



**UNIVERSIDAD LAICA VICENTE ROCAFUERTE DE GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DERECHO  
CARRERA DE DERECHO**

**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**

**PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE:  
ABOGADO DE LOS JUZGADOS Y TRIBUNALES DE LA REPÚBLICA**

**TEMA:  
EL ACOSO LABORAL EN LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA**

**TUTOR:  
AB. KARELIS ALBORNOZ MSC.**

**AUTOR:  
MANUEL ALEJANDRO LUNA VARGAS**

**Guayaquil, 2018**

**DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR**

**MANUEL ALEJANDRO LUNA VARGAS** declaro bajo juramento que la autoría del presente trabajo de investigación, corresponde totalmente a la suscrita y me responsabilizo con los criterios y opiniones científicas que en el mismo se declaran, como producto de la investigación realizada.

De la misma forma, cedo mis derechos de autor a la Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil, según lo establece por la ley de propiedad intelectual, por su reglamento y normatividad institucionalidad vigente.

Este proyecto se ha ejecutado con el propósito de estudiar **EL ACOSO LABORAL EN LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA**

Autor:

*Vargas.*  
*Manuel Luna*

**MANUEL ALEJANDRO LUNA VARGAS**

**C.I. 0929113645**

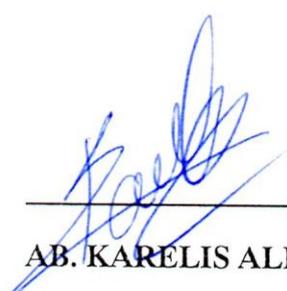
***CERTIFICACIÓN DE ACEPTACIÓN DEL TUTOR***

En mi calidad de Tutor del Proyecto de Investigación, nombrado por el Consejo Directivo de la Facultad de Ciencias Sociales y Derecho de la Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil.

**CERTIFICO:**

Haber dirigido, revisado y analizado el Proyecto de Investigación con el tema: **EL ACOSO LABORAL EN LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA** presentado como requisito previo a la aprobación y desarrollo de la investigación para optar al título de: **ABOGADO DE LOS JUZGADOS Y TRIBUNALES DE LA REPÚBLICA**

Presentado por: **MANUEL ALEJANDRO LUNA VARGAS**



---

**AB. KARELIS ALBORNOZ MSC.**

Tutor

## Urkund AnalysisResult

Analysed Document: Tesis final 25-01-18 CONCLUIDA2.pdf (D35240162)  
Submitted: 2/1/2018 11:41:00 PM  
Submitted By: luna.vr93@gmail.com  
Significance: 5 %

### Sources included in the report:

Cordero Gábriela- Trabajo de Titulación- Mobbing.docx (D23980493) VF Monografía  
Mobbing.docx (D22711253)

proyecto final Jeniffer.docx (D31647988)

<http://asociacionignis.com/asociacion/acoso-laboral/>

[https://es.m.wikipedia.org/wiki/Acoso\\_laboral](https://es.m.wikipedia.org/wiki/Acoso_laboral)

[http://www.spentamexico.org/v9-n3/A17.9\(3\)195-204.pdf](http://www.spentamexico.org/v9-n3/A17.9(3)195-204.pdf)

<http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/3995/1/T-UCE-0013-Ab-259.pdf>

<http://elrinconuniversitariodetareas.blogspot.com/2012/11/la-psiquis-humana.html>

<https://definicion.mx/trabajador/> <https://www.definicionabc.com/general/intimidacion.php>

<https://definicionlegal.blogspot.com/2012/12/servidores-publicos.html>

[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-34662010000100003](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662010000100003)

<http://mexico.leyderecho.org/metodo-sintetico/>

[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0188-25032008000200003](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-25032008000200003)

[http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1851-94902010000100003](http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1851-94902010000100003)

<http://www.redalyc.org/html/181/18112179017/> <https://prezi.com/sbtbe9m6rv4d/tecnicas-bibliograficas-kimberly-rivera/>

<http://www.geocities.ws/roxlobet/investigacioncampo.html>

<https://sjf.scjn.gob.mx/sjfsist/Documentos/Tesis/165/165822.pdf>

<https://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/viewFile/CRLA0202220337A/32407>

### Instances where selected sources appear:

28





**REPOSITARIO NACIONAL EN  
CIENCIA Y TECNOLOGÍA**

<b>REPOSITARIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA</b>		
<b>FICHA DE REGISTRO DE TESIS</b>		
<b>TITULO Y SUBTITULO: EL ACOSO LABORAL EN LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA</b>		
<b>AUTOR:</b> MANUEL ALEJANDRO LUNA VARGAS	<b>REVISORES:</b> AB. KARELIS ALBORNOZ MSc.	
<b>INSTITUCIÓN:</b> UNIVERSIDAD LAICA VICENTE ROCAFUERTE DE GUAYAQUIL	<b>FACULTAD:</b> CIENCIAS SOCIALES Y DERECHO	
<b>CARRERA: DERECHO</b>		
<b>FECHA DE PUBLICACIÓN:</b>	<b>N. DE PAGS: 135</b>	
<b>ÁREAS TEMÁTICAS:</b> Laboral		
<b>PALABRAS CLAVE:</b> Acoso, violencia, afectación, legislación, psicológica		
<b>RESUMEN:</b> Este trabajo se trata de estudiar el tema de Acoso laboral en la legislación ecuatoriana, la misma que prevé el procedimiento, sin embargo, no establece la obligatoriedad de los talleres o programas psicosociales de prevención a la víctima que sufre del acoso.		
<b>N. DE REGISTRO (en base de datos):</b>	<b>N. DE CLASIFICACIÓN:</b>	
<b>DIRECCIÓN URL (tesis en la web):</b>		
<b>ADJUNTO URL (tesis en la web):</b> DEJAR VACIO		
<b>ADJUNTO PDF:</b>	SI <input checked="" type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
<b>CONTACTO CON AUTOR:</b> MANUEL ALEJANDRO LUNA VARGAS	<b>Teléfono:</b> 0982794709	<b>E-mail:</b> luna.vr93@gmail.com
<b>CONTACTO EN LA INSTITUCIÓN:</b>	<b>Nombre:</b> EC. LUIS CORTEZ ALVARADO. MSc. DECANO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DERECHO. AB. GUSTAVO MARRIOT Z. MSc. DIRECTOR DE LA CARRERA DERECHO	
	<b>Teléfono:</b> 2596500 <b>EXT.</b> 249 <b>DECANO</b> <b>DIRECTOR DE DERECHO</b> 233	
	<b>E-mail:</b> <a href="mailto:lcorteza@ulvr.edu.ec">lcorteza@ulvr.edu.ec</a> <a href="mailto:gmarriottz@ulvr.edu.ec">gmarriottz@ulvr.edu.ec</a>	

### ***AGRADECIMIENTO***

Quisiera agradecer en primer lugar a Dios, por la sabiduría prestada para tomar cada decisión que me ha conducido llegar hasta aquí.

A mis Padres quienes han sido la piedra angular donde he forjado cada logro, quienes han sido partícipes y fieles testigos de cada peldaño escalado tanto en lo académico y personal.

A cada profesor, que con sus conocimientos impartidos coadyuvaron a mi fortalecimiento y crecimiento en todos los aspectos

Finalmente agradecerle a la vida por cada despertar, dándome la oportunidad de ser mejor día a día, compartir y servir a los demás.

### ***DEDICATORIA***

Este trabajo de investigación va dedicado a Dios, a mis padres, familia y amigos muy cercanos, por la confianza depositada y el apoyo incondicional, pues sin ellos nada de esto hubiera sido posible.

Cada intento ha sido positivo, y por ende fundamental para avanzar hasta esta etapa de suma importancia para mí.

Finalmente dedico este trabajo a mi fiel compañera de nombre “Mumú”, una gata que nunca la he considerado una mascota, sino parte de mi familia, para quienes sentimos ese afecto incondicional hacia los animales, sabemos lo importante que son en nuestras vidas.-

## ÍNDICE:

**Contenido**

<b>PORTADA</b> .....	<b>I</b>
<b>DECLARACIÓN DE AUTORIA Y CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR</b> .....	<b>II</b>
<b>CERTIFICACIÓN DE ACEPTACIÓN DEL TUTOR</b> .....	<b>III</b>
<b>URKUND</b> .....	<b>IV</b>
<b>REPOSITARIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA</b> .....	<b>V</b>
<b>AGRADECIMIENTO</b> .....	<b>VI</b>
<b>DEDICATORIA</b> .....	<b>VII</b>
<b>RESUMEN</b> .....	<b>XII</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>XIII</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>1</b>
<b>CAPÍTULO I</b> .....	<b>2</b>
<b>1. Tema:</b> .....	<b>2</b>
<b>1.2 Planteamiento del problema:</b> .....	<b>2</b>
<b>1.3 Formulación del problema</b> .....	<b>3</b>
<b>1.4 Sistematización del problema</b> .....	<b>3</b>
<b>1.5 Objetivos de la Investigación:</b> .....	<b>4</b>
<b>1.5.1 Objetivo General:</b> .....	<b>4</b>
<b>1.5.2 Objetivos Específicos:</b> .....	<b>4</b>
<b>1.6 Justificación de la Investigación. -</b> .....	<b>5</b>
<b>1.7 Delimitaciones del problema:</b> .....	<b>7</b>
<b>1.8 Identificación de las Variables:</b> .....	<b>7</b>
<b>1.9 Hipótesis:</b> .....	<b>8</b>
<b>2. Marco Teórico</b> .....	<b>9</b>
<b>2.1 Marco Teórico Referencial</b> .....	<b>9</b>
<b>2.2 Marco Legal</b> .....	<b>24</b>
<b>2.3 Marco Conceptual</b> .....	<b>68</b>

<b><i>CAPITULO III</i></b> .....	<b>72</b>
<b><i>3.1 MARCO METODOLÓGICO</i></b> .....	<b>72</b>
<b><i>3.2 MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN</i></b> .....	<b>72</b>
<b><i>3.3 ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN</i></b> .....	<b>74</b>
<b><i>3.4 TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN</i></b> .....	<b>75</b>
<b><i>3.5 TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS</i></b> .....	<b>76</b>
<b><i>3.6 POBLACIÓN Y MUESTRA</i></b> .....	<b>77</b>
<b><i>CONCLUSIONES</i></b> .....	<b>113</b>
<b><i>RECOMENDACIONES</i></b> .....	<b>116</b>
<b><i>BIBLIOGRAFÍA:</i></b> .....	<b>118</b>

## TABLA:

Tabla 1.....	22
Tabla 2.....	23
Tabla 3.....	78
Tabla 4.....	78
Tabla 5.....	78
Tabla 6.....	80
Tabla 7.....	80
Tabla 8.....	81
Tabla 9.....	81
Tabla 10.....	82
Tabla 11.....	85
Tabla 12.....	86
Tabla 13.....	87
Tabla 14.....	88
Tabla 15.....	89
Tabla 16.....	90
Tabla 17.....	91
Tabla 18.....	92
Tabla 19.....	93
Tabla 20.....	94
Tabla 21.....	95
Tabla 22.....	96
Tabla 23.....	97
Tabla 24.....	98
Tabla 25.....	99
Tabla 26.....	100
Tabla 27.....	101
Tabla 28.....	102
Tabla 29.....	103
Tabla 30.....	104

## TABLA DE GRÁFICOS:

Gráfico 1.....	85
Gráfico 2.....	86
Gráfico 3.....	87
Gráfico 4.....	88
Gráfico 5.....	89
Gráfico 6.....	90
Gráfico 7.....	91
Gráfico 8.....	92
Gráfico 9.....	93
Gráfico 10.....	94
Gráfico 11.....	95
Gráfico 12.....	96
Gráfico 13.....	97
Gráfico 14.....	98
Gráfico 15.....	99
Gráfico 16.....	100
Gráfico 17.....	101
Gráfico 18.....	102
Gráfico 19.....	103
Gráfico 20.....	104

## ***RESUMEN***

El presente proyecto de investigación se basó en el estudio del Acoso laboral en la legislación ecuatoriana, la misma que prevé el procedimiento, sin embargo, no establece la obligatoriedad de los talleres o programas psicosociales de prevención a la víctima que sufre el acoso.

Es importante indicar que en la normativa ecuatoriana el acoso laboral es recogido recientemente en la Ley Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público y Código de trabajo, y su tratamiento dado en la Normativa para la Erradicación de la Discriminación en el Ámbito Laboral, las cuales tienen por objeto garantizar la no discriminación e igualdad, procurando mantener un sano ambiente en el lugar de trabajo, así mismo estableciendo mecanismos para prevenir riesgos psicosociales.

Se usó el método analítico-sintético deductivo, con enfoque cuantitativo y cualitativo, aplicándose como instrumento la encuesta y entrevista realizada a la población trabajadora, empleadores y abogados de la provincia del Guayas, donde se pudo constatar la aceptación de los talleres y programas de prevención del acoso laboral a fin de proteger los derechos de los trabajadores, la dignidad humana y un entorno laboral equilibrado libre de violencia. Concluyendo con la propuesta de reforma hacia la obligatoriedad de talleres y programas para la prevención del acoso laboral, a fin de que se respeten los derechos fundamentales del trabajador.

**Palabras claves:** Acoso, violencia, prevención, legislación, riesgos, trabajador.

## ***ABSTRACT***

The present research project was based on the study of Labor Harassment in Ecuadorian legislation, which provides for the procedure, however, does not establish the obligation of workshops or psychosocial programs to prevent the victim who suffers harassment.

It is important to point out that in Ecuadorian legislation, labor harassment is recently included in the Law Reforming the Organic Law of the Public Service and Labor Code, and its treatment given in the Regulations for the Eradication of Discrimination in the Workplace, which they aim to guarantee non-discrimination and equality, seeking to maintain a healthy environment in the workplace, as well as establishing mechanisms to prevent psychosocial risks.

The deductive analytical-synthetic method was used, with a quantitative and qualitative approach, applying as an instrument the survey and interview to the working population, employers and lawyers of the province of Guayas, where it was possible to confirm the acceptance of the workshops and prevention programs of workplace harassment in order to protect the rights of workers, human dignity and a balanced work environment free of violence. Concluding with the proposal of reform towards the obligatory nature of workshops and programs for the prevention of workplace harassment, in order to respect the fundamental rights of the worker.

**Key words:** Harassment, violence, prevention, legislation, risks, worker.

## *INTRODUCCIÓN*

Esta investigación es referente al tema: “EL ACOSO LABORAL EN LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA”, que es evidentemente nuevo, sin embargo, se dio origen a inicios de la década de los ochenta, en virtud que la clase trabajadora ha mantenido en secreto este tipo de afectación psicológica por parte de su superior o de su compañero de trabajo, esto se convierte en algún tipo de violencia, que con la actual normativa se encuentra regulado pero que este tema controversial no se ha socializado de forma correcta por cuanto existe arbitrariedades por parte de los empleadores.

Este proyecto de investigación cuenta con tres apartados, el primer acápite trata referente al planteamiento, formulación, sistematización, objetivos, justificación, hipótesis y variables; el segundo acápite el marco teórico, relativo a los antecedentes, instituciones jurídicas y el marco conceptual y el tercer acápite es la fundamentación metodológica, la aplicación de los métodos, instrumentos aplicables, técnicas de investigación, los diferentes enfoques para la respectiva aplicación de los instrumentos con la finalidad de la recolección de datos que serán aplicadas a la población y muestra.

En este proyecto de investigación se desarrolla el acoso laboral en la legislación ecuatoriana en la que es necesario la reforma de la ley a fin de proponer la obligatoriedad de talleres y programas psicosociales.

## CAPÍTULO I

### **1. Tema:**

El Acoso Laboral en la Legislación Ecuatoriana

### **1.2 Planteamiento del problema:**

Nuestro marco constitucional reconoce en sus artículos 33 y 326 el derecho a laborar en un ambiente adecuado y propicio a los trabajadores o servidores públicos, así mismo, instituye el respeto de su dignidad y que para hacer efectivo estos derechos es necesario la intervención del Estado, para que este pueda garantizarlos, sin embargo, no escapa la situación donde estos derechos constitucionales son vulnerados, con el supuesto de hecho de abuso del Empleador por su condición de jerarquía, para inferir malos tratos al personal que tiene a su cargo, o entre compañeros de trabajo, produciéndose un posible acoso en forma horizontal y/o vertical, en virtud de aquello, se origina esta problemática jurídica, que consideramos debe ser investigada, ya no como un problema jurídico, porque a partir del 9 de noviembre de 2017 fue incorporado y regulado en la legislación Ecuatoriana, sino más bien como un problema que merece ser prevenido enfatizando la creación obligatoria de conferencias y talleres orientados a identificar las distintas modalidades de acoso laboral, para prevenir su cometimiento, dentro del ámbito de clima organizacional.

El Acoso Laboral abarca la transgresión de los derechos de dignidad e integridad de los empleados, quienes son víctimas de su compañero o jefe de trabajo, teniendo como consecuencia la vulneración de su seguridad psicológica, la misma que debería precautelarse conforme lo previsto en el marco constitucional, sin embargo, en la actualidad se observa a los servidores

públicos y trabajadores privados, siendo víctimas de acosos en sus lugares de trabajo, en razón de no existir suficiente conocimiento por parte de los trabajadores, ni la implementación de programas obligatorios de prevención por parte del empleador, para coadyuvar a una protección ajustada a la necesidad real.

En este sentido se perseguirá difundir el conocimiento del acoso laboral para ayudar a mermar los efectos negativos a través de su prevención y afrontar jurídicamente los conflictos laborales que suscita el acoso laboral.

### **1.3 Formulación del problema**

¿Conllevará la tipificación del acoso laboral en la legislación ecuatoriana, la obligatoriedad de programas para la prevención y establecimiento de mecanismos de manejo interno dentro de las empresas o instituciones del sector público y privado?

### **1.4 Sistematización del problema**

Dentro del objeto de estudio sobre el acoso laboral, es necesario plantearnos las preguntas que servirán de base para desarrollar esta investigación, conforme se detalla a continuación:

¿Será suficiente la incorporación del acoso laboral en la legislación ecuatoriana, para que este disminuya su incidencia dentro de los lugares de trabajo?

¿Cómo afecta el rendimiento laboral el hecho de sufrir acoso laboral?

¿A dónde deberá acudir el acosado para denunciar este tipo de acoso laboral?

¿Cómo serán las sanciones hacia la persona que ejerce el acoso laboral o de ser el caso, al empleador tolerante?

¿Existirá dentro del marco legal correspondiente, la obligación de programas para la prevención del acoso laboral?

¿Existe en otras legislaciones alguna normativa que tipifique y sancione el Acoso Laboral?

## **1.5 Objetivos de la Investigación:**

### **1.5.1 Objetivo General:**

- Establecer la obligatoriedad en la legislación laboral ecuatoriana los programas de prevención y talleres de socialización del Acoso Laboral, con la finalidad de proteger a los trabajadores dentro del sector público y privado.

### **1.5.2 Objetivos Específicos:**

- Garantizar los derechos de los trabajadores frente al Acoso Laboral en el sector público y privado.
- Participar obligatoriamente de programas de prevención y talleres de socialización referente al Acoso Laboral por parte de los empleadores y trabajadores, so pena de sanciones pecuniarias, consiguiendo así la efectividad de la Ley Orgánica Reformativa a la Ley Orgánica del Servicio Público y Código de Trabajo.
- Comparar la normativa ecuatoriana sobre el acoso laboral con las legislaciones de Perú, España y Colombia.

### **1.6 Justificación de la Investigación. -**

La figura del Acoso Laboral o en términos inglés “Moobing”, es un inconveniente que se ha desarrollado en el ambiente laboral, causado por el irrespeto, ofensas, malos tratos entre el empleador y su trabajador o entre compañeros de trabajo, ocasionando la afectación psicológica de quien recibe estos malos tratos, además que lo previsto en las normativas ecuatorianas, protegen al trabajador pero en la práctica no existe una adecuada socialización de los derechos de la clase trabajadora, que consideramos como la parte débil y de fácil ataque por parte de sus superiores o compañeros (acoso de forma horizontal), en base a lo expuesto, podríamos recomendar que exista obligatoriedad por parte de la Unidad de Recursos Humanos en la implementación de talleres y programas psicosociales a fin de proteger a los empleados de las instituciones públicas y privadas.

El Acoso Laboral induce a comportamientos inadecuados e irrespeto por parte del acosador hacia su víctima, trayendo consigo un clima inestable, incierto, e inseguro de trabajo, y por qué no decirlo también de desconfianza, convergen diversos tipos de problemas (físicos, psicológicos, intelectuales, credibilidad, etc), así mismo trae como consecuencia el desprestigio, el buen desempeño del empleado además, la Institución se ve involucrada en este tipo de figura jurídica por lo que esto genera comentarios negativos efectuados por todas aquellas víctimas que fueron obligadas a abandonar su trabajo por no aceptar propuestas o intenciones ajenas al trabajo y que van en contra de la moral y la voluntad de cada ser humano.

La eficiencia en la Administración Pública depende de factores como: el trato, comportamiento entre el servidor público con su jefe inmediato, así como también con sus compañeros, quienes debería brindar armonía en el ambiente laboral, a fin de conseguir y

alcanzar las metas y objetivos institucionales, más no en perjudicar al servidor público, quien se ve afectado con su estabilidad psicológica y laboral al momento de darse el acoso laboral, por parte de estas.

En la Ley Orgánica del Servicio Público instituye como una causal de destitución la obtención de una baja calificación en la evaluación del desempeño del servidor público, además de esto, que la Unidad de Talento Humano deberá iniciar el respectivo sumario administrativo, lo cual, se debería tener en cuenta que la evaluación la realiza el jefe inmediato de la víctima, ocasionando para nuestro criterio doble perjuicio, aparte de sufrir el acoso laboral, provoca la mala calificación en la evaluación de desempeño, por lo que se podría determinar que no existe medidas o un sistema de protección para el empleado y teniendo como grave consecuencia la salida de la víctima mediante la supresión de puestos sí es de nombramiento permanente o la finalización del contrato ocasional.

La relación laboral en el ámbito privado se encuentra regulada por el Código de Trabajo, el mismo que instituye el derecho de igualdad de condiciones, además la eliminación de toda forma de discriminación en los artículos 79, 173 y 195 en concordancia con el Acuerdo Ministerial que expidió el Ministerio del Ramo referente "*Normativa para la erradicación de la discriminación en el ámbito laboral*", que prevé la figura jurídica de hostigamiento laboral en el sector público y privado, así mismo establece programas de prevención de carácter psicosocial a los empleados que han sido víctimas de acoso laboral.

