocimiento suficiente para emitir opinión fundamentada, respecto al tema planteado en la investigación.

Entrevista: Es la técnica donde se establece una conversación o diálogo entre dos personas o más, donde una de ellas realiza preguntas sobre determinado tema en específico, y obtiene respuestas de la otra persona, la cual es conocedora absoluta del tema planteado en la entrevista. En el presente trabajo de investigación, se aplicaron 10 entrevistas a profesionales del derecho especializados y conocedores sobre la conducta investigada.

5.4. Observación Documental

Procedimiento para el estudio de casos judiciales y administrativos, determinados en fallos, resoluciones o sentencias; además, análisis de noticias que han causado impacto social sobre el acoso laboral dentro de nuestro Estado Constitucional de derechos y legislaciones extranjeras. También, se recopilaron datos estadísticos de las instituciones pertinentes que tienen como objeto demostrar y fundamentar la tesis en relación al problema jurídico en estudio.

Los resultados obtenidos, son expuestos en el trabajo de investigación a manera de tablas, gráficos y otras formas representativas que permiten una interpretación íntegra y objetiva de los mismos; representada en el respectivo análisis de los criterios y datos

específicos con los cuales se estructura la revisión de la literatura, verificación de objetivos, contrastación de hipótesis y, para la formulación de las respectivas conclusiones y recomendaciones que tienen como finalidad dar solución objetiva al problema planteado.

6. Resultados

6.1. Resultados de las Encuestas

La presente técnica de la encuesta, se la aplicó a profesionales del derecho, como: jueces, fiscales, abogados en libre ejercicio de la profesión de la ciudad y provincia de Loja; con una toma de la muestra de 30 profesionales; en formato de cuestionario de 6 preguntas de carácter cerrado; y, de las cuales se obtuvieron los siguientes resultados, que a continuación se detallan.

Primera Pregunta: ¿Está de acuerdo usted, con las sanciones actuales del acoso laboral dentro de nuestro régimen jurídico; ¿Es decir, que el mismo sea sancionado con los efectos del despido intempestivo, y no tenga una sanción proporcional al daño causado en la víctima?

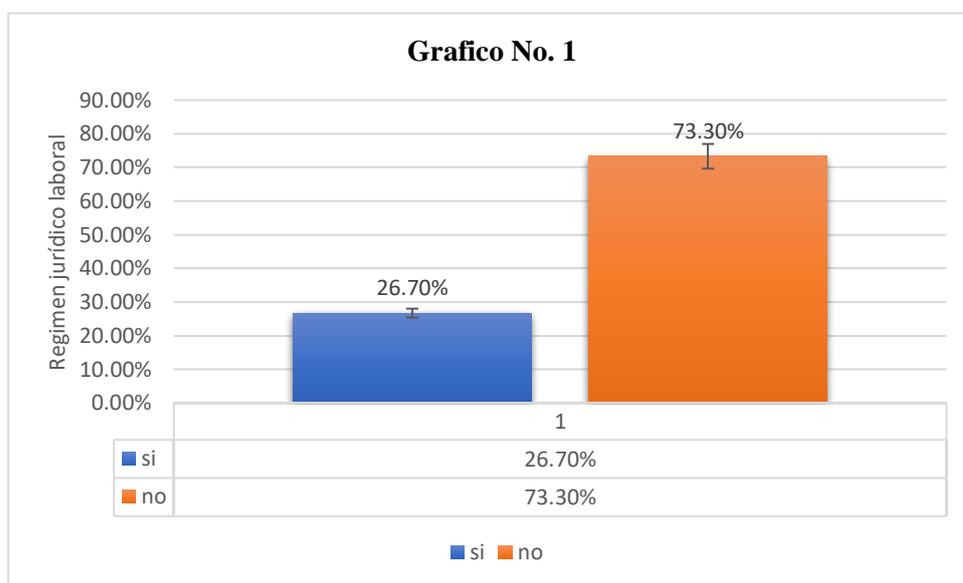
Tabla 1. Cuadro estadístico No. 1

Indicadores	Variables	Porcentaje
Si	8	26.7%
No	22	73.3%
Total	30	100%

Fuente: Profesionales del derecho, de la ciudad y provincia de Loja

Autor: Carlos Alfonso Chacho Castillo

Figura 1. Representación Gráfica



Interpretación:

En la presente pregunta, 8 encuestados que corresponden al 26.7% manifiestan estar de acuerdo con el régimen jurídico sancionatorio del acoso laboral, porque consideran que mediante las normas actuales, determinadas en el Código del Trabajo se otorga la respectiva

sanción al victimario de esta conducta, ya que, la sanción establecida para esta infracción está determinada en el despido intempestivo, lo que a su vez constituye suficiente sanción, para el agresor; no obstante, abren la posibilidad de la incorporación de nuevas normas jurídicas, para establecer un régimen jurídico completo, que sancione el acoso laboral en forma íntegra y no se intérprete las normas actuales para otorgar sanción; mientras que, 22 encuestados que corresponden al 73,3% señalaron no estar de acuerdo con el régimen jurídico sancionatorio del acoso laboral, ya que el mismo es insuficiente, injusto y no cumple la finalidad, para lo cual están establecidas las sanciones, las cuales son reparar a la víctima y que el sistema normativo retribuya la sanción justa y proporcional a la conducta efectuada, lo que actualmente no sucede con el régimen jurídico sancionatorio del acoso laboral en nuestro Estado constitucional de derechos; los argumentos están enfocados en que la sanción debe ser proporcional al daño originado en la víctima, lo que en la actualidad no se cumple por medio de la aplicación de las normas jurídicas, debido a que, la sanción es insuficiente, por lo que, no permite imponer sanción justa al victimario, quedando por ende, los casos de acoso laboral en la impunidad por la falta de normas jurídicas.

Análisis:

En esta pregunta formulada a los profesionales del derecho encuestados, comparto con la opinión de la mayoría en el sentido que, es necesario establecer un régimen jurídico sancionatorio, acorde a los efectos producidos por la conducta del acoso laboral a la víctima y, a la vulneración o menoscabo del derecho al trabajo; porque, de conformidad a lo normado en la Constitución de la República del Ecuador del año 2008, se reconoce el derecho al trabajo y a la integridad personal, los mismos que deben ser íntegramente tutelados por el sistema normativo. Por lo tanto, es necesario considerar esta conducta como penalmente relevante, para la determinación sancionatoria acorde a la modalidad de la conducta y los efectos producidos en la víctima, con ello establecer la reparación integral.

No obstante, no comparto con las respuestas de la minoría, debido a que, el régimen jurídico sancionatorio actual, determinado en la vía administrativa, no es efectivo para imposición de la sanción por acoso laboral, ya que el mismo tiene los efectos del despido intempestivo y, en consecuencia, por los daños producidos en el sujeto pasivo de la infracción, se evidencia que la sanción por la conducta del acoso laboral en nuestro Estado, es débil y contribuye a la impunidad.

Segunda pregunta: ¿Cuáles cree que son los principales derechos constitucionales vulnerados por la comisión de la conducta del acoso laboral?

Tabla 2. Cuadro estadístico número 2

Indicadores	Variables	Porcentaje
Derecho a la integridad personal	11	36,6%
Derecho a la salud	2	6,7%
Derecho al libre desarrollo personal	3	10%
Derecho a una vida digna	6	20%
Derecho al trabajo	7	23,3%
Seguridad jurídica	1	3,3%
Total	30	100%

Fuente: Profesionales del derecho, de la ciudad y provincia de Loja

Autor: Carlos Alfonso Chacho Castillo

Figura 2. Representación Gráfica



Interpretación:

En la pregunta encuestada, los resultados están determinados en que, 11 profesionales del derecho los cuales representan el 36,6% creen que el principal derecho constitucional vulnerado por la comisión del acoso laboral, es el derecho a la integridad personal; mientras que, 2 personas determinadas en el 6,7%, creen que el derecho vulnerado corresponde al derecho a la salud; 3 profesionales del derecho correspondientes al 10% de la población encuestada fijan su respuesta en la vulneración del derecho al libre desarrollo personal; 6 encuestados que suman el 20% respondieron que la vulneración corresponde al derecho a la

vida digna; por su parte, 7 personas encuestadas que corresponden al 23,% han fijado su respuesta en la vulneración del derecho al trabajo; y, una persona encuestada que corresponde al 3,3% cree que con el acoso laboral se vulnera el derecho a la seguridad jurídica.

Análisis:

De la pregunta encuestadas se infieren una serie de resultados que llevaron a los profesionales del derecho a emitir su respuesta a esta interrogante, por lo que, su criterio respecto al derecho o derechos vulnerados por el cometimiento de la conducta del acoso laboral, está reflejado en que este tipo de acto afecta derechos en plural; es decir, el mismo no sólo afecta al derecho a la integridad personal o el derecho al trabajo, sino también, afecta a derechos conexos que se relacionan intrínsecamente con los derechos del buen vivir, determinados en la Constitución de la República del Ecuador, como es el caso de el menoscabo o vulneración del derecho a la salud, el mismo que se relaciona con el ejercicio de otros derechos, entre ellos el derecho al trabajo; o a su vez el derecho al libre desarrollo personal, contenido dentro de los derechos de libertad. Entonces, la conducta del acoso laboral afecta a un conjunto de derechos que se relacionan directamente con el derecho al trabajo y el derecho a la integridad personal, como es el derecho a la vida digna. Si bien es cierto, una de las personas encuestadas respondió que, el derecho vulnerado corresponde a la seguridad jurídica; por lo cual, se contextualiza aquella respuesta en fundamento a la falta de aplicación de la norma constitucional, para la defensa de los derechos fundamentales del trabajo y el derecho a la integridad personal, los mismo que tienen categoría de derechos humanos.

La tendencia mayoritaria de las respuestas vertidas por los profesionales del derecho, está determinada en el derecho a la integridad personal y el derecho al trabajo, respuestas con las cuales coincido plenamente, porque, las otras respuestas se derivan de estos dos derechos fundamentales, los mismos que configuran los derechos del buen vivir. En consecuencia, es trascendental la protección normativa respecto a estos derechos, para con ello generar la correcta prevención jurídica, social y cultural de la conducta del acoso laboral, para proteger íntegramente bienes jurídicos, que por la simple vulneración de aquellos, ocasiona transgresión o menoscabo al libre desarrollo y la dignidad de la persona; es decir, existe vulneración de derechos de categoría fundamental, siendo necesario, por ende, establecer mecanismos de protección normativos, a fin de evitar este tipo de acciones que afectan al trabajo y a la sociedad en general.

Tercera pregunta: ¿Cree que es necesario penalizar el acoso laboral, a fin de proteger el derecho a la integridad personal y al trabajo?

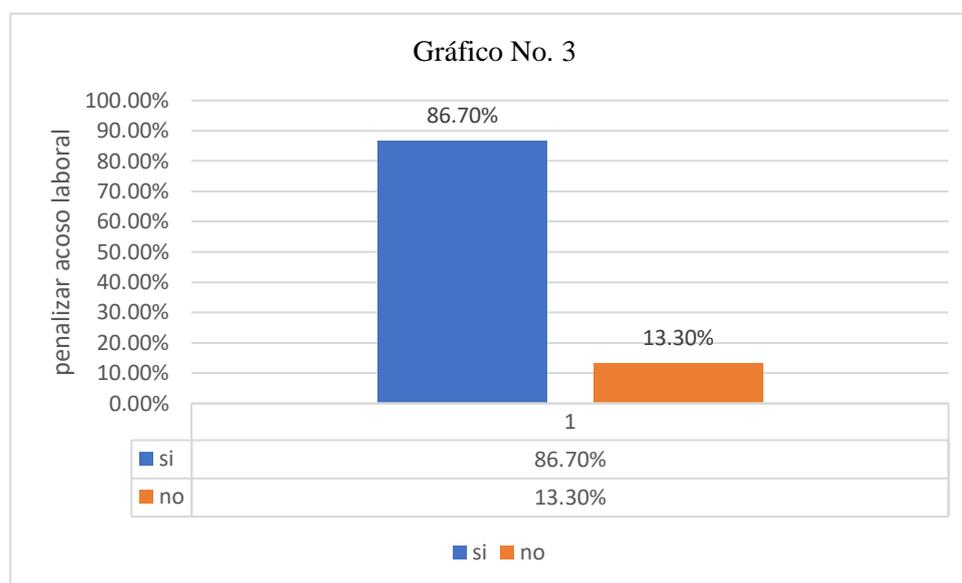
Tabla 3. Cuadro estadístico No. 3

Indicadores	Variables	Porcentaje
Si	26	86,7%
No	4	13,3%
Total	30	100%

Fuente: Profesionales del derecho, de la ciudad y provincia de Loja

Autor: Carlos Alfonso Chacho Castillo

Figura 3. Representación Gráfica



Interpretación:

Respecto a la presente pregunta dispuesta a encuesta, a profesionales del derecho, las respuestas obtenidas están determinadas en que, 26 personas encuestadas correspondientes al 86,7% consideran que sí, es necesario penalizar el acoso laboral, a fin de proteger los bienes jurídicos de la integridad personal y el derecho al trabajo; porque, creen que las sanciones actuales de carácter administrativa no constituyen mecanismos suficientes para la protección de este bienes jurídicos, esto debido a que, las sanciones actuales son ineficientes y carentes, lo que a su vez no constituye ningún tipo de mecanismo jurídico para la prevención formal de la ejecución de la conducta que configura el acoso laboral, siendo trascendental, por ende, tipificar el acoso laboral como tipo penal, a fin que se determine la sanción proporcional al victimario de acoso laboral, y se conceda la debida reparación integral a la víctima. Mientras

que, 4 personas que representan el 13,3% consideran que no es necesario la penalización del acoso laboral, para la protección de estos derechos manifestados en la interrogante; porque, según su criterio se puede contrarrestar esta conducta mediante la aplicación de otros tipos penales, o a su vez, la sanción de carácter administrativa se la puede fortalecer, a fin de que la misma se constituya un mecanismo viable, para la erradicación de esta conducta.

Análisis:

De la pregunta dispuesta a encuesta en referencia, manifiesto que, coincido plenamente con el criterio jurídico de la mayoría de la población encuestada en la presente investigación; debido a que, la conducta del acoso laboral se constituye como el conjunto de acciones u omisiones que vulneran o menoscaban derechos fundamentales de las personas inmersas en la relación laboral, infracción que desde el campo administrativo y judicial no penal, no ha otorgado la solución normativa a fin de realizar la justicia; ya que las sanciones aplicadas para la misma, son insuficientes, por lo que, en su mayoría desde lo fáctico queda en la impunidad; esto debido a las consecuencias y efectos negativos que produce en la víctima este tipo de conducta. Si bien es cierto, el Código del Trabajo como la Ley Orgánica del Servicio Público reconocen al acoso laboral, otorgándole una definición pobre; esta debe ser completada y corregida por medio del sistema normativo del Estado constitucional de derechos, para lo cual, el legislativo debe incorporar este tipo de conducta en el catálogo de infracciones penales, a fin que la misma se constituya como mecanismo efectivo para la realización de la justicia, mediante la retribución de la sanción proporcional al victimario, lo que paulatinamente sirve como precedente para que, los demás individuos conociendo la sanción, se abstengan del cometimiento de este tipo de infracción; simultáneamente, con la declaratoria judicial de la responsabilidad penal, el juzgador procede a determinar la reparación integral a la víctima, a fin que a esta se le recompense por los daños producidos en su persona, los mismos que pueden ser de diversa índole, como físico, psíquico, moral, o sexual.

No obstante, no coincido con la minoría de la población encuestada, ya que, los mecanismos actuales para repeler el acoso laboral son insuficientes y no se adecuan a la realidad de los efectos y consecuencias que el acoso laboral produce en la víctima; por lo que, desde estas esfera el problema no ha sido resuelto y menos aún será resuelto, debido a que, no tienen potestad para imponer sanciones más severas que abstengan psicológicamente a las personas, para que las mismas no cometan este tipo de infracciones que lesiona bienes jurídicos. Siendo trascendental, la regulación normativa penal de esta conducta, a fin de

establecer parámetros y presupuestos normativos acordes a la realidad del trabajo, que permitan disminuir y erradicar este tipo de conducta, atentatoria a los derechos fundamentales.

Cuarta pregunta: ¿Cree usted, que el acoso laboral debe ser prevenido mediante la función preventiva de la ley penal?

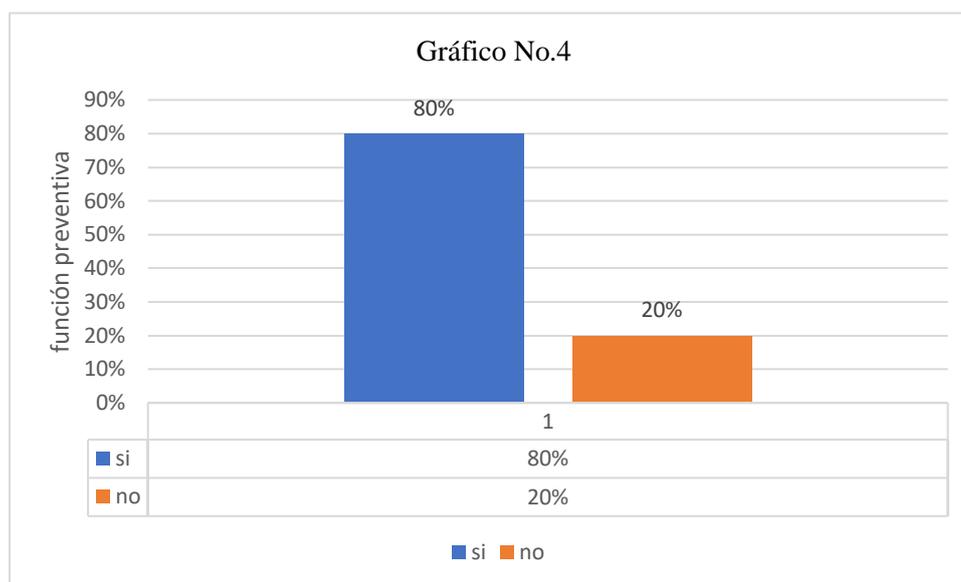
Tabla 4. Cuadro estadístico No. 4

Indicadores	Variables	Porcentaje
Si	24	80%
No	6	20%
Total	30	100%

Fuente: Profesionales del derecho, de la ciudad y provincia de Loja

Autor: Carlos Alfonso Chacho Castillo

Figura 4. Representación Gráfica



Interpretación:

De la pregunta encuestada, se obtienen como respuestas de los profesionales del derecho, las siguientes respuestas: 24 personas encuestadas, que corresponden al 80% creen que el acoso debe ser prevenido mediante la función preventiva de la ley penal; porque, por medio de la tipificación como infracción penal de esta conducta, la cual va acompañada de una sanción, sea esta la imposición de multa pecuniaria o la pena privativa de libertad, las personas van a inhibirse de cometer este tipo de infracción, ya que la misma representa un riesgo, debido a la consecuencia jurídica de la pena, esto porque, las sanciones penales intimidan a los individuos, lo que produce la abstención de los mismos, para no infringir lo normado, por ende, la protección normativa se acrecienta, respecto a la protección de los bienes jurídicos tutelados

por el derecho penal. Entonces, existiendo una pena privativa de libertad con la imposición de una multa lo suficientemente ejemplificadora, los individuos se abstendrán, sean estos empleadores o trabajadores, a realizar este tipo de conducta que afecta la integridad personal y el derecho humano al trabajo. Mientras que, 6 profesionales del derecho que representan el 20% de la población encuestada, manifiestan que, la función preventiva de la ley penal no es suficiente para evitar y erradicar el acoso laboral; porque, debe realizarse un control minucioso al sistema de criminalidad informal, con el objeto de establecer mecanismos de prevención mediante la política pública, a través de campañas, proyectos o programas de prevención en la esfera laboral y social; solamente, cuando la conducta no pueda ser prevenida mediante esta esfera, es sometida a tratamiento penal; es decir, consideran que la prevención penal no es suficiente, sino más bien, deben existir otros mecanismos normativos, a fin de generar conciencia que coadyuve a erradicar esta problemática social, que afecta derechos del buen vivir.

