



Febrero 2018 - ISSN: 1696-8352

EL ACOSO LABORAL EN LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA

Docente TUTOR

Msc. Karelis Albornoz Parra

Carrera de Derecho, Universidad Laica Vicente Rocafuerte, Guayaquil, Ecuador
kalbornozp@ulvr.edu.ec

Manuel Luna Vargas

Estudiante, Carrera de Derecho, Universidad Laica Vicente Rocafuerte, Guayaquil, Ecuador
luna.vr93@gmail.com

Para citar este artículo puede utilizar el siguiente formato:

Karelis Albornoz Parra y Manuel Luna Vargas (2018): "El acoso laboral en la legislación ecuatoriana", Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana, (febrero 2018). En línea: <http://www.eumed.net/2/rev/oel/2018/02/acoso-laboral-ecuador.html>

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, aplicándose como instrumento la encuesta realizada a la población trabajadora 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 approach, applying as an instrument the survey carried out to the working population of the province of Guayas, where it was possible to confirm the acceptance of the workshops and programs to prevent workplace harassment in order to protect the workers' rights, 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.

1. 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 primero 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 en razón de la obligatoriedad a talleres y programas psicosociales.

2. LA FIGURA JURÍDICA DEL ACOSO LABORAL

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 servidor público 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 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.

Régimen Comparado de la normativa ecuatoriana sobre el acoso laboral con las legislaciones de Perú, España y Colombia:

Tabla 1

Aspectos/Países	Perú	España	Colombia	Ecuador
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)

Perú	España	Colombia	Ecuador
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 la denuncia ante el Inspector de Trabajo.	Procedimiento: Presentación de una denuncia. Interviene un Comité Asesor.
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.

3. BASE LEGAL PARA LA INSERTACIÓN DE LA FIGURA JURÍDICA DEL ACOSO LABORAL EN LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA.

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 gozaran 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)

“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)

“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)

“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)

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

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

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)

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)

“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)

“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)

Ley Orgánica Reformatoria 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)

"Artículo 3.

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

"Artículo 5.

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

“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)

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)

4. CONCLUSIONES

1. Se comparó las diferentes legislaciones relacionadas al respeto de la dignidad humana por cuanto se ve afectado este derecho de forma directa en los casos de acoso laboral, mismo que ha sido consagrado en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, se analizó en los países: España, Colombia y Perú; Aquellos que protegen la dignidad del trabajador e integridad física y mental, concediéndoles un ambiente sano y equilibrado para laborar, en tal virtud se concluye que en nuestro país debería protegerse a los empleados del sector público y privado , para que no exista la transgresión ni afectación psicológica de estos.

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 sociabilización 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.
3. Se ha evidenciado que, en las normativas mencionadas, no se encuentra estipulado la obligatoriedad de talleres de sociabilización, que en esta investigación se realizó el estudio de diversas legislaciones respecto al acoso laboral y dignidad humana.

5. 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. Reformar el 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.
 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.

6. PROPUESTA JURÍDICA

LEY VIGENTE:

Ley Orgánica Reformatoria 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 a fin de prevenir daños psicológicos a sus empleados, los cuales deberán ser reportados cada año al Ministerio del Trabajo; así mismo se impondrá la asistencia de estos talleres de forma obligatoria a los trabajadores, so pena de ser considerada una falta disciplinaria que será sancionada de acuerdo al reglamento interno, normas y leyes vigentes, incluso advertir la suspensión de sus funciones al trabajador o al servidor público, en caso de no acudir a dichos programas, adicionalmente el Ministerio del ramo seguirá las acciones legales pertinentes para las sanciones tales como: montos pecuniarios, cierre de establecimientos o locales; y/o la suspensión de actividades en las instituciones privadas y en la entidad pública el sumario administrativo a la Unidad de Gestión de Recursos Humanos, en caso de que estos incumplan dicha disposición."

Bibliografía

- Ander, E. (02 de Septiembre de 1997). *Tesis y Monograficos*. Obtenido de <http://tesisymonograficos.blogspot.com/p/disenometodologico.html>: ULVR
- 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
- 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
- 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
- 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
- DINGWALL, R. (1997). *SCIELO*. Recuperado el 08 de noviembre de 2017, de 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
- 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
- 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-acoso-moral-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/Imagenes/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
- 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*. Recuperado el 09 de noviembre de 2017, de http://www.artemisanoticias.com.ar/images/FotosNotas/mobbing_faby.pdf

- Método deductivo. (s.f.). *Método deductivo*. Recuperado el 25 de 01 de 2018, de <http://quesignificado.com/metodo-deductivo/>
- 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
- 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
- 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.
- PRANJIĆ. (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&rend=html>
- 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
- 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
- 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
- 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