Es de resaltar que la Asamblea Nacional incorporó a la normativa ecuatoriana la concepción de Acoso Laboral en la Ley Orgánica del Servicio Público y Código de Trabajo a través de una

reforma jurídica publicada en el Registro Oficial Suplemento Nro. 116, de fecha 09 de noviembre de 2017 así mismo lo estableció como causal de visto bueno en el ámbito privado y la incorporación de programas de capacitación, pero sin prever obligatoriedad ni fiscalización sobre los mismos.

Cabe indicar que, como fin regulador y fiscalizador del Estado, para la protección de los derechos de sus ciudadanos, es el de precautelar el derecho a la dignidad humana, a laborar en un ambiente equilibrado, libre de violencia, cuyo fin sea el desarrollo integral, físico, emocional y psicológico del empleado en su lugar de trabajo.

### **1.7 Delimitaciones del problema:**

- **ACCIÓN:** El Acoso Laboral en la Legislación Ecuatoriana
- **CAMPO:** Ley Orgánica del Servicio Público y Código de Trabajo
- **ÁREA:** Derecho
- **MARCO ESPACIAL:** Guayaquil, Ecuador
- **DELIMITACIÓN ESPACIAL:** Ciudad Guayaquil, Provincia: Guayas.
- **DELIMITACIÓN TEMPORAL:** Entre septiembre 2016 y enero 2017.

### **1.8 Identificación de las Variables:**

**Variable independiente (CAUSA):** Tipificación del Acoso Laboral en la legislación ecuatoriana.

**Variable Dependiente (EFECTO):** Obligatoriedad de los Programas de prevención y socialización para la difusión del Acoso Laboral.

**1.9 Hipótesis:**

Sí se incorpora una reforma jurídica a la Ley Orgánica del Servicio Público y Código de Trabajo, acerca de la obligatoriedad de talleres de socialización en las instituciones públicas y privadas, se podría reducir los casos de acoso laboral que sufre la clase trabajadora por parte de sus empleadores, por cuanto se les vulnera el derecho a la dignidad humana y a laborar en un ambiente sano y equilibrado.

## CAPÍTULO II

### 2. Marco Teórico

#### 2.1 Marco Teórico Referencial

##### **Antecedentes del acoso laboral o mobbing.**

*“El acoso laboral es tan antiguo como el trabajo, constituye uno de los riesgos psicosociales más preocupantes pues sus síntomas no desaparecen incluso cuando ha cesado su exposición por mucho tiempo.” (RODRÍGUEZ, 2013)*

La noción "mobbing" viene del verbo inglés "to mob", que significa atacar, acosar u hostigar y comienza a adquirir relevancia y connotación académica a partir de la década de 1960, producto de los estudios sobre la agresividad animal realizados por el profesor austríaco Konrad Lorenz. Estas investigaciones le permitieron advertir ciertas inquietantes similitudes con el comportamiento humano al interior de sus organizaciones, tales como el ataque de un grupo de individuos débiles de una especie contra otro más fuerte, o bien, el ataque por parte de un grupo contra un tercero ajeno a él. Estos resultados, permitieron acuñar el término "mobbing" y definirlo como: "el ataque de una coalición de miembros débiles de una misma especie contra un individuo más fuerte; o el de la mayoría de ellos contra un individuo distinto por alguna diferencia, defecto o rasgo significativo" (OLIVARES, 2004)

### 2.1.2. Manifestaciones del Acoso:

*“Intimidación, violencia física, discriminación, amenazas, aislamiento social y desestabilización, comportamientos, palabras, actos, gestos o escritos que afectan la personalidad, dignidad física o la integridad psicológica.” (PRANJIÉ, 2006)*

### 2.1.3. Sujetos que intervienen en el Acoso:

- Acosador
- Víctima

Acosador:

*“Es un “psicópata organizacional” que emplea técnicas de ataques sutiles, manipula su entorno cuyo objetivo es terminar con la dignidad de la víctima y su desacreditación profesional dentro de la organización.” (MÉNDEZ, 2004)*

Víctima:

*“Porta voz de reclamos propios del grupo en general y de los más indefensos en particular.” (CARRASCO, 2009)*

### 2.1.3. Causas del Acoso:

Podrían ser:

(...) narcisismo infantil, envidia hacia los subordinados (as) brillantes, son los rasgos típicos del torturador(a); autonomía personal y competencia profesional son, especularmente, los rasgos típicos del torturado (a). También se ha observado una estrategia persecutoria diferente en

relación al sexo del acosador: más directa y factual si se trata de un acosador hombre, más indirecta y verbal si se trata de una acosadora mujer.

Las estrategias más comunes utilizadas para colocar a la víctima en situaciones “delicadas” las describimos a continuación:

La primera estrategia consiste en poner a la víctima en situaciones objetivamente degradantes (como confiarle tareas de nivel profesional inferiores o de realización imposible) o también excluirlo de las reuniones del grupo, convocadas “amigablemente” en despacho del dirigente, y hasta sacarle la mesa, o la silla o el ordenador con la excusa de una redistribución del espacio y del mobiliario.

La segunda estrategia consiste en denigrar a la víctima estando ausente, atribuyéndole discursos hostiles sobre los dirigentes o comportamientos contrarios a la disciplina del centro o empresa (...) (Recursos Humanos, 2009)

#### 2.1.4. Consecuencias del Acoso:

Reacciones fisiológicas frente al Acoso Laboral:

“Esto provoca:

Trastornos del sueño: conciliación, mantenimiento y despertar temprano.

Alteraciones del sistema nervioso autónomo: palpitaciones, sudoración, sensación de falta de aire, sequedad de boca.

Alteraciones cognitivas: dificultades de concentración, fallos de atención, pérdida de memoria, distorsión de pensamientos, infravaloración del concepto de sí mismo.

Síntomas Psicósomáticos: vómitos, pesadillas, mareos, falta de apetito, llanto fácil, diarreas, etc.

Síntomas de estrés crónico, dolor de nuca, dolores dorsales, lumbares y musculares.

Los trabajadores que sufren acoso pasan por situaciones de ansiedad que es una respuesta adaptativa del organismo ante una amenaza real.

En los trabajadores sometidos a acoso, aparecen síntomas cercanos al estrés que se materializan en forma de cansancio, problemas de sueño, migrañas, trastornos digestivos, etc...

Si esta situación persiste aparece en el trabajador un estado depresivo severo que produce la pérdida de seguir adelante y de interés.

Pueden darse extremos en los que aparezca la idea de suicidio en el trabajador.

Reacciones a nivel social:

“Los trabajadores acosados se vuelven más susceptibles e hipersensibles a las críticas, con actitud de desconfianza y con conductas de aislamiento, evitación, retraimiento o por el contrario, desarrolla agresividad, hostilidad, son comunes sentimientos de ira y rencor y, deseos de venganza.” (LUNA, 1999)

2.1. 5. Estrategias y Modalidades del Acoso Laboral:

“1. Gritar, avasallar o insultar a la víctima cuando está sola o en presencia de otras personas.

2. Asignarle objetivos o proyectos con plazos que se saben inalcanzables o imposibles de cumplir, y tareas que son manifiestamente inacabables en ese tiempo.
3. Sobrecargar selectivamente a la víctima con mucho trabajo.
4. Amenazar de manera continuada a la víctima o coaccionarla.
5. Quitarle áreas de responsabilidad clave, ofreciéndole a cambio tareas rutinarias, sin interés o incluso ningún trabajo que realizar («hasta que se aburra y se vaya»).
6. Modificar sin decir nada al trabajador las atribuciones o responsabilidades de su puesto de trabajo.
7. Tratarle de una manera diferente o discriminatoria, usar medidas exclusivas contra él, con vistas a estigmatizarlo ante otros compañeros o jefes (excluirle, discriminarle, tratar su caso de forma diferente).
8. Ignorarlo (hacerle el vacío) o excluirle, hablando sólo a una tercera persona presente, simulando su no existencia («ninguneándolo») o su no presencia física en la oficina, o en las reuniones a las que asiste («como si fuese invisible»).
9. Retener información crucial para su trabajo o manipularla para inducirle a error en su desempeño laboral, y acusarle después de negligencia o faltas profesionales.
10. Difamar a la víctima, extendiendo por la empresa u organización rumores maliciosos o calumniosos que menoscaban su reputación, su imagen o su profesionalidad.

11. Infravalorar o no valorar en absoluto el esfuerzo realizado por la víctima, negándose a evaluar periódicamente su trabajo.

12. Bloquear el desarrollo o la carrera profesional, limitando retrasando o entorpeciendo el acceso a promociones, cursos o seminarios de capacitación.

13. Ignorar los éxitos profesionales o atribuirlos maliciosamente a otras personas o a elementos ajenos a él, como la casualidad, la suerte, la situación del mercado, etc.

14. Criticar continuamente su trabajo, sus ideas, sus propuestas, sus soluciones, etc.

15. Monitorizar o controlar malintencionadamente su trabajo con vistas a atacarle o a encontrarle faltas o formas de acusarle de algo.

16. Castigar duramente o impedir cualquier toma de decisión o iniciativa personal en el marco de sus responsabilidades y atribuciones.

17. Bloquear administrativamente a la persona, no dándole traslado, extraviando, retrasando, alterando o manipulando documentos o resoluciones que le afectan.

18. Ridiculizar su trabajo, sus ideas o los resultados obtenidos ante los demás trabajadores, caricaturizándolo o parodiándolo.

19. Invadir la privacidad del acosado interviniendo su correo, su teléfono, revisando sus documentos, armarios, cajones, etc.

20. Robar, destruir o sustraer elementos clave para su trabajo.

21. Atacar sus convicciones personales, ideología o religión.

22. Animar a otros compañeros a participar en cualquiera de las acciones anteriores mediante la persuasión, la coacción o el abuso de autoridad.” (Foro de Profesionales Latinoamericanos de Seguridad, 2000)

#### 2.1.6 Objetivos del Acoso Laboral:

“Estratégico: El objetivo de este tipo de acoso es conseguir el abandono de la víctima de su puesto de trabajo sin tener que pagar la indemnización que le correspondería por un despido improcedente. Algunas empresas realizan este tipo de acoso de modo sistemático: contratan a un trabajador para beneficiarse de las ayudas al empleo y, cuando se cumplen los plazos legales, le acosan hasta que se marcha para volver a reclutar a un nuevo empleado en las mismas condiciones y con los mismos beneficios.

De gestión: Uno de sus objetivos puede ser acabar con un trabajador que no se ajusta a las expectativas del jefe (ya sea porque no se somete o porque es demasiado brillante y puede ponerle en evidencia). Otro objetivo puede ser aumentar el rendimiento de los trabajadores y los beneficios de la empresa a través del miedo. Este tipo de acoso suele ser llevado a cabo por jefes sin dotes de liderazgo ni capacidad para motivar a sus empleados, por lo que, para aumentar el rendimiento, utilizan las amenazas continuas de despido o el acoso a quien no cumple con los objetivos marcados.

Perverso: Podríamos decir que este tipo de acoso no tiene un objetivo, ya que se basa en las necesidades de la personalidad enfermiza del acosador. El agresor siente la necesidad de ganarse la confianza de sus víctimas para después aislarlas, humillarlas y destruirlas psicológicamente para sentir el poder que ostenta sobre esa persona y en el grupo.

Disciplinario: Este tipo de acoso puede intentar que la víctima se pliegue a la voluntad del acosador, sobre todo si éste está realizando maniobras fraudulentas o poco claras. También se utiliza para conseguir despedir a personas que tienen muchas bajas, mujeres embarazadas... Con este acoso no sólo se consigue castigar a las víctimas sino también advertir a los demás compañeros de lo que podría pasarles si siguen su mismo camino, creando un clima de miedo en el que nadie se atreve a protestar.” (El Mobbing, 2010)

#### 2.1.7 Tipos de acoso:

El acoso puede ser identificado en tres tipos de acuerdo a la persona que lo efectúe:

*“a) Ascendente: del subordinado al superior jerárquico o funcional;*

*b) Horizontal: entre iguales jerárquicos; y*

*c) Descendente: del superior al subordinado jerárquico o funcional.” (PARRA, 2015)*

Ascendente: del subordinado al superior jerárquico o funcional:

“(…) es el que ejercen uno o varios subordinados sobre aquella persona que ostenta un rango jerárquico superior en la organización. Normalmente suele producirse cuando alguien exterior a la empresa se incorpora a ella con un rango laboral superior. Sus métodos no son aceptados por los trabajadores que se encuentran bajo su dirección y suele suceder porque un trabajador quería obtener ese puesto y no lo consiguió.” (BOJANA)

Horizontal: entre iguales jerárquicos:

*“(...) un grupo de trabajadores se constituye como un individuo y actúa como un bloque con el fin de conseguir un único objetivo. En este supuesto un trabajador/a se ve acosado/a por un compañero con el mismo nivel jerárquico.” (CAAMAÑO, 2011)*

Descendiente: del superior al subordinado jerárquico o funcional:

*“(...) es aquella forma de asedio que ejecuta el jefe hacia un subalterno. Se lo conoce también como bossing, haciendo alusión al término inglés boss que significa jefe.” (CARDONA, 2006)*

2.1.8 Conductas del acoso:

*“a) Obstrucción y reducción de la comunicación de la víctima;*

*b) Evitar contacto social;*

*c) Desacreditar o afectar la reputación personal o laboral de la persona hostigada;*

*d) Reducción de la ocupación y empleabilidad de la víctima; y*

*e) Afecciones directas a la salud física o psíquica de la víctima y/o a su patrimonio. (PIÑUEL, 2001)”*

2.1.9 Institución jurídica del Acoso en Ecuador:

Existen leyes ecuatorianas que protegían a los empleados contra el hostigamiento laboral o discriminación, pero no existía esta figura en las normativas como:

- Constitución de la República del Ecuador, en esta normativa prohíbe el acoso en el artículo 331.
- Código Orgánico Integral Penal, se puede presumir que la figura de acoso, se encuentra tipificado como intimidación o violencia contra la mujer o delito de odio, conforme lo previsto en los artículos 154, 156, 157, 158, 159, 166, 176 y 177.
- Ley Orgánica del Servicio Público y Código de Trabajo artículo 79, 173 y 195.3

La anomia jurídica que existía sobre el acoso laboral, fue presuntamente solucionada con la expedición del Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2017-0082 “Normativa para la Erradicación de la Discriminación en el Ámbito Laboral”, la misma que instituye la prohibición en el sector público y privado el hostigamiento y cualquier índole de discriminación así mismo dispone a las entidades programas de prevención psicosociales y establece sanciones por su incumplimiento, en el que es evidente la participación del Estado en la protección de los derechos del trabajador y el respeto de su dignidad humana, cuyo único fin es proteger la afectación psicológica en el lugar de trabajo y su óptimo desempeño.

Al respecto, el Código de Trabajo, establece principios fundamentales como son:

- Los derechos de los trabajadores son irrenunciables.
- Los patronos y sus representantes legales son responsables solidariamente por el cumplimiento de la ley y de todas sus consecuencias.

- Las leyes de trabajo se las interpreta favorablemente al trabajador, y puesto que los contratos individual y colectivo, las sentencias y actas transaccionales tienen fuerza de ley, la interpretación tiene que ser favorable a los trabajadores.
- La estabilidad del trabajador. Puesto que el contrato de trabajo es bilateral, el patrono no lo puede incumplir unilateralmente.
- Las Asociaciones de Trabajadores deben ser protegidas y fomentadas por el Estado.
- La limitación de la jornada de trabajo. Es decir que se estableció como jornada máxima las ocho horas diarias y 40 horas semanales.
- El juramento deferido. Si no hay prueba sobre el tiempo de servicios y salarios percibidos, los jueces estarán al juramento deferido del trabajador.
- La obligación de los patronos de firmar los contratos colectivos de trabajo.
- La vigencia en el país de los Convenios Internacionales de trabajo ratificados por el Ecuador. (ÁVILA, 2014)

Volviendo la mirada hacia las empresas e instituciones del sector público y privado, es claro, que cualquier programa eficaz de prevención y erradicación del acoso laboral, implica una actuación en el plano organizacional. A través de una serie de estrategias de intervención ante el acoso, que tienen que ver con la participación de los trabajadores, la capacitación formal e informal de directivos y empleados y el desarrollo organizacional. (ZABALA, 2002).

De acuerdo a varios tratadistas, existen tres tipos de programas para hacer frente a las situaciones de acoso laboral:

a) Estrategias preventivas: Que conlleven a la definición de metas y estrategias organizacionales que incentiven la participación, especial atención a los procesos de reclutamiento y selección, programas de inducción - capacitación, políticas informativas de difusión y reingeniería de las funciones y puestos de trabajo cuando sea necesario.

b) De intervención ante el acoso: La prevención será el eje, pero debe de existir la socialización para que el empleado esté en conocimiento y preparado para hacer frente a las situaciones de acoso laboral cuando éstas se presenten. A través de apoyo a la víctima para tener canales internos para quejas y denuncia del acoso.

c) De control y evaluación: Aunado a la prevención e intervención la evaluación sistemática de dichas medidas y planes no puede quedar a un lado, para conocer los resultados de tales medidas. Estableciendo canales de comunicación y retroalimentación constante con los trabajadores y sus representantes. Conllevando con esto un seguimiento al impacto de los programas precedentes para detectar problemas sin resolver o detectar nuevas modalidades de acoso que puedan aparecer.

Con la incorporación del acoso laboral a la legislación Ecuatoriana, no quiere decir que ya todo esté resuelto en ese ámbito, es necesario sugerir que existan posibilidades de intervención en esta materia para prevenir y afrontar el acoso, a través de la implicación y apoyo directo desde el nivel gerencial de las empresas e instituciones del sector público y privado, capacitación desde los mandos medio y supervisores en la identificación de dicho problema, implementación,

difusión de los programas anti acoso laboral dentro de la organización hacia todos los empleados, garantizar la confidencialidad sobre las quejas para que los programas sean eficaces, implementar mecanismos de evaluación y retroalimentación de manera permanente a los programas de prevención del acoso laboral.

**Régimen Comparado de la normativa ecuatoriana sobre el acoso laboral con las**

**legislaciones de Perú, España y Colombia:**

Tabla 1

<b>Aspectos/Países</b>	<b>Perú</b>	<b>España</b>	<b>Colombia</b>	<b>Ecuador</b>
Tipo de Estado	Estado de Derecho	Estado de Derecho	Estado de Derecho	Estado Constitucional.
Legislación Suprema	Constitución Política.	Constitución Española.	Constitución Política.	Constitución de la República
Derechos consagrados:	Dignidad del ciudadano, igualdad y trabajo.	Dignidad de la persona, igualdad y trabajo.	Dignidad humana, igualdad y trabajo.	Dignidad del ciudadano, igualdad y trabajo.
Legislación Laboral:	Ley General del Trabajo.	Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores del Reino de España.	Código Sustantivo del Trabajo.	Código de Trabajo, Ley Orgánica del Servicio Público, Normativa para la erradicación de la discriminación en el ámbito laboral, Ley Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo.

Tabla 2

## Acoso Laboral (Procedimiento-Sanciones)

<b>Perú</b>	<b>España</b>	<b>Colombia</b>	<b>Ecuador</b>
El acoso laboral es considerado como Acto hostil, además de denominarse como acoso moral.	Denominado Acoso Laboral.	Conocido como Acoso Laboral.	Denominado Acoso Laboral.
Procedimiento: Realizan un escrito al empleador comunicando del acto hostil.	Procedimiento: Presentación de un escrito o denominado por ellos “denuncia”.	Procedimiento: Presentación de una denuncia. Interviene un Comité Asesor.	Procedimiento: Presentación de la denuncia ante el Inspector de Trabajo.
Sanción: Terminación del contrato de trabajo.	Sanción: Inicio de un expediente disciplinario	Sanción: Falta disciplinaria al presunto acosador, multa de dos salarios a 10. Tratamiento por la secuela del Acoso Laboral. Terminación del contrato o suspensión.	Sanción: Visto Bueno en el caso de ser trabajador ámbito privado y público como causal de destitución.

## 2.2 Marco Legal.

En este apartado nos referiremos a las normas relacionadas al derecho al trabajo, a la armonía que debe tener con el servidor público y trabajador en el ambiente laboral, como son: La Constitución de la República del Ecuador 2008, Ley Orgánica del Servicio Público, Reglamento General de la Ley Ut Supra, Código de Trabajo y el Acuerdo expedido por el Ministerio del Ramo “*Normativa para la erradicación de la discriminación en el ámbito laboral*”, en esta última tipifica la figura de acoso laboral como hostigamiento, la misma que está prohibida en el ámbito público y privado, además de analizar los diversos instrumentos internacionales.

Régimen Interno:

Constitución de la República del Ecuador 2008:

“Art. 11.- El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios:

(...) 2. Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. (...)

7. El reconocimiento de los derechos y garantías establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos, no excluirá los demás derechos derivados de la dignidad de las personas, comunidades, pueblos y nacionalidades, que sean necesarios para su pleno desenvolvimiento.” (Asamblea Nacional, 2008)

Análisis:

En nuestro marco constitucional reconoce la igualdad de género y de oportunidades, por lo que debería respetarse dicho derecho, lo cual, incluye la dignidad humana, en razón del articulado antes expuesto, debería incorporarse a la Ley Orgánica del Servicio Público el respeto laboral entre el servidor público y el jefe inmediato a fin de evitar la figura jurídica del hostigamiento laboral o comúnmente “acoso laboral”.

“Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.” (Asamblea Nacional, 2008)

Análisis:

La disposición constitucional instituye como derecho al trabajo, así como la dignidad del empleado, esto es, en la prestación de los servicios lícitos en un entorno saludable, es decir, que el servidor público tiene por derecho a desarrollarse en un ambiente equilibrado sin que exista algún tipo de acoso sea laboral o sexual, por parte de su jefe inmediato y en el que no se vea afectada su psicología.

“Art. 61.- Las ecuatorianas y ecuatorianos gozan de los siguientes derechos:

(...) 7. Desempeñar empleos y funciones públicas con base en méritos y capacidades, y en un sistema de selección y designación transparente, incluyente, equitativo, pluralista y democrático,

que garantice su participación, con criterios de equidad y paridad de género, igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad y participación intergeneracional.” (Asamblea Nacional, 2008)

Análisis:

La Carta Magna reconoce a los ciudadanos el derecho a un cargo público conforme a su capacidad o mérito, así como el de desempeñarse en un ambiente libre de violencia.

“Art. 66.- Se reconoce y garantizará a las personas:

3. El derecho a la integridad personal, que incluye:

a) La integridad física, psíquica, moral y sexual.

b) Una vida libre de violencia en el ámbito público y privado (...)” (Asamblea Nacional, 2008)

Análisis:

Nuestra constitución protege el derecho a la integridad y no violencia al ser humano, el mismo que abarca en los sectores privados y públicos, lo cual, resulta ser beneficioso para los empleados de la Administración Pública, en razón que es un derecho a trabajar en un entorno libre de violencia en virtud de que esta origina la afectación psicológica del servidor o funcionario público para desarrollar sus actividades, las mismas que tendrían como resultado la deficiencia de su desempeño laboral.