Análisis:

Coincido con la mayoría de los encuestados, en lo que respecta a establecer esta conducta dentro de la ley penal, para que la misma mediante la función motivadora de prevención general y especial contribuya a prevenir el acoso laboral dentro de nuestro Estado constitucional de derechos; sin embargo, es trascendental tomar en consideración aquellas posturas en contrario, que manifiestan que la prevención del acoso laboral debe suscitarse previo al cometimiento de la infracción, por lo que, es trascendental que la política pública emitida para la materia, sea óptima y eficaz. No obstante, para el caso que la misma no funcione correctamente, la ley penal debe establecer los presupuestos normativos, a fin de emitir las sanciones correspondientes ejemplificadoras, que servirán como precedentes a los individuos, para que éstos se abstengan del cometimiento de infracciones penales que tienen como objeto central la protección de bienes jurídicos protegidos, entre ellos el derecho a la integridad personal y el derecho al trabajo.

Básicamente, en lo que respecta a la prevención del acoso laboral, la misma debe ser íntegra y actuar de forma sistematizada con el objeto de construir un conjunto de elementos, tanto judiciales como sociales, que permitan prevenir esta conducta, por lo cual, es necesario establecer lineamientos normativos para que, el derecho intervenga en aquellos casos cuando los mismos se constituyan ineficaces; empero, el derecho debe anticiparse al cometimiento de los hechos que constituyan acoso laboral, por lo cual, la tipificación de esta conducta con la

descripción normativa de los elementos del tipo penal, resulta trascendental para la prevención general y especial del acoso laboral.

Quinta pregunta: ¿Considera necesario establecer parámetros normativos, a fin de poder establecer lineamientos objetivos para la reparación integral a la víctima de acoso laboral?

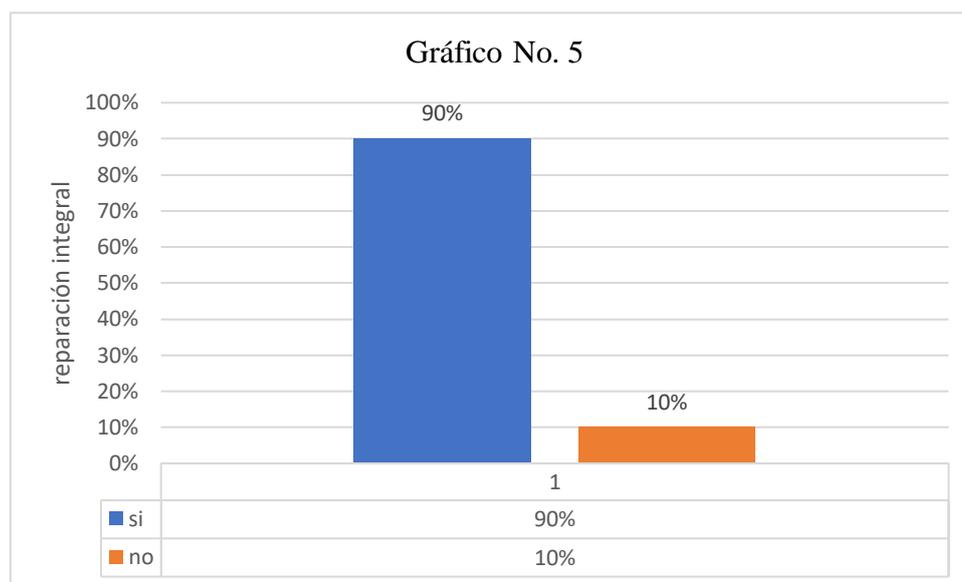
Tabla 5. Cuadro estadístico No. 5

Indicadores	Variables	Porcentaje
Si	27	90%
No	3	10%
Total	30	100%

Fuente: Profesionales del derecho, de la ciudad y provincia de Loja

Autor: Carlos Alfonso Chacho Castillo

Figura 5. Representación Gráfica



Interpretación:

La pregunta en referencia, determina como resultados que 27 personas, las cuales corresponden al 90% de la población encuestada consideran que sí, es necesario establecer parámetros normativos a fin de poder establecer los lineamientos objetivos, para la reparación integral a la víctima de acoso laboral; porque, estos lineamientos otorgarán criterios jurídicos a considerar, para que, el juzgador emita la reparación integral a la víctima, la cual es un derecho constitucional y legal, lo que permite a su vez, salvaguardar la integridad de la persona, ya que la misma restituye el derecho en la mayor medida de lo posible o a su vez, mediante mecanismos de compensación satisface a la víctima por la vulneración o transgresión de sus derechos vulnerados a través del cometimiento de la conducta del acoso laboral; además, con

la reparación integral a la víctima, el hecho punible no quedará en la impunidad, lo que es concordante con el derecho a la tutela judicial efectiva y los derechos de protección determinados en la norma constitucional.

Mientras que, las 3 personas restantes de la población encuestada que representan el 10% de la misma, creen que no es necesario establecer lineamientos para la reparación integral; ya que, toda sentencia en materia penal va acompañada de la reparación integral, y es el juzgador, el cual en fundamento a su sana crítica determina la imposición de la misma, a fin de garantizar los derechos de la víctima; y, otro criterio de los juristas es que, el acoso laboral no debe avanzar al punto de ser reparado, sino más bien debe ser prevenido, por lo que, los lineamientos normativos deben ir enfocados en la prevención del acoso laboral.

Análisis:

Es fundamental establecer parámetros normativos a fin de garantizar la debida reparación integral a la víctima por el cometimiento de la conducta del acoso laboral, ya que los mismos sirven de fundamento, para que los juzgadores determinen en la sentencia la reparación integral a la víctima, la cual es un derecho. Entonces, estoy de acuerdo con la mayoría de las personas encuestadas, debido a que, la reparación integral a la víctima debe ser total, por ello es trascendental normar parámetros y criterios, a fin que la misma sea integral y proporcional al daño producido en la víctima, para que está quede satisfecha en compensación por la vulneración de los derechos. Si bien es cierto, la reparación integral ya se encuentra normada en el Código Orgánico Integral Penal, es fundamental que el tipo penal que norme el acoso laboral, contenga sanciones accesorias, para garantizar el derecho a la reparación integral de la víctima, empero, aquellos lineamientos deben ajustarse a los principios de proporcionalidad, de necesidad y de gradualidad, a fin que está reparación satisfaga a la víctima, pero no vulnere derechos de la persona infractora.

En lo que respecta a la opinión de la minoría, no comparto lo manifestado en la encuesta, ya que, este tipo de conducta afecta una serie de derechos, por lo cual, es trascendental que, una vez comprobada la responsabilidad del infractor, se dicten las medidas pertinentes a fin de garantizar la reparación integral a la víctima, para la protección de sus derechos constitucionales, transgredidos por la persona que comete acoso laboral.

Por ende, mediante la positivización de parámetros normativos respecto a la reparación integral de la víctima, se garantiza el derecho a la seguridad jurídica y se promueve la justicia restaurativa reparadora, a fin que la víctima quede satisfecha por la administración de justicia, ya que ha sido compensada, ya sea en forma pecuniaria o simbólica por el daño producido en

su contra; lo que le permitirá a la víctima superar aquella situación, que produjo lesiones en sus derechos, para el desarrollo personal de la misma en el ámbito laboral o personal.

Sexta pregunta: ¿Está usted de acuerdo, en la elaboración de un proyecto de ley al COIP, a fin que el mismo determine la sanción proporcional al victimario de la conducta del acoso laboral y establezca la reparación integral a la víctima?

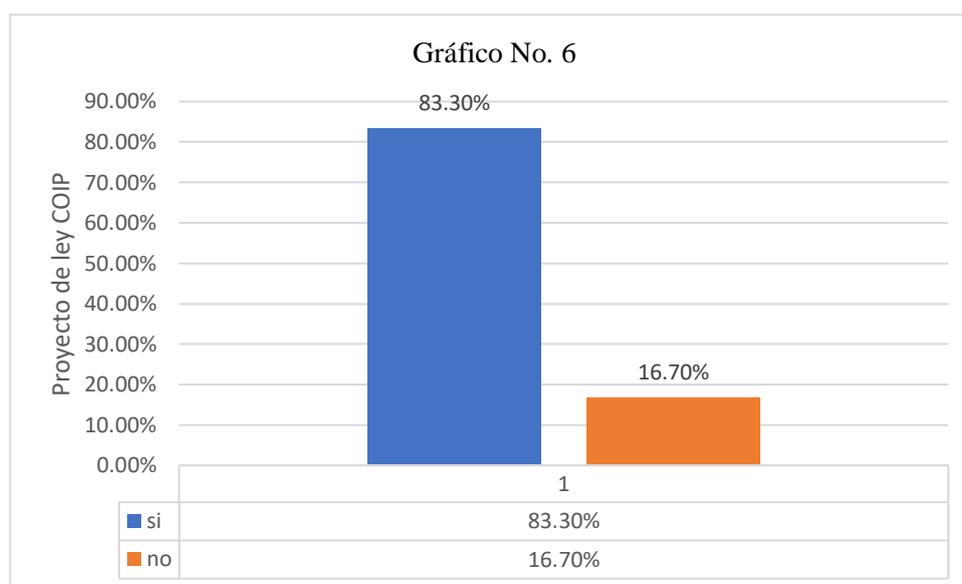
Tabla 6. Cuadro estadístico No. 6

Indicadores	Variables	Porcentaje
Si	25	83,3%
No	5	16,7%
Total	30	100%

Fuente: Profesionales del derecho, de la ciudad y provincia de Loja

Autor: Carlos Alfonso Chacho Castillo

Figura 6. Representación Gráfica



Interpretación:

En la última pregunta dispuesta a encuesta, a los profesionales del derecho, 25 personas que corresponden al 83,3%, han determinado que si están de acuerdo con la elaboración de un proyecto de ley, a fin de determinar la sanción proporcional al victimario de acoso laboral y establecer la reparación integral a la víctima; porque, mediante el sistema normativo se va a reprimir este tipo de conducta, lo que produce una serie de efectos, entre ellos, la prevención del cometimiento de la infracción, debido a que, mediante la imposición de una pena ejemplificadora, las personas que conforman la relación de trabajo, van abstenerse del

cometimiento de esta conducta, además, que la tipificación del acoso laboral evita la impunidad jurídica, por lo cual, se impone la sanción proporcional al victimario de acoso laboral y además se garantiza la reparación integral a la víctima de este tipo de conducta que transgrede bienes jurídicos, que deben ser tutelados por el derecho penal.

Sin embargo, 8 personas encuestadas que corresponden al 26,7% consideran no estar de acuerdo con la elaboración de un proyecto de ley al Código Orgánico Integral Penal, que tipifique el acoso laboral, ya que la ley penal en nuestro país no ha producido según su criterio ninguna solución, para la erradicación de problemas sociales, por lo que, su consideración es de carácter negativa; no obstante, manifiestan que no se debe criminalizar al infractor, ya que esta persona también tiene derechos, y “No se debe abusar del garantismo constitucional”.

Análisis:

Coincido plenamente con la mayoría de los profesionales del derecho encuestados, porque el acoso laboral constituye una conducta que debe ser reprochada por todo el sistema normativo, siendo el derecho penal el mecanismo de última ratio para reprimir esta conducta. Sin embargo, si analizamos todo el contexto del derecho penal, esta rama del derecho público no sólo tiene como finalidad retribuir sanciones, sino también, dentro del estudio de la penología tiene como objeto prevenir el cometimiento de conductas que lesionan bienes jurídicos, ya que, la imposición de sanciones ejemplificadoras, abstiene a los individuos de cometer estas infracciones; además, de suscitarse el caso que se cometa esta infracción, el sistema penal se activa con el objeto de realizar la justicia en fundamento al derecho y garantía del debido proceso, con lo cual, una vez comprobada la responsabilidad penal del infractor, se procede con la determinación de la reparación integral a la víctima de esta conducta, que transgrede el derecho a la integridad personal y el derecho al trabajo.

La opinión de la minoría es válida; empero, es fundamental resaltar que la política pública actual, así como las sanciones dispuestas en el Código del Trabajo y la Ley Orgánica del Servicio Público, son insuficientes y precarias para reprimir, contrarrestar y prevenir esta conducta que en los últimos años se ha incrementado en el mundo y en el Ecuador; por ello, muchos otros estados han tomado la decisión de regular íntegramente esta conducta, a fin de erradicarla o reprimirla, para prevenir la lesión de bienes jurídicos de los sujetos que integran la relación de trabajo. Actualmente, en el Ecuador, los efectos jurídicos del cometimiento del acoso laboral están determinados en los efectos del despido intempestivo cuando es cometido por el empleador, o como causa para la solicitud del visto bueno, cuando es cometido por el trabajador; empero, esta sanción por así decirlo, que más bien es una consecuencia jurídica leve

al daño producido en la víctima; ya que según los estudios doctrinarios y científicos, se ha establecido que el acoso laboral produce en la víctima afectación considerable a sus derechos entre ellos la integridad personal, salud, desarrollo personal entre otros. Por lo tanto, el acoso laboral merma las oportunidades de la persona trabajadora, afectando el derecho humano al trabajo.

6.2. Resultados de las Entrevistas

La técnica de la entrevista fue aplicada a diez profesionales del Derecho, especializados en ciencias penales y en derecho laboral, entre ellos funcionarios públicos, tales como: Defensores Públicos; secretario de la Fiscalía Especializada del cantón Loja; ex Juez Multicompetente; y, abogados en libre ejercicio de la profesión. Con los resultados obtenidos, procedo a realizar la siguiente tabulación:

A la primera pregunta: ¿Qué opinión le merece el régimen jurídico sancionatorio actual, respecto al acoso laboral?

Respuestas:

Primer entrevistado: El régimen jurídico sancionador actual, no es suficiente para sancionar la conducta del acoso laboral, simplemente existe el reconocimiento expreso del acoso laboral, más no existe en la norma jurídica positiva, disposición expresa para su debida sanción. Si bien es cierto tenemos una Constitución garantista de derechos; empero, la legislación actual no está acorde a la protección integral de los derechos constitucionales, como lo son el derecho al trabajo y el derecho a la integridad personal. El problema surge cuando el empleador y el trabajador, le restan valor a esta figura jurídica y optan por dar salida fácil a esta conducta, ya sea renunciado al trabajo o el empleador despidiendo, en vez de luchar contra este tipo de injusticias, respaldándose en lo que la ley manda o prohíbe; para sancionar esta conducta

Segundo entrevistado: Bueno, mi opinión respecto al régimen jurídico sancionatorio, es que el mismo no ayuda mucho, en los temas de acoso y abuso para la defensa de los derechos de la integridad personas y el derecho al trabajo de las personas, sea esta conducta efectuada por parte de los trabajadores o viceversa.

Tercer entrevistado: Me parece correcto sancionar una conducta reprochable; sin embargo, la misma actualmente no está correctamente normada dentro de nuestro ordenamiento jurídico, por lo que, da cabida a vulneración de los derechos de los trabajadores, por lo que, aquella vulneración carece de sanción, ya que está simplemente tiene los efectos del despido intempestivo, es decir, es una sanción de carácter administrativa pobre.

Cuarto entrevistado: Es un régimen jurídico insuficiente y ambiguo, fomenta la impunidad; esto debido a que, no está lo suficientemente normado dentro de la legislación laboral ni penal, en consecuencia, el régimen sancionatorio de esta conducta reprochable, obviamente, carece de fundamento jurídico, para la sanción, por la afectación de derechos constitucionales

Quinto entrevistado: Este régimen jurídico, es poco respaldado por el sistema normativo, por parte de las leyes de este país, no existe procedimiento para la sanción justa del acoso laboral. Lo que produce la impunidad de la persona que comete acoso laboral contra su trabajador, o contra sus compañeros de trabajo.

Sexto entrevistado: Espero que se cumpla la ya existente, la cual es precaria y ambigua, por qué es insuficiente; además, muchas veces se imponen con doble moral. No obstante, es fundamental que la Asamblea cree un régimen jurídico sancionatorio justo, para evitar la vulneración de derechos constitucionales.

Séptimo entrevistado:

El régimen jurídico sancionatorio a criterio personal me parece muy débil, lo fundamento en que, las sanciones corresponden netamente al ámbito administrativo, por lo que, el Ministerio de relaciones laborales, es aquel ente encargado de sancionar, pero, estas sanciones son insuficiente y débiles, debido a que, no se crea precedentes ejemplificadores, para que las personas no cometan estas conductas.

Octavo entrevistado: El régimen jurídico sancionatorio del acoso laboral en nuestro país, es evidentemente insuficiente; ya que el mismo no sanciona en forma justa al infractor del acoso laboral, lo que genera vulneración de derechos a la víctima. La infracción queda en la impunidad.

Noveno entrevistado: Es un régimen insuficiente y ambiguo, fomenta la impunidad; debido a que, no se prevé ningún tipo de sanción eficaz, sino más bien, procede como justa causa de terminación de la relación laboral por medio de la figura del visto bueno, o a su vez, tiene los efectos del despido intempestivo, pero ninguna sanción al infractor que tenga como finalidad reparar a la víctima.

Décimo entrevistado: Si bien es cierto, el acoso laboral actualmente no tiene una sanción penal, por lo que no está contenida dentro del catálogo de delitos; sin embargo, se prevé sanciones de carácter administrativo, para lo cual, el Ministerio del Trabajo ha de realizar los Procedimientos acordes, con el objeto de sancionar con los efectos del despido intempestivo

al victimario, no existiendo, por ende, un régimen jurídico sancionatorio, para esta modalidad de la conducta.

Comentario de autor: Efectivamente, comparto con la opinión de los juristas entrevistados, debido a que actualmente en nuestro Estado constitucional de derechos no existe un régimen jurídico idóneo, acorde y proporcional para establecer la sanción respectiva por el cometimiento de la conducta del acoso laboral, el mismo que transgrede el derecho al trabajo y los derechos conexos que se derivan de él, además, de vulnerar y menoscabar los derechos de libertad, en especial, el derecho a la integridad personal, contenido en el numeral 3 del artículo 66 de la Constitución de la República del Ecuador.

Si bien es cierto, tanto el Código del Trabajo, como la Ley Orgánica del Servicio Público reconocen normativamente el acoso laboral, en atención al convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo, donde se exhorta a los Estados partes a tomar las medidas legislativas necesarias, a fin de prevenir y erradicar esta conducta atentatoria a los derechos humanos; nuestra legislación nacional no ha normado aún, ningún régimen jurídico laboral ni penal, para reprimir este tipo de infracciones a fin de prevenirlos y erradicarlo.

Las sanciones actuales, por así decirlo respecto al acoso laboral, recaen sobre el ámbito administrativo, ya que la configuración del mismo, es tomada como causal para solicitar el visto bueno de conformidad a los artículos 172 y 173 del Código del Trabajo, por lo que, si se comprueba esta conducta, se procede con la terminación de la relación laboral, si el visto bueno es solicitado por el trabajador, este tiene los efectos del despido intempestivo, y en el caso que el visto bueno sea solicitado por el empleador, se procede con la terminación de la relación laboral con el pago de la liquidación por el tiempo de servicio y otros rubros que son de carácter irrenunciable, pero no cancela ningún tipo de indemnización.

En consecuencia, el régimen jurídico sancionatorio del acoso laboral, es nulo en nuestro país, lo que produce impunidad en el infractor y transgresión de los derechos a la víctima, debido a que, ésta no tiene ninguna garantía para la tutela judicial efectiva de sus derechos menoscabados o transgredidos, por el cometimiento de la conducta que configura el acoso laboral. Siendo necesario, establecer normativamente normas jurídicas a fin de determinar un procedimiento que conlleve a la aplicación de sanciones proporcionales y graduales, para el infractor de esta conducta que afecta derechos fundamentales.

A la segunda pregunta: Podría indicar, usted ¿Cuál considera que es la razón fundamental, por la que el acoso laboral no ha sido desarrollado íntegramente dentro de nuestro sistema normativo ecuatoriano?

Respuestas:

Primer entrevistado: Mi criterio es que, en nuestra sociedad el acoso laboral no es denunciado por miedo a que se tomen represalias en contra del empleado, es por eso que a nuestros legisladores hacen creer que todo marcha bien, por ello, deben existir más garantías, que respalden al trabajador que denuncie estos hechos, para que no haya el temor de represalias.