“Art. 227. La administración pública constituye un servicio a la colectividad que se rige por los principios de eficacia, eficiencia, calidad, jerarquía, desconcentración, descentralización, coordinación, participación, planificación, transparencia y evaluación.” (Asamblea Nacional, 2008).

Análisis:

En el marco constitucional instituye que el sector público deberá regirse bajo los principios consagrados en el articulado ut supra, los cuales, se encuentran plasmados en las diversas normativas, como, por ejemplo, la Ley Orgánica del Servicio Público, que consagra estos principios, además el de eficacia y eficiencia que deben operar los empleados públicos.

“Art. 229.- Serán servidoras o servidores públicos todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público.” (Asamblea Nacional, 2008)

Análisis:

En el precepto constitucional descrito señala quienes son los servidores públicos de las instituciones del Estado, los cuales, deberían vivir en un ambiente sin violencia conforme lo establecido en los numerales a y b del artículo 66 del referido cuerpo de ley.

“Art. 230.- En el ejercicio del servicio público se prohíbe, además de lo que determine la ley:

3. Las acciones de discriminación de cualquier tipo.” (Asamblea Nacional, 2008)

#### Análisis:

La disposición constitucional instituye el derecho de no discriminar sea por parte de los que operan en el ámbito del sector público, es decir, del usuario interno (servidores) y los externos (ciudadanos) que acuden a la prestación de algún tipo de servicio, asegurando un ambiente libre de violencia y brindando un sistema de protección a los empleados que desempeñan sus funciones en la Administración Pública.

Ningún empleado público puede ser objeto de discriminación sea por: raza, religión, etnia o por diferentes aspectos ya que se consagra el derecho de igualdad de oportunidades que deben tener los ciudadanos sean residentes o extranjeros y que además dicho derecho debe respetarse por estar consagrado como un derecho fundamental en la Carta Magna y que se debería implementar en toda normativa jurídica interna.

“Art. 326.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.” (Asamblea Nacional, 2008)

#### Análisis:

Los preceptos constitucionales antes analizados, señalaban que los trabajadores sean en el ámbito público o privado, deberán desempeñar sus funciones en un entorno libre de violencia, es decir, en el que deberá garantizarse su bienestar, lo cual, implica la no afectación psicológica del servidor público evitando el acoso laboral entre los compañeros o su jefe inmediato, en razón de su jerarquía o cargo institucional.

“Art. 329.- (...) Para el cumplimiento del derecho al trabajo de las comunidades, pueblos y nacionalidades, el Estado adoptará medidas específicas a fin de eliminar discriminaciones que los afecten, reconocerá y apoyará sus formas de organización del trabajo, y garantizará el acceso al empleo en igualdad de condiciones (...)” (Asamblea Nacional, 2008)

Análisis:

Del articulado expuesto se evidencia la necesidad de los Estados de adoptar y establecer mecanismos eficaces, a fin de evitar la discriminación en el ámbito laboral, lo cual, abarcaría la implementación de medidas que aseguren la protección del trabajador sea en los sectores públicos y privados, otorgándoles un ambiente de trabajo libre de violencia con igualdades de oportunidades.

“Art. 331.- El Estado garantizará a las mujeres igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral y profesional, a la remuneración equitativa, y a la iniciativa de trabajo autónomo. Se adoptarán todas las medidas necesarias para eliminar las desigualdades.

Se prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo.” (Asamblea Nacional, 2008)

Análisis:

En este articulado impone al Estado Ecuatoriano de adoptar medidas necesarias para evitar las desigualdades en los géneros, esto es, hombres y mujeres, que exista una equidad en el derecho al trabajo y en el desempeño profesional y laboral, además que nuestro marco constitucional instituye en el artículo 33 y concuerda con este articulado en una remuneración justa, además de

prohibir el acoso sea de tipo laboral o sexual en el entorno laboral y define como grupo vulnerable a las mujeres.

Ley Orgánica del Servicio Público:

“Art. 23.- Derechos de las servidoras y los servidores públicos. - Son derechos irrenunciables de las servidoras y servidores públicos:

1) Desarrollar sus labores en un entorno adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.” (Asamblea Nacional, 2010)

Análisis:

En la ley antes referida al igual que la Carta Magna, consagra que uno de los derechos del empleado público es desarrollarse en un ambiente laboral libre sin violencia o con algún tipo de acoso sea laboral o sexual, en el que además se deberá proteger la salud mental y seguridad. Sin embargo, en la práctica observamos que este tipo de acoso laboral perjudica al servidor público, ya que en muchos casos suele ser el jefe inmediato quien realiza este tipo de abuso, quién hace lo posible para que la víctima acceda a sus caprichos, en razón de aquello, el acosador puede calificar la evaluación de desempeño como insuficiente, para así originar el inicio de un sumario administrativo.

“Art. 48.- Causales de destitución. - Son causales de destitución:

ñ) Atentar contra los derechos humanos de alguna servidora o servidor de la institución, mediante cualquier tipo de coacción, acoso o agresión.” (Asamblea Nacional, 2010)

Análisis:

En el 2017 la Asamblea Nacional del Ecuador, incorporó a la Ley Orgánica del Servicio Público, como causal de destitución, el acoso de cualquier tipo sea laboral o sexual, sin embargo, consideramos que se debería reformar esta normativa para que se brinde como medida de protección a la víctima la suspensión de trabajo con remuneración al acosador mientras dure el sumario administrativo, a fin de evitar el contacto y la inherencia que pueda tener sobre la víctima.

“Art. 78.- Escala de calificaciones. - El resultado de la evaluación del desempeño se sujetará a la siguiente escala de calificaciones:

- a) Excelente;
- b) Muy Bueno;
- c) Satisfactorio;
- d) Regular; y,
- e) Insuficiente.

En el proceso de evaluación la servidora o servidor público deberá conocer los objetivos de la evaluación, los mismos que serán relacionados con el puesto que desempeña. Los instrumentos diseñados para la evaluación del desempeño, deberán ser suscritos por el jefe inmediato o el funcionario evaluador, pudiendo este último realizar sus observaciones por escrito.

Los resultados de la evaluación serán notificados a la servidora o servidor evaluado, en un plazo de ocho días, quien podrá solicitar por escrito y fundamentadamente, la reconsideración y/o la recalificación; decisión que corresponderá a la autoridad nominadora, quien deberá notificar por escrito a la o el servidor evaluado en un plazo máximo de ocho días con la resolución correspondiente.

El proceso de recalificación será realizado por un tribunal integrado por tres servidores incluidos en la escala del nivel jerárquico superior que no hayan intervenido en la calificación inicial.” (Asamblea Nacional, 2010)

#### Análisis:

En la Ley Orgánica del Servicio Público establece el proceso de evaluación de desempeño a los servidores públicos, quien la puede realizar el jefe inmediato o evaluador, que en muchas veces suele ser el acosador, quien califica de manera insuficiente el desempeño del empleado público, en el que se observa que no existe garantías de protección al servidor público, de lo expuesto se puede evidenciar que existe el acoso que con lleva al bajo desempeño laboral y por ende la mala calificación.

“Art. 79.- De los objetivos de la evaluación del desempeño. La evaluación del desempeño de las y los servidores públicos debe propender a respetar y consagrar lo señalado en los artículos 1 y 2 de esta Ley.

La evaluación del desempeño servirá de base para:

- a) Ascenso y cesación; y,

b) Concesión de otros estímulos que contemplen esta Ley o los reglamentos, tales como: menciones honoríficas, licencias para estudio, becas y cursos de formación, capacitación e instrucción.” (Asamblea Nacional, 2010)

Análisis:

Entre los objetivos de la evaluación es la de cesación que podría acarrear por el bajo desempeño del servidor público y limitar al empleado en la obtención de algún mérito laboral como becas, por el simple hecho, de ser víctima del jefe inmediato, además de las afectaciones psicológicas que este podría además de la renuncia voluntaria del servidor o en sus casos la gestión de Recursos Humanos para la supresión de ese puesto.

“Art. 80. Efectos de la evaluación. La servidora o servidor que obtuviere la calificación de insuficiente, será destituido de su puesto, previo el respectivo sumario administrativo que se efectuará de manera inmediata.

La servidora o servidor público que obtuviere la calificación de regular, será nuevamente evaluado en el plazo de tres meses y si nuevamente mereciere la calificación de regular, dará lugar a que sea destituido de su puesto, previo el respectivo sumario administrativo que se efectuará de manera inmediata. Posteriores evaluaciones deberán observar el mismo procedimiento.

La evaluación la efectuará el jefe inmediato y será revisada y aprobada por el inmediato superior institucional o la autoridad nominadora.

La servidora o servidor calificado como excelente, muy bueno o satisfactorio, será considerado para los ascensos, promociones o reconocimientos, priorizando al mejor calificado en la evaluación del desempeño. Estas calificaciones constituirán antecedente para la concesión de estímulos que establece la ley y sugerir recomendaciones relacionadas con el mejoramiento y desarrollo de los recursos humanos.” (Asamblea Nacional, 2010)

#### Análisis:

Por lo general, el jefe inmediato califica conforme al desempeño del empleado público, sin embargo, al existir un interés particular, ocasiona afectaciones mentales, laborales al servidor, en estos momentos que pierden su derecho a comunicar por conservar su trabajo o el temor de que le terminen su relación laboral, con lo que se observa de este servidor la pérdida de voluntad y en muchas veces accede a proposiciones indecorosas de su jefe, cuyo fin es el abuso del poder del cargo que desempeña.

#### Código de Trabajo:

“Art. 79.- Igualdad de remuneración. A trabajo igual corresponde igual remuneración, sin discriminación en razón de nacimiento, edad, sexo, etnia, color, origen social, idioma, religión, filiación política, posición económica, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, o diferencia de cualquier otra índole; más, la especialización y práctica en la ejecución del trabajo se tendrán en cuenta para los efectos de la remuneración.” (Congreso Nacional, 2005)

Análisis:

En este precepto jurídico trata acerca de la igualdad de condiciones en la contratación o ejecución y que debe brindar el Estado o compañía a los trabajadores, es decir, que exista el respeto de sus derechos y garantías, por ejemplo, en la remuneración que sea conforme a la labor desempeñada sin existir diferenciación de género.

“Art. 173.- Causas para que el trabajador pueda dar por terminado el contrato. - El trabajador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, y previo visto bueno, en los casos siguientes:

1. (Reformado por el Art. 27 de la Ley s/n, R.O. 483-3S, 20-IV-2015). - Por injurias graves inferidas por el empleador, sus familiares o representantes al trabajador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes. En caso de que las injurias sean discriminatorias la indemnización será igual a la establecida en el segundo inciso del artículo 195.3 de este Código.” (Congreso Nacional, 2005)

Análisis:

Entre una de las causales establecidas en el Código de Trabajo, tenemos las injurias discriminatorias, este precepto legal concuerda con el artículo 79 del cuerpo jurídico referido, en razón de la igualdad de género y la eliminación de la discriminación a fin de precautelar un ambiente sano y equilibrado para que el trabajador desempeñe sus funciones conforme lo tratado, esto, además implica tratos de forma hostil.

“Art. 195.3.- Efectos. - (Agregado por el Art. 35 de la Ley s/n, R.O. 483-3S, 20-IV-2015). - Declarada la ineficacia, se entenderá que la relación laboral no se ha interrumpido por el hecho

que la ha motivado y se ordenará el pago de las remuneraciones pendientes con el diez por ciento (10%) de recargo.

Cuando la persona trabajadora despedida decida, a pesar de la declaratoria de ineficacia del despido, no continuar la relación de trabajo, recibirá la indemnización equivalente al valor de un año de la remuneración que venía percibiendo, además de la general que corresponda por despido intempestivo.

Si la persona empleadora se negare a mantener en sus funciones a la persona trabajadora una vez que se ha dispuesto el reintegro inmediato de la misma en la providencia inicial, o se haya establecido la ineficacia del despido en sentencia, podrá ser sancionada con la pena establecida en el Código Orgánico Integral Penal por el delito de incumplimiento de decisiones legítimas de autoridad competente.

En cualquier caso, de despido por discriminación, sea por afectar al trabajador debido a su condición de adulto mayor u orientación sexual, entre otros casos, fuera de los previstos para la ineficacia del despido, el trabajador tendrá derecho a la indemnización adicional a que se refiere este artículo, sin que le sea aplicable el derecho al reintegro.

En caso de despido injustificado de una persona con discapacidad, o de quien estuviere a su cargo la manutención de una persona con discapacidad será indemnizada de conformidad a lo estipulado en el Ley Orgánica de Discapacidades.” (Congreso Nacional, 2005)

Análisis:

En el despido ineficaz, tenemos como una de las causales la discriminación que el empleador realice sobre el trabajador, además de establecerse como una indemnización de forma adicional en el momento de la liquidación del mismo.

ACUERDO No. MDT-2017-0082

Normativa para la erradicación de la discriminación en el ámbito laboral:

“Art. 2.- Definición de discriminación. Se entenderá como discriminación a cualquier trato desigual, exclusión o preferencia hacia una persona, basados en la identidad de género, orientación sexual, edad, discapacidad, vivir con VIH/SIDA, etnia, tener o desarrollar una enfermedad catastrófica, idioma, religión, nacionalidad, lugar de nacimiento, ideología, opinión política, condición migratoria, estado civil, pasado judicial, estereotipos estéticos, encontrarse en periodo de gestación, lactancia o cualquier otra, que tenga por efecto anular, alterar o impedir el pleno ejercicio de los derechos individuales o colectivos, en los procesos de selección y durante la existencia de la relación laboral.

No se considerará como discriminación los criterios de selección de talento humano, basados en el conocimiento técnico específico, experiencia necesaria y además requisitos inherentes para el adecuado desenvolvimiento de la vacante laboral.” (Ministerio de Trabajo, 2017)

Análisis:

En la Declaración de los Derechos Humanos se consagra que todo individuo nace libre y que no debe ser tratado de alguna forma discriminatoria sea por su raza, religión o género, lo cual,

guarda armonía con la Constitución de la República del Ecuador en virtud de estar consagrado este derecho, además de los cuerpos normativos como son: Código de Trabajo y Ley Orgánica del Servicio Público.

“Art. 6.- Prohibiciones de discriminación en el espacio laboral. En los espacios laborales, tanto públicos como privados, se prohíbe:

- a) La desvalorización de habilidades, aptitudes, estigmatización y estereotipos negativos.
- b) La divulgación de la intimidad corporal y orientación sexual diversa con fines peyorativos.
- c) La intimidación y hostigamiento.
- d) La segregación ocupacional y abuso en actividades operativas.
- e) Asignar tareas no acordes a la discapacidad, formación y/o conocimiento con el fin de obligar al trabajador a terminar con la relación laboral.
- f) Cualquier tipo de discriminación en procesos de ascensos laborales.
- g) La limitación o coerción a la libertad de expresión cultural.
- h) Cualquier tipo de agresiones verbales y/o físicas basadas en género, edad, costumbres, ideología, idioma, orientación sexual, identidad, de género, vivir con VIH o cualquier otra distinción personal o colectiva.
- i) Determinar dentro del área laboral, espacios exclusivos que señalen evidente diferenciación injustificada y discriminatoria en el uso de servicios higiénicos, comedores, salas recreacionales, espacios de reunión, ascensores, etc.” (Ministerio de Trabajo, 2017)

#### Análisis:

En esta normativa, es evidente que el acoso laboral fue tipificado como discriminación en el espacio físico de trabajo, en el que se prohíbe en el ámbito público y privado el hostigamiento y tratos discriminatorios al trabajador o servidor público que formen parte de la Administración del Estado o de compañías de derecho privado, en el que debe el patrono o empleador brindar un ambiente equilibrado y sano al trabajador a fin de evitar la disminución del buen desempeño y afectación psicológica.

“Art. 9.- Del programa de prevención de riesgos psicosociales. En todas las empresas e instituciones públicas y privadas, que cuenten con más de 10 trabajadores, se deberá implementar el programa de prevención de riesgos psicosociales, en base a los parámetros y formatos establecidos por la Autoridad Laboral, mismo que deberá contener acciones para fomentar una cultura de no discriminación y de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral.

El programa deberá ser implementado y reportado cada año al Ministerio Rector del Trabajo, por medio del sistema que se determine para el efecto.” (Ministerio de Trabajo, 2017)

#### Análisis:

A partir de esta expedición de la normativa, se debe implementar de forma inmediata programas de prevención de carácter psicosocial, como una protección a los trabajadores en su lugar de labores así mismo brinda el Estado Ecuatoriano la igualdad de oportunidades consagrado en los instrumentos internacionales como: La Declaración Universal de los Derechos Humanos, acogido en la Constitución de la República del Ecuador 2008.

“Art. 10.- De las sanciones por incumplimiento del programa. - Las empresas e instituciones públicas y privadas que no cumplan con lo establecido en el artículo anterior, tendrán como sanción: montos pecuniarios, cierre de establecimientos o locales; y/o la suspensión de actividades de conformidad a lo establecido en los Artículos 435, 436 y 628 del Código del Trabajo, y conforme a las normas que en esa materia haya emitido o emita el Ministerio rector del Trabajo.

En el caso de instituciones del Estado, serán sujetos de sanción las y los servidores públicos que incumplieren la aplicación del presente Acuerdo, de conformidad a lo establecido en el régimen disciplinario de la LOSEP, su Reglamento General y los reglamentos internos institucionales.” (Ministerio de Trabajo, 2017)

#### Análisis:

Las entidades del Estado y privadas tendrán que haber implementado los programas psicosociales, en razón que la autoridad competente realiza periódicamente controles de estos, conforme lo expresado en la disposición transitoria segunda del Acuerdo expedido por el Ministerio de Trabajo, caso contrario, dicha institución debe ser sancionada por no acatar lo establecido en la legislación.

Ley Orgánica Reformativa a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo para Prevenir el Acoso Laboral:

“Artículo 1. Incluir un artículo no numerado después del artículo 24:

"Definición de acoso laboral: debe entenderse por acoso laboral todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada, y potencialmente lesivo, cometido en el lugar de trabajo o en cualquier momento en contra de una de las partes de la relación laboral o entre trabajadores, que tenga como resultado para la persona afectada su menoscabo, maltrato, humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral. El acoso podrá considerarse como una actuación discriminatoria cuando sea motivado por una de las razones enumeradas en el artículo 11.2 de la Constitución de la República, incluyendo la filiación sindical y gremial." (Asamblea Nacional, 2017)

Análisis:

En esta reforma jurídica se incorpora a la Ley Orgánica del Servicio Público la concepción de Acoso Laboral, en el que abarca la protección a la dignidad del servidor público en el lugar de trabajo conforme lo previsto en los artículos 33 y 326 de la Normativa Constitucional, que garantiza a la clase trabajadora sea de ámbito público o privado a laborar en un ambiente equilibrado, además de amparar al empleado con esta reforma, se encuentra vigente la normativa para la Erradicación de la Discriminación en el ámbito laboral.

## REFORMAS AL CÓDIGO DE TRABAJO

“Artículo 4. Incluir un artículo no numerado después del artículo 46:

"Definición de acoso laboral: debe entenderse por acoso laboral todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada, y potencialmente lesivo, cometido en el lugar de trabajo o en cualquier momento en contra de una de las partes de la relación laboral o entre trabajadores, que tenga como resultado para la persona afectada su menoscabo, maltrato, humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral. El acoso podrá considerarse como una actuación discriminatoria cuando sea motivado por una de las razones enumeradas en el artículo 11.2 de la Constitución de la República, incluyendo la filiación sindical y gremial.” (Asamblea Nacional, 2017)

Las conductas que se denuncien como Acoso laboral serán valoradas por la autoridad de trabajo, según las circunstancias del caso, y la gravedad de las conductas denunciadas. La autoridad competente apreciará las circunstancias de acuerdo a la capacidad de estas de someter a un trabajador a presión para provocar su marginación, renuncia o abandono de su puesto de trabajo".

Análisis:

Esta definición que se incluye en el Código de Trabajo guarda similitud con la reforma a la Ley Orgánica del Servicio Público, en razón de considerársela como importante ya que se trata de la protección a la dignidad al trabajador en el sector privado, en razón que existe mucha arbitrariedad por parte de los empleadores, que realizan humillaciones a sus empleados afectando el desempeño laboral del mismo.

Régimen Externo:

Instrumentos internacionales:

Declaración de los Derechos Humanos:

“Artículo 2.

Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición. Además, no se hará distinción alguna fundada en la condición política, jurídica o internacional del país o territorio de cuya jurisdicción dependa una persona, tanto si se trata de un país independiente, como de un territorio bajo administración fiduciaria, no autónomo o sometido a cualquier otra limitación de soberanía.” (Naciones Unidas, 1948)

Análisis:

Ningún individuo puede ser discriminado sea por su condición social o de género además instituye el respeto de sus libertades y derechos consagrados en ese instrumento legal, que recoge derechos básicos, cuales, fueron considerados de este modo desde la Segunda Guerra Mundial, además este articulado ha sido acogido por nuestra Constitución en el artículo 11 numeral 2.

“Artículo 3.

Todo individuo tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona.”  
(Naciones Unidas, 2017)

Análisis:

En este articulado de la Declaración de los Derechos Humanos abarca la protección del individuo, lo que implica la seguridad física, mental, sexual y laboral de la persona, a fin de que estos derechos sean respetados, fueron acogidos en nuestra constitución sin embargo, el Estado Ecuatoriano debería adoptar medidas de protección a la víctima desde cuando denuncia el acoso laboral, suspendiendo el trabajo al acosador sin la pérdida de remuneración desde el inicio del sumario administrativo hasta la conclusión, de su destitución.

“Artículo 5.

Nadie será sometido a torturas ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes.”  
(Naciones Unidas, 2017)

Análisis:

En este instrumento internacional prescribe que los individuos merecen respeto a su dignidad humana, lo cual, se encuentra recogido en nuestra constitución en los derechos de libertad e instituye la protección del ciudadano por parte del Estado Ecuatoriano, además de nuestra legislación penal que prevé entre sus principios la no existencia de torturas además de establecer un procedimiento de aprehensión en el que no se vulneren o trasgredan este derecho.

“Artículo 7.

Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación.” (Naciones Unidas, 1948)

Análisis:

En este articulado se evidencia la equidad e igualdad de derechos que debe tener todo individuo y que todo Estado Soberano deberá brindar la debida protección a fin de evitar alguna forma de discriminación.

“Artículo 12.

Nadie será objeto de injerencias arbitrarias en su vida privada, su familia, su domicilio o su correspondencia, ni de ataques a su honra o a su reputación.

Toda persona tiene derecho a la protección de la ley contra tales injerencias o ataques.”  
(Naciones Unidas, 2017)

Análisis:

Este artículo implicaría la protección que debería darse a los individuos en cualquier situación.

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos

“Artículo 26

Todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley. A este respecto, la ley prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.” (Naciones Unidas Derechos Humanos, 1966)

Análisis:

Los individuos deben ser tratados de forma igual ante la normativa así mismo instituye la eliminación de toda forma de discriminación.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales:

“Artículo 6: 1. Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho.

2. Entre las medidas que habrá de adoptar cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto para lograr la plena efectividad de este derecho deberá figurar la orientación y formación técnico profesional, la preparación de programas, normas y técnicas encaminadas a conseguir un desarrollo económico, social y cultural constante y la ocupación plena y productiva, en condiciones que garanticen las libertades políticas y económicas fundamentales de la persona humana.” (Naciones Unidas Derechos Humanos, 1976)

Análisis:

Esta disposición legal internacional reconoce la obligación de todo Estado que ratifique este instrumento internacional, el derecho a laborar de forma libre al trabajador, es decir, tiene libre albedrío de elegir el trabajo conforme su perfil o competencia profesional o académica, así mismo el de conseguir un desarrollo que garantice su libertad en los derechos fundamentales como son: la dignidad humana y la libertad.

“Artículo 7

Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial:

a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores:

i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual;

ii) Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto;

b) La seguridad y la higiene en el trabajo;

c) Igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad;

d) El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos.” (Naciones Unidas

Derechos Humanos, 1976)

Análisis:

Este articulado instituye el reconocimiento legal de los individuos en igualdad de condiciones y de forma eficiente, lo cual, abarca la remuneración, seguridad e higiene así mismo la eliminación de la discriminación.

- Perú:

#### Constitución Política:

##### “Artículo 1°

La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado.” (Jurado Nacional de Elecciones, 1993)

##### Análisis:

Esta disposición legal peruana recoge los derechos fundamentales establecidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos así mismo que la ecuatoriana, por lo que guardan similitud con el instrumento internacional del Pacto de los Derechos Civiles y Políticos y el Pacto de los Derechos Culturales y Económicos. Este derecho garantiza al ciudadano peruano la protección a la persona además de tomar las medidas necesarias para el cumplimiento de la defensa de éstas.

##### “Artículo 2° Toda persona tiene derecho:

1. A la vida, a su identidad, a su integridad moral, psíquica y física y a su libre desarrollo y bienestar. El concebido es sujeto de derecho en todo cuanto le favorece.

2. A la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole.” (Jurado Nacional de Elecciones, 1993)

Análisis:

Este precepto constitucional guarda similitud con la Constitución de la República del Ecuador, por cuanto, garantiza al ciudadano peruano al derecho a la igualdad así mismo a la eliminación de la discriminación, esto es, a vivir en un ambiente equilibrado y sano, libre de violencia.

“Artículo 22°

El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona.” (Jurado Nacional de Elecciones, 1993)

Análisis:

Guarda similitud con la Constitución de la República del Ecuador en su artículo 33 que instituye el derecho al trabajo, sin embargo, en la Constitución Política de Perú lo diferencia como el bienestar social en cambio el ecuatoriano como un derecho irrenunciable.

“Artículo 23°

El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan.

El Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo.

Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador.

Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento.” (Jurado Nacional de Elecciones, 1993)

Análisis:

Este precepto constitucional consagrada el derecho a la dignidad humana además promueve al Estado el progreso a los sectores sociales y económicos fomentando el empleo a sus habitantes, guardando similitud con el régimen constitucional ecuatoriano.

“Artículo 24°

El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual.

El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador.

Las remuneraciones mínimas se regulan por el Estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores.” (Jurado Nacional de Elecciones, 1993)

Análisis:

Esta Constitución Política de Perú guarda similitud con la ecuatoriana, por cuanto procura el bienestar familiar además del espiritual, que se podría determinar como la protección psicológica del trabajador en el entorno laboral evitando el acoso que se podría producir en el entorno donde desempeña sus funciones.

Ley General del Trabajo:

“Artículo 47.

Derechos de los trabajadores

En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho a:

- 2) la protección de su vida, salud e integridad física en el trabajo;
- 3) el respeto de su dignidad, honor e intimidad, comprendiendo la protección contra el acoso sexual y otras ofensas similares.
- 4) la igualdad de trato y de oportunidades y a la no discriminación;” (Comisión de Trabajo, 2006).

Análisis:

En esta normativa jurídica podemos observar que el trabajador tiene un derecho fundamental en el trabajo y el entorno del empleado como es: la protección de la integridad física, es decir, que no debe existir algún tipo de afectación psicológica, además el de su dignidad humana, en el que se protege la psiquis del mismo, en que el Estado Peruano deberá brindar las garantías necesarias para el buen desempeño del empleado, así mismo facilitará la igualdad de oportunidades, a fin de eliminar toda forma de discriminación en el ámbito laboral tratando de no perjudicar al trabajador.

“Artículo 165.

Actos de hostilidad

Son actos de hostilidad:

7) El acoso sexual y moral cometido por el empleador, sus representantes o por quien ejerza autoridad sobre el trabajador, así como el cometido por un trabajador que tenga igual o similar ubicación que la víctima del acoso en la estructura jerárquica de la empresa, siempre que el empleador, después de haber sido informado de este hecho, no haya adoptado oportunamente las medidas de acuerdo a la legislación vigente;”  
(Comisión de Trabajo, 2006)

Análisis:

En este país se conoce al acoso laboral como moral, además de considerar como un acto de hostilidad por parte del empleador al trabajador, lo cual, en nuestro país esta institución jurídica es conocida como “hostigamiento” en el ámbito público y privado así mismo en la Ley Orgánica del Servicio Público lo instituye como causal de destitución al servidor público, por lo que podría definir como una forma de discriminación en el ámbito laboral.

En el sistema jurídico peruano se evidencia la necesidad de comunicación del hecho ocurrido por parte de la víctima con la finalidad de que otro empleador, que no sea el acosador, pueda tomar las decisiones y medidas prudentes referente al caso, además de poder brindar un ambiente propicio al trabajador evitando la afectación psicológica y la disminución del desempeño de éste, para no perjudicarlo con la pérdida de su trabajo.

“Artículo 174. - Impugnación del acto de hostilidad.- El trabajador que se considere hostilizado por cualquiera de las causales a que se refiere el artículo 165° debe emplazar por escrito a su empleador imputándole el acto de hostilidad correspondiente, y otorgarle un plazo no menor de cinco días para que efectúe su descargo o enmiende su conducta, según sea el caso.

Vencido dicho plazo, el trabajador puede optar excluyentemente por:

1. Accionar para que cese la hostilidad.- Si la demanda se declara fundada se ordena el cese de la hostilidad y la restitución del trabajador en la situación anterior; o,
2. La terminación del contrato de trabajo en cuyo caso se aplican las reglas referidas a la impugnación del despido injustificado.” (Comisión de Trabajo, 2006)

Análisis:

El procedimiento peruano al detectarse un caso de acoso moral realizan un escrito ante el empleador así mismo determinan un plazo de cinco días para que presente las pruebas necesarias.

- España:

Constitución:

“Artículo 10: 1. La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la ley y a los derechos de los demás son fundamento del orden político y de la paz social.

2. Las normas relativas a los derechos fundamentales y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretarán de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y

los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por España.”

(Ministerio de la Presidencia y para las Administraciones Territoriales, 1978)

Análisis:

La dignidad humana es un derecho fundamental consagrado en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, dicho derecho es acogido en la Constitución Política de Perú y la Ecuador, por cuanto se podría determinar que guardan similitud.

Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores del Reino de España:

## DERECHOS Y DEBERES LABORALES BÁSICOS

“Art. 4.- Derechos laborales.-

2. En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho:

c) A no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta Ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español.

Tampoco podrán ser discriminados por razón de discapacidad, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate. (Apartado modificado por la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social)

Tampoco podrán ser discriminados por razón de disminuciones físicas, psíquicas y sensoriales, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

d) A su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene.

e) Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. (Párrafo modificado por Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo)” (Consejo de Ministros, 2009)

Análisis:

Esta disposición jurídica podemos evidenciar que recoge los derechos establecidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos como: ser libres, guarda similitud con la legislación laboral peruana así mismo, este régimen español brinda a sus trabajadores la protección de un ambiente laboral libre de discriminación alguna sea por motivo de raza o género, además otorga como derecho las buenas condiciones en el desempeño de trabajo. Dentro del marco legal laboral se asemeja con el ecuatoriano y peruano, en razón que estas normativas prevalecen derechos fundamentales consagrados en los instrumentos internacionales. En el caso de acoso laboral se puede entender empíricamente que protege la integridad física del trabajador, es decir, un ambiente libre sin hostigamiento por parte del empleador hacia el empleado.

El derecho a la dignidad humana se encuentra como derecho fundamental en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, así mismo en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, esta institución jurídica guarda similitud con la legislación ecuatoriana y

peruana, por lo que es menester manifestar que es obligación de los Estados Partes brindar la debida protección al trabajador.

Protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Administración General del Estado:

### 3.1 Primera fase.

3.1.1 Iniciación del procedimiento.– El procedimiento se inicia a partir de la presentación de un escrito –que en este modelo de protocolo denominaremos «denuncia»– aportado por la persona presuntamente acosada, por su representante legal, por los representantes de las empleadas y empleados públicos en el ámbito en donde aquélla preste sus servicios, o por las personas titulares de los órganos administrativos que tengan conocimiento del posible acoso. Cuando el denunciante no sea el propio interesado, la organización estará obligada a corroborar el caso y, una vez corroborado, iniciará las actuaciones previstas en este protocolo.

En el anexo III se incluye un impreso-modelo de denuncia al respecto, que deberá estar accesible en la intranet de cada Departamento/organismo.

El escrito o comunicación de denuncia debe dirigirse al titular de la jefatura superior de personal –en los términos establecidos en la Ley 6/1997, de 14 de abril, de organización y funcionamiento de la Administración General del Estado (LOFAGE)–, del Departamento u organismo donde preste sus servicios la persona presuntamente acosada, en cuya estructura deberá existir una unidad responsable de su recepción y tramitación.

En la adaptación a que se ha hecho referencia en el epígrafe anterior, cada Departamento/organismo deberá identificar inequívocamente cual es la unidad responsable de

dicha recepción y tramitación. Con carácter general, dicha Unidad será la Inspección General de Servicios departamental, salvo que el titular de la jefatura al que se refiere el párrafo anterior establezca otra.

Esta Unidad, tras un primer análisis de los datos objetivos y/o previamente conocidos sobre el caso deberá:

No admitir a trámite dicha denuncia, por no cumplir con las condiciones exigidas, o por resultar evidente que lo planteado no pertenece al ámbito de este protocolo.

Iniciar la tramitación del caso según lo previsto en este protocolo.

Para garantizar la protección de las personas implicadas en este proceso, y previa audiencia a las mismas, la unidad tramitadora podrá proponer motivadamente la posible movilidad de éstas, con el fin de evitarles mayores perjuicios.

3.1.2 Indagación y valoración inicial.–Si la Unidad referida considera procedente iniciar la tramitación comenzará ésta solicitando informe al Servicio de Prevención del Departamento/Organismo y recopilará la información inicial que se requiera para poder efectuar una primera valoración del caso.

El Servicio de Prevención deberá informar sobre la situación previa de los riesgos psicosociales en la Unidad implicada, así como de posibles antecedentes o indicadores de interés para el caso, con los límites que pudiera tener, en su caso, determinada información confidencial. Además, si dispone de algún especialista en el área de la Psicología laboral aplicada, y a

petición del responsable de la Unidad tramitadora, deberá asesorar a dicha Unidad sobre la orientación del caso –incluida la posible necesidad de recurrir a especialistas, internos o externos.

En el proceso de recopilación de información, que deberá desarrollarse con la máxima rapidez, confidencialidad, sigilo y participación de todos los implicados, podría ser necesario proceder a entrevistar a los afectados –denunciante y denunciado– y posiblemente a algunos testigos u otro personal de interés, si los hubiere. En todo caso, la indagación acerca de la denuncia debe ser desarrollada con la máxima sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las parte afectadas, tanto reclamante como persona presuntamente acosadora.

Dichas entrevistas deben ser realizadas por personal técnico experto en análisis y resolución de conflictos interpersonales. En ellas, tanto el denunciante como el denunciado podrán ser acompañados, si así lo solicitan expresamente, por un Delegado de Prevención, u otro acompañante de su elección.

Al finalizar esta indagación previa, la Unidad tramitadora referida, emitirá un informe de valoración inicial, con las conclusiones y propuestas que se deriven de la misma, que elevará a la jefatura superior de personal ante quien se presentó la denuncia, acompañando las actuaciones practicadas.

Este informe deberá ser emitido en un plazo máximo de 10 días naturales desde que se presentó la denuncia.

3.1.3 Elaboración de propuestas resultantes del informe de valoración inicial.–A la vista del informe de valoración inicial, el titular de la jefatura superior de personal precitado deberá actuar en consecuencia, debiendo optar por alguna de las siguientes alternativas:

A) Archivo de la denuncia, motivado por alguno de los siguientes supuestos:

Desistimiento del denunciante (salvo que de oficio procediera continuar la investigación de la misma).

Falta de objeto o insuficiencia de indicios.

Que por actuaciones previas se pueda dar por resuelto el contenido de la denuncia.

B) Si del análisis del caso se dedujera la comisión de alguna otra falta, distinta al «mobbing» y tipificada en la normativa existente, se propondrá la incoación del expediente disciplinario que corresponda.

C) Si del referido informe se dedujese que se trata de un conflicto laboral de carácter interpersonal u otras situaciones de riesgo psicosocial, –por ejemplo, de «maltrato psicológico», pero no «mobbing»–, se aplicará, si procede, alguna de las siguientes medidas:

c.1 Si se trata de una situación de conflicto: Activar los mecanismos de resolución de conflictos interpersonales, si existen, o proponer la actuación de un «mediador», admitido por las partes.

c.2 Si se trata de «otros supuestos» incluidos en el ámbito de los riesgos psicosociales: Aplicar las medidas correctoras que aconseje el informe de valoración inicial, si procede.

D) Indicios claros de acoso laboral: Cuando del referido informe se deduzca con claridad la existencia de acoso laboral, el precitado responsable podrá ordenar la incoación de un expediente disciplinario por la Comisión de una falta muy grave de acoso, y aplicará si procede, medidas correctoras de la situación.

E) Presunción/Indicios de posible acoso laboral, en base al informe inicial emitido: Si del informe de valoración inicial, que habrá considerado la naturaleza de la denuncia e incluirá las entrevistas realizadas y la información recopilada, se presumiera razonablemente que existen indicios de acoso laboral, contra el empleado/a público/a, pero no se está aún en condiciones de emitir una valoración precisa, el órgano administrativo actuante, trasladará dicho informe inicial y toda la información disponible a un «Comité Asesor para situaciones de acoso», constituido al efecto, al que se hace referencia más adelante, continuando el procedimiento establecido en este protocolo.

### 3.2 Segunda fase.

3.2.1 Constitución de un Comité Asesor.—La aceptación del informe inicial, por parte del titular de la jefatura superior de personal, por el que se determina que existe presunción de acoso, motivará a que se constituya un Comité Asesor en el plazo de cinco días hábiles, en los términos establecidos en el anexo I.

En la resolución de constitución del Comité además de nombrarse los miembros del mismo se designará a alguno de ellos como instructor.

Serán de aplicación a los miembros de dicho Comité las normas relativas a la abstención y recusación establecidas en los artículos 28 y 29 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

3.2.2 Investigación.—Reunido el Comité Asesor, a la vista del informe de valoración inicial, puede dar por terminada la investigación si no apreciara indicios de acoso laboral.

Si el Comité Asesor acuerda continuar el procedimiento, el instructor de dicho Comité realizará, las actuaciones pertinentes para recabar la posible información complementaria que pueda existir y determinar si se aprecian o no indicios suficientes de situación de acoso laboral.

Al término de dicha investigación, el instructor elaborará un informe que presentará al Comité Asesor. El plazo para recabar información y elaborar el informe correspondiente no será superior a quince días naturales.

Los Departamentos ministeriales y los organismos públicos vinculados o dependientes de la Administración General del Estado tendrán la obligación de colaborar con el instructor a lo largo de todo el proceso de investigación.

3.2.3 Elaboración del Informe de conclusiones del Comité Asesor. - Finalizada la investigación del Comité Asesor el instructor del procedimiento remitirá el informe de conclusiones al titular de la jefatura superior de personal precitado, del Departamento ministerial u organismo donde preste sus servicios la persona presuntamente acosada.

Dicho responsable, a la vista del informe, en el plazo de quince días naturales podrá:

Declarar la inexistencia de acoso y el archivo del expediente. No obstante, se pueden proponer aplicar medidas que mejoren la situación existente.

Ordenar la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave de acoso y aplicar si procede medidas correctoras de la situación.

Si se estima que se trata de hechos que pudieran ser constitutivos de algunos delitos cometidos por los empleados públicos, contra el ejercicio de los derechos de la persona reconocidos por las leyes, deberá remitirse a las normas procedimentales aplicables.

Si se detecta alguna otra falta distinta al acoso, se propondrá las acciones correctoras que pongan fin a la situación producida y se promoverá, en su caso, el expediente correspondiente.

3.3 Denuncias infundadas o falsas.—En el caso de que del informe de valoración inicial o del emitido por el Comité Asesor, resulte que la denuncia se ha hecho de mala fe, o que los datos aportados o los testimonios son falsos, el responsable del Departamento, organismo o entidad pública podrá incoar el correspondiente expediente disciplinario a las personas responsables.

3.4 Información.—Con carácter general, de las actuaciones llevadas a cabo en cada fase del proceso y de la(s) resolución(es) adoptada(s) se informará a las partes implicadas. Así mismo, se informará al Comité de Seguridad y Salud correspondiente, preservando la intimidad de las personas.

Excepcionalmente, y en aquellos casos en los que no quede suficientemente motivada la no admisión a trámite de alguna denuncia de acoso, el Comité de Seguridad y Salud, podrá acordar instar a la unidad tramitadora la revisión de las decisiones adoptadas. (Ministerio de la Presidencia y para las Administraciones Territoriales, 2017)

Análisis:

El procedimiento español es diferente al Peruano y Ecuatoriano, por cuanto, establecen un Comité Asesor para la investigación por presunto Acoso así mismo exige el instrumento jurídico

la debida motivación en la denuncia referente a este tema, a diferencia de nuestro país no existe un Comité Asesor que realice las investigaciones pertinentes, sin embargo se delega esta atribución a Recursos Humanos de las entidades. Se observa que estos procedimientos los realizan por fases, a diferencia de nuestro país que lo asignan como un trámite y su impulso a través de oficio o a petición de parte.

- Colombia:

Constitución Política de la República:

“Art. 1.- Colombia es un Estado social de derecho, organizado en forma de República unitaria, descentralizada, con autonomía de sus entidades territoriales, democrática, participativa y pluralista, fundada en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interés general.” (Asamblea Nacional Constituyente, 2008)

Análisis:

En esta disposición constitucional reconoce el derecho a la dignidad humana al igual que la Constitución Política Peruana y Ecuatoriana, además este principio se encuentra consagrado en la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

“Art. 25. El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.” (Asamblea Nacional Constituyente, 2008).

Análisis:

Este precepto constitucional colombiano se asemeja al Español, Peruano y Ecuatoriano, por cuanto, consagran al trabajo como un derecho así mismo las condiciones, es decir, el entorno donde el trabajador presta sus servicios deben ser dignos, esto es, no existiendo tratos degradantes.

Código Sustantivo del Trabajo:

“ARTICULO 10. IGUALDAD DE LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS.  
<Artículo modificado por el artículo 2 de la Ley 1496 de 2011. El nuevo texto es el siguiente:>  
Todos los trabajadores y trabajadoras son iguales ante la ley, tienen la misma protección y garantías, en consecuencia, queda abolido cualquier tipo de distinción por razón del carácter intelectual o material de la labor, su forma o retribución, el género o sexo salvo las excepciones establecidas por la ley.” (Secretaria Senado Colombia, 2017)

Análisis:

Esta normativa laboral se encuentra establecido el derecho a la igualdad que tienen los trabajadores ante el régimen de trabajo, esto se encuentra consagrado en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, al igual que las otras normativas comparadas como Perú, España y Ecuador así mismo elimina las formas de discriminación.

Ley Nro. 1010 de 2006

Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo:

“ARTÍCULO 9o. MEDIDAS PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS DEL ACOSO LABORAL.

1. Los reglamentos de trabajo de las empresas e instituciones deberán prever mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo. Los comités de empresa de carácter bipartito, donde existan, podrán asumir funciones relacionados con acoso laboral en los reglamentos de trabajo.

2. La víctima del acoso laboral podrá poner en conocimiento del Inspector de Trabajo con competencia en el lugar de los hechos, de los Inspectores Municipales de Policía, de los Personeros Municipales o de la Defensoría del Pueblo, a prevención, la ocurrencia de una situación continuada y ostensible de acoso laboral. La denuncia deberá dirigirse por escrito en que se detallen los hechos denunciados y al que se anexa prueba sumaria de los mismos. La autoridad que reciba la denuncia en tales términos conminará preventivamente al empleador para que ponga en marcha los procedimientos confidenciales referidos en el numeral 1 de este artículo y programe actividades pedagógicas o terapias grupales de mejoramiento de las relaciones entre quienes comparten una relación laboral dentro de una empresa. Para adoptar esta medida se escuchará a la parte denunciada.

3. Quien se considere víctima de una conducta de acoso laboral bajo alguna de las modalidades descritas en el artículo 2o de la presente ley podrá solicitar la intervención de una institución de conciliación autorizada legalmente a fin de que amigablemente se supere la situación de acoso laboral.” (Congreso de Colombia, 2006)

Análisis:

En Ecuador es ante el Ministerio de Trabajo, en Perú el escrito es presentado ante el empleador al igual que España, a diferencia de la colombiana es presentada la denuncia ante el Inspector de Trabajo.

“ARTÍCULO 10. TRATAMIENTO SANCIONATORIO AL ACOSO LABORAL. El acoso laboral, cuando estuviere debidamente acreditado, se sancionará así:

1. Como falta disciplinaria gravísima en el Código Disciplinario Único, cuando su autor sea un servidor público.

2. Como terminación del contrato de trabajo sin justa causa, cuando haya dado lugar a la renuncia o el abandono del trabajo por parte del trabajador regido por el Código Sustantivo del Trabajo. En tal caso procede la indemnización en los términos del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.