Segundo entrevistado: Nuestros legisladores no están al día en las exigencias de un marco jurídico social básico, para la efectiva protección de los trabajadores. Por lo tanto, el acoso laboral no ha sido desarrollado íntegramente en nuestro sistema normativo, lo que constituye una situación preocupante, por la vulneración de derechos constitucionales que se produce por el acoso laboral, y la falta de normas para su prevención.

Tercer entrevistado: Personalmente considero que se debe a la falta de publicidad de los casos del acoso laboral, muchos casos son reservados por el miedo a perder el trabajo, por lo que, no son expuestos y se cree que este tipo de conducta no existe en nuestro Estado; pero si nos remitimos a la realidad social laboral de los trabajadores, en el pan de cada día el acoso laboral, dentro de los lugares de trabajo.

Cuarto entrevistado: La falta de apoyo al trabajador y la poca capacidad de los legisladores, para optar por nuevas leyes que ayuden al tema. En lo que respecta a la legislación laboral positiva ecuatoriana la misma es obsoleta respecto a ciertas modalidades y eventualidades que se presentan en el trabajo, empero, el legislador no le ha dado la debida atención ni relevancia, para actualizar la legislación laboral y normar ciertos tipos de conductas, que afectan al trabajo y las personas que están involucradas en ellas.

Quinto entrevistado: Por intereses políticos, que tienen a proteger a los empresarios para el beneficio de estos; obviando tratar conductas dentro de nuestro sistema normativo que afectan una serie de derechos. Se pondera lo económico, y se deja de proteger a los que no tienen y representan la fuerza productiva, como es el caso de los trabajadores.

Sexto entrevistado: Por la falta de denuncia por parte de la víctima, ya que el trabajo en nuestro país es escaso, por ello, la víctima prefiere soportar este tipo de conductas sin importar los efectos negativos que se produzcan en su persona, con el objeto de conservar su puesto de trabajo. Por ello, el sistema normativo, carece de normas claras, previas y públicas que prevengan, eviten y erradiquen el acoso laboral.

Octavo entrevistado: Consideró por la falta de compromiso para sancionar a los empleadores, ya que habitualmente estos son los que cometen este tipo de conductas. En estados en subdesarrollo como el nuestro, lo que menos se hace es proteger los derechos de los

más débiles, por ello, mediante el sistema normativo no se desarrolla ciertas conductas que afectan derechos, con el objeto de evitar problemas a los inversionistas.

Noveno entrevistado: Nuestro sistema normativo está alejado de la realidad social, muchas normas no resuelven problemas sociales y otros aún carecen de falta de regulación normativa, por ello, en el ordenamiento jurídico positivo no se ha desarrollado la conducta del acoso laboral.

Décimo entrevistado: Es una conducta relativamente nueva que sí bien es cierto siempre se ha presentado en el trabajo desde su existencia, el estudio de la misma no ha sido divulgado ni estudiado en forma masiva, como otros tipos de conductas, esto se debe en gran medida, a la inferioridad que tiene la persona acosada laboralmente, para denunciar, ya sea por temor a represalias en el trabajo o simplemente cuestiones de orden personal, ya que las víctimas suelen ser personas débiles psicológica y emocionalmente.

Comentario del autor: Nuestro sistema normativo actual, si bien es cierto tiene como particularidad central reconocer una serie de derechos; sin embargo, los mismos no son garantizados íntegramente mediante la legislación y aplicación de las normas jurídicas. El acoso laboral en nuestro país no ha sido desarrollado íntegramente por doctrinarios, al igual que otras materias; por ello, para el órgano legislativo, esta conducta no representa un problema social grave, que deba ser tratado por la función legislativa; obviando el desarrollo normativo del acoso laboral, y tratando otras conductas que para el sistema normativo tienen mayor interés, como es el caso de la política económica o financiera.

Las normas jurídicas existentes que tratan sobre el acoso laboral, son precarias, no ha existido el interés suficiente, para ser tratada esta conducta en forma íntegra, como lo han hecho otras legislaciones, donde lo han establecido como delito o a su vez, han creados normas autónomas con el objeto de prevenirlo y erradicarlo, para con ello proteger el derecho al trabajo y otros derechos que se deriven de la relación laboral.

La política laboral actual, no ha cumplido con los lineamientos constitucionales, para la protección de los derechos, muchos hechos o circunstancias son obviadas por la norma, como es el caso del acoso laboral, en consecuencia, produce aquello menoscabo o vulneración de derechos fundamentales.

Es sumamente necesario, desarrollar íntegramente el acoso laboral dentro de nuestro sistema normativo, a fin de crear lineamientos objetivos que contribuyan a prevenir, erradicar o sancionar el acoso laboral, con el objeto de reparar a la víctima y tutelares bienes jurídicos que son lesionados por cometer esta infracción.

A la tercera pregunta: ¿Qué opinión le merece que, el acoso laboral sea tratado como conducta punible, a fin de garantizar la reparación integral a la víctima y establecer la sanción proporcional al victimario?

Respuestas:

Primer entrevistado: El acoso laboral si se mezcla con otros aspectos como el sexual, ya está penado. Si el acoso laboral no está acompañado de conductas típicas, antijurídicas y culpables, no merece ser elevado a la categoría penal. Sin embargo, según estudios el acoso laboral no sólo se constituye por el acoso sexual; existen otros presupuestos que lo pueden configurar, pero, hay que dejar en claro que actualmente no se constituye como infracción pena, esto no quita que ha futuro se pueda considerar, el acoso laboral dentro del catálogo de delitos, para lo cual, hay que realizar una investigación minuciosa que permita reunir todos los requisitos necesario, para la creación de este tipo penal, el cual resulta trascendental, para la protección de los derechos de las personas trabajadoras.

Segundo entrevistado: Me parece que todo depende del grado de acoso, a mayor gravedad mayor sanción. Las medidas de reparación no siempre deben pensarse en clave penal, sino constitucional. Entonces, es necesario recopilar información a fin de determinar la respectiva justificación, para la penalización del acoso laboral.

Tercer entrevistado: Toda conducta que lesiona bienes jurídicos merece una sanción, está bien que se sancione al acoso laboral, porque con ello se previene el cometimiento de esta infracción, ya que, según la teoría del delito y la pena, esta tiene como finalidad prevenir conductas penales, por temor a la retribución de la sanción, la misma que ésta catalogada como un artículo.

Cuarto entrevistado: Estoy de acuerdo, así se evitaría se de este hecho que afecta a los trabajadores y empleadores, ya que esta conducta puede ser efectuada en forma horizontal o vertical. Entonces, mediante la tipificación del acoso laboral, se sancionará al victimario por la transgresión de los derechos de la víctima, y a su vez se establecería la reparación integral.

Quinto entrevistado: Estimo que debemos establecer leyes que protejan al trabajador de quienes abusan de sus compañeros de labores; por ello es necesario sancionar al acoso laboral, y si mediante la aplicación del poder punitivo se logra erradicar esta conducta, resulta trascendental entonces, tipificar el acoso laboral, el mismo que no debe ser confundido con el acoso sexual, ya que este ya está normado y los presupuestos o circunstancias configurativas son distintos; muchos colegas confunden esta conducta con el acoso sexual, el acoso sexual ya

está tipificado, el acoso laboral está enfocado en la transgresión de los derechos de la integridad personal, ejecutados dolosamente en el lugar de trabajo,

Sexto entrevistado: Debería ser así, considerado como tipo penal; debe ser analógica la sanción, como cuando se evade pagos al fisco. El derecho del trabajo, debe darle ese fin, para que, de cualquier sentido la víctima pueda reclamar normativamente sus derechos, ya que esta modalidad del acoso laboral causa trastornos mentales, si el mismo es demasiado agresivo. El acoso debe tipificarse.

Octavo entrevistado: Sería muy bueno que sea considerado el acoso dentro del catálogo de delitos, por cuanto ayudaría a reducir los índices de acoso laboral que se presentan en nuestro país. Lo que, a su vez, impulsará a las víctimas a denunciar este tipo de conducta, ya que la misma tendría conocimiento pleno que existe norma para juzgar y reprimir el daño causado en ella.

Noveno entrevistado: Me parece correcto, pues existen niveles de acoso los cuales en muchos de los casos pueden ser permisible, pero hasta cierto punto, pues contrastando con la realidad y con lo mencionado con anterioridad todos queremos trabajar, pues bien siempre hay un límite el cual si se lo sobrepasa debe haber consecuencias, por lo que, si este comportamiento se tipifica de manera tal, que se sancione con total proporcionalidad al daño causado, se evitara la reiteración de ese tipo de conductas, por lo que, se me hace adecuado que los trabajadores cuenten con la garantía, de al sentirse amenazados, cuenten con las herramientas adecuadas que permitan evitar el desprecio de su dignidad y la violación de sus derechos constitucionales.

Décimo entrevistado: Considero que puede encajar en materia penal, ya que, estos derechos se encuentran tutelados por el poder punitivo, en lo que respecta al derecho al trabajo y la integridad personal. Por ello, se puede adecuar esta conducta para proteger íntegramente la dignidad e integridad de las personas que conforman la relación laboral, a fin que la misma sea penalizada, lo que ocasiona paulatinamente, que esta conducta se disminuya considerablemente, ya que la persona acosada, tiene garantías normativas que le impulsan a denunciar el acoso laboral, por ello, los infractores se abstendrán de cometer esta conducta que lesiona bienes jurídicos.

Comentario del autor: Para tipificar una conducta dentro del derecho penal, la misma debe ser relevante, es decir, debe poner en peligro o lesionar bienes jurídicos. En lo que respecta al acoso laboral, esta conducta si pone en peligro y lesiona bienes jurídicos, los mismos que están determinados en el derecho al trabajo y la integridad personal del titular del derecho, por lo cual, es fundamental que intervenga el poder punitivo del Estado, ya que esta conducta no

ha sido corregida por mecanismo extrapenales, siendo trascendental, por ende, considerarla para que esté inmersa dentro del catálogo de delitos, a fin que la misma pueda ser sancionada en forma íntegra, proporcional y gradual a la conducta y los efectos producidos en la víctima.

En la actualidad el acoso sexual es penado, el mismo que puede suscitarse dentro del trabajo; sin embargo, esta conducta no representa en su totalidad el acoso laboral; constituye una modalidad del hostigamiento o acoso laboral, empero, pensar que el mismo representa la totalidad de la conducta, es una afirmación falsa e incorrecta. El acoso laboral representa la transgresión del derecho a la integridad personal, la cual está configurada por la integridad física, moral, sexual y psíquica.

En lo que respecta al daño en la integridad física de la persona que es acosada, está representada por la adquisición de enfermedades ocupacionales debido a que, este efecto produce en la víctima de acoso laboral, lo que se relaciona intrínsecamente con el derecho a la salud; además, que el acosador puede ocasionalmente conferir golpes a la víctima, que si bien es cierto no pueden llegar a presentar incapacidades, los mismos en forma reiterada producen otros efectos negativos, como traumas psicológicos por los mismos.

La integridad moral se ve afectada por los insultos, epítetos o improperios que el acosador u hostigador expresa a la víctima, por lo que, su derecho a la dignidad se ve menoscabo y vulnerado, lo que ocasiona que la persona no se desarrolle íntegramente mediante su actividad laboral.

La psicología del trabajo también se ve seriamente afectada, debido a la gravedad de la ejecución de la conducta, lo que en otros estados ha llegado a producir que la víctima opte por el suicidio, y que las otras víctimas convivan con traumas permanentes, que representan incapacidades para laboral en ciertos lugares de trabajo. Y, en lo que respeta a la integridad sexual, está es desarrollada mediante el delito de acoso sexual, en la modalidad que la misma sea ejecutada dentro del trabajo, lo que lesiona el derecho de la persona.

A la cuarta pregunta: ¿Cuál es su criterio, respecto a la poca relevancia que el legislador le ha dado a la conducta del acoso laboral?

Respuestas:

Primer entrevistado: No creo que haya poca importancia por parte del legislador, ya que la conducta está reconocida; pero bueno, el legislador actualmente se ha preocupado por atender otras eventualidades, como es el caso de la pandemia y la creación de normas jurídicas que mitiguen los efectos negativos de la emergencia sanitaria a causa del Covid. Hay que ver el aspecto epistemológico y técnica legislativa para determinar si la norma actual es eficaz,

cosa que no creo que sea, y posteriormente realizar el estudio respectivo, para la regulación normativa íntegra de esta conducta, a fin de erradicarla.

Segundo entrevistado: Tales conductas se han normalizado en las relaciones laborales, lo que aparece como natural, difícilmente puede ser regulado, de ahí la importancia de mayor opinión pública respecto de estos temas.

Tercer entrevistado: El derecho es evolutivo, aún estamos a tiempo de mejorar en ese ámbito, pero creo yo, que debe ser porque no hay muchos casos de acoso denunciados. Entonces, es fundamental realizar estudios minuciosos, porque por el hecho que las denuncias de acoso laboral no sean masivas, como es el caso de otros tipos penales, no significa en lo absoluto que está conducta no exista.

Cuarto entrevistado: Más allá de existir poca relevancia al respecto de este tema por parte de los legisladores, debemos entender y enmarcarse al momento económico que vive el país, la situación real es que no todas las personas pueden optar por un trabajo que permita alcanzar los propósitos personales que cada individuo se ha planteado, la falta de empleo actualmente ha hecho de que los trabajadores toleren las actitudes de sus empleadores, en aras de mantener su puesto de trabajo o a su vez permita que una vez salgan de su lugar de trabajo consigan buenas recomendaciones a futuro, lo que influye en un bajo índice de reclamos de este tipo, pues como lo mencione con anterioridad los trabajadores no cuentan con la seguridad de conseguir un trabajo digno y a su vez que les garantice que no se repetirá este tipo de acciones en otro puesto de trabajo; si bien la legislación ecuatoriana plantea sanciones para evitar estas conductas, precarias y pobres, eso sí, las mismas pueden por otro lado conseguir que los empleadores eviten contratar trabajadores, por el hecho de ser acusados por acoso laboral, pero la necesidad de la población insiste en recibir tales tratos con la finalidad de conseguir algo de dinero.

Desde mi punto de vista la poca relevancia, es entendida por la justificación de las razones, por las cuales no se denuncian tales hechos, porque todos estamos expuestos a este tipo de actitudes en cada trabajo que optemos sin excepción alguna.

Quinto entrevistado: La Asamblea Nacional, está en todo, menos para resolver los problemas sociales mediante la creación de leyes; por ello, los legisladores no van a crear sino, aprobar entre comillas lo que su tienda política lo determine. No hay seriedad del legislativo, para establecer una solución normativa para un cúmulo de problemas sociales, entre ellos, el acoso laboral.

Sexto entrevistado: Existe falta de preparación en asambleístas, muchos de estos no tienen ni título de tercer nivel, y sin el afán de menospreciarlos o discriminarlos, estos en gran parte desconocen de los problemas sociales, por lo que, no hacen el mínimo intento para crear normas que coadyuven a prevenir este problema suscitado en el lugar de trabajo.

Octavo entrevistado: Existe la dificultad de probarlo, la gente que muchas veces hace abuso del derecho y más aún, cuando esta se constituye como el sujeto fuerte de la relación de trabajo; por ello, el acoso laboral es una habitualidad presentada en el trabajo pocas veces denunciada, muy a pesar que la misma transgrede cotidianamente derechos constituciones. El legislador, en nuestro Estado, no se anticipa a los hechos, crea normas a partir de la materialización expresa y evidente de las conductas que lesionen bienes jurídicos.

Noveno entrevistado: Tienen sus propios intereses, son pocos los legisladores que efectivamente van a trabajar a la Asamblea Nacional a legislar ley en a favor de los derechos de las personas. Conductas cómo el acoso laboral ha sido omitido por el ente legislativo. En nuestro país, los legisladores suelen aprobar normas que Estados extranjeros han legislado, es decir, suele existir como vulgarmente se dice, copia y pega. El acoso laboral es una conducta relativamente nueva, poco estudiada, por lo que, para el legislador no representa una conducta que afecte a las personas trabajadoras, debido a las pocas manifestaciones determinadas en las denuncias.

Décimo entrevistado: Incapacidad de los legisladores, es un hecho notorio que los legisladores que son nuestros representantes, son personas incapaces de dar soluciones mediante la legislación de leyes. Estos han promovido el debate político sobre otros aspectos, por lo que existe oposición al tratamiento de este tipo de hechos que vulneran derechos.

Comentario del autor:

La poca relevancia que el legislador ha dado a la conducta del acoso laboral, según el criterio de la algunos profesionales del derecho, el cual comparto está determinado en que, en nuestro país existe poca investigación cinética que coadyuva a identificar los problemas importantes que deben ser desarrollados por el órgano legislativo, a fin de prevenirlo o erradicarlo, y de ser caso de estar enraizados, imponerles la sanción debida, a fin de generar intermediación en las personas para que estas se abstengan del cometimiento de la infracción penal.

El órgano legislativo nacional, carece de nivel académico e investigativo, por lo que, existe muchos asambleístas que desconocen los problemas sociales, por ello, no plantean en su periodo de representación del pueblo en la asamblea, ni un solo proyecto de ley; sino más bien,

se encargan de otorgar votos a los proyectos que emanan de sus bancadas políticas. En consecuencia, la falta de preparación académica e intelectual de algunos asambleístas, produce que temas trascendentales que afectan derechos fundamentales no sean tratados, uno de estos temas es el acoso laboral,

Naciones más desarrolladas, como Suecia, España, Francia o Alemania han desarrollado planes legislativos a fin de erradicar la conducta del caso laboral, por lo que, han tipificado como infracción penal esta conducta, con el objeto de contrarrestar su avance, ya que la misma es habitual en los lugares de trabajo, aun cuando el hostigamiento laboral no sea denunciado antes los órganos competentes.

Resulta trascendental analizar factores sociológicos, sobre la poca importancia que se da a ciertas conductas que operan cotidianamente; muchas conductas por más que lesionen bienes jurídicos protegidos por el sistema normativo son socialmente aceptados, entre ellas el acoso laboral, ya que, en nuestro medio es complicado formar parte del grupo que tienen un trabajo formal, por ello, muchos trabajadores optan por callar al ser víctimas de acoso laboral, y no denunciar, ya que no existe la garantía de conservar su puesto de trabajo. Este silencio marcado por las víctimas de acoso laboral, desencadena en la poca relevancia que el legislador le ha dado al acoso laboral, aun cuando existe norma supraconstitucional que exhorta al legislativo a crear norma jurídica positiva para prevenir y erradicar esta conducta que atenta derechos.

A la quinta pregunta: ¿Cree usted, que es necesario tutelar el bien jurídico de la integridad personal y el derecho al trabajo, debido a los altos índices de acoso laboral?

Respuestas:

Primer entrevistado: Administrativamente, sí. Penalmente, solo si se mezclan otras conductas reprochables en el derecho penal como es el caso de daños graves ocasionados en la víctima, como, por ejemplo, la producción de enfermedades tipo trastornos mentales o lesiones físicas, o daños morales.

Segundo entrevistado: Si, porque es fundamental para que una persona se sienta protegida contra agresiones que pueden afectar o lesionar su cuerpo y así pueda desarrollar su trabajo de manera eficiente sin afectar los intereses de otros individuos.

Tercer entrevistado: Si bien es cierto está tutelado o reconocido estos derechos por la constitución, hace falta indicar los procedimientos de como denunciar y sancionar este tipo de conducta, que afecta estos derechos manifestados; por ello, es necesario que la tutela por parte del derecho penal de estos bienes jurídicos protegidos.

Cuarto entrevistado: Por supuesto, es algo que debe ser más que necesario, cuidar de todos los derechos sin discriminarlos, es un deber y una obligación, por lo que, estos derechos además de estar reconocidos deben ser tutelados efectivamente, para que la persona pueda reclamarlos en los casos de vulneración, cuando el hecho se produzca en este caso específico dentro del trabajo.

Quinto entrevistado: Es fundamental, tutelar estos bienes jurídicos de las personas trabajadoras mediante la ley penal, es necesario establecer presupuestos normativos para la protección de estos derechos que habitualmente se presentan en el trabajo, que si bien es cierto no son denunciados siempre, existen.

Sexto entrevistado: Personalmente, estoy muy de acuerdo, pero debo manifestar que, la tutela de estos derechos debe ser íntegra, es decir, no sólo a través del sistema penal, sino también, a través de la política pública y mediante la esfera administrativa, para combatirlo en forma eficaz y disminuir estos índices de acoso laboral.

Octavo entrevistado: Si bien es cierto, el acoso laboral no es actualmente una conducta penalmente relevante, para el derecho penal, es trascendental tutelar estos bienes jurídicos que se relacionan con la ejecución de esta conducta, porque la misma afecta los derechos del buen vivir de la persona trabajadora.

Noveno entrevistado: Considero desde mi óptica que es necesario, porque mediante la tutela efectiva de estos derechos en relación con el trabajo, se impulsará el crecimiento económico del país, ya que, una persona acosa rinde menos en su lugar de trabajo, los tratos denigrantes u hostiles, no generan beneficio para el empleador, sino más bien, son hechos que produce que el trabajador disminuya considerablemente su rendimiento laboral.

Décimo entrevistado: La respuesta es obvia, se debe tutelar estos bienes jurídicos ya sea desde la esfera administrativa o penal, para con ello proteger el derecho humano al trabajo. Porque, el mismo es fuente de realización personal y base de la economía; la transgresión de este derecho se contraponen al ejercicio del mismo, lo que ocasiona efectos negativos en todo el trabajo en general.

Comentario del autor:

La norma constitucional establece del derecho a la tutela judicial efectiva dentro de los derechos de protección, pero para que opere esté derecho es necesario la tutela integral de los derechos, para que el legitimado activo pueda mediante el sistema normativo reclamar la vulneración o menoscabo de sus derechos, al ser víctima de conductas que se contraponen a ellos. Si bien es cierto, en nuestro Estado constitucional de derechos, se reconoce

normativamente el acoso laboral, sin embargo, el mismo no ha sido desarrollado íntegramente, para determinar un régimen jurídico idóneo que permita erradicar esta conducta, la cual es habitual en el trabajo; por lo que, es fundamental que el sistema normativo tutele el derecho a la integridad personal y el derecho al trabajo desde diversos ámbitos del derecho, entre ellos, el derecho penal, para contrarrestar esta conducta que se encuentra enraizada en el lugar de trabajo, y aunque las denuncias no son masivas, la misma existe y es un hecho silencioso que en ciertas ocasiones se denuncia.

La víctima del acoso laboral, al denunciar esta conducta no recibe la protección normativa acorde, para la protección de sus derechos, entre ellos la justicia, por lo que, queda en la percepción ciudadana la impunidad de esta conducta. Por lo tanto, es trascendental normar íntegramente la conducta del acoso laboral, para prevenir y erradicar este tipo de conducta, que se constituye como factor negativo para el desarrollo de los derechos de la persona trabajadora.

A la sexta pregunta: ¿Qué sugerencia daría usted, para garantizar la integridad personal de las personas trabajadoras, a fin que no sean víctimas de acoso laboral?

Respuestas:

Primer entrevistado: Educación en casa, efectivizar el sistema del control de la criminalidad informal, a fin de crear valores en las personas, para que las mismas se abstengan del cometimiento de esta conducta que daña la integridad personal de la persona en sus diferentes esferas configurativas.

Segundo entrevistado: Establecer canales eficaces para la denuncia e investigación del acoso laboral en sede administrativa, incorporando medidas cautelares para la protección de la integridad del denunciante; y, la creación de la ley respectiva, que sanciones, prevenga y erradique este tipo de conducta.

Tercer entrevistado: Denunciar, acudir al Ministerio de Trabajo el acoso laboral, aun con las sanciones existentes, lo peor que puede hacer la persona, es quedarse callada, por lo que, es fundamental que la misma debida haga efectivo sus derechos, en fundamento a la tutela judicial efectiva.

Cuarto entrevistado: Crear una base de datos, donde se pueda denunciar de forma anónima, de tal manera que no corra en riesgo el trabajo de la persona que denuncia de la represalia que suele conllevar dar aviso a la autoridad competente

Quinto entrevistado: Se debe establecer normas de conducta dentro de las empresas y endurecer las leyes sancionando de una manera eficiente a quienes por cualquier condición abusen de sus compañeros dentro del ambiente laboral

Sexto entrevistado: Que para garantizar esos derechos la Constitución y el Código de Trabajo debe aplicar y hacer el trámite más corto y sin distinción de forma de trabajo tratar de darles dignidad a los trabajadores de las pequeñas industrias y por llevar el pan a su casa sean obligadas a hacer más esfuerzo que otras aprovechándose de las menos protegidos ahí deben actuar la ley.

Octavo entrevistado: Verdadera función de los inspectores de trabajo, espacios de trabajo más abiertos y públicos, evaluaciones anuales a los supervisores con reporte al ministerio del trabajo, fiscalía y juzgados de la República.

Noveno entrevistado: Una mayor actuación en los departamentos correspondientes, a fin de poder escuchar y dar seguimiento a las denuncias de sus empleados. Además, hacer énfasis en la prevención, mediante campañas de concientización.

Décimo entrevistado: Que, si una persona es vulnerada sus derechos respecto a su integridad personal, debería denunciar, para que se tomen las medidas pertinentes para el caso; por lo que, se debería crear garantías a fin que la persona acosada no sienta temor a represalias.

Comentario de autor: Las sugerencias respecto para garantizar el derecho a la integridad personal y el derecho al trabajo, para que las personas que están inmersas en la relación de trabajo no sean víctimas de acoso laboral, están determina en una variedad de posibilidad que pueden llegar a constituirse en mecanismo eficaces para contrarrestar esta problemática, entre ellos están las políticas de prevención, las cuales se constituyen lineamientos a implementar dentro del trabajo, con el objeto de promover conciencia en las personas que integran la relación laboral, a fin que las mismas no cometan este tipo de conductas; empero, en lo caso que las personas lleguen a cometer esta conductas de carácter dolosa, los profesionales del derecho con los cuales coincido, promueven la creación legislativa de normas para sancionar, ya que las mismas mediante la función preventiva de la ley penal, crean límites a la voluntad y conciencia del infractor, para que este se abstenga del cometimiento de la infracción.

Sin embargo, mi criterio personal respecto a las sugerencias válida para erradicar, prevenir, o sancionar si se llega a cometer acoso laboral, que debe existir norma jurídica integra, para prevenirla, impulsando lineamientos objetivos para que en los lugares de trabajo se implementen medidas que permitan prevenir este tipo de conductas, además, que la norma jurídica positiva, fije lineamientos para la respectiva sanción, la cual, es factor psicológico que intimida al agresor a abstenerse del cometimiento de la infracción, por las consecuencias jurídicas que acarrea la pena.

6.3 Estudio de Casos

El presente estudio de casos se desarrolla con sentencias de la Corte Nacional de Justicia del Ecuador, jurisprudencia de la Corte Nacional y fallo del Tribunal Penal Andalucía de España. (Noticias o resoluciones). Considerando los contenidos para ser analizados, interpretados y expuestos en el siguiente estudio jurídico.

Caso No.1

1. Datos Referenciales

Juicio No.: 01333-2020-01050

Juzgado: SALA ESPECIALIZADA DE LO LABORAL DE LA CORTE PROVINCIAL DE JUSTICIA DE AZUAY.

Víctima: NBAV

Denunciado: GAD, Cuenca

Acción: Acoso laboral (Vulneración del derecho a la integridad personal, derecho al trabajo y a la salud)

Fecha: 27-07-2020

2. Antecedentes

El caso versa sobre la vulneración de derechos constitucionales, a una trabajadora pública, la cual posee discapacidad visual del 75%, la cual presta sus servicios profesionales al Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Cuenca, provincia del Azuay, en calidad de contadora. Ingresó a laborar en dicha institución mediante contrato de servicios ocasionales, posteriormente, gana concurso de méritos y oposición, y se titulariza para ocupar las funciones de contadora pública en dicha entidad. La accionante, manifiesta que, con el cambio de las autoridades de representación democrática, determinadas en el nuevo alcalde y concejales, se cambian a varios jefes departamentales, entre ellos, el director de talento humano y del departamento financiero; nuevos funcionarios públicos, que acosan laboralmente a esta funcionaria que acciona esta causa. El acoso laboral es tan intenso y grave, por lo que, ha producido en la víctima trastornos psicológicos y daños morales en su integridad personal; diagnosticándole médicos del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, enfermedad ocupacional, que tiene su origen en el estrés laboral, producido por varios trastornos que padece la servidora pública, a causa de la conducta efectuada en su contra, de acoso laboral.

La víctima con aquel dictamen médico, presenta la solicitud respectiva, para el cambio del lugar de trabajo, debido a que, es recomendación médica aquella disposición, con el objeto de garantizar la salud de la servidora pública. Los funcionarios públicos competentes, acatan

aquella disposición emitida por los médicos ocupacionales, cambiando del lugar de trabajo a la víctima; asignándole el cargo de supervisora del transporte público, trabajo que no se relaciona en absoluto con el cargo, por el cual ella ganó el concurso de méritos y oposición.

Ante esta situación, la víctima presenta la acción de protección, para que se le asigne un lugar de trabajo acorde que proteja su salud y esté relacionada con el cargo para lo cual ella tiene las aptitudes y conocimientos de realización. Si bien es cierto, lo manifestado es aceptado por el juzgador competente en primera instancia, el GAD, así como la Procuradora apelaron dicha decisión, recayendo la causa, en la Corte Provincial del Azuay, la cual realiza el respectivo examen a la causa y sentencia, resolviendo posteriormente.

Los criterios jurídicos fundamentados en la motivación de la sentencia, están determinados en establecer o no la vulneración de los derechos laborales, en lo referente aquellos derechos conexos como lo son el derecho a la integridad personal y el derecho a la salud.

La Corte Provincial, determina la vulneración de dichos derechos, ya que no existe justificativo de la no vulneración de los derechos constitucionales establecidos en la acción de protección, teniendo en cuenta que, en materia laboral se invierte la carga de la prueba. Entonces, para la Corte es evidente los daños producidos en la víctima, ya que, existen dictámenes médicos que lo determinan, los mismos que son negativos para la víctima ya que merman sus capacidades laborales y obstruyen el libre desarrollo de su personalidad.

Por lo que, la víctima presenta acción de protección fundamentada en la Constitución de la República del Ecuador y en la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, para que, mediante sentencia se la repare íntegramente por la vulneración de sus derechos constitucionales transgredidos, por mismos que están determinados en el derecho a al trabajo, la integridad personal y el derecho al libre desarrollo de la personalidad.

El análisis respectivo versa en específico, sobre el cambio del lugar de trabajo, por lo que, para la Corte representa vulneración de derechos laborales, en especial a la garantía del trabajo saludable y libremente escogido; esto debido a que, para el cambio del lugar de trabajo, nunca se preguntó a la víctima ¿si está de acuerdo con el mismos? Por lo que, no existía su consentimiento, sino más bien, fue un acto unilateral que vulnera los derechos de la servidora pública, ya que esta, no tiene conocimientos de aquella rama, lo que podría incrementar más aún sus trastornos, producidos por el desempeño de sus labores profesionales; es decir, por el acoso laboral que recibe por parte de sus compañeros de trabajo y por quienes ejercen funciones jerárquicas superiores.

3. Resolución

La decisión del juzgador respecto al proceso, es de aceptar parcialmente la pretensión de la acción de protección, es decir, reintegrar a la víctima a su puesto de trabajo en calidad de contadora; dispone que sus funciones las realice en un lugar acorde el cual no produzca daños a su salud; en un espacio y ambiente donde se garantice su dignidad y desempeño del trabajo saludable y libremente escogido.

4. Comentario del autor:

En el caso en análisis, se evidencia que existe la vulneración de los derechos de la persona trabajadora, en lo que respecta al derecho constitucional del trabajo, la integridad personal y la salud. Básicamente, la accionante manifiesta ser víctima de acoso laboral, conducta por la cual ha contraído enfermedad ocupacional, la misma que es efectuada por funcionarios públicos que tienen un mayor peso jerárquico dentro de la institución; es decir, el acoso laboral es efectuado en forma vertical. Es trascendental destacar que la víctima es una persona con discapacidad, lo cual representa doble vulnerabilidad respecto a las agresoras.

Si bien es cierto, la causa presentada tiene el aliciente del cometimiento del acoso laboral, la misma no se desarrolla sobre aquello, sino más bien, sobre la consecuencia producida sobre el acoso laboral; es decir, sobre la enfermedad profesional contraída por la víctima, la cual, de conformidad con las recomendaciones de los médicos ocupacionales, solicita el cambio de lugar de trabajo para precautelar su salud. Empero, los funcionarios competentes al momento de efectuar el respectivo cambio del lugar de trabajo, no consultan con la víctima, sino más bien, emiten resolución arbitraria, que se contrapone con la garantía constitucional del trabajo saludable, libremente escogido y aceptado.

En este punto es necesario resaltar los fines del acoso laboral, los cuales pueden estar enfocados en provocar que la víctima frene su desarrollo personal dentro del trabajo, por lo cual, los agresores ejecutan los actos dolosos que constituyen acoso laboral. Al momento de que la víctima es cambiada del lugar de trabajo, a un cargo con actividades distintas a las que ella tiene aptitud y conocimiento para realizarlas, aquella circunstancia del acoso laboral, se ve reflejada en el caso analizado; en otras palabras, los agresores acosaron y hostigaron a la víctima, para que ésta se canse o desgaste en su puesto de trabajo, y sea asignada a otro sitio.

El fallo de los juzgadores está determinado en que, existe la vulneración del derecho constitucional del trabajo, la integridad personal, ya que se ha comprobado daños psicológicos y morales en la víctima, y a la salud, debido a que la víctima ha contraído enfermedad profesional; por lo que, aceptan la acción de protección, ordenando su reintegro al cargo que

ella ocupaba y por el cual ganó concurso de méritos y oposición, además, disponiendo se le adecue un lugar de trabajo donde no peligre su integridad personal ni su derecho a la salud.

No obstante, en la causa en análisis, si bien es cierto, la enfermedad profesional es ocasionada producto de la agresión repetitiva y habitual por un lapso de tiempo prolongado. En la sentencia no existe ningún tipo de sanción para los agresores ni por lo menos un llamado de atención, o que la entidad pública tome medidas, a fin de erradicar el acoso laboral dentro de la institución.

En nuestro país, debido a la falta de regulación del acoso laboral dentro de la norma jurídica positiva, impide que los juzgadores se extralimitan pretendiendo sancionar esta conducta que afecta bienes jurídicos; por lo que, estos hechos suscitados en el lugar de trabajo quedan en la impunidad, o a su vez, sirven como causa para la terminación de la relación laboral; sin embargo, el daño producido en la víctima puede llegar a ser tan severo, que el mismo ocasiona enfermedades o trastornos que atentan contra el derecho al desarrollo personal de la víctima, afectando simultáneamente el derecho a la salud de la misma.

La falta de sanción debida, produce que esta conducta sea reiterada en el lugar de trabajo, y más aún cuando existe cierto grado de superioridad o poder de quien ejerce esta conducta que afecta derechos fundamentales. Siendo necesario, por ende, tutelar desde otras esferas las causas por las cuales el acoso laboral puede llegar a ser punible; con dichos presupuestos, la tutela de los derechos vulnerados por el cometimiento del acoso laboral, sería integra y se ajustaría a los principios constitucionales, dando como resultado la efectivizarían en la mayor medida de lo posible de los derechos del buen vivir, a través del ejercicio del derecho pleno al trabajo.

Caso No.2

1. Datos Referenciales

Juicio No.: 1593/16

Juzgado: AUDIENCIA PROVINCIAL DE ALICANTE

Víctima: A

Acusado: E

Delito: Acoso Laboral

Fecha: 20-11-2018

2. Antecedentes

El caso es desarrollado en la subsunción de los hechos en lo que la doctrina y el Código Penal español denominan acoso laboral; esto debido a que, la víctima en reiteradas ocasiones

es receptora de esta modalidad de la conducta, efectuada por su jefe superior, el cual realiza tratos denigratorios y humillantes que menoscaba la integridad psíquica y moral de la persona trabajadora.

Los hechos constitutivos del acoso laboral reprimidos por el Juzgado de lo Penal de primera instancia, que son apelados ante los juzgadores de alzada no son susceptibles de la adecuación de una mera broma efectuada por el sujeto activo del delito, por ello, el tribunal toma en consideración los hechos probados mediante el testimonio de los compañeros de trabajo quienes dan fe de los hechos denunciados que se adecuan a la conducta del acoso laboral.

Los hechos por lo cual la víctima denuncia acoso laboral, están determinados en los tratos humillantes, como por ejemplo, ubicarse un plátano en la zona genital y aludir directamente a la víctima, conferir un “guantazo” en el cuello de la víctima, mientras ella se encontraba laborando; realizar comentarios y expresar comentarios indecentes a la víctima; entre otros hechos realizados en forma dolosa y reiterada que produjeron humillación en la víctima, la cual ocupaba el cargo de ayudante de cocina, y el agresor era su jefe.

3. Resolución

Niega el recurso de apelación interpuesto por el acusado; por lo que, ratifica el fallo del Juzgado de lo Penal de primera instancia; es decir, ratifica que en el hecho denunciado y juzgado existió la ejecución de la conducta de acoso laboral en contra de la víctima, por lo que, condena a 6 meses de privación de la libertad al sujeto activo de la infracción, al pago de costas y multas.

4. Comentario del autor

Los jueces de alzada en la resolución del recurso de apelación establecen mediante criterios lógicos y razonables el ¿por qué? Los hechos suscitados en el lugar de trabajo en contra de la víctima producen que sean subsumidos en el delito de acoso laboral. Primeramente, manifiestan que aquellos hechos exceden el presupuesto fáctico, para ser tomados como mera broma de mal gusto, por parte del sujeto activo, ya que los mismos son denigratorios y humillantes; seguidamente, aquellos hechos no son aislados, sino más bien, son reiterados y efectuados en forma dolosa, que incluso llega a la agresión física al momento de proferir un golpe con un guante a la altura del cuello. Entonces, aquellos hechos apelados constituyen efectivamente acoso laboral, esto debido a que, existe menoscabo y vulneración de los derechos al trabajo y la integridad personal de la trabajadora.

Si bien es cierto, este tipo de acoso puede llegar a ser intangible, debido a que el resultado no es material como otro tipo de delitos; los jueces realizan la respectiva valoración íntegra de la prueba, para determinar la respectiva sanción, la misma que sirve como fundamento de prevención especial, para que el sujeto activo no vuelva a cometer este tipo de conductas y a su vez, y para la población en general, para que la misma se abstenga del cometimiento de esta infracción que vulnera derechos fundamentales.

En nuestro país, el acoso laboral no tiene una sanción establecida, por lo cual, el crecimiento de la misma es potencial, muy a pesar que en la mayoría de los casos, esta conducta no es denunciada por temor a represalias o temor perder el trabajo. Sin embargo, deben existir los mecanismos jurídicos suficientes, como es el caso de España, para sancionar y reprimir en forma justa, adecuada, proporcional y racional el acoso laboral, a fin de prevenirlo y erradicarlo en el mejor de los casos. Empero, para conseguir este objetivo, debe existir previamente la tutela integral de los derechos que se ven vulnerados por el acoso laboral, para lo cual, es trascendental la determinación de la sanción proporcional al victimario de acoso laboral y el establecimiento de la reparación integral a la víctima, a fin que la misma pueda ser compensada por la vulneración de sus derechos.

Es trascendental determinar que no todos los hechos que configuran el acoso laboral son punibles, debe existir la determinación plena de aquellos hechos que por su circunstancia configuran esta infracción que debe ser reprimida por el derecho penal, como es el caso de las bromas efectuadas en el trabajo, ya que las mismas no tiene intención dolosa de causar daño, la ejecución de las mismas atiende a la culpa, pero aquella no forma parte de los elementos de este tipo penal.

En consecuencia, es necesario la regulación normativa del acoso laboral en forma íntegra, con el objeto de erradicar esta conducta efectuada en el lugar de trabajo; ya que la misma merma el desarrollo de la personalidad de la víctima, a través de los tratos hostiles y humillantes, lo que ocasiona trastornos o enfermedades en el sujeto pasivo.