3. Con sanción de multa entre dos (2) y diez (10) salarios mínimos legales mensuales para la persona que lo realice y para el empleador que lo tolere.

4. Con la obligación de pagar a las Empresas Prestadoras de Salud y las Aseguradoras de riesgos profesionales el cincuenta por ciento (50%) del costo del tratamiento de enfermedades profesionales, alteraciones de salud y demás secuelas originadas en el acoso laboral. Esta obligación corre por cuenta del empleador que haya ocasionado el acoso laboral o lo haya tolerado, sin perjuicio a la atención oportuna y debida al trabajador afectado antes de que la autoridad competente dictamine si su enfermedad ha sido como consecuencia del acoso laboral, y

sin perjuicio de las demás acciones consagradas en las normas de seguridad social para las entidades administradoras frente a los empleadores.

5. Con la presunción de justa causa de terminación del contrato de trabajo por parte del trabajador, particular y exoneración del pago de preaviso en caso de renuncia o retiro del trabajo.

#### Concordancias

6. Como justa causa de terminación o no renovación del contrato de trabajo, según la gravedad de los hechos, cuando el acoso laboral sea ejercido por un compañero de trabajo o un subalterno.

PARÁGRAFO 1. Los dineros provenientes de las multas impuestas por acoso laboral se destinarán al presupuesto de la entidad pública cuya autoridad la imponga y podrá ser cobrada mediante la jurisdicción coactiva con la debida actualización de valor.

PARÁGRAFO 2. Durante la investigación disciplinaria o el juzgamiento por conductas constitutivas de acoso laboral, el funcionario que la esté adelantando podrá ordenar motivadamente la suspensión provisional del servidor público, en los términos del artículo 157 de la Ley 734 de 2002, siempre y cuando existan serios indicios de actitudes retaliatorias en contra de la posible víctima.” (Congreso de Colombia, 2006)

Análisis: En este país se observa que se implementa la suspensión de trabajo.

## 2.3 Marco Conceptual

En este Marco Conceptual se establecerán definiciones básicas y fundamentales de términos que serán utilizados en este proyecto de investigación.

Acoso Laboral:

“(…) los actos de agresión, múltiples y reiterados en el tiempo, instigados o ejecutados por el empleador, sus representantes y/o por uno o más compañeros de trabajo, que tienen como consecuencia producir un ambiente laboral degradante y dañino para la víctima.” (PALAVECINO, 2004)

Acoso Moral:

“El acoso moral es una forma de acoso perpetrado en este caso por una sola persona (o por un grupo de personas) que generalmente tienen una cierta autoridad sobre el acosado.” (Groupe Figaro CCM Benchmark, 2017)s

Comportamiento Humano:

“es el conjunto de actos exhibidos por el ser humano y determinados por la cultura, las actitudes, las emociones, los valores de la persona y los valores culturales, la ética, el ejercicio de la autoridad, la relación, la hipnosis, la persuasión, la coerción y/o la genética.” (SOTO, 2012)s

Dignidad Humana:

“(…) es una atribución propia de todo ser humano, no en tanto que individuo de la especie humana, sino en tanto que miembro de la comunidad de seres morales. La dignidad es una instancia moral que distingue al ser humano de los animales "y lo ennoblece ante todas las demás criaturas. Nuestra obligación con nosotros mismos es no negar la dignidad de la humanidad en nuestra propia persona." (KANT, 2010).

#### Discriminación:

“Acción y efecto de discriminar, de separar, distinguir una cosa de otra. Desde el punto de vista social, significa dar trato de inferioridad a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos u otros. El problema de la discriminación racial ha dado origen a muy graves cuestiones a través de los siglos y ha adquirido caracteres verdaderamente pavorosos con la implantación de los modernos regímenes totalitarios de uno y otro signo, pero de modo especial en la etapa de la Alemania nazi. Y, aun fuera de ella, la discriminación racial sigue constituyendo un tema de apasionada discusión doctrinal, con las inevitables derivaciones prácticas, en los países en que conviven tensamente razas blanca y negra, semitas y antisemitas, católicos y protestantes u otros sectores sacudidos por antagonismos irascibles.” (OSSORIO, 2011)

#### Género:

“Grupo al que pertenecen los seres humanos de cada sexo, entendido este desde un punto de vista sociocultural en lugar de exclusivamente biológico.” (Real Academia Española, 2017). S

#### Hostigamiento:

“ (...) Es un comportamiento (proceso) negativo entre superiores e inferiores jerárquicos de una organización laboral, a causa del cual el/la afectado/a es sometido a acoso y ataques sistemáticos durante mucho tiempo y de manera continuada —de modo directo o indirecto— por parte de una o más personas.” (FONDEVILA, 2008).

Igualdad social:

“(…) asignar a cada individuo de la especie humana el mismo valor dentro de la sociedad, reconociendo sus diferencias físicas y espirituales, evitando todo tipo de discriminación.” (Deconceptos.com, 2017)

Intimidación:

“La intimidación es una acción muy común que se da entre los seres humanos y que consiste básicamente en generarle, provocarle miedo a otro a través de una acción concreta y que generalmente viene acompañada de violencia, física o psíquica.” (Definición ABC, 2007).

Libre Desarrollo a la Personalidad:

“el de todo individuo a elegir en forma libre y autónoma su proyecto de vida. Así, acorde a la doctrina y jurisprudencia comparadas, tal derecho es el reconocimiento del Estado sobre la facultad natural de toda persona a ser individualmente como quiere ser, sin coacción ni controles injustificados, con el fin de cumplir las metas u objetivos que se ha fijado, de acuerdo con sus valores, ideas, expectativas, gustos, etcétera. Por tanto, el libre desarrollo de la personalidad comprende, entre otras expresiones, la libertad de contraer matrimonio o no hacerlo; de procrear hijos y cuántos, o bien, decidir no tenerlos; de escoger su apariencia personal; su profesión o

actividad laboral, así como la libre opción sexual, en tanto que todos estos aspectos son parte de la forma en que una persona desea proyectarse y vivir su vida y que, por tanto, sólo a ella corresponde decidir autónomamente” (Sistema Judicial Federal, 2009)

Psiquis Humana:

“(…) es el orden mental basado en el funcionamiento del intelecto, la emoción y la voluntad, que son los tres aspectos básicos de nuestra mente, que también pertenecen a la psiquis.” (BARRIOS, 2012)

Servidor Público:

“Es considerado un servidor público toda persona física que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en la administración pública, Los servidores públicos son responsables por los actos u omisiones en que puedan incurrir en el desempeño de sus respectivas funciones.” (Definición Legal, 2016)

Trabajador:

“Se denomina trabajador (o su variante en femenino, trabajadora) a la persona que presta servicios que son retribuidos por otra persona, a la cual el trabajador se encuentra subordinado, pudiendo ser una persona en particular, una empresa o también una institución.” (Definición, 2017)

## CAPITULO III

### 3.1 MARCO METODOLÓGICO

En este acápite se empleará la metodología de la investigación científica en cuanto a métodos, técnicas, enfoques que permitan conseguir la muestra respectiva, a través de los diferentes instrumentos para la obtención y recolección de datos, los mismos que se aplicarán con la fórmula debida en la muestra, cuyo fin es evidenciar la necesidad de difusión de la normativa referente al Acoso laboral.

### 3.2 MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN

Para el presente trabajo de investigación utilicé los métodos siguientes:

- Histórico
- Analítico
- Sintético
- Deductivo.

En esta investigación partiremos de breves concepciones de los métodos a utilizarse, por considerarse importante conocer, en que posteriormente se explicará su implementación.

Método Histórico:

*“es el analítico-sintético. Es indispensable que en el estudio de las cuestiones históricas se analicen los sucesos descomponiéndolos en todas sus partes para conocer sus posibles raíces*

*económicas, sociales, políticas, religiosas o etnográficas, y partiendo de este análisis llevar a cabo la síntesis que reconstruya y explique el hecho histórico.” (DELGADO, 2010)*

Empleamos este método por cuanto en la investigación, hemos realizado el estudio del acoso laboral a través del tiempo, es decir, como ha ido evolucionando el referido tema.

Método Analítico:

*“descompone una idea o un objeto en sus elementos (distinción y diferencia), y el sintético combina elementos, conexiona relaciones y forma un todo o conjunto (homogeneidad y semejanza), pero se hace aquella distinción y se constituye esta homogeneidad bajo el principio unitario que rige y preside ambas relaciones intelectuales.” (MONTANER, 1877)*

La aplicación de este método consiste en el análisis que hemos realizado en la investigación, por ejemplo, de las diversas legislaciones de otros países, así mismo en las conclusiones y recomendaciones.

Método Sintético:

*“En contraste con el analítico, el método sintético va de lo simple a lo compuesto o de lo conocido a lo desconocido o poco conocido. La síntesis implica la reunión de diversos elementos en un todo actual.” (FERNÁNDEZ, 2014)*

En la búsqueda de información, consideramos importante la aplicación de este método, por cuanto, se trata la reconstrucción de un todo, es decir, la unificación de teorías empleadas y que posteriormente se implementan, la misma que extrae un resumen a fin de poder explicar.

**Método Deductivo:**

“El método deductivo permite determinar las características de una realidad particular que se estudia por derivación o resultado de los atributos o enunciados contenidos en proposiciones o leyes científicas de carácter general formuladas con anterioridad. Mediante la deducción se derivan las consecuencias particulares o individuales de las inferencias o conclusiones generales aceptadas.” (ABREU, 2014)

**3.3 ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN**

Se empleará el enfoque: cuantitativo y cualitativo.

Enfoque cuantitativo:

“Usa la recolección de datos para probar una hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías.” (DZUL, 2004)

Enfoque cualitativo:

“es el de proporcionar una metodología de investigación que permita comprender el complejo mundo de la experiencia vivida desde el punto de vista de las personas que la viven” (Taylor y Bogdan, 1984)

### 3.4 TECNICAS DE INVESTIGACIÓN

En esta investigación se usará las técnicas de campo como: la investigación documental y de campo.

Investigación Documental:

*“Como una serie de métodos y técnicas de búsqueda, procesamiento y almacenamiento de la información contenida en los documentos, en primera instancia, y la presentación sistemática, coherente y suficientemente argumentada de nueva información en un documento científico, en segunda instancia.” (TANCARA, 1993)*

La investigación documental es aplicada en esta investigación por cuanto, se ha empleado concepciones de tratadistas y juristas, cuyo fin era la obtención de información a través de esta técnica que nos ha servido para la búsqueda del tema propuesto.

Investigación de campo:

*“es aquella que se realiza sobre un área social determinada. Trabajar en el campo significa estar en contacto con los actores sociales que buscamos entender.” (CAJAL, 2017)*

En esta investigación se empleará: campo. Instrumentos: encuesta y observación.

Encuesta:

*“una estrategia de investigación basada en las declaraciones verbales de una población concreta, a la que se realiza una consulta para conocer determinadas circunstancias políticas, sociales o económicas, o el estado de opinión sobre un tema en particular.” (ARAVENA, 2009)*

Entrevista:

*“una conversación ordinaria, con algunas características particulares. Como una situación, normalmente entre dos personas, en la que se van turnando en la toma de la palabra, de manera que el entrevistador propone temas y el entrevistado trata de producir respuestas localmente aceptables” (DINGWALL, 1997)*

Escala de Likert:

*“para medir la información subjetiva como las opiniones, el conocimiento, las habilidades y las actitudes personales. Con las preguntas de escala Likert puede crear encuestas. (USFQ, 2017)”*

### **3.5 TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

En nuestra investigación se empleará técnicas de campo con sus respectivos enfoques e instrumentos:

- Encuesta (enfoque cuantitativo)
- Entrevista (enfoque cualitativo)

Técnicas de Campo:

*“son aquellas que le sirven al investigador para relacionarse con el objeto y construir por sí mismo la realidad estudiada. Tienen el propósito de recopilar información empírica sobre la realidad del fenómeno a estudiar”* (Rodríguez, 1982)

Técnicas Bibliográficas:

*“se puede encontrar información que nos ayude a comprobar las hipótesis y que se elaboren en el proceso; llevándonos a un avance para obtener resultados. La referencia bibliográfica es el conjunto de elementos suficientemente detallados que permite la identificación de la fuente documental (...).”* (RIVERA, 2016)

### **3.6 POBLACIÓN Y MUESTRA**

En esta investigación se establece el grupo siguiente:

- Población empleada de Guayas, Pichincha y Azuay según el INEC (Septiembre 2017)
- Población empleadora según el INEC (Septiembre 2017).
- Sistema Administrativo
- Abogados del Guayas, Azuay y Pichincha (2017).

Tabla 3

Universo de a Investigación Trabajadores

Universo	Cantidad	Participación
<b>Trabajadores de la Provincia Guayas</b>	1183468,12	12,86%
<b>Trabajadores de la Provincia Azuay</b>	173799,65	1,89%
<b>Trabajadores de la Provincia de Pichincha y resto del país</b>	7842471,27	85,25 %
<b>Trabajadores a nivel nacional</b>	9199739,04	100 %

Fuente: (INEC, 2017)

Tabla 4

Segmento poblacional	Nro. de Universo	Muestra
Trabajadores del Guayas	1183468,12	164

Para calcular la población se empleará la fórmula siguiente:

$$n = \frac{k^2 * p * q * N}{(e^2 * (N-1)) + k^2 * p * q}$$

Fuente: (Feedback networks, s.f.)

Tabla 5

Descripción	Significado
N	Población Universo
K	Nivel de confianza (1,28 = 80%)
E	Coefficiente de error (5%)
P	Población de característica de estudio (0-5)
Q	Población de no característica de estudio (0.5)
n	Tamaño de la muestra

Fórmula aplicada en la población de universo de trabajadores del Guayas, esto es, 1183468,12 con un nivel de confianza del 80% equivalente al (1.28) y margen de error 5% por ser de carácter jurídico con una muestra de:

$$n = 164$$

Tabla 6

Población empleador según el INEC (Septiembre 2017).

Categoría de Ocupación		sep-17						Total Población Empleada
		Empleado/Obrero de Gobierno/Estado	Empleado/Obrero privado	Patrono/Cuenta propia	Empleado/Obrero tercerizado, Jornalero, Peón	Empleado no remunerado	Empleado(a) doméstico(a)	
1	Patrono/Cuenta propia	17.391	152.304	1.411.760	49.889	57.729	27.502	<b>1.716.575</b>

Fuente: (INEC, 2017)

Tabla 7

Sector Administrativo

sep-17				
Sector Formal	Sector Informal	Empleo Doméstico	No Clasificados por Sector	Total Población Empleada
2.698.774	508.914	22.540	42.322	<b>3.272.551</b>
526.486	2.381.700	36.382	102.321	<b>3.046.889</b>
15.397	23.929	144.233	124	<b>183.683</b>
110.048	169.695	1.291	46.100	<b>327.133</b>
<b>3.350.706</b>	<b>3.084.237</b>	<b>204.446</b>	<b>190.868</b>	<b>6.830.257</b>

Fuente: (INEC, 2017)

Abogados del Guayas, Azuay y Pichincha (2017).

Tabla 8

Universo de a Investigación Abogados

Universo	Nro. De Universo	PARTICIPACIÓN
<b>Abogados de la Provincia Guayas</b>	16000	29,73%
<b>Abogados de la Provincia Azuay</b>	3700	6,88%
<b>Abogados de la Provincia de Pichincha y resto del país</b>	34107	63,39 %
<b>Abogados a nivel nacional</b>	53807	100 %

Fuente: Colegio de Abogados (2016)

Tabla 9

Segmento poblacional	Nro. de Universo	Muestra
Abogados del Guayas	16000	162

Para calcular la población se empleará la fórmula siguiente:

$$n = \frac{k^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{(e^2 \cdot (N-1)) + k^2 \cdot p \cdot q}$$

Fuente: (*Feedback networks, s.f.*)

Tabla 10

Descripción	Significado
N	Población Universo
K	Nivel de confianza (1,28 = 80%)
E	Coefficiente de error (5%)
P	Población de característica de estudio (0-5)
Q	Población de no característica de estudio (0.5)
n	Tamaño de la muestra

Fórmula aplicada en la población de universo de abogados del Guayas, esto es, 16.000 con un nivel de confianza del 80% equivalente al (1.28) y margen de error 5% por ser de carácter jurídico con una muestra de:

$$n = 162$$

Encuesta a los Trabajadores de la Provincia del Guayas:

**UNIVERSIDAD LAICA “VICENTE ROCAFUERTE” DE GUAYAQUIL  
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DERECHO  
CARRERA DERECHO**

**OBJETIVO:** Conocer las falencias de la difusión de la normativa relativa al Acoso Laboral, en los Trabajadores de la Provincia del Guayas. Esta información es reservada.

(A) **Muy de Acuerdo** (B) **De Acuerdo** (C) **Desacuerdo** (D) **Muy en Desacuerdo**

N	PREGUNTA	A	B	C	D
1	¿ESTA UD. DE ACUERDO CON EL PROCEDIMIENTO ESTABLECIDO POR EL MINISTERIO DE TRABAJO REFERENTE AL ACOSO LABORAL?				
2	¿ESTA UD. DE ACUERDO CON DENUNCIAR LOS ACTOS DE ACOSO LABORAL?				
3	¿ESTA UD. DE ACUERDO CON LA OBLIGATORIEDAD DE TALLERES DE SOCIALIZACIÓN DE LAS NORMAS RELACIONADAS AL ACOSO LABORAL?				
4	¿ESTA UD., DE ACUERDO CON LA IMPOSICIÓN DE TALLERES DE SOCIALIZACIÓN REFERENTES AL ACOSO LABORAL A FIN DE PROTEGER SUS DERECHOS COMO TRABAJADOR?				
5	¿ESTA UD., DE ACUERDO CON LA IMPLEMENTACIÓN DE PROGRAMAS DE PREVENCIÓN PSICOSOCIAL EN LOS CASOS DE ACOSO LABORAL?				
6	¿ESTA UD., DE ACUERDO QUE DEBERÍA EXISTIR UN SEGUIMIENTO DE LAS PERSONAS ACOSADAS POR PARTE DE LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS?				
7	¿ESTA UD., DE ACUERDO QUE LA FALTA DE ASISTENCIA A LOS TALLERES DE SOCIALIZACIÓN REFERENTE AL ACOSO LABORAL SEA CAUSAL PARA SANCIONAR AL TRABAJADOR?				
8	¿ESTA UD., DE ACUERDO EN SU CALIDAD DE TRABAJADOR, QUE EL ESTADO ECUATORIANO DEBERÍA BRINDAR MEDIDAS DE PROTECCIÓN EN LOS CASOS DE ACOSO LABORAL?				
9	¿ESTA UD., DE ACUERDO QUE SERÍA EFECTIVA LA IMPLEMENTACION DE LOS PROGRAMAS DE PREVENCIÓN PSICOSOCIAL EN LOS CASOS DE ACOSO LABORAL?				
10	¿ESTA UD., DE ACUERDO QUE EL MINISTERIO DE TRABAJO SOLICITE A LAS ENTIDADES PÚBLICAS O PRIVADAS EL REGISTRO DE ASISTENCIA A TALLERES DE SOCIALIZACIÓN A FIN DE CONSTATAR LA OBLIGATORIEDAD DE ESTOS?				

Encuesta a los Abogados:

**UNIVERSIDAD LAICA “VICENTE ROCAFUERTE” DE GUAYAQUIL  
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DERECHO  
CARRERA DERECHO**

**OBJETIVO:** Conocer las falencias de la difusión de la normativa relativa al Acoso Laboral, en los Abogados de la Provincia del Guayas referente a esta investigación. Esta información es reservada.

(A) **Muy de Acuerdo** (B) **De Acuerdo** (C) **Desacuerdo** (D) **Muy en Desacuerdo**

N	PREGUNTA	A	B	C	D
1	¿ESTA UD. DE ACUERDO QUE EL ACOSO LABORAL ESTE TIPIFICADO COMO UNA FORMA DE DISCRIMINACIÓN EN LA NORMATIVA PARA LA ERRADICACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL?				
2	¿ESTA UD. DE ACUERDO QUE EL ACOSO LABORAL ESTE PROHIBIDO EN EL LUGAR DE TRABAJO?				
3	¿ESTA UD. DE ACUERDO QUE LAS ENTIDADES PÚBLICAS Y PRIVADAS REALICEN CHARLAS O TALLERES REFERENTES AL ACOSO LABORAL?				
4	¿ESTA UD., DE ACUERDO CON LA IMPLEMENTACIÓN DE LOS PROGRAMAS PSICOSOCIALES EN LAS ENTIDADES PÚBLICAS Y PRIVADAS?				
5	¿ESTA UD., DE ACUERDO CON LAS MULTAS DE 3 HASTA 20 RBU EN CASO DE VERIFICARSE EL ACOSO LABORAL?				
6	¿ESTA UD., DE ACUERDO CON EL PROCEDIMIENTO ESTABLECIDO POR EL MINISTERIO DE TRABAJO EN EL ACOSO LABORAL?				
7	¿ESTA UD., DE ACUERDO QUE AL NO COMPROBARSE EL ACOSO LABORAL SE ARCHIVE LA DENUNCIA POR NO EXISTIR PRUEBA SUFICIENTE?				
8	¿ESTA UD., DE ACUERDO QUE SE INCORPORA UNA DISPOSICIÓN GENERAL QUE ESTABLEZCA LA OBLIGATORIEDAD DE TALLERES REFERENTE AL ACOSO LABORAL?				
9	¿ESTA UD., DE ACUERDO CON LA OBLIGATORIEDAD DE TALLERES DE SOCIALIZACIÓN REFERENTE A LA NORMATIVA DE LA INSTITUCIÓN JURÍDICA, ACOSO LABORAL?				
10	¿ESTA UD., DE ACUERDO QUE SE REALICE CON FRECUENCIA TALLERES DE SOCIALIZACIÓN DE LA NORMATIVA PARA LA ERRADICACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL?				

PRESENTACIÓN DE RESULTADOS: ENCUESTAS DE TRABAJADORES:

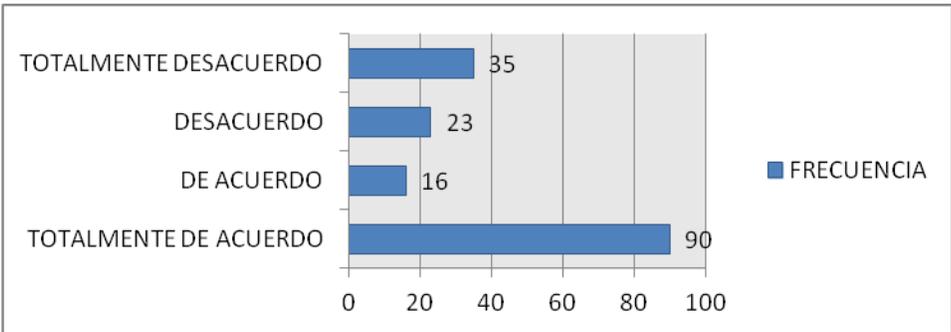
1.- ¿ESTA UD. DE ACUERDO CON EL PROCEDIMIENTO ESTABLECIDO POR EL MINISTERIO DE TRABAJO REFERENTE AL ACOSO LABORAL?

Tabla 11	POBLACIÓN	%
Totalmente de acuerdo	90	55%
De acuerdo	16	10%
Desacuerdo	23	14%
Totalmente desacuerdo	35	21%
Totalidad	164	100%

Autor: Manuel Alejandro Luna Vargas

Fuente: INEC

Gráfico 1



Autor: Manuel Alejandro Luna Vargas

Fuente: INEC

**Análisis.-** Se evidencia que 35 trabajadores equivalentes al 21% encuestado, están totalmente desacuerdo con el procedimiento establecido; 23 trabajadores equivalente al 14% encuestado están en desacuerdo, con una desaprobación del 35%, 16 trabajadores equivalentes al 10%, están de acuerdo, y 90 trabajadores equivalentes al 55% están totalmente de acuerdo, con una aprobación de 65% de la población encuestada.

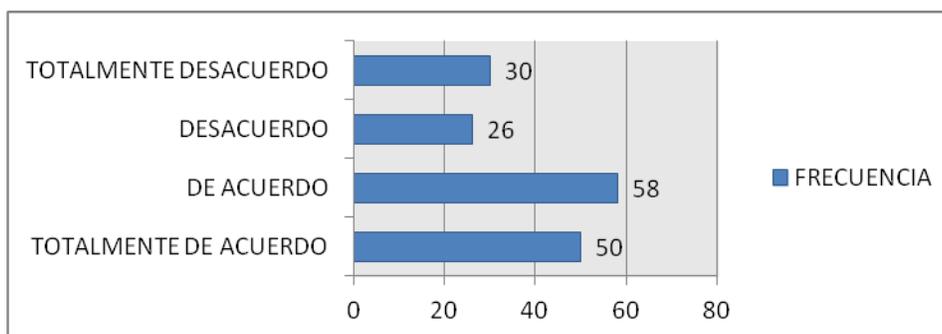
## 2.- ¿ESTA UD. DE ACUERDO CON DENUNCIAR LOS ACTOS DE ACOSO LABORAL?

Tabla 12	POBLACIÓN	%
Totalmente de acuerdo	50	31%
De acuerdo	58	35%
Desacuerdo	26	16%
Totalmente desacuerdo	30	18%
Totalidad	164	100%

Autor: Manuel Alejandro Luna Vargas

Fuente: INEC

Gráfico 2



Autor: Manuel Alejandro Luna Vargas

Fuente: INEC

**Análisis.-** Se evidencia que 30 trabajadores equivalentes al 18% encuestado, están totalmente desacuerdo en denunciar; 26 trabajadores equivalente al 16% encuestado están en desacuerdo; 34% de desaprobación; 58 trabajadores equivalentes al 35%, están de acuerdo, y 50 trabajadores equivalentes al 31% están totalmente de acuerdo con una aprobación del 66% de la población encuestada.

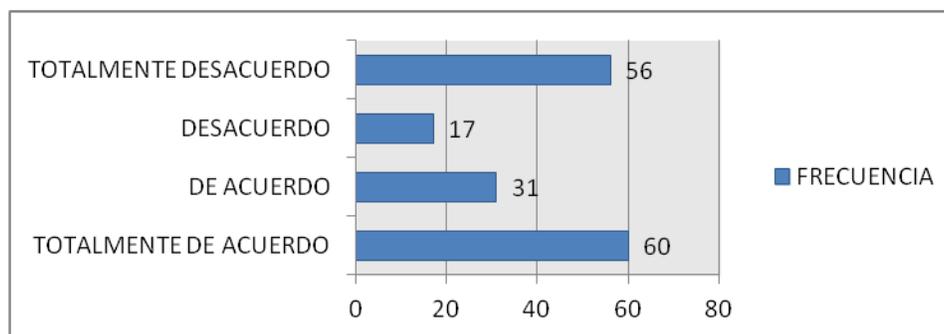
3.- ¿ESTA UD. DE ACUERDO CON LA OBLIGATORIEDAD DE TALLERES DE SOCIALIZACIÓN DE LAS NORMAS RELACIONADAS AL ACOSO LABORAL??

Tabla 13	POBLACIÓN	%
Totalmente de acuerdo	60	37%
De acuerdo	31	19%
Desacuerdo	17	10%
Totalmente desacuerdo	56	34%
Totalidad	164	100%

Autor: Manuel Alejandro Luna Vargas

Fuente: INEC

Gráfico 3



Autor: Manuel Alejandro Luna Vargas

Fuente: INEC

**Análisis.-** Se evidencia que 56 trabajadores equivalentes al 34% encuestado, están totalmente desacuerdo en la suspensión del trabajo; 17 trabajadores equivalente al 10% encuestado están en desacuerdo con un 44% desaprobación; 31 trabajadores equivalentes al 19%, están de acuerdo, y 60 trabajadores equivalentes al 37% están totalmente de acuerdo, con un 56% de aprobación de la población encuestada.

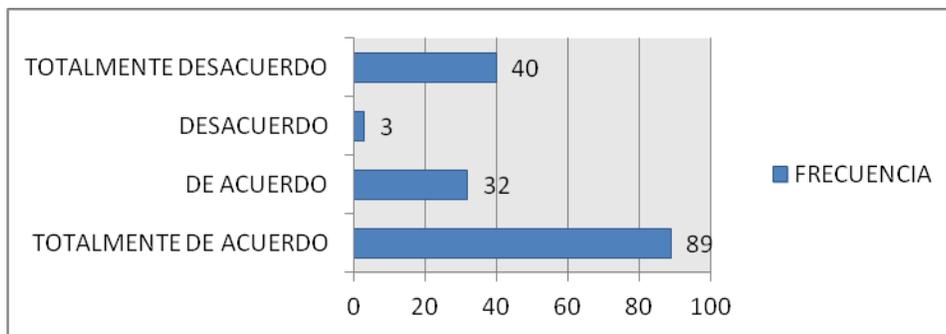
4.- ¿ESTA UD., DE ACUERDO CON LA IMPOSICIÓN DE TALLERES DE SOCIALIZACIÓN REFERENTES AL ACOSO LABORAL A FIN DE PROTEGER SUS DERECHOS COMO TRABAJADOR?

Tabla 14	POBLACIÓN	%
Totalmente de acuerdo	89	54%
De acuerdo	32	20%
Desacuerdo	3	2%
Totalmente desacuerdo	40	24%
Totalidad	164	100%

Autor: Manuel Alejandro Luna Vargas

Fuente: INEC

Gráfico 4



Autor: Manuel Alejandro Luna Vargas

Fuente: INEC

**Análisis.-** Se evidencia que 40 trabajadores equivalentes al 24% encuestado, están totalmente desacuerdo en la imposición de talleres de socialización; 3 trabajadores equivalente al 2% encuestado están en desacuerdo, con un 26% desaprobación de la población encuestada; 32 trabajadores equivalentes al 20%, están de acuerdo, y 89 trabajadores equivalentes al 54% están totalmente de acuerdo, con una aprobación del 74% de la población encuestada.

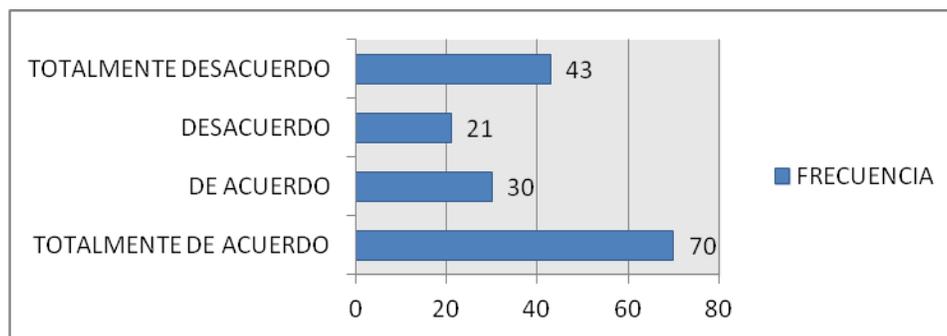
5.- ¿ESTA UD., DE ACUERDO CON LA IMPLEMENTACIÓN DE PROGRAMAS DE PREVENCIÓN PSICOSOCIAL EN LOS CASOS DE ACOSO LABORAL?

Tabla 15	POBLACIÓN	%
Totalmente de acuerdo	70	43%
De acuerdo	30	18%
Desacuerdo	21	13%
Totalmente desacuerdo	43	26%
Totalidad	164	100%

Autor: Manuel Alejandro Luna Vargas

Fuente: INEC

Gráfico 5



Autor: Manuel Alejandro Luna Vargas

Fuente: INEC

**Análisis.-** Se evidencia que 43 trabajadores equivalentes al 26% encuestado, están totalmente desacuerdo en la implementación de programas psicosociales; 21 trabajadores equivalente al 13% encuestado están en desacuerdo, 39% desaprobación de los encuestados; 30 trabajadores equivalentes al 18%, están de acuerdo, y 70 trabajadores equivalentes al 43% están totalmente de acuerdo, 61% de aprobación.

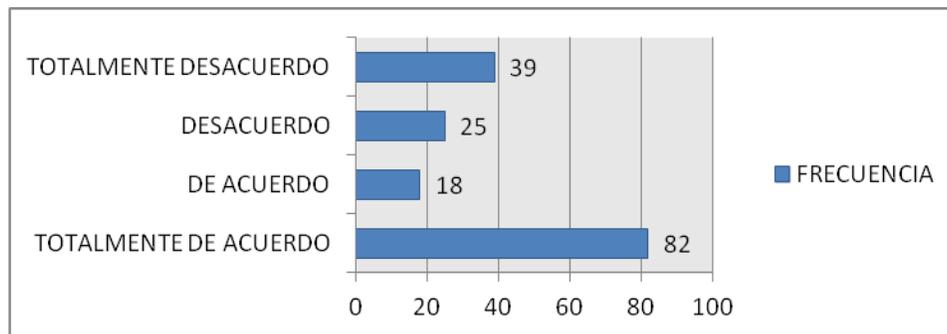
6.- ¿ESTA UD., DE ACUERDO QUE DEBERÍA EXISTIR UN SEGUIMIENTO DE LAS PERSONAS ACOSADAS POR PARTE DE LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS?

Tabla 16	POBLACIÓN	%
Totalmente de acuerdo	82	50%
De acuerdo	18	11%
Desacuerdo	25	15%
Totalmente desacuerdo	39	24%
Totalidad	164	100%

Autor: Manuel Alejandro Luna Vargas

Fuente: INEC

Gráfico 6



Autor: Manuel Alejandro Luna Vargas

Fuente: INEC

**Análisis.-** Se evidencia que 39 trabajadores equivalentes al 24% encuestado, están totalmente desacuerdo en que exista un seguimiento de la persona acosada por parte de Recursos Humanos; 25 trabajadores equivalente al 15% encuestado están en desacuerdo, con el 39% desaprobación de la población; 18 trabajadores equivalentes al 11%, están de acuerdo, y 82 trabajadores equivalentes al 50% están totalmente de acuerdo, con el 61% de aprobación de la población encuestada. .

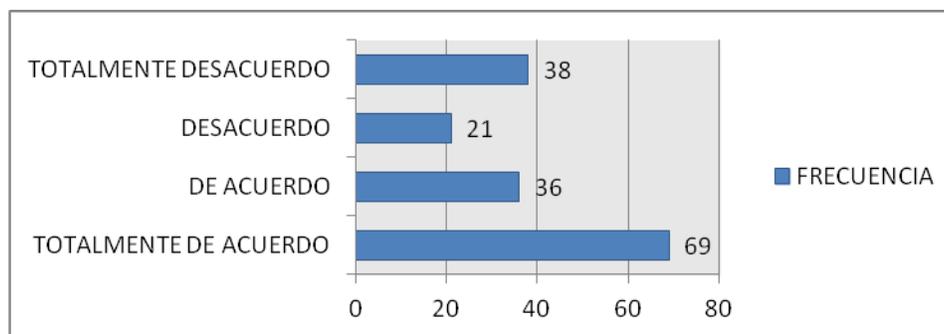
7. ¿ESTA UD., DE ACUERDO QUE LA FALTA DE ASISTENCIA A LOS TALLERES DE SOCIALIZACIÓN REFERENTE AL ACOSO LABORAL SEA CAUSAL PARA SANCIONAR AL TRABAJADOR?

Tabla 17	POBLACIÓN	%
Totalmente de acuerdo	69	42%
De acuerdo	36	22%
Desacuerdo	21	13%
Totalmente desacuerdo	38	23%
Totalidad	164	100%

Autor: Manuel Alejandro Luna Vargas

Fuente: INEC

Gráfico 7



Autor: Manuel Alejandro Luna Vargas

Fuente: INEC

**Análisis.-** Se evidencia que 38 trabajadores equivalentes al 23% encuestado, están totalmente desacuerdo en el cierre de establecimiento; 21 trabajadores equivalente al 13% encuestado están en desacuerdo, con el 39% de desaprobación de la población; 36 trabajadores equivalentes al 22%, están de acuerdo, y 69 trabajadores equivalentes al 42% están totalmente de acuerdo, con un 64% de aprobación de la población encuestada.

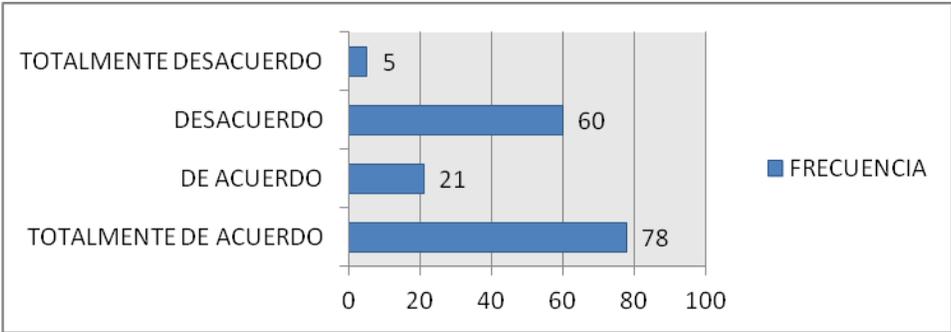
8.- ¿ESTA UD., DE ACUERDO EN SU CALIDAD DE TRABAJADOR QUE EL ESTADO ECUATORIANO DEBERÍA BRINDAR MEDIDAS DE PROTECCIÓN EN LOS CASOS DE ACOSO LABORAL?

Tabla 18	POBLACIÓN	%
Totalmente de acuerdo	78	47%
De acuerdo	21	13%
Desacuerdo	60	37%
Totalmente desacuerdo	5	3%
Totalidad	164	100%

Autor: Manuel Alejandro Luna Vargas

Fuente: INEC

Gráfico 8



Autor: Manuel Alejandro Luna Vargas

Fuente: INEC

**Análisis.-** Se evidencia que 5 trabajadores equivalentes al 3% encuestado, están totalmente desacuerdo en brindar medidas de protección; 60 trabajadores equivalente al 37% encuestado están en desacuerdo, con el 40% de desaprobación de la población; 1 trabajadores equivalentes al 13%, están de acuerdo, y 78 trabajadores equivalentes al 47% están totalmente de acuerdo, con el 60% de aprobación de la población encuestada.

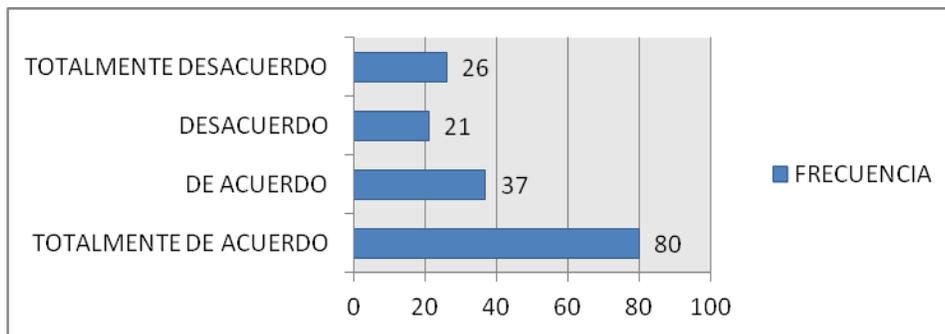
9.- ¿ESTA UD., DE ACUERDO QUE SERÍA EFECTIVA LA IMPLEMENTACION DE LOS PROGRAMAS DE PREVENCIÓN PSICOSOCIAL EN LOS CASOS DE ACOSO LABORAL??

Tabla 19	POBLACIÓN	%
Totalmente de acuerdo	80	49%
De acuerdo	37	22%
Desacuerdo	21	13%
Totalmente desacuerdo	26	16%
Totalidad	164	100%

Autor: Manuel Alejandro Luna Vargas

Fuente: INEC

Gráfico 9



Autor: Manuel Alejandro Luna Vargas

Fuente: INEC

**Análisis.-** Se evidencia que 26 trabajadores equivalentes al 16% encuestado, están totalmente desacuerdo en la implementación de medidas de protección; 21 trabajadores equivalente al 13% encuestado están en desacuerdo, con el 29% de desaprobación de la población encuestada; 37 trabajadores equivalentes al 22%, están de acuerdo, y 80 trabajadores equivalentes al 49% están totalmente de acuerdo con el 71% de aprobación de la población encuestada.

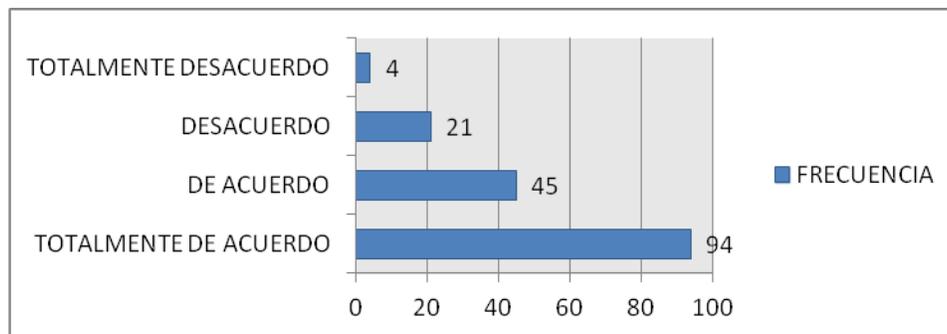
10.- ¿ESTÁ UD., DE ACUERDO QUE EL MINISTERIO DE TRABAJO SOLICITE A LAS ENTIDADES PÚBLICAS O PRIVADAS EL REGISTRO DE ASISTENCIA A TALLERES DE SOCIALIZACIÓN A FIN DE CONSTAR LA OBLIGATORIEDAD DE ESTOS?

Tabla 20	POBLACIÓN	%
Totalmente de acuerdo	94	57%
De acuerdo	45	27%
Desacuerdo	21	13%
Totalmente desacuerdo	4	3%
Totalidad	164	100%

Autor: Manuel Alejandro Luna Vargas

Fuente: INEC

Gráfico 10



Autor: Manuel Alejandro Luna Vargas

Fuente: INEC

**Análisis.-** Se evidencia que 4 trabajadores equivalentes al 3% encuestado, están totalmente desacuerdo en respetar la dignidad humana; 21 trabajadores equivalente al 13% encuestado están en desacuerdo, con el 16% de desaprobación de los encuestados; 45 trabajadores equivalentes al 27%, están de acuerdo, y 94 trabajadores equivalentes al 57% están totalmente de acuerdo con el 84% de aprobación de la población encuestada.

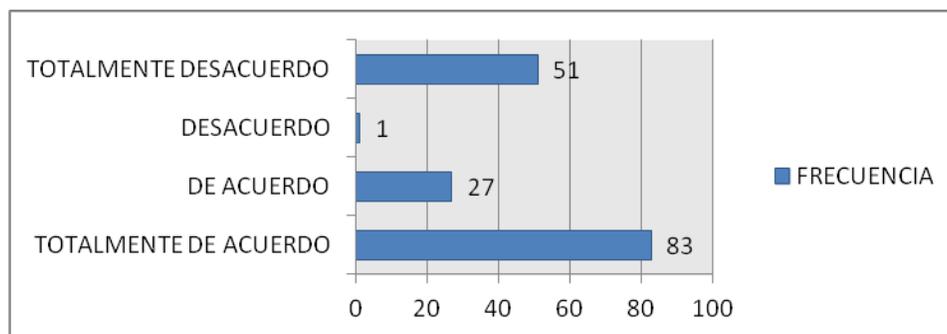
## PRESENTACIÓN DE RESULTADOS: ENCUESTAS DE ABOGADOS:

1.- ¿ESTÁ UD. DE ACUERDO QUE EL ACOSO LABORAL ESTE TIPIFICADO COMO UNA FORMA DE DISCRIMINACIÓN EN LA NORMATIVA PARA LA ERRADICACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL?

Tabla 21	POBLACIÓN	%
Totalmente de acuerdo	83	51%
De acuerdo	27	17%
Desacuerdo	1	1%
Totalmente desacuerdo	51	31%
Totalidad	162	100%

Autor: Manuel Alejandro Luna Vargas  
Fuente: Colegio de Abogados del Guayas

Gráfico 11



Autor: Manuel Alejandro Luna Vargas

Fuente: Colegio de Abogados del Guayas

**Análisis.-** Se evidencia que 51 Abogados equivalentes al 31% encuestados, están totalmente desacuerdo; 1 Abogado equivalente al 1% encuestados están en desacuerdo, con el 32% de desaprobación; 27 abogados equivalentes al 17%, están de acuerdo, y 83 abogados equivalentes al 51% están totalmente de acuerdo con el 68% de aprobación.

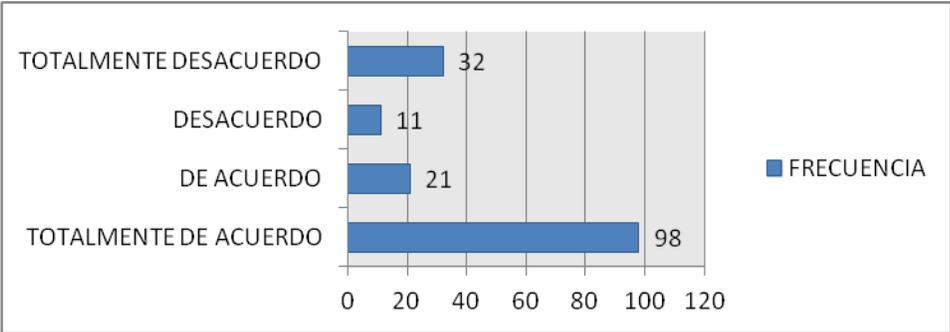
2.- ¿ESTÁ UD. DE ACUERDO QUE EL ACOSO LABORAL ESTE PROHIBIDO EN EL LUGAR DE TRABAJO?