Caso No.3

1. Datos Referenciales

Juicio: Caso Télécom, Francia

Juzgado: Tribunal Correccional de París

Víctimas: pluralidad de víctimas, 39 trabajadores de la empresa Télécom

Acusado: D, P y O

Delito: Acoso Laboral

Fecha: 20-12-2019

2. Antecedentes

El caso en la parte fáctica tiene su inicio en la privatización de una empresa de comunicaciones del Estado francés, la misma que se encontraba en riesgo de quiebra, que es adquirida por empresarios privados, los cuales implementan una serie de estrategias con el objeto de generar utilidad de tal empresa. Entonces, los directivos de esta empresa se plantean en reducir el número de trabajadores de ciento veinte mil dos mil a cien mil trabajadores, es decir, tenían como objetivo reducir veintidós mil trabajadores; sin embargo, la empresa no estaba decidida a pagar indemnizaciones por despido de estos trabajadores, por ello, optaron como estrategia, que los mismo renuncien voluntariamente, para lo cual, crearon un ambiente laboral hostil, precario e inseguro, con condiciones laborales no acorde a los derechos humanos que generaba angustia e inestabilidad en los trabajadores.

Muchos trabajadores renunciaron, no obstante, algunos de ellos al no soportar la presión institucionalizada efectuada a través del acoso moral, ejercido en forma psicológica como física produjo que 19 personas se suiciden, 8 personas quedan con traumas y los demás restantes con graves afectaciones. Si bien es cierto, la empresa logró desvincular a muchos trabajadores por medio de este método, justificando aquello en la intención de salvar la empresa de la quiebra, para aquel propósito utilizaron una serie de métodos no acordes a los derechos de las personas trabajadoras, por ello, muchas personas se quitaron la vida.

El tribunal en el análisis respectivo, no adecua aquella conducta con el homicidio indirecto, porque menciona que debe probarse la relación directa entre el suicidio y las decisiones empresariales, asunto que resulta complicado porque no es una política taxativa escrita por la cual, los directivos de la empresa tienen como orden directa de los superiores acosar laboralmente a sus trabajadores con el objeto que los mismos renuncien.

Entonces, la conducta efectuada por los directivos radica en el acoso moral en el trabajo, llamado por los doctrinarios como acoso laboral; ya que en juicio se probó que, durante los años 2007 a 2010, la empresa acosó laboralmente de manera institucionalizada a sus trabajadores con el objeto que estos, renuncien voluntariamente a sus puestos de trabajo, reduciendo de esta forma la masa salarial y generando mayores utilidades para los inversionistas.

3. Resolución

El tribunal en la resolución de la sentencia, condena a tres directivos de la empresa de comunicaciones a un año de pena privativa de libertad, y el pago de la multa de 75.000 euros;

ya que, en el transcurso de los años 2007 a 2010 se comprobó que existió acoso laboral institucionalizado finalista; es decir, tenía como propósito la renuncia masiva de los trabajadores.

4. Comentario del autor

El caso en análisis toma gran relevancia a nivel mundial, ya que se constituye como un precedente de la sanción respectiva sobre el acoso laboral institucionalizado, que tiene como bien la vulneración de la estabilidad emocional de las personas trabajadoras, para que estas renuncien a sus puestos de trabajo, con el objeto de evitar el pago de las prestaciones que por ley le corresponden al trabajador, cuando éstos son desvinculados de la relación laboral por medio de la figura del despido intempestivo. La empresa que funge como el sujeto activo de la infracción, la cual está representada por los directivos sancionados a través de la ley penal francesa, realiza una serie de actos, con el objeto de hostigar al trabajador obligándole indirectamente a renunciar, en fundamento a la carga emocional precaria, que los sometan mediante los malos tratos en el lugar de trabajo.

En este caso en particular, el derecho a la integridad personal se ve sobre transgredido por lo cual, las personas trabajadoras de esta empresa optan por quitarse la vida; siendo la afectación crítica a la integridad psíquica, moral y física de los trabajadores, ya que esta conducta afectó la salud de los miembros que conformaban la relación de trabajo.

La importancia del análisis de este caso radica en que, no es necesario un acoso institucionalizado empresarial, para tipificar el acoso laboral; ya que el mismo es efectuado en aquellas relaciones de trabajo, donde el empleador con el objeto de pagar mayores prestaciones laborales al trabajador, toma como medida hostigarlo en forma reitera, prolongada y de manera dolosa, con la finalidad que el mismo tenga un quebrantamiento psicológico, lo que lo llevará a tomar la decisión de renunciar; sin embargo, esta estrategia del empleador, tiene daños colaterales que deben ser debidamente sancionados mediante un tipo penal autónomo, el mismo que a través de la función preventiva de la ley penal, permitirá a los individuos abstenerse del cometimiento de este tipo de infracciones que afecta a la integridad personal, el derecho al trabajo y a la salud de los miembros que conforman la relación de la trabajo.

El acoso laboral tiene distintos fines, por lo cual, el mismo es efectuado en forma vertical u horizontal; estos fines del acoso laboral son efectuados en forma dolosa, siendo trascendental que, la norma jurídica norme los presupuestos jurídicos idóneos a fin de prevenirlo y reprimirlos en el caso que se produzca el cometimiento del mismo. El caso analizado refleja la realidad de muchos trabajadores, sin embargo, como en este caso en

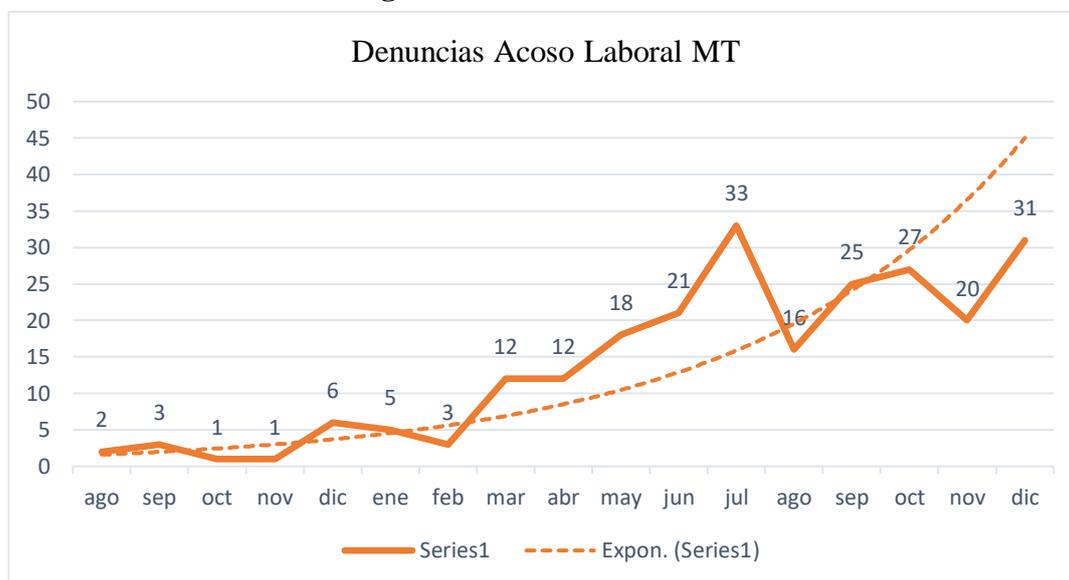
específico el acoso laboral fue ejecutado en gran escala los resultados de los mismos destacan más, de todos los 122.000 trabajadores de la empresa de las cuales gran parte de estos fueron acosados, ya que el propósito era reducir 22.000 trabajadores, solo 39 fueron considerados como víctimas, aun cuando el acoso laboral recayó en muchas más personas; sin embargo, aquello deja en evidencia que el acoso laboral existe, pero no siempre es denunciado, sino más bien, es una habitualidad aceptada por los miembros que forman parte de la relación laboral. Empero, aquello no quiere decir que el sistema normativo no deba tomar las medidas necesarias a fin de prevenir o sancionar; es necesario su regulación integra dentro de las distintas ramas del derecho, a fin de crear protección normativa total, respecto al acoso laboral.

6.4. Análisis de Datos Estadísticos

Para el desarrollo del análisis estadístico, se procede a la recopilación de información y datos oficiales de distintas instituciones públicas y a través de medios de comunicación, que han publicado información contrastada respecto al acoso laboral dentro del Ecuador en el periodo del año 2018 a 2021; por lo cual, procedo a realizar el análisis e interpretación respectivo de los datos estadísticos obtenidos en esta investigación.

6.4.1. Denuncias presentadas por acoso laboral ante el Ministerio del Trabajo

Figura 7. Cuadro Estadístico



Fuente: Ministerio del Trabajo/Dirección de Control e Inspecciones/Datos abierto: Loja 31 de enero de 2022

Autor: Carlos Alfonso Chacho Castillo

Análisis e interpretación del autor:

El incremento del acoso laboral en nuestro país es considerable, esto se debe a diversos factores económicos, sociales, políticos, culturales e incluso jurídicos. Según los datos

estadísticos proporcionados por el Ministerio del Trabajo, recopilados del mes de agosto de 2020 al mes de diciembre del año 2021, esta conducta que afecta el derecho al trabajo, la integridad personal y derechos conexos de la persona que integra la relación laboral, ha tenido un crecimiento considerable, datos por lo cual, se infiere fácilmente que, el acoso laboral, se está enraizando dentro del ambiente de trabajo, en nuestro Estado constitucional de derecho.

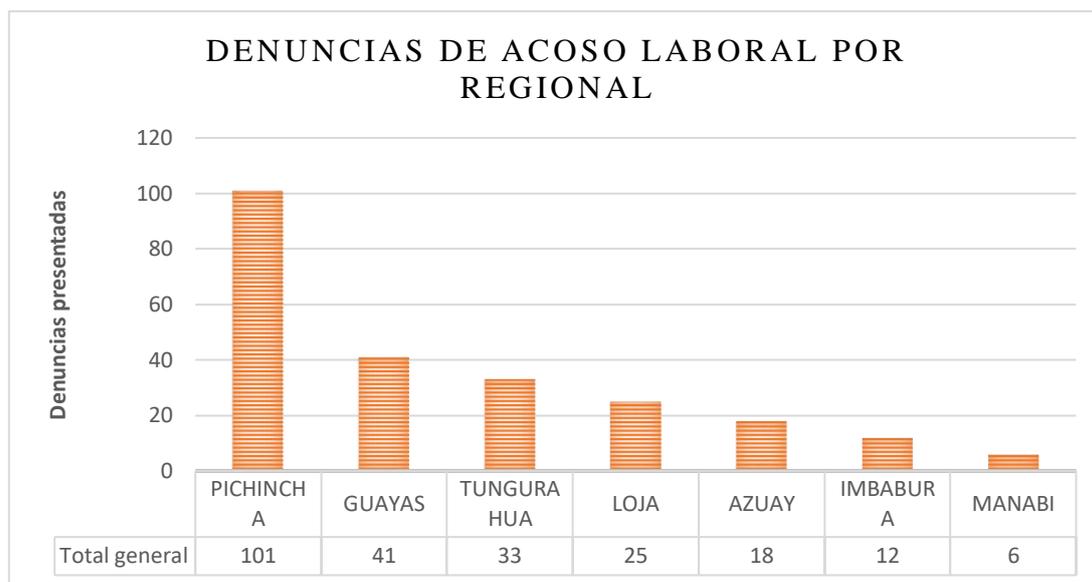
Si bien es cierto, en el 2017 se reconoce normativamente al acoso laboral, reformando el Código del Trabajo y la Ley Orgánica del Servicio Público, no obstante, aquellas normas simplemente reconocen la existencia del acoso laboral; empero, desde el legislativo no se otorga protección normativa suficiente, para prevenir, sancionar y erradicar esta conducta. El simple reconocimiento del acoso laboral, de ninguna manera previene esta conducta, sino más bien, la prevención, sanción y erradicación de esta conducta debe ser impulsada a través de la política pública y de lineamientos normativos, que tengan como objeto central crear un régimen jurídico integral, respecto a esta conducta, con lo cual se establezcan mecanismos de prevención y normas sancionadoras, con la finalidad de reprimir el acoso laboral y reparar íntegramente a la víctima de esta infracción.

En lo que respecta al factor económico y social, esta conducta del acoso laboral se incrementa debido a las pocas garantías de conseguir un trabajo estable, que sea la fuente del sustento diario de la persona trabajadora. En la gran mayoría de casos las personas trabajadoras que sufren acoso laboral, prefieren callar y no denunciar por temor a perder su puesto de trabajo. Sin embargo, es trascendental referir, que en lo que respecta a los derechos del trabajador, los mismos son de carácter irrenunciable, por ello, muy a pesar que el trabajador acepte aquel ambiente hostil de trabajo, el Estado tiene como obligación constitucional promover la adecuación de los lugares de trabajo, a fin de garantizar el trabajo saludable y libremente escogido; por ende, teniendo la obligación de combatir esta conducta del acoso laboral.

Entonces, resulta trascendental crear preceptos normativos, a fin de promover la prevención, sanción y erradicación de esta conducta por medio de la política pública, la cual hace partícipe a una serie de instituciones y organismos, que actúan en forma concatenada y sistémica, cuyo objetivo se centra en tratar de prevenir el acoso laboral.

6.4.2. Acoso laboral en el Ecuador de acuerdo a las denuncias regionales presentadas en el año 2020 a 2021

Figura 8. Cuadro Estadístico



Fuente: Ministerio del Trabajo/ Dirección de Control e Inspecciones/Datos abierto: Loja 31 de enero de 2022

Autor: Carlos Alfonso Chacho Castillo

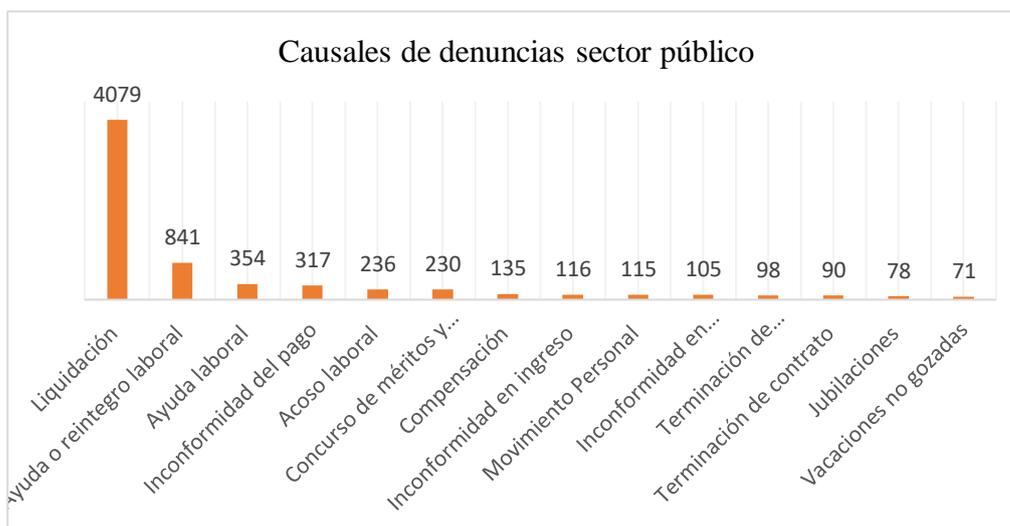
Análisis e interpretación del autor:

El acoso laboral es un problema social-laboral presente en nuestro país desde hace mucho tiempo atrás, el cual ha sido reconocido a partir del año 2017, fecha en la que comienzan los registros de denuncias de este tipo ante el Ministerio del Trabajo. En el presente análisis estadístico, se interpreta el número de denuncias presentadas por cada dependencia regional del Ministerio del ramo, realizando la valoración objetiva del incremento de las denuncias presentadas, por quienes se ven afectados por esta conducta. Para lo cual, se analiza aquellas provincias con más alto índice de denuncias presentadas por esta infracción, estando en los primeros lugares, las provincias en las cuales se concentra la economía del país, es decir, aquellas provincias donde mayor cantidad de plazas de empleo existe; siendo estas provincias Pichincha y Guayas. Sin embargo, en los datos obtenidos es curioso que la provincia de Loja, la cual no está dentro de las ciudades con la mayor población económicamente activa, se encuentre en el cuarto lugar de las dependencias regionales con mayor índice de acoso laboral; por lo cual, se deduce que, este se presenta en todas las partes del país, existiendo ciertos lugares donde se denuncia más que en otros.

No obstante, es imperioso manifestar que, como se lo menciona en líneas anteriores, estas son las denuncias presentadas, empero, en la mayor cantidad de casos, las víctimas de acoso laboral no realizan la respectiva denuncia, sino más bien, prefieren callar ante la agresión y violencia en el Trabajo, con el objeto de no perder su empleo.

6.4.3. Acoso laboral en el Ecuador quinta causa por las cuales más se presentan denuncias en el sector público

Figura 9. Cuadro Estadístico



Fuente: Ministerio del Trabajo/Dirección de Control e Inspecciones/Datos abierto: Loja 31 de enero de 2022

Autor: Carlos Alfonso Chacho Castillo

Análisis e interpretación del autor:

La causal de denuncia del acoso laboral dentro del sector público, se encuentra en la posición número cinco de los motivos por los cuales los empleados públicos presentan denuncias ante el Ministerio del Trabajo. Esta gran cantidad se debe en gran medida, en que muchos de aquellas personas plantean esta causa de denuncia, porque tienen los mismos estabilidad laboral dentro de la dependencia de la cual prestan servicios, debido a que, gozan de nombramiento, por ello, los servidores públicos poseen más seguridad para plantear denuncias por esta causa.

En cambio, en el sector privado al no gozar de estabilidad laboral las personas trabajadoras, muchas veces guardan silencio y no denuncian este tipo de violencia ejercida en el lugar de trabajo, con la finalidad de no perder su empleo, ya que el mismo en países como el nuestro es difícil de conseguir.

No obstante, si bien es cierto el Ministerio de Trabajo resuelve la mayor parte de las denuncias presentadas, no hay que obviar de ninguna manera que, las personas que comente acoso laboral no reciben la sanción adecuada, ni la víctima recibe la debida reparación integral; por lo que, los servidores públicos suelen concurrir a la vía constitucional para demandar sus derechos constitucionales vulnerados debido al acoso laboral, tal cual se lo analizado en el análisis de casos en el presente trabajo de titulación.

7. Discusión

En la presente discusión de los resultados obtenidos de la investigación de campo, se procede a su aplicación para lograr la verificación de los objetivos y la contratación de la hipótesis, que a continuación se detalla.

7.1. Verificación de los objetivos

El subtema de la verificación de los objetivos, es analizado y sintetizado en fundamento a los objetivos planteados en el proyecto de tesis legalmente aprobado; en el cual consta un objetivo general y tres objetivos específicos, que a continuación son verificados.

7.1.1 Verificación de objetivo general

El objetivo general del proyecto de tesis legalmente aprobado, es el siguiente: **“Realizar un estudio conceptual, doctrinario, jurídico y comparado del acoso laboral, dentro del ordenamiento jurídico positivo ecuatoriano”**

El objetivo enunciado se verifica en la presente tesis con el desarrollo de la revisión de la literatura, la cual consta de un marco conceptual, doctrinario, jurídico y derecho comparado. Encontrándose las siguientes categorías en el marco conceptual: Trabajo, Derecho Laboral, Principios del Derecho Laboral, Sujetos de la Relación Laboral, Derecho Penal, Delito, Pena, Acoso Laboral, Reparación Integral; en Marco Doctrinario se desarrollan los temas de la Humanización y Dignificación del derecho al trabajo, Conflictos Laborales Entre Los Sujetos Que Integran La Relación de Trabajo Individual, Obligaciones de los empleadores y trabajadores y prohibiciones de los mismos, Nociones básicas del acoso laboral, Modalidad de la Conducta y tipos de acoso laboral, Efectos y trastornos producto del acoso laboral, El bien jurídico del acoso laboral y Procesos de criminalización, penalización y judicialización; en el marco jurídico se interpreta y analiza normas, reglas y principios relacionados al acoso laboral y la protección de los derechos del trabajo y la integridad personal, determinadas en la Constitución de la República del Ecuador del año 2008, el Convenio 190 Sobre La Eliminación De La Violencia Y El Acoso En El Mundo Del Trabajo, el Código Orgánico Integral Penal, la Ley Orgánica del Servicio Público, el Código del Trabajo. En el derecho comparado el Código Penal de Francia; la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, España; Código Penal Federal, Nuevo Código Publicado en el Diario Oficial de la Federación; y, Protection From Harassment Act 2014 “Ley de Protección Contra el Acoso” Singapur.

7.1.2 Verificación de los objetivos específicos

En el proyecto de tesis legalmente aprobado, están planteados tres objetivos específicos, los cuales se procede a verificar a continuación.

El primer objetivo específico es el siguientes:

“Evidenciar que, el acoso laboral transgrede los derechos constitucionales de la víctima, afectando su integridad física, psíquica, moral o sexual”

El objetivo en referencia se logra verificar con el estudio del análisis de casos, donde en la sustanciación de dichos procesos con el objeto de administrar justicia se evidencia la vulneración de este derecho a la integridad personal, contenido en el numeral 3 del artículo 66 de la Constitución de la República del Ecuador, en lo referente a nuestra legislación interna. La vulneración del derecho enunciado de acuerdo a los casos estudiados que corresponden a sentencias dictadas por otros sistemas normativos distintos al nuestro, permiten contemplar en forma cierta los efectos que la conducta del acoso laboral provoca en la víctima, por ello, esta conducta es reprimida por medio del derecho penal. En el análisis del caso de Télécom, emitido por la administración de justicia penal de Francia, los magistrados dentro de la motivación de la sentencia enuncian en forma detallada los hechos por los cuales el acoso laboral transgrede la integridad de la persona, la cual va mucho más allá que la simple afectación moral de la víctima del hostigamiento laboral; en dicho caso, la afectación a la integridad personas de los trabajadores de dicha empresa, sobrepasa los límites psíquicos de algunos trabajadores, causándole trastornos y enfermedades ocupacionales, y en otros casos siendo impulso aquel acoso, para optar por el suicidio, como solución para mitigar los efectos patológicos psíquicos contraídos en las víctimas de acoso laboral de dicha empresa.

Además, con el análisis del estudio del caso resuelto por el sistema jurídico español, se deja plasmada en forma explícita la vulneración del derecho a la integridad personal, la misma que según el ordenamiento jurídico y la doctrina está configurada por una serie de elementos que la configuran, con el objeto que esta sea íntegra; estos elementos están determinados en la integridad física, psíquica, moral y sexual de la persona. En aquel caso analizado, el victimario valiéndose del poder que mantenía en la relación laboral ejecutada mediante su conducta dolosa actos que constituyen acoso laboral, los cuales colocan a la víctima en situación de vulnerabilidad, debido a los daños morales producidos en ella. Por ello, los magistrados encargados de administrar justicia a través del sistema penal, manifiesta la evidente vulneración del derecho a la integridad personal, en consecuencia, declaran la culpabilidad del sujeto activo de la infracción penal.

Y, finalmente en lo respecta al estudio de casos, la justicia constitucional mediante acción de protección, falla a favor de la víctima, ya que la misma es víctima de esta conducta, la misma que según estudios de médicos ocupacionales le ha producido una enfermedad

profesional, por ello, los galenos recomiendan que la misma sea ubicada en un sitio acorde, en fundamento a la garantía laboral comprendida en el artículo 326 de la norma suprema, donde se establece que la persona tiene derecho a desarrollar sus actividades laborales en un ambiente de trabajo saludable y libremente escogido. Básicamente, la adquisición de aquella enfermedad ocupacional determinada en el estrés, es originada por la excesiva presión a causa del acoso laboral; es decir, existe una transgresión evidente del derecho a la integridad persona y el derecho a la salud, este último que se relaciona con el ejercicio de otros derechos, entre ellos el trabajo de conformidad al artículo 32 de la Constitución de la República del Ecuador.

Para afianzar la verificación del objetivo en referencia, es trascendental tomar en consideración la pregunta dos de la encuesta realizada a los profesionales del derecho, la misma que taxativamente se planteó de la siguiente manera: ¿Cuáles cree que son los principales derechos constitucionales vulnerados por la comisión de la conducta del acoso laboral? En aquella pregunta dispuesta a encuesta, la mayoría de los profesionales del derecho considero que, el principal derecho vulnerado por la comisión del acoso laboral, responde al derecho a la integridad personal; no obstante, con la vulneración de este derecho se transgreden derechos conexos como el derecho a la salud, al libre desarrollo personal, el derecho a la dignidad y por supuesto el derecho al trabajo. La afectación del derecho a la integridad personal produce un cúmulo de consecuencias y efectos en la persona víctima, causándole por ende menoscabo en el goce y ejercicio de los derechos constitucionales del buen vivir.

El segundo objetivo específico es el siguientes:

“Determinar la imperiosa necesidad de incorporar dentro del Código Orgánico Integral Penal, el acoso laboral, como conducta punible”

Este objetivo se logra verificar por medio del marco teórico, el marco jurídico, la aplicación de la encuesta, entrevista y el respectivo análisis estadístico. Primeramente, con el desarrollo de las categorías planteadas con el objeto de contextualizar la problemática originada por el acoso laboral, se evidencian una serie presupuestos normativos determinados en derecho, garantías y principios que deben ser normandos con el objeto de crear un sistema normativo íntegro, el cual permita tutelar y proteger efectivamente los derecho vulnerados por el hostigamiento laboral, entonces, estas categorías desarrollada en el marco conceptual dirección mediante el estudio de figuras jurídicas la necesidad de incorporar el acoso laboral dentro del catálogo de infracciones penal con el objeto de crear un régimen jurídico penal respecto a esta conducta que afecta un cúmulo de derechos conexos que se desprenden de la lesión del bien jurídico de la integridad personal.

En segundo orden, el marco jurídico establecido en el análisis del Convenio 190 de la OIT, el cual exhorta a los Estados partes que han suscrito y ratificado dicho convenio, tomen las medidas legislativas necesarias a fin de mitigar y erradicar dicho problema que afecta el ejercicio y goce del derecho humano al trabajo. Además, la norma constitucional determina que el estado debe garantizar la realización de los derechos del buen vivir, entre ellos el trabajo, por lo cual, debe dotar de normativa eficaz, que permita contrarrestar la conducta del acoso laboral, la misma que afecta a los derechos de la persona víctima, derechos que son catalogados como bienes jurídicos que deben ser protegidos por el derecho penal, para con ello interponer una sanción, establecer una reparación integral justa y acorde a la vulneración de sus derechos, y mediante la función motivadora de prevención general y especial, evitar que ésta conducta del acoso laboral continúe perpetrados dentro del Estado Constitucional de derechos.

Con la pregunta tres y cuatro de la encuesta se verifica el objetivo específico planteado; en la pregunta número tres que consiste: ¿Cree que es necesario penalizar el acoso laboral, a fin de proteger el derecho a la integridad personal y al trabajo? Las respuestas manifestadas por los profesionales del derecho arrojan con un 86,7% que es necesario y fundamental penalizar el acoso laboral, ya que esta conducta según los datos estadísticos se ha incrementado en nuestro país, por ello es imperioso normar a través del derecho penal esta conducta, a fin de reprimirla y prevenirla a la vez, para con ello proteger los bienes jurídicos de los titulares de derecho. Además, con la pregunta cuatro de la encuesta que referiré a ¿Cree usted, que el acoso laboral debe ser prevenido mediante la función preventiva de la ley penal? El 80% de la población encuestada cree que es fundamental, ya que con ello se dotará de mayor protección normativa a los derechos laborales, los mismo que desde la vía jurisdiccional no penal no han sido desarrollados, siendo por ende fundamental tomar en consideración la legislación comparada, donde sí se establece esta conducta dentro del campo penal, reprimiendo y juzgando con la finalidad de erradicar la misma.

La entrevista también verifica este objetivo, ya que, en la tercera interrogante se preguntó ¿Qué opinión le merece que, el acoso laboral sea tratado como conducta punible, a fin de garantizar la reparación integral a la víctima y establecer la sanción proporcional al victimario? Tendiendo cómo respuestas de los profesionales del derecho que es imperioso incorporar esta conducta en la ley penal, para crear protección eficaz que contribuya a prevenir y erradicar este mal social laboral que afecta a la víctima y terceros, por la transgresión y vulneración del derecho a la integridad personal y otros derechos conexos del trabajo.

Y, la verificación del objetivo con el análisis estadístico refleja que, la conducta del acoso laboral se viene paulatinamente incrementando dentro de nuestro país, ya que, un promedio de 2 a 26 personas denuncian mensualmente acoso laboral; si bien es cierto las denuncias son tramitadas en vía administrativa a través del Ministerio del Trabajo, esta institución se limita a establecer si el mismo éxito o no, de existir esta conducta sanciona al infractor con los efectos del despido intempestivo, o a su vez faculta a la víctima para que ella continúe con la tramitación de un visto por bueno por esta causal, para que prevalezcan sus derechos vulnerados; sin embargo, los efectos del bueno son los mismos que los del despido intempestivo, es decir, solo se separa al victimario del trabajo, más no se valora aspectos subjetivos de la víctima como su integridad o salud, para sancionar y establecer sanciones proporcionales acordes y una reparación integral justa.

El tercer objetivo específico es el siguiente:

“Construir un proyecto de reforma al Código Orgánico Integral Penal, que tipifique el delito de acoso laboral, para tutelar el bien jurídico del trabajo y sus derechos conexos, garantizando por ende la reparación integral de la víctima y la sanción proporcional al victimario”

El objetivo específico tres se verifica con la aplicación de la sexta pregunta de la encuesta, que manifiesta lo siguiente: ¿Está usted de acuerdo, en la elaboración de un proyecto de ley al Código Orgánico Integral Penal, a fin que el mismo determine la sanción proporcional al victimario de la conducta del acoso laboral y establezca la reparación integral a la víctima? De la totalidad de las personas encuestadas que corresponden a 30 personas, el 83, 3% consideran estar de acuerdo en la elaboración de un proyecto de ley a fin de reformar el Código Orgánico Integral Penal, para tipificar el delito de acoso laboral, a fin de tutelar el bien jurídico del trabajo y sus derechos conexos, garantizando por ende la reparación integral a la víctima y la promoviendo la sanción proporcional al victimario de esta conducta. Aquellas respuestas están fundamentadas en que, resulta fructífero normar esta conducta para la incorporación respectiva del acoso laboral como conducta punible, para lo cual, es requisito sine qua non reformar la ley penal.

La entrevista también contribuye a verificar el objetivo, ya que, en la pregunta seis se consultó a los profesionales del derecho ¿Qué sugerencia daría usted, para garantizar la integridad personal de las personas trabajadoras, a fin que no sean víctimas de acoso laboral? Algunas respuestas vertidas están enfocadas en la creación de un sistema normativo íntegro con el objeto de tutelar los bienes jurídicos protegidos por el cometimiento de la conducta del

acoso laboral, para cual, la ley penal debe ser reformada, a fin de establecer los respectivos parámetros que han de describir la conducta del acoso laboral, para juzgarla y reprimirla, a fin de prevenirla y erradicarlo a un futuro, mientras tanto, sancionarla de la forma correcta para evitar que la misma se enraíza.

7.1.2. Contratación de Hipótesis

La hipótesis planteada en el proyecto legalmente aprobado, es la siguiente y se procede a su contratación:

“La no tipificación del acoso laboral como tipo penal, origina que este tipo de conducta atentatoria al derecho al trabajo continúe incrementándose en nuestro Estado constitucional de derechos, afectando directamente a los sujetos que integran la relación laboral, ya que vulnera el derecho al trabajo y sus derechos conexos que construyen el buen vivir”.

La hipótesis planteada en el proyecto de tesis legalmente aprobado se logra contrastar primeramente con los datos estadísticos, debido a que, según estos datos tomados del ministerio de trabajo los casos por acoso laboral en nuestro Estado constitucional de derechos se han incrementado paulatinamente, muy a pesar que los mismos en la mayoría de los casos no son denunciados por temor a que el victimario tome represalias control la víctima. En consecuencia, está no tipificación del acoso laboral como infracción punible produce un incremento considerable de esta conducta, que se enraíza y se vuelve habitual en el lugar de trabajo, afectado, por ende, los derechos constitucionales del trabajo y la integridad personal, los cuales están configurado por derechos conexos que de igual forma son vulnerados o menoscabados por la falta de norma integral que proteja a las personas contra esta conducta; siendo el derecho penal, un medio para contrarrestar el acoso laboral.

La revisión de literatura coadyuva a contratar la hipótesis de manera eficaz y oportuna, debido a que, con el desarrollo el marco conceptual se evidencia en forma explícita los efectos negativos que produce en la víctima esta conducta ejecuta dentro del lugar de trabajo; no obstante, aquella afectación no es sólo para la víctima, sino también es para todo el trabajo en general, ya que, la víctima de esta conducta no produce de igual manera, que si lo hiciera si no fuera el sujeto pasivo del hostigamiento laboral. Por lo cual, la no tipificación del acoso laboral es causa que la misma se incremente en nuestro país, siendo necesario la legislación normativa penal de esta conducta, para prevenirla mediante la función motivadora de la pena; ya que, la no tipificación actual, desencadena que la misma se ejecute de manera habitual y casi normal

en el lugar de trabajo, lo que en consecuencia afecta los derechos de las personas que integran la relación laboral.

El Marco doctrinario permite reflejar los alcances y efectos negativos que el acoso laboral produce inexorablemente en la víctima, en el desarrollo de las categorías planteadas se dilucida los trastornos que produce esta conducta en el sujeto pasivo de la infracción; empero, la no tipificación actual del acoso laboral, conlleva que el mismo no tenga una sanción acorde al daño producido en la víctima, no existiendo ningún tipo de intimidación o coerción normativa para el agresor, entonces este, realiza aquellas conducta de manera habitual ya que sabe que no será sancionado más que con penas de carácter administrativo que no cumplen de ninguna manera con la función de prevención que conductas que afecta bienes jurídicos protegidos. Por lo tanto, la no consideración penal del acoso laboral incrementa este mal social laboral dentro de nuestro país, afectando, por ende, derechos de los sujetos que integran la relación laboral cuando éstos son víctimas, no permitiéndoles alcanzar el buen el vivir, planteado dentro de la norma suprema de nuestro Estado constitucional de derechos.

Se contrasta la hipótesis, además, con el estudio de casos. En el análisis respectivo de las sentencias planteadas a estudio en la presente tesis, se deja constancia de la necesidad de incorporar dentro de la ley penal esta conducta, esto debido a que, el acoso laboral en nuestros días es habitual dentro del lugar de trabajo, los sujetos que integran la relación laboral aún se resisten a denunciar plenamente esta conducta cuando ellos son víctimas, esto porque, temen a qué el victimario tome represalias contra ellos, lo que a su vez genera que exista vulneración de derechos constitucionales, y que los mismos se continúen incrementando, ya que no existe protección normativa que contribuya para que la misma se disminuya o erradique, como la ley penal, que dentro de sus funciones está la de actuar como medida preventiva, para que los sujetos se abstengan de la realización de esta conducta, por temor a recibir una sanción penal determinada en un castigo o una pena. Sin embargo, como actualmente aquello no existe, siendo el acoso laboral una conducta irrelevante para el derecho penal, el mismo se enraíza dentro del lugar de trabajo, existiendo en efecto negativo vulneración de derechos fundamentales de la persona víctima de esta conducta.

La técnica de la encuesta también contribuye a contrastar la hipótesis, ya que, en aquella batería de preguntas planteadas a los profesionales del derecho se pregunta en la Cuarta pregunta: ¿Cree usted, que el acoso laboral debe ser prevenido mediante la función preventiva de la ley penal? Tendiendo cómo respuestas de un 80% que es fundamental que el acoso laboral sea prevenido mediante la ley penal, ya que los mecanismos extrapenales no han servido de

mucho para mitigar y erradicar esta conducta, lo que en consecuencia genera que la misma se incremente dentro de nuestro país, afectando derechos constitucionales como el derecho al trabajo, el derecho a la integridad personal y derechos conexos que se derivan de estos, menoscabado por ende las oportunidades laborales del desarrollo personal de la persona trabajadora por medio del ejercicio del derecho al trabajo.

En la quinta pregunta de la entrevista se planteó a los profesionales del derecho: ¿Cree usted, que es necesario tutelar el bien jurídico de la integridad personal y el derecho al trabajo, debido a los altos índices de acoso laboral? Las respuestas obtenidas fueron afirmativas, por lo que, según criterio de los entrevistados el acoso laboral vulnera una serie de derechos y muy a pesar que en la mayoría de los casos no sea denunciado, esto por ningún motivo resta valor para que esta conducta sea erradicada, ya que la simple afectación de los derechos constitucionales es motivo para que el legislador tome cartas en el asunto y cree mediante norma medidas que mitiguen, disminuyan y erradiquen este tipo de conducta que afecta a los sujetos de la relación laboral, por la vulneración de los derechos establecidos en la formulación de la hipótesis.

7.3. Fundamentación Jurídica de la Propuesta de Reforma

Desde el estudio Doctrinario se concibe al acoso laboral como aquella conducta que afecta la integridad personal, efectuada por la ejecución u omisión de actos de hostigamiento que transgreden la dignidad e integridad personal de la persona, que integra relación de trabajo. El acoso laboral vulnera una serie de derechos y principios, como el derecho al trabajo o la integridad personal; principios tales como el de libre desarrollo personal de igual y no discriminación entre otros.

La norma Constitución de la República del Ecuador, prevé en el artículo 33 el derecho al trabajo, el cual lo conceptualiza como un derecho y un deber social, derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía; por lo cual, humaniza y dignifica este derecho fundamental de conformidad a disposiciones constitucionales, determinadas en los principios establecidos a partir del artículo 325 de aquel cuerpo jurídico. El trabajo es un derecho fundamental relativo a toda persona con capacidad legal para ejercerlo, se constituye como un derecho ya que, las personas titulares del mismo, tienen la oportunidad de acceder a fuentes laborales con el objeto de sobrevivir y desarrollar sus aptitudes y capacidades que se constituyen como fuente de la realización personal. Es un derecho social, ya que, los trabajadores con su esfuerzo y dedicación deben aportar íntegramente a las aspiraciones de desarrollo y consolidación economía financiera del Estado; por ende, el mismo llega a formar

parte de los derechos económicos. En consecuencia, el trabajo se constituye como aquel derecho humano que protege al trabajador frente a los abusos propios que podrían surgir de la relación de dependencia laboral, por lo cual, la Constitucionalización del trabajo, lo humaniza y dignifica, con el objeto de establecer condiciones óptimas laborales para el desarrollo personal de los sujetos que integran el trabajo.

El derecho al trabajo se relaciona con el ejercicio de otros derechos como lo son el derecho a la salud o la integridad personal. En lo referente al derecho a la salud, contemplado en el artículo 32 de la norma constitucional, el mismo se vincula expresamente con el derecho al trabajo, por lo que, los principios que sustentan el derecho al trabajo determinado en el artículo 326, específicamente en el numeral 5, establece que, toda persona tendrá derecho a desarrollar sus actividades laborales en un ambiente adecuado y propio, el cual debe garantizar la salud e integridad personal del trabajador o sujetos de la relación laboral. La regulación constitucional del derecho al trabajo que tiene como objeto humanizarlo y dignificarlo, está íntegramente ligado entre disposiciones de la parte dogmática con la parte orgánica de la Constitución, por ello, se norma en el artículo 33 el derecho al trabajo y a partir del artículo 325 al 333, normas que han de permitir el ejercicio óptimo de dicho derecho. Mediante estas disposiciones normativas, se intenta salvaguardar los intereses de la persona trabajadora a fin que ésta se pueda desarrollar íntegramente. Además, aquellas disposiciones son concordantes con los principios de aplicación de los derechos establecidos en el artículo 11 de la norma suprema de nuestro Estado.

Dentro de los derechos de libertad comprendidos en el artículo 66 de la Constitución, está incorporado el derecho a la integridad personal, el cual, se encuentra en el numeral 3 del artículo en referencia. La integridad personal está compuesta por la integridad física, psíquica, sexual o psicológica, es decir, comprende todo un conjunto que garantiza la salud de la persona. Mediante la positivización del derecho a la integridad personal, se humaniza y dignifica ciertos derechos, como el derecho al trabajo, ya que los elementos que configuran la integridad personal, deben ser protegidos y no vulnerados o menoscabados por el hecho de constituir una relación laboral.