Tabla 22	POBLACIÓN	%
Totalmente de acuerdo	98	60%
De acuerdo	21	13%
Desacuerdo	11	7%
Totalmente desacuerdo	32	20%
Totalidad	162	100%

Autor: Manuel Alejandro Luna Vargas

Fuente: Colegio de Abogados del Guayas

Gráfico 12



Autor: Manuel Alejandro Luna Vargas

Fuente: Colegio de Abogados del Guayas

**Análisis.-** Se evidencia que 32 Abogados equivalentes 20% encuestados, están totalmente desacuerdo; 11 Abogado equivalente 7% encuestados están en desacuerdo con el 27% de desaprobación de la población encuestada; 21 abogados equivalentes al 13% están de acuerdo, y 98 abogados equivalentes al 60% están totalmente de acuerdo con el 73% de aprobación de la población encuestada.

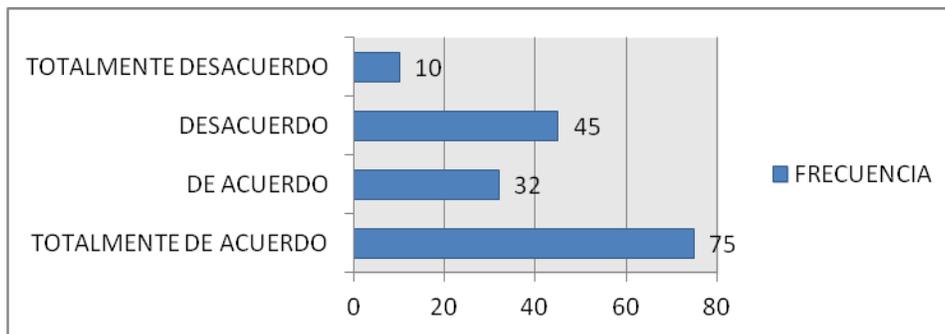
3.- ¿ESTÁ UD. DE ACUERDO QUE LAS ENTIDADES PÚBLICAS Y PRIVADAS REALICEN CHARLAS O TALLERES REFERENTES AL ACOSO LABORAL?

Tabla 23	POBLACIÓN	%
Totalmente de acuerdo	75	46%
De acuerdo	32	20%
Desacuerdo	45	28%
Totalmente desacuerdo	10	6%
Totalidad	162	100%

Autor: Manuel Alejandro Luna Vargas

Fuente: Colegio de Abogados del Guayas

Gráfico 13



Autor: Manuel Alejandro Luna Vargas

Fuente: Colegio de Abogados del Guayas

**Análisis.-** Se evidencia que 10 Abogados equivalentes a los 6% encuestados, están totalmente desacuerdo; 45 Abogado equivalente a los 28% encuestados están en desacuerdo con el 34% de desaprobación de la población encuestada; 32 abogados equivalentes al 20%, están de acuerdo, y 75 abogados equivalentes al 46% están totalmente de acuerdo con el 66% de aprobación de la población encuestada.

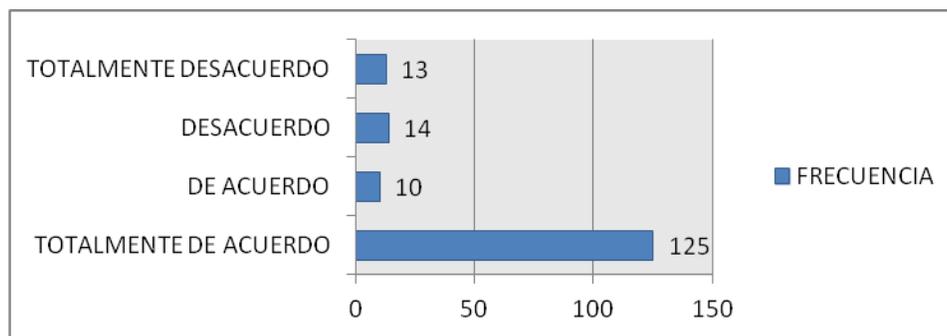
4.- ¿ESTÁ UD., DE ACUERDO CON LA IMPLEMENTACIÓN DE LOS PROGRAMAS PSICOSOCIALES EN LAS ENTIDADES PÚBLICAS Y PRIVADAS?

Tabla 24	POBLACIÓN	%
Totalmente de acuerdo	125	77%
De acuerdo	10	6%
Desacuerdo	14	9%
Totalmente desacuerdo	13	8%
Totalidad	162	100%

Autor: Manuel Alejandro Luna Vargas

Fuente: Colegio de Abogados del Guayas

Gráfico 14



Autor: Manuel Alejandro Luna Vargas

Fuente: Colegio de Abogados del Guayas

**Análisis.-** Se evidencia que 13 Abogados equivalentes al 8% encuestados, están totalmente desacuerdo; 14 Abogado equivalente al 9% encuestados están en desacuerdo con el 17% de desaprobación de la población encuestada; 10 abogados equivalentes al 6%, están de acuerdo, y 125 abogados equivalentes al 77% están totalmente de acuerdo con el 83% de aprobación de la población encuestada.

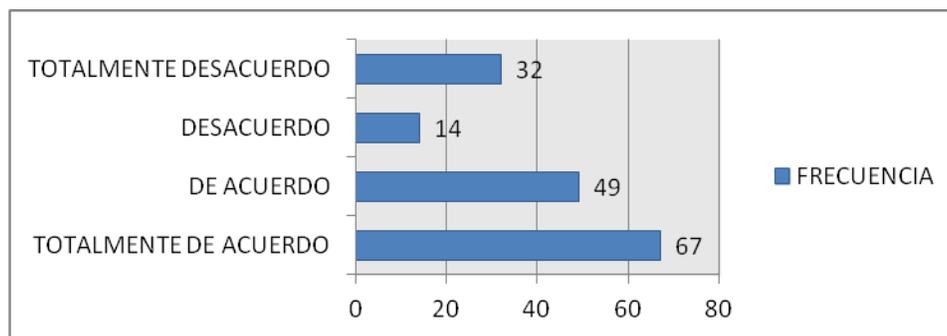
5.- ¿ESTÁ UD., DE ACUERDO CON LAS MULTAS DE 3 HASTA 20 RBU EN CASO DE VERIFICARSE EL ACOSO LABORAL?

Tabla 25	POBLACIÓN	%
Totalmente de acuerdo	67	41%
De acuerdo	49	30%
Desacuerdo	14	9%
Totalmente desacuerdo	32	20%
Totalidad	162	100%

Autor: Manuel Alejandro Luna Vargas

Fuente: Colegio de Abogados del Guayas

Gráfico 15



Autor: Manuel Alejandro Luna Vargas

Fuente: Colegio de Abogados del Guayas

**Análisis.-** Se evidencia que 32 Abogados equivalentes al 20% encuestados, están totalmente desacuerdo; 14 Abogado equivalente al 9% encuestados están en desacuerdo con el 29% de desaprobación de la población encuestada; 49 abogados equivalentes al 30%, están de acuerdo, y 67 abogados equivalentes al 41% están totalmente de acuerdo con el 71% de aprobación de la población encuestada.

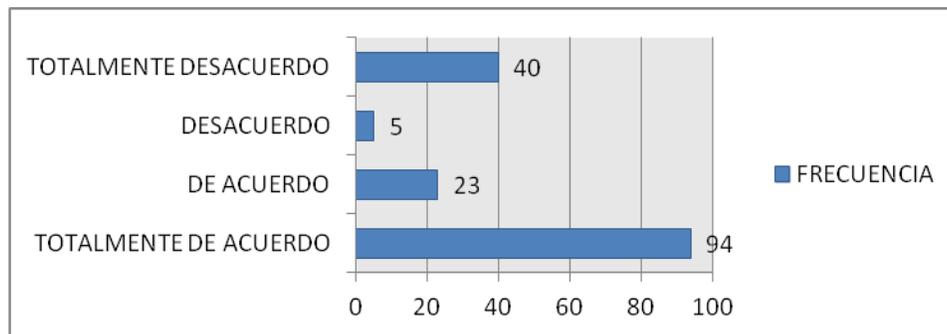
6.- ¿ESTÁ UD., DE ACUERDO CON EL PROCEDIMIENTO ESTABLECIDO POR EL MINISTERIO DE TRABAJO EN EL ACOSO LABORAL?

Tabla 26	POBLACIÓN	%
Totalmente de acuerdo	94	58%
De acuerdo	23	14%
Desacuerdo	5	3%
Totalmente desacuerdo	40	25%
Totalidad	162	100%

Autor: Manuel Alejandro Luna Vargas

Fuente: Colegio de Abogados del Guayas

Gráfico 16



Autor: Manuel Alejandro Luna Vargas

Fuente: Colegio de Abogados del Guayas

**Análisis.-** Se evidencia que 40 Abogados equivalentes al 25% encuestados, están totalmente desacuerdo; 5 Abogado equivalente al 3% encuestados están en desacuerdo con el 28% de desaprobación de la población encuestada; 23 abogados equivalentes al 14%, están de acuerdo, y 94 abogados equivalentes al 58% están totalmente de acuerdo con el 72% de aprobación de la población encuestada.

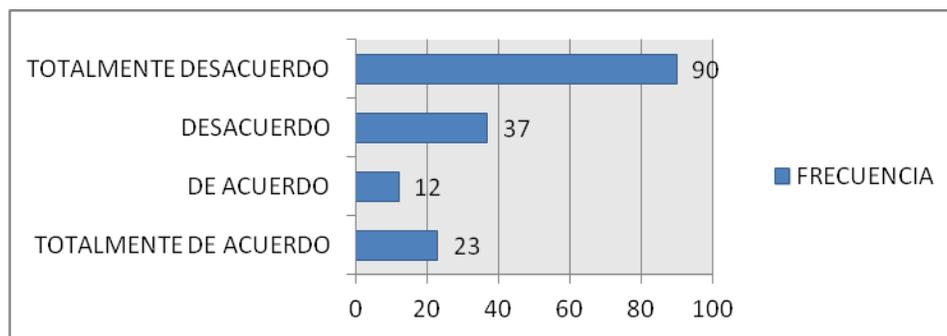
7.- ¿ESTÁ UD., DE ACUERDO QUE AL NO COMPROBARSE EL ACOSO LABORAL SE ARCHIVE LA DENUNCIA POR NO EXISTIR PRUEBA SUFICIENTE?

Tabla 27	POBLACIÓN	%
Totalmente de acuerdo	23	14%
De acuerdo	12	7%
Desacuerdo	37	23%
Totalmente desacuerdo	90	56%
Totalidad	162	100%

Autor: Manuel Alejandro Luna Vargas

Fuente: Colegio de Abogados del Guayas

Gráfico 17



Autor: Manuel Alejandro Luna Vargas

Fuente: Colegio de Abogados del Guayas

**Análisis.-** Se evidencia que 90 Abogados equivalentes al 56% encuestados, están totalmente desacuerdo; 37 Abogado equivalente al 23% encuestados están en desacuerdo con el 79% de aprobación de la población encuestada; 12 abogados equivalentes al 7%, están de acuerdo, y 23 abogados equivalentes al 14% están totalmente de acuerdo con el 21% de desaprobación de la población encuestada.

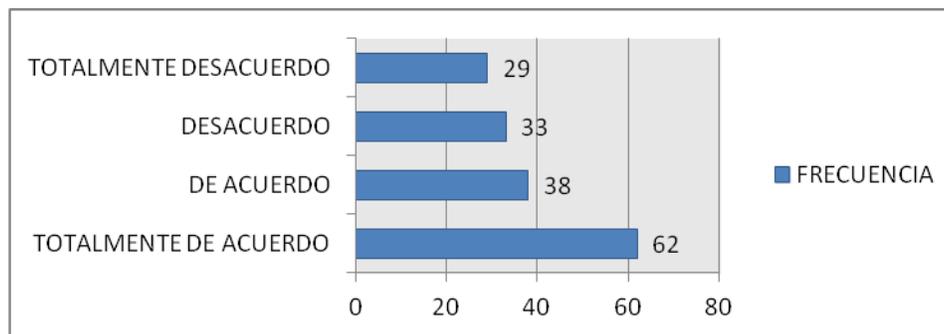
8.- ¿ESTÁ UD., DE ACUERDO QUE SE REFORME EL ARTICULADO REFERENTE AL ACOSO LABORAL Y SE IMPONGA LA OBLIGATORIEDAD DE TALLERES?

Tabla 28	POBLACIÓN	%
Totalmente de acuerdo	62	38%
De acuerdo	38	24%
Desacuerdo	33	20%
Totalmente desacuerdo	29	18%
Totalidad	162	100%

Autor: Manuel Alejandro Luna Vargas

Fuente: Colegio de Abogados del Guayas

Gráfico 18



Autor: Manuel Alejandro Luna Vargas

Fuente: Colegio de Abogados del Guayas

**Análisis.-** Se evidencia que 29 Abogados equivalentes al 18% encuestados, están totalmente desacuerdo; 33 Abogado equivalente al 20% encuestados están en desacuerdo con el 38% de desaprobación de la población encuestada; 38 abogados equivalentes al 24%, están de acuerdo, y 62 abogados equivalentes al 38% están totalmente de acuerdo con el 62% de aprobación de la población encuestada.

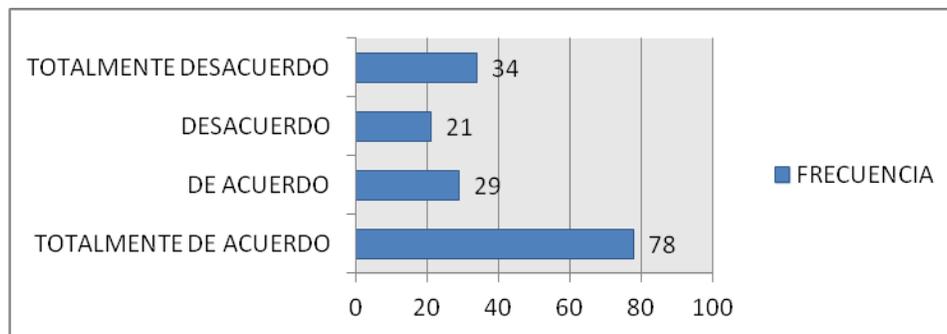
9.- ¿ESTÁ UD., DE ACUERDO CON LA OBLIGATORIEDAD DE TALLERES DE SOCIALIZACIÓN REFERENTE A LA NORMATIVA DE LA INSTITUCIÓN JURÍDICA, ACOSO LABORAL?

Tabla 29	POBLACIÓN	%
Totalmente de acuerdo	78	48%
De acuerdo	29	18%
Desacuerdo	21	13%
Totalmente desacuerdo	34	21%
Totalidad	162	100%

Autor: Manuel Alejandro Luna Vargas

Fuente: Colegio de Abogados del Guayas

Gráfico 19



Autor: Manuel Alejandro Luna Vargas

Fuente: Colegio de Abogados del Guayas

**Análisis.-** Se evidencia que 34 Abogados equivalentes al 21% encuestados, están totalmente desacuerdo; 21 Abogado equivalente al 13% encuestados están en desacuerdo con el 34% de desaprobación de la población; 29 abogados equivalentes al 18%, están de acuerdo, y 78 abogados equivalentes al 48% están totalmente de acuerdo con el 66% de aprobación de la población encuestada.

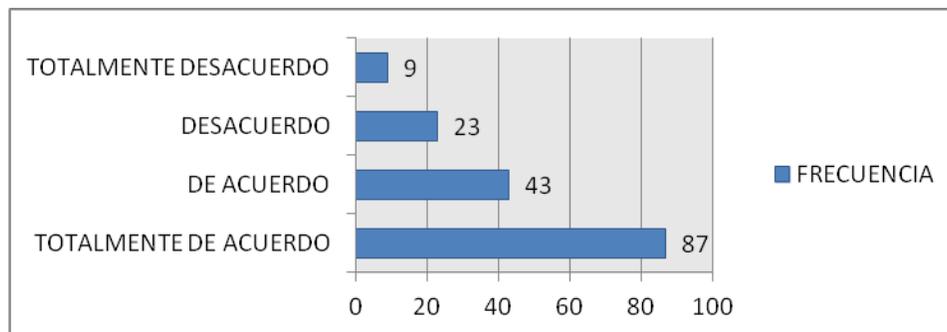
10.- ¿ESTÁ UD., DE ACUERDO QUE SE REALICE CON FRECUENCIA TALLERES DE SOCIALIZACIÓN DE LA NORMATIVA PARA LA ERRADICACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL?

Tabla 30	POBLACIÓN	%
Totalmente de acuerdo	87	54%
De acuerdo	43	26%
Desacuerdo	23	14%
Totalmente desacuerdo	9	6%
Totalidad	162	100%

Autor: Manuel Alejandro Luna Vargas

Fuente: Colegio de Abogados del Guayas

Gráfico 20



Autor: Manuel Alejandro Luna Vargas

Fuente: Colegio de Abogados del Guayas

**Análisis.-** Se evidencia que 9 Abogados equivalentes al 6% encuestado, están totalmente desacuerdo; 23 Abogado equivalente al 14% encuestado están en desacuerdo con el 20% de desaprobación de la población encuestada; 43 abogados equivalentes al 26%, están de acuerdo, y 87 abogados equivalentes al 54% están totalmente de acuerdo con el 80% de aprobación de la población encuestada.

**PRESENTACIÓN DE RESULTADOS DE ENTREVISTAS A EMPLEADORES:**

- A) Ab. Ana María Pérez Ordoñez (RUC # 0904836855001)
- B) Sr. Carlos Alfredo Dávila Coello (RUC # 0925389637001)
- C) Sra. Diana del Rocío Rivera García (RUC # 0930154299001)

**UNIVERSIDAD LAICA “VICENTE ROCAFUERTE” DE GUAYAQUIL****FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DERECHO****CARRERA DERECHO****INSTRUCCIONES PARA RESPONDER A LA ENTREVISTA**

Por favor analizar las preguntas al responder de acuerdo a su criterio.

**OBJETIVO:** Exponer la necesidad de difusión de la figura jurídica de Acoso Laboral.

**TEMARIO DE PREGUNTAS**

1.- ¿CONOCE UD., ACERCA DE LA NORMATIVA PARA LA ERRADICACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL Y DE LA REFORMA DE LA LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO Y CÓDIGO DE TRABAJO REFERENTE AL ACOSO LABORAL?

A: Debo manifestar que desconozco las normativas mencionadas.

B: Considero que debería realizarse la respectiva difusión de las leyes relacionadas al acoso laboral, por cuanto no tenía conocimiento de estas.

C: Tengo breve conocimiento de las normas más no de sus reformas jurídicas.

Análisis: De lo expuesto, se considera la necesidad que el Ministerio de Trabajo, realice la correspondiente socialización de las mismas a través de talleres o seminarios.

2.- ¿CONSIDERA UD., PERTINENTE LA IMPLEMENTACIÓN DE PROGRAMAS DE PREVENCIÓN PSICOSOCIAL EN LAS ENTIDADES PÚBLICAS Y PRIVADAS?

A: Los programas de prevención psicosocial en las entidades de derecho público y privado, son necesarios por cuanto debe existir un departamento encargado, que pueda resolver los conflictos originados por el acoso laboral.

B: En diversas entidades, no existen los programas de prevención psicosocial, por lo que considero pertinente la implementación de estos por la estricta necesidad de los empleados acerca del acoso laboral que es evidente.

C: Considero que cada entidad sea pública o privada, debería tener un área que traten acerca de los problemas de acoso laboral, a fin de precautelar la integridad física o mental de sus empleados, en base a esto, si es necesario la implementación de estos programas.

Análisis: De las entrevistas realizadas, se observa el requerimiento de implementación de programas de prevención psicosocial que deberían tener las entidades públicas y privadas para tratar temas de afectaciones psíquicas o problemas como el Acoso Laboral entre empleador y trabajador a fin de precautelar el derecho al trabajo e integridad de ambos.

3.- ¿CREE UD., CONVENIENTE LA IMPLEMENTACIÓN DE TALLERES DE SOCIALIZACIÓN REFERENTE A LA NORMATIVA DEL ACOSO LABORAL?

A: Es necesaria a fin de evitar la transgresión de los derechos del trabajador.

B: Sí es conveniente.

C: El ambiente de trabajo debe ser armonioso y en los casos de Acoso Laboral debería manejarse con mucha cautela por cuanto se trata de afectaciones psicológicas y se debería proteger la integridad y respeto del trabajador, por lo que sí creo conveniente la implementación de talleres de socialización.

Análisis: De las entrevistas realizadas, se colige la conveniencia de talleres de socialización de la normativa del Acoso Laboral, además que debería implementarse programas psicosociales con la finalidad de proteger a la masa salarial y que no se les vulnere sus derechos constitucionales como trabajar en un ambiente armonioso conforme lo previsto en el artículo 33 y 329 de la Constitución de la República del Ecuador, así mismo la Declaración Universal de Derechos Humanos prevé el respeto de la dignidad. .

4.- ¿CONSIDERA UD., CONVENIENTE QUE EL LEGISLADOR TIPIFIQUE LA OBLIGATORIEDAD DE TALLERES DE SOCIALIZACIÓN AL ACOSO LABORAL?

A: Sí considero conveniente que el legislador tipifique la obligatoriedad de talleres de socialización.

B: Las concepciones de delitos u actos en las leyes, no van acorde con la definición o tratamiento o procedimiento que debería darse, por cuanto sí considero oportuno que el legislador tipifique la obligatoriedad de talleres de socialización.

C: Sí.

Análisis: De las opiniones de los empleadores se observa la coincidencia que la obligatoriedad de talleres de socialización al acoso.

5.- ¿CONOCE UD., SI EN OTROS PAÍSES EXISTE LA FÍGURA DE ACOSO LABORAL O CONTEMPLA LA ELIMINACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN?

A: En España tengo conocimiento que su Constitución y Estatuto referente a materia laboral, se encuentra previsto la figura jurídica de la discriminación.

B: En cuanto a la legislación comparada, debo indicar que desconozco sí existe una normativa de otro país que trate acerca del Acoso Laboral, pero tengo conocimiento que la Constitución de Colombia contempla como derecho la protección de la dignidad humana así mismo la eliminación de alguna forma de discriminación.