La norma suprema constitucional, contiene derechos de protección, donde se encuentran normados el derecho a la tutela judicial y efectiva, el derecho al debido proceso, garantías básicas para las personas privadas de la libertad, derechos de las víctimas y el derecho a la seguridad jurídica, entre otros. El derecho a la tutela judicial efectiva, refiere aquella facultad que tiene la persona para que, mediante un proceso de administración de justicia se

resuelva el conflicto o controversia que afecta sus derechos, para lo cual, se observan las reglas determinadas en derechos y garantías del debido proceso, a fin que, la resolución del procedimiento sea justa, se adecue a la verdad y por ende permita la realización de la justicia. La norma constitucional, protege incluso a las personas que han cometido infracciones penales, por ello, el poder punitivo se encuentra limitado por disposiciones de rango constitucional, que tienen a humanizar las penas y evitar tratos crueles, sino más bien, se construye un sistema de rehabilitación social, para la reinserción del sujeto activo de la infracción a la sociedad como ente útil, el cual no representa peligro para la sociedad, buena, esta particularidad es debatible, sin embargo, aquello no deja de ser la finalidad del sistema de rehabilitación social. De igual forma, se prevén derechos para la víctima, por lo que, a la misma debe repararla y brindarle la protección debida, para que ésta recupere la confianza social, que le ha de permitir desarrollar sus aptitudes y capacidades. En lo que respecta a la seguridad jurídica, la misma está ligada a la aplicación de las normas claras, previas, públicas y aplicables, por lo cual, las infracciones penales para ser reprimidas por el poder punitivo del estado, deben estar previamente legisladas, es decir, si no están positivizadas no podrían ser juzgadas, por ende, no existiría infracción penal respecto a la conducta efectuada.

El Convenio 190 de la OIT, conceptualiza a la violencia en el trabajo en su artículo 1, inciso uno, como: El 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. La Organización Internacional del Trabajo, a fin de proteger el derecho humano al Trabajo, en lo referente a la salud e integridad personal de la persona trabajadora; se ha reunido para que, mediante convenio suscrito entre diversos Estados adheridos a esta organización, los cuales han ratificado, con el objeto de establecer medidas legislativas internas a fin de erradicar este problema, por lo que, el convenio define a la violencia o acoso en el trabajo, en el artículo 1, donde determina que esta modalidad de expresión de la violencia se suscita por un conjunto de actos que tienden a causar daño a la víctima, produciendo efectos o trastornos en el ámbito de la integridad física, sexual, psíquica o moral.

La aplicación del convenio en la esfera de las legislaciones nacionales, está determinada tanto para el campo laboral público como privado, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 2; es decir, no realiza ningún tipo de distinción, ya que el objeto del mismo es erradicar la violencia o acoso en el trabajo. Además, prevé el convenio que, los Estados que ratifiquen el

mismo adopten todas las medida legislativas necesarias a fin de erradicar por completo este fenómeno que afecta los derechos fundamentales del trabajo, por lo que, la persona trabajadora sufre un menoscabo tanto integridad personal como salud; en consecuencia, el convenio exhorta a los Estados, para que éstos incorporen en sus legislaciones nacionales mecanismos de prevención y de represión ante el cometimiento de estas conductas contrarias a los derechos humanos de las personas trabajadoras.

El Convenio determina ciertas modalidades por las cuales se puede ejecutar la conducta y requisitos por los cuales se considera violencia y acoso laboral. En primer orden se determina que la modalidad de la conducta puede estar ejercida por acción u omisión que vulnere los derechos fundamentales de la víctima con el objeto que esta sufra un menoscabo en su salud o integridad personal; el segundo lineamiento, es la catalogación de violencia o acoso laboral, por ello determina que, aquella conducta debe ser ejercida con ocasión del trabajo o que se refiera directamente a este.

El Código Orgánico Integral Penal, determina que la intervención penal se justifica, cuando esta tenga como objeto juzgar y reprimir la conducta contraria a un bien jurídico protegido, y que, los mecanismos extrapenales sean insuficientes, para la protección de aquel derecho. En lo que respecta al acoso laboral, las normas no penales, se han evidenciado que son insuficientes y nulas, para sancionar efectivamente está conducta que vulnera una serie de derechos, por lo que, es necesario la intervención penal, a fin de sancionar aquella infracción, y con ello generar mecanismos de prevención, a través de la función motivadora de la pena.

La Ley Orgánica del Servicio Público, define al acoso laboral, en el artículo 24.1, como aquel comportamiento que atenta contra la dignidad de la persona, ejercida en forma reiterada, la cual es potencialmente lesiva, es ejecutada en el lugar de trabajo por cualquiera de los sujetos de la relación laboral, que tiene como resultado la afectación de la persona por medio del menoscabo, maltrato, humillación o bien que amenace o perjudique la situación laboral. El acoso puede considerarse como una actuación discriminatoria que incluye la filiación sindical o gremial. La Ley Orgánica del Servicio Público, prevé como sanción para quien cometa acoso laboral, la destitución; normando el acoso laboral como causal de cesación de funciones según lo establecido en las letras L y Ñ del artículo 48, más no promueve ni establece ningún tipo de medida reparatoria para la víctima de esta conducta que lesiona bienes jurídicos.

El Código del Trabajo, define el acoso laboral; empero, no prevé medidas de reparación integral a la víctima de acoso laboral, ni aún menos, la sanción determinada para el infractor, teniendo en consideración que la modalidad de esta conducta puede ocasionar daños graves en

la salud e integridad física de quien recibe aquellas acciones u omisiones que constituyen acoso laboral.

Con los resultados de opinión determinados en la entrevista se deja en evidencia la necesidad normativa de incorporar al acoso laboral dentro del catálogo de infracciones penales con el objeto de crear protección jurídica para la víctima de esta conducta antijurídica y a su vez, establecer lineamientos para la reparación integral, lo que en efecto desencadena que el acoso laboral se disminuya debido a que, la persona agresor a por temor a ser sancionada por la penal se abstendrá de realizar actos en contra de la víctima que constituyen acoso laboral.

De la totalidad de los encuestados, la mayoría de ellos considera que es factible jurídicamente normar dentro de la penal el acoso laboral, ya que esta conducta afecta derechos constitucionales por lo que, no permite que la víctima de esta conducta construya su buen vivir, que es el estado objetivo de bienestar por medio del ejercicio de los derechos constitucionales establecidos en la parte dogmática de la norma suprema de nuestro Estado.

Con el estudio de casos se evidencia protección normativa actual es pobre y precaria, por lo que, aquellos actos que constituyen acoso laboral quedan impunes, debido a que, no se sancionada en la proporcionalidad que debe hacérselo al agresor, ni tampoco se fija una reparación integral acorde y justa para la víctima, lo que en consecuencia refleja vulneración de derechos constitucionales. Por lo tanto, resulta trascendental la tipificación del acoso laboral dentro de nuestro estado constitucional de derechos con el objeto de mitigar y erradicar este mal social presente en la relación de trabajo.

Con los datos estadísticos de deja en manifiesto que, la conducta del acoso laboral en los últimos años se ha incrementado, existiendo cada vez más denuncias dentro del Ministerio de Trabajo; empero, la falta de normativa promueve que la misma sea sancionada con los efectos del despido intempestivo cuando es producida por el empleador aquella conducta, y como causal de visto bueno, cuando esta conducta es producida por el trabajador, es decir, el empleador puede dar por terminada la relación laboral con su trabajador, el mismo que es el agresor. Sin embargo, esta sanción es pobre, debido a que, produce una serie de trastornos y enfermedades el acoso laboral en la víctima, efectos negativos que no son sancionados, por lo tanto, es imperioso normar esta conducta con el objeto de mitigar la, prevenir, sancionar y finalmente erradicarlo.

La reforma está enfocada en agregar dentro del Código Orgánico Integral Penal, en la sección que corresponde a los delitos contra el derecho al trabajo el tipo penal del acoso laboral, es ¿por qué? Esta conducta afecta a los titulares del derecho al trabajo cuando son víctimas de

la esta conducta, con lo cual se intenta garantizar la protección del derecho al trabajo, la integridad personal y el derecho a la salud de los sujetos que integran la relación laboral, ya que, la función preventiva de la ley penal disminuiría considerablemente la ejecución de esta conducta.

La propuesta de reforma está planteada debido a que, existe vacío legal en el sistema normativo ecuatoriano respecto con el acoso laboral, ya que, el Estado reconoce de conformidad al Convenio 190 esta modalidad de la conducta antijurídica, sin embargo, no la dota de protección normativa para que la misma no se realice dentro de nuestro país, por lo que, es necesario incorporar esta conducta dentro del catálogo de delitos, como conducta penalmente relevante, para sancionar y erradicar el acoso laboral, a fin de proteger los derechos de los sujetos que integran la relación de trabajo.

8. Conclusiones

Desarrollada y analizado la revisión de literatura, tabulación de los resultados de campo, como la verificación de los objetivos, hipótesis y fundamentación jurídica de la propuesta de reforma legal, se presenta las siguientes conclusiones:

1. Se concluye que, el acoso laboral dentro del ordenamiento jurídico ecuatoriano no tiene el suficiente sustento normativo, para ser sancionado, lo cual genera vulneración de derechos constitucionales, específicamente, el derecho al trabajo, el derecho a la integridad personal y derechos conexos, como el derecho a la salud.
2. La norma laboral especial, determinada en el Código del Trabajo y la Ley Orgánica del Servicio Público, reconocen el acoso laboral como conducta atentatoria contra derechos constitucionales; sin embargo, esta normativa no prevé la sanción proporcional y justa para el infractor; por la cual, sirva esta de motivación general y especial, para la prevención de esta conducta antijurídica ejercida en el lugar de trabajo contra los sujetos que integran la relación de trabajo.
3. En el análisis respectivo del acoso laboral en la legislación comparada determinada cuerpos normativos de naturaleza penal de países como Francia, España, Singapur y México, se concluye que, estas legislaciones han creado regímenes jurídicos más eficaces que coadyuven a prevenir y erradicar el acoso laboral; para lo cual, adoptan plenamente las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo, determinadas en el Convenio 190; no obstante, el Estado del Ecuador se limita a reconocer dicha conducta atentatoria a derechos fundamentales, sin embargo, no ha tipificado el régimen jurídico preventivo no sancionatorio, por lo cual, el acoso laboral se incrementa paulatinamente dentro de nuestro Estado constitucional de derechos.
4. De las Encuestas y entrevistas realizadas se concluye en la imperiosa necesidad de regular normativamente el régimen sancionatorio y reparador del acoso laboral, para lo cual, es necesario realizar investigación pormenorizada y construir un proyecto de ley reformativa, que permita establecer lineamientos normativos con el objeto de que, mediante la función preventiva de la pena en el derecho penal, las personas se abstengan del cometimiento de esta infracción.
5. Con los tres casos analizados en el estudio de casos, queda demostrado la vulneración de derechos de la persona receptora del acoso laboral; sin embargo, en lo que respecta al análisis de las sentencias de la legislación francesa y española, si se establece en aquellas la debida sanción al infractor y se determina la reparación integral acorde en

la mayor medida de lo posible a los daños producidos en las víctimas. En lo que respecta al Ecuador, aquella sanción es carente y limitada a lo establecido en la norma jurídica positiva.

6. Con los datos estadísticos se evidencia el crecimiento secuencial de esta conducta antijurídica que es lesiva para la persona que receptor esta conducta; por lo cual, se concluye en que este crecimiento obedece a una serie de factores como la pandemia, ya que, con el teletrabajo muchos empleadores a acostaron a sus trabajadores para que éstos renuncien a su puesto de trabajo, con el objeto de evitar el patrono pagar indemnizaciones por despido intempestivo. En consecuencia, la protección normativa para la prevención del acoso laboral debe ser integral y abarcar todos los campos y esferas en los que se desarrolle la actividad laboral.
7. Se evidencia que, en el Código Orgánico Integral Penal, existe vacío jurídico respecto a la tutela del poder punitivo respecto a la protección íntegra del bien jurídico del derecho al trabajo; por lo que, es necesario y trascendental reformar la norma en mención, para crear lineamientos protectora contra esta conducta que se presenta habitualmente en el lugar de trabajo.

9. Recomendaciones

Las recomendaciones que se fundan por la realización del presente trabajo y, que se consideran pertinentes son las siguientes:

1. Se recomienda al Estado, por medio de las distintas instituciones y organismos que conforman el sector público y se relaciona con la actividad laboral, adoptar políticas públicas, para crear campañas, programas y proyectos de prevención y erradicación del acoso laboral, tanto en el ámbito público como privado, para lo cual, se sugiere capacitaciones de información sobre las consecuencias del cometimiento de esta infracción y concientización a la vez.
2. Al Ministerio de Trabajo, para que realice inspecciones minuciosas y continuas, con el objeto de identificar esta conducta inherente a la actividad laboral, que si bien es cierto no siempre es denunciada, aquellas habitualmente existen en el lugar de trabajo. Siendo por ende trascendental, crear los mecanismos pertinentes para su identificación, lo que coadyuva a evitar que la vulneración de los derechos de la víctima se maximice.
3. A las Unidades de Talento Humanos de las distintas instituciones y dependencias que conforman el sector público, para que, mediante el ejercicio de sus funciones se constituyen como entes que precautela los derechos de las y los servidores públicos, por ello, se recomiendan que los funcionarios a cargos de estas dependencias o departamentos sean capacitados constantemente para que las mismas identifiquen y eviten que dentro de su institución se cometa este tipo de conducta, contra funcionarios o servidores públicos.
4. Al ministerio del ramo en materia laboral, para que, expida normativa a fin que se exija que, dentro de los reglamentos internos de los lugares de trabajo, se establezcan normas específicas que atiendan a la prevención del acoso laboral, para lo cual, a falta de cumplimiento expresó, este ente será el encargado de establecer la respectiva sanción de acuerdo a lo establecido en la legislación positiva laboral.
5. A los administradores de justicia, para que, una vez que tengan conocimiento sobre este tipo de conducta, actúen rápida y oportunamente, en fundamento al principio de celeridad, para evitar que la vulneración o menoscabo de derechos de la víctima se incremente, para lo cual, adopte las medidas cautelares y de protección necesaria en protección y tutela de los derechos de la persona afectada.
6. A las Universidades públicas y privadas del Ecuador, realizar investigación y estudios a través de proyectos de vinculación con la sociedad u otros afines, con el objeto de

capacitar, informar y difundir información permítete, para la prevención y erradicación de esta conducta, a fin de proteger los derechos de las personas que integran relación de trabajo y son víctimas de esta conducta.

7. A la Asamblea Nacional, a fin que este organismo legislativo tome en consideración el proyecto de reforma legal que se presenta en este trabajo que versa sobre la reforma al Código Orgánico Integral Penal, para incorporar en la sección sexta “Delitos contra el derecho al Trabajo” el párrafo Único que tipifique el acoso laboral, a fin de sancionar para promover la reparación integral y prevenirlo a la vez, por medio de la función motivadora de la pena, en la prevención general y especial.

9.1. Proyecto de Reforma Legal

REPÚBLICA DEL ECUADOR

ASAMBLEA NACIONAL

CONSIDERANDO

- Que:** El artículo 33 de la Constitución de la República del Ecuador reconoce el trabajo como un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía; por lo que, el Estado garantiza el pleno respeto a la dignidad, vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.
- Que:** El numeral 3 del artículo 66 de la Constitución de la República del Ecuador reconoce y garantiza el derecho a la integridad personal, el cual incluye la integridad física, psíquica, moral y sexual.
- Que:** El artículo 78 de la Constitución de la República del Ecuador establece que, las víctimas de las infracciones penales gozarán de protección especial, por lo que, se las protegerá de cualquier amenaza u formas de intimidación, y se adoptará mecanismos para la reparación integral.
- Que:** El numeral 5 del artículo 325 de la Constitución de la República del Ecuador, determina que toda persona tendrá derecho a desarrollar sus actividades en un ambiente laboral adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.
- Que:** El Convenio 190 de la OIT, conceptualiza a la violencia en el trabajo en su artículo 1, inciso uno, como: El 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.
- Que:** El artículo 3 del Código Orgánico Integral Penal determina que, la intervención penal está legitimada siempre y cuando sea estrictamente necesaria para la protección de las personas.
- Que:** El artículo 52 del Código Orgánico Integral Penal establece que, los fines de la pena son la prevención general para la comisión de delitos y el desarrollo

progresivo de los derechos y capacidades de la persona con condena, así como la reparación del derecho de la víctima.

Que: El artículo 23 de la Ley Orgánica del Servicio Público, norma el derecho del funcionario o servidor público de no ser sujeto de acoso laboral.

Que: El artículo no numerado a continuación del artículo 46 del Código del Trabajo determina que, el acoso laboral es todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona ejercido en forma reiterada y potencialmente lesivo cometido en el lugar de trabajo o en cualquier momento en contra de una de las partes de la relación laboral o entre trabajadores, que tengan como resultado para la persona afectada el menoscabo, maltrato, humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral.

Que: Existe un vacío legal en el Código Orgánico Integral Penal, para sancionar el acoso laboral, a fin de garantizar el derecho a la tutela judicial y efectiva y garantizar la debida reparación integral a la víctima; por lo que, resulta necesario incorporar dentro del catálogo de delitos como conducta penalmente relevante el acoso laboral, a fin de establecer la sanción proporcional al daño producido en la víctima, y crear precedentes a fin que la pena sirva como fundamento motivador para que las demás personas se abstengan del cometimiento de esta infracción.

En uso de las atribuciones que le confiere al Art. 120 numeral 6 de la Constitución de la República del Ecuador, la Asamblea Nacional, Resuelve expedir la siguiente:

LEY REFORMATORIA AL CÓDIGO ORGÁNICO INTEGRAL PENAL

Artículo 1.- Agréguese en la sección sexta “Delitos contra el derecho al trabajo y la Seguridad Social” a continuación del artículo 243, el siguiente Parágrafo único:

“Parágrafo Único, Acoso Laboral”

Art. 243.1. Acoso Laboral. Acoso laboral es todo comportamiento ejecutado dolosamente, en forma reiterada y lesiva en el lugar de trabajo o en cualquier momento, en contra de una de las partes de la relación laboral o entre trabajadores, que tenga como resultado para la persona afectada el menoscabo, maltrato, humillación o, amenace o perjudique su situación laboral o personal; atentando, por ende, su dignidad o integridad personal.

Art. 243.2. Acoso laboral Punible. La persona que integre relación de trabajo o sea sujeto de esta, que ejerza mediante su conducta acciones u omisiones reiteradas, que menoscaben, humillen, amenacen o perjudiquen la situación laboral de otra, afectando su derecho a la dignidad o integridad personal, igualdad o no discriminación, será sancionado con pena privativa de libertad de seis meses a dos años y multa de 25 a 50 salarios básicos unificados del trabajador en general.

Si, por la ejecución de la conducta que constituye acoso laboral se producen en la persona afectada, lesiones contempladas en numeral 5 del artículo 152 de este Código, se sancionará pena privativa de libertad de siete a diez años y con multa de 30 a 60 salarios básicos unificados del trabajador en general.

Si, la conducta del acoso laboral, se adecua al tipo penal determinado en el inciso 1 del artículo 166 de este Código, se sancionará con pena privativa de uno a tres años y multa de 25 a 50 salarios básicos unificados del trabajador en general.

Artículo 243.3. Sanción por acoso laboral a la persona jurídica. El acoso laboral efectuado por persona jurídica, será sancionado con multa de 150 a 250 salarios básicos unificados del trabajador en general; sin perjuicio de la responsabilidad penal de las personas naturales que ejerzan la conducta punible del artículo 243.2.

Art. 2. Deróguese el último inciso del artículo innumerado subsiguiente al artículo 46.

Disposición Final:

La presente Ley Reformatoria al Código Orgánico Integral Penal entrará en vigencia a partir de su publicación en el Registro Oficial.