C: En la mayor parte de las Constituciones recogen los derechos básicos de la Declaración Universal de Derechos Humanos, entre ellos el respeto de la dignidad humana, acogido por nuestra Constitución y la de otros países como España, Colombia y Perú, además de la eliminación de la discriminación sea por etnia o religión así mismo la violencia.

Análisis: Los profesionales del derecho tienen conocimiento del respeto a la dignidad y discriminación, sin embargo, se evidencia que desconocen sí existe legislación en otros países que trate acerca del acoso laboral.

6.- ¿CREE UD., CORRECTO LA IMPOSICIÓN DE MULTAS EN CASO DE CONFIGURARSE EL ACOSO LABORAL?

A: Realmente quedaría a discrecionalidad de la Autoridad Competente imponer multas al configurarse el acoso laboral, sin embargo, considero que se debería medir los grados de afectación psicológica con la sanción correspondiente a fin de evitar las debidas vulneraciones del presunto acosador.

B: En ciertas veces las afectaciones psicológicas no son reparables económicamente, por cuanto considero que sí es justo la imposición de multas, en los casos de acoso laboral.

C: Sí es justo la imposición de estas multas por cuanto se debe proteger y respetar el derecho a la dignidad e integridad mental del trabajador, sin importar el sector laboral sea pública o privada.

Análisis: Se evidencia en base a las entrevistas efectuadas, la necesidad de imposición de multas por acoso laboral.

7.- ¿CONOCE UD., ACERCA DE LA SANCIÓN ESTABLECIDA PARA EL ACOSO LABORAL CONTEMPLADA EN LA LEY ORGÁNICA REFORMATORIA A LA LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO Y CÓDIGO DE TRABAJO PARA PREVENIR EL ACOSO LABORAL?

A: Sí conozco parcialmente el procedimiento establecido en la normativa, que presumo que se inicia con la denuncia sea de forma verbal o escrita de la víctima.

B: El procedimiento establecido en la normativa, lo desconozco por cuanto tiene poco tiempo de estar aprobado.

C: Desconozco.

Análisis: De lo expresado, se evidencia el desconocimiento de los profesionales en cuanto a la normativa, por cuanto es necesario la difusión de la misma, a través de talleres de socialización de carácter obligatorio.

8.- ¿CONSIDERA UD., QUE AL IMPLEMENTARSE LOS PROGRAMAS DE PREVENCIÓN PSICOSOCIAL DISMINUIRÍA LA FÍGURA DE ACOSO LABORAL?

A: Definitivamente reduciría el acoso laboral en las instituciones públicas y privadas, debo manifestar que esto, debe llevarse en conjunto con talleres de socialización de la normativa que no debería ser opcional sino de forma obligatoria.

B: Efectivamente se disminuiría la figura del acoso laboral con la debida implementación de estos programas de prevención psicosociales que buscan la protección de la dignidad humana del empleado, a quien comúnmente es sujeto de burlas (víctima).

C: Se debería realizar un estudio posteriormente a la ejecución de estos programas psicosociales para observar que efectividad tienen, sin embargo, se podría evidenciar a simple vista que disminuirían el número de víctimas de acoso.

Análisis: Se evidencia la necesidad de implementación de talleres psicosociales, en virtud que ayudarían a la disminución de los casos de acoso.

9.- ¿CONSIDERA UD., PERTINENTE QUE EL ESTADO REALICE TALLERES DE SOCIALIZACIÓN ACERCA DE LA NORMATIVA PARA LA ERRADICACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL Y DE LAS REFORMAS A LA LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO Y CÓDIGO DE TRABAJO?

A: Con la expedición de las nuevas normas que respaldan al empleado sea en el ámbito público y privado, se considera pertinente la realización de talleres de socialización a fin de que estos conozcan sus derechos y garantías que brindan estas normativas.

B: Las reformas a las leyes y la promulgación de nuevas normativas, que ha realizado el legislador han previsto la protección del trabajador en lo relacionado a su dignidad humana y psiquis, cuyo único fin es la disminuir el acoso laboral que afecte el desempeño del empleado sea en el sector público o privado, por lo que es conveniente la difusión de estas normativas para su correcta aplicación e implementación.

C: Sí es necesario que se realice talleres de socialización de forma obligatoria para reducir las víctimas de acoso laboral que en muchas ocasiones desconocen de la normativa y no se atreven a denunciar.

Análisis: En base a los entrevistados, se extrae que la necesidad de que las entidades públicas y privadas realicen la difusión de las normativas a través de talleres de socialización y que sea de forma obligatoria.

10. - ¿CREE UD., CONVENIENTE EL ACOSO LABORAL DISMINURÍA CON LA IMPLEMENTACIÓN DE TALLERES DE SOCIALIZACIÓN?

A: Sí considero conveniente por cuanto se evitaría que tenga contacto con la víctima, lo cual, abarcaría la protección de la misma.

B: Considero sería conveniente implementar los talleres.

C: Sí es necesario.

Análisis: De las opiniones vertidas se colige la necesidad de implementación de talleres de socialización.

## CONCLUSIONES

1. En la encuesta realizada a los trabajadores se observa que en la pregunta número 4: “¿ESTA UD., DE ACUERDO CON LA IMPOSICIÓN DE TALLERES DE SOCIALIZACIÓN REFERENTES AL ACOSO LABORAL A FIN DE PROTEGER SUS DERECHOS COMO TRABAJADOR?”, Obtuvimos que el 54% de los encuestados se encuentran totalmente de acuerdo y el 20% de los encuestados de acuerdo, con una aprobación del 74%, en la implementación de talleres de socialización y prevención de las normativas internas en las instituciones públicas o privadas a fin de erradicar el Acoso Laboral por parte de los empleadores, la misma que guarda relación la pregunta Nro. 9 realizada a los Abogados : “¿ESTA UD., DE ACUERDO CON LA OBLIGATORIEDAD DE TALLERES DE SOCIALIZACIÓN REFERENTE A LA NORMATIVA DE LA INSTITUCIÓN JURÍDICA, ACOSO LABORAL?”, que obtuvimos el 48% de la población encuestada que se encontraban totalmente de acuerdo y el 18% de acuerdo, con una aprobación del 66%.
2. Se evidencia que en la Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo para prevenir el Acoso Laboral, lo establecido en cuanto a talleres de socialización en lo relacionado al acoso laboral, así mismo en la Normativa para la erradicación de la discriminación en el ámbito laboral instituye programas de prevención psicosociales, sin embargo, no se establece la frecuencia de asistencia a estos programas a las víctimas del Acoso Laboral, de lo cual, se concluye que es necesario la reforma jurídica a la Ley Orgánica Reformatoria Ut Supra, en el que se establezca la incorporación de un articulado que hagan obligatoria la asistencia de los trabajadores, esto se corrobora con la encuesta realizada a los trabajadores, en la pregunta Nro. 5: que el 43% están

totalmente de acuerdo y el 18% están de acuerdo, obteniendo una aprobación del 61%, que guarda relación con la pregunta Nro. 8, realizada a los abogados ¿ESTA UD., DE ACUERDO QUE SE REFORME EL ARTICULADO REFERENTE AL ACOSO LABORAL Y SE IMPONGA LA OBLIGATORIEDAD DE TALLERES? Que se obtuvo 59% de aprobación.

3. Se ha evidenciado que en las normativas mencionadas, no se encuentra estipulado la obligatoriedad de talleres de socialización, que en esta investigación se realizó el estudio de diversas legislaciones respecto al acoso laboral y dignidad humana, en el que es evidente en la encuesta realizada a los trabajadores en la pregunta Nro. 9 ¿ESTA UD. DE ACUERDO QUE SERÍA EFECTIVA LA IMPLEMENTACION DE LOS PROGRAMAS DE PREVENCIÓN PSICOSOCIAL EN LOS CASOS DE ACOSO LABORAL?, que debería implementarse los programas de prevención, en la que se obtuvo que el 54% se encuentra totalmente de acuerdo y el 20% de acuerdo, teniendo una aprobación del 74%, que guarda relación con la pregunta Nro. 4 realizada a los profesionales del derecho “¿ESTA UD., DE ACUERDO CON LA IMPOSICIÓN DE TALLERES DE SOCIALIZACIÓN REFERENTES AL ACOSO LABORAL A FIN DE PROTEGER SUS DERECHOS COMO TRABAJADOR?”, obteniendo una aprobación del 74% de la población encuestada.
4. En la pregunta Nro. 10 de los trabajadores: “¿ESTA UD., DE ACUERDO QUE EL MINISTERIO DE TRABAJO SOLICITE A LAS ENTIDADES PÚBLICAS O PRIVADAS EL REGISTRO DE ASISTENCIA A TALLERES DE SOCIALIZACIÓN A FIN DE CONSTATAR LA OBLIGATORIEDAD DE ESTOS?” se evidenció el 84% de aprobación de la población encuestada.

5. Toda vez que se ha realizado la investigación del problema planteado, en base a los resultados arrojados tanto en los análisis jurídicos, doctrinarios y demás indagaciones efectuadas, se logra evidenciar la necesidad de establecer la coercitividad de talleres de prevención y socialización de la norma referente al acoso laboral en cada institución pública o privada, a fin de precautelar y garantizar los derechos de los trabajadores, además de conservar y mantener un buen clima laboral.

## RECOMENDACIONES

1. Del análisis efectuado en las entrevistas exponemos que debería realizarse una reforma jurídica a la Ley Orgánica del Servicio Público y Código de Trabajo, en que se incorpore la obligatoriedad de los talleres de socialización referente al acoso laboral así mismo de los programas de prevención psicosocial establecido en la Normativa para la Erradicación de la Discriminación en el Ámbito Laboral.
2. Capacitar a las entidades públicas y privadas a fin de que impartan talleres de socialización referente al Acoso Laboral y de la protección a sus empleados.
3. Incorporar una Disposición General después del art.10 de la Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público y Código de Trabajo, en el que se incorpore la obligatoriedad de los talleres de socialización y programas de prevención referente al acoso laboral.
4. Promover a los ciudadanos y funcionarios la asistencia a talleres o programas de prevención psicosocial, además de los derechos y principios fundamentales establecidos en el marco constitucional e instrumentos internacionales y la participación por parte del Estado Ecuatoriano, el mismo que tiene la obligación de precautelar los derechos de los trabajadores, como: dignidad humana e integridad física y mental.

## PROPUESTA JURÍDICA

LEY VIGENTE:

Ley Orgánica Reformativa a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo para prevenir el Acoso Laboral:

Propuesta de REFORMA: “(...)”:

INTRODUCIR UNA DISPOSICIÓN GENERAL, después del art. 10, que dirá:

*"Las entidades públicas y privadas, deberán realizar obligatoriamente talleres de socialización de las normas relacionadas al Acoso Laboral y programas de prevención de riesgos psicosociales, so pena de sancionar a la entidad que incumpla con esta disposición, con una multa de tres a veinte remuneraciones básicas unificadas, de igual manera al empleador o trabajador que no acuda a dichos talleres o programas".*

## BIBLIOGRAFÍA:

- ABREU, J. (2014). *El Método de la Investigación Research Method*. Obtenido de [http://www.spentamexico.org/v9-n3/A17.9\(3\)195-204.pdf](http://www.spentamexico.org/v9-n3/A17.9(3)195-204.pdf)
- ARAVENA, M. (2009). *Investigación educativa. Compliación*. Santiago de Chile: Ciencias Médicas.
- Asamblea Nacional. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Montecristi: Editorial jurídica del Ecuador.
- Asamblea Nacional. (2010). *Ley Orgánica del Servicio Público*. Distrito Metropolitano de Quito: Jurídica del Ecuador.
- Asamblea Nacional. (2017). *Ley Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo*. Quito: Asamblea Nacional.
- Asamblea Nacional Constituyente. (2008). *Todo el derecho*. Obtenido de [www.todoelderecho.com](http://www.todoelderecho.com)
- ÁVILA, D. (2014). *DSPACE*. Recuperado el 09 de noviembre de 2017, de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/3995/1/T-UCE-0013-Ab-259.pdf>
- BARRIOS, Y. (26 de 11 de 2012). *Rincón Universitario*. Obtenido de <http://elrinconuniversitariodetareas.blogspot.com/2012/11/la-psiquis-humana.html>
- BOJANA. (s.f.). *Repositorio UASB*. Recuperado el 09 de noviembre de 2017, de <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5459/1/T2171-MDEM-Hermosa-E%20mobbing.pdf>
- CAAMAÑO, E. (2011). La noción de acoso moral laboral o mobbing y su reconocimiento por la jurisprudencia en Chile. *Revista de derecho*, 218.
- CAJAL, A. (2017). *LIFEDER*. Recuperado el 08 de noviembre de 2017, de <https://www.lifeder.com/investigacion-de-campo/>
- CARDONA, D. (2006). El acoso psicológico: riesgo laboral más frecuente de lo reportado. *Revista Salud Pública*, 19.
- CARRASCO. (2009). *Acoso sexual en el trabajo ¿denunciar o sufrir en silencio?* .
- Comisión de Trabajo. (2006). *Congreso Perú*. Recuperado el 19 de 10 de 2017, de <http://www4.congreso.gob.pe/comisiones/2006/trabajo/ley-general/texto.pdf>

- Congreso de Colombia. (2006). *Congreso de Colombia*. Obtenido de [http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_1010\\_2006.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1010_2006.html)
- Congreso Nacional. (2005). *Código de Trabajo*. Quito: Congreso Nacional.
- Consejo de Ministros. (2009). *Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores del Reino de España*. España: Ministro de Trabajo y Seguridad Social.
- DÁVILA, G. (2006). *Revista de Educación Laurus*. Recuperado el 08 de noviembre de 2017, de [http://onildo.webcindario.com/electron/logica/razon\\_induc.pdf](http://onildo.webcindario.com/electron/logica/razon_induc.pdf)
- Deconceptos.com. (2017). *Deconceptos.com*. Obtenido de <https://deconceptos.com/ciencias-sociales/la-igualdad>
- Definición. (2017). *Definición*. Obtenido de <https://definicion.mx/trabajador/>
- Definición ABC. (2007). *Definición ABC*. Obtenido de <https://www.definicionabc.com/general/intimidacion.php>
- Definición Legal. (2016). *Definición Legal*. Obtenido de <https://definicionlegal.blogspot.com/2012/12/servidores-publicos.html>
- DELGADO, G. (2010). *Scielo*. Recuperado el 08 de noviembre de 2017, de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-34662010000100003](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662010000100003)
- DINGWALL, R. (1997). *SCIELO*. Recuperado el 08 de noviembre de 2017, de [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1135-57272002000500004](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1135-57272002000500004)
- DZUL, M. (2004). *Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo*. Recuperado el 08 de noviembre de 2017, de [https://www.uaeh.edu.mx/docencia/VI\\_Presentaciones/licenciatura\\_en\\_mercadotecnia/fundamentos\\_de\\_metodologia\\_investigacion/PRES39.pdf](https://www.uaeh.edu.mx/docencia/VI_Presentaciones/licenciatura_en_mercadotecnia/fundamentos_de_metodologia_investigacion/PRES39.pdf)
- El Mobbing. (2010). *El Mobbing*. Recuperado el Octubre de 2017, de <http://www.elmobbing.com/tipos-mobbing-acoso-laboral-objetivos>
- FERNÁNDEZ, J. (2014). *Enciclopedia Jurídica Online*. Recuperado el 08 de Noviembre de 2017, de <http://mexico.leyderecho.org/metodo-sintetico/>
- FONDEVILA, G. (11 de Febrero de 2008). *Scielo*. Obtenido de [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0188-25032008000200003](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-25032008000200003)
- Foro de Profesionales Latinoamericanos de Seguridad. (2000). *Foro de Seguridad*. Recuperado el 05 de Octubre de 2017, de <http://www.forodeseguridad.com/artic/discipl/4150.htm>

- Groupe Figaro CCM Benchmark. (2017). *CCM*. Obtenido de [salud.ccm.net/faq/13881-acosomoral-definicion](http://salud.ccm.net/faq/13881-acosomoral-definicion)
- INEC. (2017). *INEC*. Obtenido de <http://www.ecuadorencifras.gob.ec/empleo-septiembre-2017/>
- Jurado Nacional de Elecciones. (1993). *Congreso*. Obtenido de <http://www4.congreso.gob.pe/ntley/Imágenes/Constitu/Cons1993.pdf>
- KANT, I. (2010). *SCIELO*. Recuperado el 05 de Septiembre de 2017, de [http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1851-94902010000100003](http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1851-94902010000100003)
- LUNA, M. (1999). *Prevención Integral*. Recuperado el 05 de Octubre de 2017, de <https://www.prevencionintegral.com/canal-orp/papers/orp-2009/estres-burnout-mobbing-enfermedades-laborales-emergentes>
- MÉNDEZ. (2004). *Mobbing/Acoso Laboral Crónicas del crimen Perfecto*.
- Ministerio de la Presidencia y para las Administraciones Territoriales. (29 de Diciembre de 1978). *Ministerio de la Presidencia y para las Administraciones Territoriales*. Obtenido de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229>
- Ministerio de la Presidencia y para las Administraciones Territoriales. (2017). *Ministerio de la Presidencia y para las Administraciones Territoriales*. Obtenido de <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2011-9529>
- Ministerio de Trabajo. (2017). *Normativa para la Erradicación de la Discriminación en el ámbito laboral*. Quito.
- MONTANER. (1877). *Redalyc*. Recuperado el 08 de noviembre de 2017, de <http://www.redalyc.org/html/181/18112179017/>
- MORLES, V. (2002). *SCIELO*. Recuperado el 08 de noviembre de 2017, de [http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0798-97922002000100006](http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0798-97922002000100006)
- Naciones Unidas. (1948). *Naciones Unidas*. Recuperado el 19 de 10 de 2017, de <http://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>
- Naciones Unidas. (2017). *Naciones Unidas*. Recuperado el 05 de Octubre de 2017, de <http://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>
- Naciones Unidas Derechos Humanos. (1966). *Naciones Unidas Derechos Humanos*. Recuperado el 19 de 10 de 2017, de <http://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CCPR.aspx>

- Naciones Unidas Derechos Humanos. (1976). *Naciones Unidas Derechos Humanos*. Recuperado el 19 de 10 de 2017, de <http://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx>
- OLIVARES, J. (2004). *Acoso psicológico en el ámbito laboral*. Buenos Aires: Lexis-Nexis.
- OSSORIO. (2011). *Portal Jurídico LEXIVOX*. Obtenido de [http://www.lexivox.org/packages/lexml/mostrar\\_diccionario.php?desde=Discriminaci?n&hasta=Dividendo&lang=es](http://www.lexivox.org/packages/lexml/mostrar_diccionario.php?desde=Discriminaci?n&hasta=Dividendo&lang=es)
- PALAVECINO, C. (2004). *La protección contra el acoso psíquico Laboral en el ordenamiento Jurídico Chileno*. Chile: Rev. Derecho (Valdivia).
- PARRA, L. (2015). *Repositorio de UASB*. Recuperado el 08 de Noviembre de 2017, de <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5283/1/06-TC-Parra.pdf>
- PIÑUEL, I. (2001). *Mobbing: cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*. SAL TERRAE.
- PRANJIÉ. (2006). *Mobbing, Stress, and Work Ability Index among Physicians in Bosnia and Herzegovina: Survey Study*. Recuperado el 09 de noviembre de 2017, de <http://www.pubmedcentral.nih.gov/articlerender.fcgi?artid=2080467&tool=pmcentrez&ren>
- Real Academia Española. (2017). *Diccionario de la Lengua Española*. Obtenido de <http://dle.rae.es/?id=J49ADOi>
- Recursos Humanos. (2009). *Recursos Humanos*. Recuperado el 09 de noviembre de 2017, de <http://www.losrecursoshumanos.com/acoso-laboral-concepto-causas-y-motivaciones/>
- RIVERA, K. (2016). *PREZI-Técnicas bibliográficas*. Recuperado el 08 de noviembre de 2017, de <https://prezi.com/sbtbe9m6rv4d/tecnicas-bibliograficas-kimberly-rivera/>
- Rodriguez. (1982). *GEOCITIES*. Recuperado el 08 de noviembre de 2017, de <http://www.geocities.ws/roxloubet/investigacioncampo.html>
- RODRÍGUEZ. (2013). *Del mobbing al burnout. Cómo sobrevivir a las tensiones del trabajo en tiempos de crisis*. Barcelona: Sanz.
- RODRÍGUEZ, A. (2017). *Redalyc*. Recuperado el 08 de noviembre de 2017, de <http://www.redalyc.org/pdf/206/20652069006.pdf>
- Secretaria Senado Colombia. (2017). *Secretaria Senado*. Obtenido de [http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo\\_sustantivo\\_trabajo.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html)

- Sistema Judicial Federal. (Diciembre de 2009). *Sistema Judicial Federal*. Obtenido de <https://sjf.scjn.gob.mx/sjfsist/Documentos/Tesis/165/165822.pdf>
- SOTO, C. (25 de Abril de 2012). *Psicólogos*. Obtenido de <https://psicologosenlinea.net/1688-comportamiento-humano-psicologia-definicion-del-comportamiento-humano-y-como-la-luna-puede-afectar-el-comportamiento-de-las-personas.html>
- TANCARA, C. (diciembre de 1993). *SCIELO*. Recuperado el 08 de noviembre de 2017, de [http://www.revistasbolivianas.org.bo/scielo.php?pid=S0040-29151993000100008&script=sci\\_arttext](http://www.revistasbolivianas.org.bo/scielo.php?pid=S0040-29151993000100008&script=sci_arttext)
- TAYLOR. (1987). *Enciclopedia virtual EUMED.NET*. Recuperado el 08 de noviembre de 2017, de [http://www.eumed.net/tesis-doctorales/2012/mirm/enfoque\\_cualitativo.html](http://www.eumed.net/tesis-doctorales/2012/mirm/enfoque_cualitativo.html)
- USFQ. (2017). *USFQ*. Recuperado el 08 de noviembre de 2017, de [http://www.usfq.edu.ec/programas\\_academicos/educacionenlinea/Documents/manuales/spanish\\_instructor\\_course\\_designer\\_help/learningenvironment/assessment\\_tools/question\\_library/creating\\_likert\\_questions.htm](http://www.usfq.edu.ec/programas_academicos/educacionenlinea/Documents/manuales/spanish_instructor_course_designer_help/learningenvironment/assessment_tools/question_library/creating_likert_questions.htm)
- ZABALA, L. (2002). Cuadernos de relaciones laborales. Vol. 20 Num. 2. 337-350. Respuesta al acoso laboral. Programas y estrategias, Recuperado el 21 de enero de 2018, de <https://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/viewFile/CRLA0202220337A/32407>