Es dado en la Sala de Sesiones de la Asamblea Nacional, ubicada en la ciudad de San Francisco de Quito, Distrito Metropolitano, a los 17 días del mes de septiembre de 2021.

f.
Presidente

f.....
Secretario

10. Bibliografía

- Albán Gómez, E. (2018). *Manual de Derecho Penal Ecuatoriano según el COIP. Parte General. Tomo I* (2015th ed.). Ediciones Legales EDLE.
- Araujo, M. P. (2019). *Consultor penal - COIP: Actualizado, con doctrina y jurisprudencia*. Corporación de Estudios y Publicaciones.
- Arévalo Vela, J. (2016). *Tratado de derecho laboral: derecho individual del trabajo, derecho colectivo del trabajo, derecho procesal del trabajo, derecho penal del trabajo*. Instituto Pacífico.
- Arnold, R., Martínez, J., & Zuñiga, F. (2012). *EL PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD EN LA JURISPRUDENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL*. SciELO Chile. Retrieved March 17, 2022, from https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-52002012000100003&script=sci_arttext
- Asamblea Nacional Ecuador. (2017). *Ley Orgánica de servicio público, losep - Nacional - Códigos - Legislación - VLEX 643461705*. vLex Ecuador. Retrieved February 25, 2022, from <https://vlex.ec/vid/ley-organica-servicio-publico-643461705>
- Asanza Miranda, F., & Cornejo, J. S. (2019). *Código Orgánico Integral Penal Comentado. Tomo I*. Corporación de Estudios y Publicaciones.
- Avila, R. (2013). *Estado, derecho y justicia. Estudios en honor a Julio César Trujillo*. Corporación Editora Nacional.
- Benavides, M. (2019). *La reparación integral de la víctima en el proceso penal*. Paraguay. Retrieved March 17, 2022, from <https://doi.org/10.18004/riics.2019.diciembre.279-317>
- Cabanellas, G., & Cabanellas de Torres, G. (1998). *Diccionario jurídico elemental*. Editorial Heliasta.
- Calderón, L. F. (2019). *El delito culposo o imprudente en derecho penal y su regulación en el COIP: relación normativa (y ubicación sistemática) del "deber objetivo de cuidado" y la "imputación objetiva" : breve estudio dogmático de la regulación de la culpa en el COIP*. JMB Bosch Editor.
- Camacho Ramírez, A., & Camacho, C. R. (2018). *Acoso laboral o mobbing*. Editorial Universidad del Rosario.
- Camacho Ramírez, A., & Camacho, C. R. (2018). *Acoso laboral o mobbing*. Editorial Universidad del Rosario.
- Cantaro, A. S. (2005). *Lecciones de Derecho Penal*. EdiUNS.

- Carbonell, M. (2007). *El Principio de proporcionalidad en el estado constitucional*. Universidad Externado de Colombia
- Ceballos, A. (1999). *Trabajo y conflicto: conflicto laboral, estructura del conflicto, derecho judicial, derecho comparado*. Librería Editora Platense.
- Cebrián Carrillo, A., & Núñez-Cortés Contreras, P. (2015). *Lecciones de contrato de trabajo: Materiales adaptados al espacio europeo de educación superior* (A. Cebrián Carrillo & P. Núñez-Cortés Contreras, Eds.). Dykinson.
- Cubillo Rodríguez, C. (2018). *Derecho Del Trabajo*. Centro de Estudios Ramon Areces, Editorial S.A.
- De Diego, J. (2011). *MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL*. LA LEY.
- Diazgranados Quimbaya, L. A. (2015). *El acoso laboral: Análisis conceptual y comparado*. Universidad Católica de Colombia.
- Diazgranados Quimbaya, L. A. (2015). *El acoso laboral: Análisis conceptual y comparado*. Universidad Católica de Colombia.
- Domínguez, M. (2010). *En el principio de la humanidad*. Síntesis.
- Ecuador. (2005). *Código del Trabajo - Nacional - Códigos - Legislación - VLEX 631473899*. vLex Ecuador. Retrieved February 25, 2022, from <https://vlex.ec/vid/codigo-trabajo-631473899>
- Erazo, S. (2015). *Nociones fundamentales sobre la filosofía del derecho penal*. Corporación de Estudios y Publicaciones.
- España. (1995, November 23). *Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal*. BOE.es. Retrieved February 25, 2022, from <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-25444>
- Gadea, D. (n.d.). *El proceso de criminalización y su incidencia en Costa Rica* / *Revista de Ciencias Jurídicas*. Revistas UCR. Retrieved December 19, 2021, from <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/juridicas/article/view/17484>
- Gomez, R. (2012). *Derecho laboral I*. Red Tercer Milenio.
- Gonzales, J. A. (2008). *Teoría del delito*. Poder Judicial Departamento de artes gráficas.
- Gonzales, S. (n.d.). *REVISTA DE DERECHO FORO - 1390-2466* / *MIAR 2021 live*. *Information Matrix for the Analysis of Journals*. Information Matrix for the Analysis of Journals. Retrieved December 19, 2021, from <http://miar.ub.edu/issn/1390-2466>
- Gonzales Pere, L. (2018). *Los derechos humanos Laborales* (Primera ed.). CNDH.

- González, C. L., & Ramos, F. (1999). El trabajo un bien escaso. *Revista de estudios sociales y de sociología aplicada*, (Cáritas españolas).
- González García, M. J. (2012). *Gestión de conflictos laborales*. Innovación y Cualificación, S.L.
- Guillebaud, J.-C. (2002). *El Principio de Humanidad* (I. Belaustegui, Trans.). Espasa Calpe, S.A.
- Guzmán, J. (2018). *La judicialización de la protesta y sus resultados: una tipología de la movilización legal en el Chile post-transición (1990-2018)*. SciELO Chile. Retrieved December 19, 2021, from https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-090X2020000100073
- Informe sobre la aplicación del programa de la OIT en 2004-2005: memoria del Director General : [95/1(A)]*. (2006). Oficina Internacional del Trabajo.
- Hirigoyen, M. F., & Valls, N. P. (2001). *El acoso moral en el trabajo: Distinguir lo verdadero de lo falso* (Vol. 67). Barcelona: Paidós.
- Jaén Vallejo, M., Perrino Pérez, Á. L., & Agudo Fernández, E. (2017). *Penas, medidas y otras consecuencias jurídicas del delito*. Editorial Dykinson, S.L.
- Kahale Carrillo, D. T. (2012). *La protección jurídica del acoso laboral*. Secretaría General de Gobierno.
- Lascurain Sánchez, J. A. (Ed.). (2019). *Manual de introducción al Derecho penal*. Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado.
- Méndez Cruz, J. R. (2009). *Derecho laboral: un enfoque práctico*. BPR Publishers.
- Méndez Cruz, J. R. (2009). *Derecho laboral: un enfoque práctico*. BPR Publishers.
- Medico. (2021, February 19). *Suprema Corte de Justicia de la Nación*. Suprema Corte de Justicia de la Nación. Retrieved February 25, 2022, from <https://legislacion.scjn.gob.mx/buscador/Paginas/wfArticuladoFast.aspx?q=BHGCbWrG7ukiUiW/WEuu/r7I8GQqjgVu6ZuRSZ5azXGOWo1Q5N9gNIOZuxOKHC96xIg9iy/nbl2sXH1Au6R4Pg==>
- Ministerio del Trabajo Ecuador. (2022). *Ministerio del Trabajo*. Ministerio del Trabajo. Retrieved February 25, 2022, from <https://sut.trabajo.gob.ec/mrml/contenido/indicadores/indiDenunciasPublico.xhtml>
- Muñoz Conde, F., & García Arán, M. (2015). *Derecho penal: Parte general*. Tirant lo Blanch.
- Nava, A. E. (2015). *El tipo penal y sus elementos*. Editorial Porrúa.

- NEVES, J., & Neves Mujica, J. (2018). *Introducción al Derecho del Trabajo*. Fondo Editorial, Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). *Convenio C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190)*. ILO. Retrieved February 25, 2022, from https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190
- Organización Internacional del Trabajo. (2022). *Organización Internacional del Trabajo*. ILO. Retrieved February 25, 2022, from <https://www.ilo.org/global/lang--es/index.htm>
- Paida, R. A. (2019). *Replanteamiento del rol de la víctima en el COIP*. Corporación de Estudios y Publicaciones.
- Pacheco, M. E. (2015). *Los fundamentos del derecho penal en el Ecuador*. El Forum Editores.
- Peña, Ó. (2010). *Teoría del delito: manual práctico para su aplicación en la teoría del caso: doctrina, casos prácticos...* Asociación Peruana de Ciencias Jurídicas y Conciliación, APECC.
- Piug, S. (2016, October 14). *El principio de proporcionalidad como fundamento constitucional de límites materiales del Derecho penal | Instituto de Derecho Penal*. Publicaciones. Retrieved March 17, 2022, from <https://publicaciones.fder.edu.uy/index.php/idp/article/view/88>
- Publicaciones, C. d. E. y. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Corporación de Estudios y Publicaciones.
- Publicaciones, C. d. E. y. (2014). *Código Orgánico Integral Penal. Tomo I*. Corporación de Estudios y Publicaciones.
- Ramírez, A., & Camacho, C. R. (2018). *Acoso laboral o mobbing*. Editorial Universidad del Rosario.
- Rincón, T., & Rincón Covelli, T. (2010). *Verdad, justicia y reparación: la justicia de la justicia transicional*. Universidad del Rosario.
- Rocca Guzmán, C. E. (2015). *Judicialización de la violencia familiar psicológica*. CLACSO.
- Rodríguez, G., & Báez, I. (2007). *Responsabilidad y Reparación, un enfoque de Derechos Humanos*. Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal.
- Rojo, J. V., & Cervera, A. M. (2005). *El mobbing o acoso laboral*. Tébar.
- Sánchez Castañeda, A. (2013). *Diccionario de derecho laboral*. Oxford University Press.
- Schunemann, B. (2020). *El Derecho penal en el Estado democrático de Derecho y el irrenunciable nivel de racionalidad de su dogmática*. REUS.

- Singapore. (2015, Mayo 31). *Protection from Harassment Act 2014 - Singapore Statutes Online*. Singapore Statutes Online. Retrieved February 25, 2022, from <https://sso.agc.gov.sg/Acts-Supp/17-2014/Published/20150531?DocDate=20140919>
- Valenzuela, E. M. (1997). *Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social*. Universidad Nacional Autónoma de México.
- Viale, C. M. (2007). *El principio de proporcionalidad*. DPI Cuantico.
- Villavicencio Terreros, F. (2017). *Derecho Penal Basico*. Fondo Editorial De La Pon

11. Anexos

11.1. Anexo 1. Encuesta realizada a profesionales del derecho sobre el tema de investigación



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA
FACULTAD JURÍDICA, SOCIAL Y ADMINISTRATIVA
CARRERA DE DERECHO

ENCUESTA DIRIGIDA A PROFESIONALES DEL DERECHO

Estimado(a) Abogado(a), por motivo que me encuentro realizando mi Tesis de Grado, titulada: "DETERMINACIÓN DE LA SANCIÓN PROPORCIONAL AL VICTIMARIO DE ACOSO LABORAL Y LA REPARACIÓN INTEGRAL A LA VÍCTIMA"; solicito a usted, de la manera más respetuosa y comediente, dar contestación al siguiente cuestionario, resultados que permitirán la obtención de información necesaria, para la culminación de la presente investigación.

Introducción: El problema planteado radica en que, actualmente el acoso laboral no ha sido desarrollado íntegramente dentro de nuestro sistema normativo, por lo que, no existe una sanción proporcional al victimario del acoso laboral, teniendo en cuenta las consecuencias que dicha conducta puede ocasionar en la víctima, siendo sancionado el mismo, con los efectos del despido intempestivo o como justificativo de causa, para solicitar el visto bueno.

CUESTIONARIO

¿Está de acuerdo usted, con las sanciones actuales del acoso laboral dentro de nuestro régimen jurídico; ¿es decir, que el mismo sea sancionado con los efectos del despido intempestivo, y no tenga una sanción proporcional al daño causado en la víctima?

Si () No ()

¿Por qué?

.....
.....
.....
.....

¿Cuáles cree que son los principales derechos constitucionales vulnerados por la comisión de la conducta del acoso laboral?

- Derecho a la integridad personal
Derecho al trabajo
Derecho a la salud
Derecho al libre desarrollo
Derecho a la vida digna

()
()
()
()
()

Otros:.....
...

¿Cree que es necesario penalizar el acoso laboral, a fin de proteger el derecho a la integridad personal y al trabajo?

Si () No ()

¿Por qué?

.....
.....
.....

¿Cree usted, que el acoso laboral debe ser prevenido mediante la función preventiva de la ley penal?

Si () No ()

¿Por qué?

.....
.....
.....

¿Considera necesario establecer parámetros normativos, a fin de poder establecer lineamientos objetivos para la reparación integral a la víctima de acoso laboral?

Si () No ()

¿Por qué?

.....
.....
.....

¿Está usted de acuerdo, en la elaboración de un proyecto de ley al COIP, a fin que el mismo determine la sanción proporcional al victimario de la conducta del acoso laboral y establezca la reparación integral a la víctima?

Si () No ()

¿Por qué?

.....
.....
.....

Gracias por su colaboración

11.2. Anexo 2. Entrevista realizada a profesionales del derecho sobre el acoso laboral



**UNIVERSIDAD
NACIONAL DE LOJA**

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA
FACULTAD JURÍDICA, SOCIAL Y ADMINISTRATIVA
CARRERA DE DERECHO
ENTREVISTA DIRIGIDA A PROFESIONALES DEL DERECHO**

1. **¿Qué opinión le merece el régimen jurídico sancionatorio actual, respecto al acoso laboral?**
2. **¿Podría indicar la razón por la que el acoso laboral no ha sido desarrollado íntegramente dentro de nuestro sistema normativo?**
3. **¿Cuál es su criterio, respecto a la poca relevancia que el legislador le ha dado a la conducta del acoso laboral?**
4. **¿Qué opinión le merece que, el acoso laboral sea tratado como conducta punible, a fin de garantizar la reparación integral a la víctima y establecer la sanción proporcional al victimario?**
5. **¿Cree usted, que es necesario tutelar el bien jurídico de la integridad personal y el derecho al trabajo, debido a los altos índices de acoso laboral?**
6. **¿Qué sugerencia daría usted, para garantizar la integridad personal de las personas trabajadoras, a fin que no sean víctimas de acoso laboral?**

11.3. Anexo 3. Oficio de designación de Director de Trabajo de Titulación



**UNIVERSIDAD
NACIONAL DE LOJA**

CARRERA DE DERECHO
Facultad Jurídica, Social y Administrativa

Presentada el día de hoy, 12 de noviembre de dos mil veintiuno, a la diez horas con cincuenta y seis minutos.- Evacuada la diligencia otórguese lo solicitado por la persona interesada e incorpórese al expediente académico.- LO CERTIFICO.

ENA REGINA
PELAEZ SORIA

Firmado digitalmente por
ENA REGINA PELAEZ
SORIA
Fecha: 2021.11.12 11:24:15
-05'00'

**Dra. Ena Regina Peláez Soria,
SECRETARIA ABOGADA DE LA
FACULTAD JURÍDICA, SOCIAL Y ADMINISTRATIVA**

Loja, 12 de noviembre de 2021, a las 10H57.- De conformidad a las competencias establecidas en el Art. 228 del Reglamento de Régimen Académico de la Universidad Nacional de Loja, al informe favorable de pertinencia de estructura y coherencia conforme lo determinado en el artículo 224 del RRA-UNL emitido por el Dr. Rolando Johnatan Macas Saritama, Ph. D., Docente de la Carrera de Derecho de la Facultad Jurídica, Social y Administrativa, sobre el proyecto de tesis intitulado: **“DETERMINACIÓN DE LA SANCIÓN PROPORCIONAL AL VICTIMARIO DE ACOSO LABORAL Y LA REPARACIÓN INTEGRAL A LA VÍCTIMA”**, presentado por el postulante **Carlos Alfonso Chacho Castillo**, estudiante del Décimo Ciclo de la Carrera de Derecho, período actual, Modalidad Presencial, previo a la obtención del Grado de Licenciado en Jurisprudencia y la obtención del Título de Abogado, se autoriza la ejecución del proyecto de tesis, y se designa como Directora de tesis al Dr. Rolando Johnatan Macas Saritama, Ph. D., conforme lo ordenado en el Art. 228 RRA-UNL.- NOTIFÍQUESE para que surta los efectos de ley que corresponden.



Firmado electrónicamente por:
**MARIO ENRIQUE
SANCHEZ ARMIJOS**

**Dr. Mario Enrique Sánchez Armijos, Mg. Sc.,
DIRECTOR LA CARRERA DE DERECHO**

Loja, 12 de noviembre de 2021, a las 11H08.- Notifiqué con el decreto que antecede al Dr. Rolando Johnatan Macas Saritama, Ph. D., personalmente y firman.



Firmado electrónicamente por:
**ROLANDO JOHNATAN
MACAS SARITAMA**

**Dr. Rolando Johnatan Macas Saritama, Ph. D.
DIRECTOR DE TESIS**

ENA
REGINA
PELAEZ
SORIA

Firmado digitalmente por ENA REGINA PELAEZ SORIA
Fecha: 2021.11.12 11:25:00 -05'00'

**Dr. Ena Regina Peláez Soria, Mg. Sc.
SECRETARIA ABOGADA**

Conferido por: Lic. Nancy M. Jaramillo

072 - 545177
Ciudad Universitaria "Guillermo Falconí Espinosa"
Casilla letra "S", Sector La Argelia - Loja - Ecuador

11.4. Anexo 4. Oficio de aprobación



UNL

Universidad
Nacional
de Loja

**Facultad Jurídica, Social y Administrativa
Carrera de Derecho**

CERTIFICACIÓN

Dr. Rolando Johnatan Macas Saritama. Ph.D.

**DOCENTE TITULAR DE LA CARRERA DE DERECHO DE LA FACULTAD
JURÍDICA SOCIAL Y ADMINISTRATIVA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE
LOJA.**

CERTIFICO

Que el presente trabajo de investigación jurídica, elaborado por el señor Carlos Alfonso Chacho Castillo, titulado: **"DETERMINACIÓN DE LA SANCIÓN PROPORCIONAL AL VICTIMARIO DE ACOSO LABORAL Y LA REPARACIÓN INTEGRAL A LA VÍCTIMA"**, ha sido dirigido, corregido y revisado cuidadosamente en su forma y contenido de acuerdo a las normas de graduación vigentes en el Reglamento del Régimen Académico de la Universidad Nacional de Loja, y de conformidad al plazo establecido en el cronograma del proyecto de tesis legalmente aprobado, puedo asegurar que la ejecución de la presente Tesis se encuentra en un 100%, por lo que autorizo al autor que continúe con el trámite administrativo de aptitud legal y así logre su presentación ante el Honorable Tribunal de Grado, para la sustentación y defensa de la Tesis.

Loja, 24 de marzo de 2022



Firmado electrónicamente por:
ROLANDO JOHNATAN
MACAS SARITAMA

Dr. Rolando Johnatan Macas Saritama, Ph.D.
DIRECTOR DE TESIS

11.5. Anexo 5. Certificación de traducción del resumen “Abstract”

Loja, 16 de mayo de 2022

LIC. IRMA DEL CARMEN CARRIÓN

DOCENTE DE LA UNIDAD EDUCATIVA MANUEL IGNACIO MONTEROS

CERTIFICO QUE:

Yo, Irma del Carmen Carrión, con cédula de ciudadanía número 1102434774, Licenciada en Ciencias de la Educación, mención inglés, he traducido al idioma inglés el apartado de **RESUMEN** del trabajo de titulación previo a la obtención del Grado de Licenciado en Jurisprudencia y Título de Abogado, titulado “**DETERMINACIÓN DE LA SANCIÓN PROPORCIONAL AL VICTIMARIO DE ACOSO LABORAL Y LA REPARACIÓN INTEGRAL A LA VÍCTIMA**” elaborado por el señor **CHACHO CASTILLO CARLOS ALFONSO**, con cédula de ciudadanía número 1106080490.

Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad, facultando al interesado hacer uso legal del presente, en lo que el estimare conveniente.

Atentamente



LIC. IRMA DEL CARMEN CARRIÓN
1102434774