

DOI: <https://doi.org/10.56712/latam.v5i5.2764>

La falta de tipicidad de las conductas de acoso laboral y su incidencia en el trámite de sumario administrativo

The lack of typicality of workplace harassment behaviors and its impact on the administrative summary process

Ana Raquel Vallejo Ortega

anitaraquelvo@unl.edu.ec

<https://orcid.org/0009-0002-6213-0997>

Investigadora independiente

Loja – Ecuador

Artículo recibido: 24 de septiembre de 2024. Aceptado para publicación: 08 de octubre de 2024
Conflictos de Interés: Ninguno que declarar.

Resumen

El presente trabajo de investigación tiene por objetivo identificar la problemática socio jurídica laboral que genera la falta de tipicidad de las conductas de acoso laboral (mobbing) en el Código de Trabajo, Ley Orgánica del Servicio Público y su incidencia las resoluciones de los procedimientos sumarios, puesto que la única sanción severa es visto bueno o destitución del cargo cuando se determina que ha existido mobbing, por ello se realiza una fundamentación teórica, doctrinaria y jurisprudencial, para determinar si este comportamiento atentatorio y discriminatorio hacia la dignidad de la persona que presta sus servicios dentro de su lugar de trabajo, y es acosado pueda ameritar una amonestación verbal, amonestación escrita y sanción pecuniaria o en última instancia destitución o visto bueno, según la conducta de acoso laboral. Ahora bien, con el propósito de obtener la información necesaria para el estudio de esta problemática, se hace uso de varios métodos de investigación, entre los que se encuentra el método analítico-sintético; el método histórico-lógico, inductivo, deductivo y análisis de la legislación de Colombia. Así pues, también se implementa la técnica de encuesta, actividad mediante la cual se logra recolectar la información necesaria que nos permite la fundamentación del actual trabajo de investigación de carácter jurídico social. Se llega a la conclusión de que es imperioso que se regulen las conductas específicas del acoso laboral en Ley Orgánica del Servicio Público y Código de Trabajo.

Palabras clave: acoso laboral, conductas de acoso laboral, destitución, sumario administrativo, tipicidad, visto bueno

Abstract

The objective of this research work is to identify the socio-legal labor problem that generates the lack of typicality of workplace harassment behaviors (mobbing) in the Labor Code, Organic Law of the Public Service and its impact on the resolutions of summary procedures, since the only severe sanction is approval or dismissal from the position when it is determined that mobbing has existed, therefore a theoretical, doctrinal and jurisprudential basis is carried out to determine whether this behavior is threatening and discriminatory towards the dignity of the person who provides services. services within your workplace, and is harassed may warrant a verbal reprimand, written reprimand and monetary penalty or ultimately dismissal or approval, depending on the workplace harassment behavior. Now, with the purpose of obtaining the necessary information for the study of this problem, several research methods are used, among which is the analytical-synthetic method; the historical-

logical, inductive, deductive method and analysis of Colombian legislation. Thus, the survey technique is also implemented, an activity through which it is possible to collect the necessary information that allows us to substantiate the current research work of a social legal nature. The conclusion is reached that it is imperative that the specific conduct of workplace harassment be regulated in the Organic Law of the Public Service and the Labor Code.

Keywords: workplace harassment, workplace harassment behaviors, dismissal, administrative summary, typicality, approval

Todo el contenido de LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades, publicado en este sitio está disponibles bajo Licencia Creative Commons.



Cómo citar: Vallejo Ortega, A. R. (2024). La falta de tipicidad de las conductas de acoso laboral y su incidencia en el trámite de sumario administrativo. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades* 5 (5), 2098 – 2119. <https://doi.org/10.56712/latam.v5i5.2764>

INTRODUCCIÓN

En el presente trabajo de investigación se analizó la figura del acoso laboral y en especial la falta de tipicidad de las conductas de acoso, si bien es cierto con el Suplemento del Registro Oficial N° 116 de fecha 09 de noviembre de 2017, se emitió la Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código de Trabajo para prevenir el acoso laboral, no se reguló las conductas que constituyen acoso laboral.

En la doctrina el jurista Barrera Andrade (2009) en cuanto a la figura del acoso laboral se refiere así:

Una violencia psicológica sistemática que una persona o grupos de personas ejerce sobre otras u otras en el lugar de trabajo. Violencia que busca quebrar a la víctima en su moral, su autoestima, su dignidad, para que tarde o temprano, abandone el trabajo o cometa errores de magnitud en su desempeño, mismos que le acarreen respuestas premeditadas por los acosadores, quienes lo enfrentan a los rigores de la ley o las intemperancias y prepotencias propia de los acosadores (p.80)

Este tipo de violencia psicológica conocido como mobbing es una forma de violencia que siempre ha existido a lo largo del tiempo, y es un problema que actualmente se ha divulgado y ha ido en crecimiento, por ello la regulación en la norma sustantiva y adjetiva de los países de Latinoamérica, y nuestro país el Ecuador no es la excepción.

Ante esta figura que vulnera la integridad personal de los trabajadores la Constitución de la República del Ecuador (2008) expresa que "Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar"(Art. 326), de esta manera la Carta Magna garantiza de manera efectiva los derechos de cualquier persona que labora en el público o privado, esto a fin de que no exista ningún tipo de violencia, discriminación y hostigamiento dentro del entorno laboral, garantizando que la persona trabajadora no deserte de la fuente laboral por este tipo de violencia ocasionado por el empleador o compañeros.

En cuanto en la norma sustantiva la Ley Orgánica del Servicio Público (2010) y el Código de Trabajo (1938):

Violencia y acoso.- La violencia y acoso en materia laboral se refiere a todo tipo de comportamientos y prácticas inaceptables incluidas las amenazas, reconocidas en la Constitución, esta ley o en leyes especiales en favor del ser humano y concebidas como violencia, que ocurran una sola vez o de manera repetitiva, que resultan o pueden resultar en un daño físico, psicológico, sexual, económico, político, simbólico o digital, en contra de una persona trabajadora, incluyéndose la violencia y el acoso de género o por razones discriminatorias. La violencia y el acoso laboral comprende el 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 el menoscabo, maltrato, humillación o bien que amenace o perjudique a sus derechos adquiridos y obligados a una situación laboral de la persona violentada o acosada laboralmente. (Art. 24. 1 y Art. 46.1)

Esta norma sustantiva de régimen laboral privado previene el acoso laboral en cualquier empresa es más garantista que la del servicio público, pues determina que así haya sido por una sola vez el acoso laboral ya se debe sancionar conforme al Art. 172 (visto bueno) de la norma sustantiva descrita, así mismo describe todos los tipos de violencia que están consagrados en la Ley para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres.

El problema de la presente investigación es un problema socio jurídico laboral pues si bien es cierto desde el año 2017 se regulo en el Ley Orgánica del Servicio Público y Código del Trabajo la figura del acoso laboral para prevenir este tipo de violencia psicológica no se regulo específicamente cuales son

las conductas que se consideran acoso laboral, por ello el problema incide en que a la hora de imponer la sanción y de no estar reguladas que se considera o no acoso laboral genera un problema jurídico sancionador.

Objetivos

Objetivo general

- Determinar que, la falta de tipicidad de las conductas de acoso laboral incide en la resolución del trámite de sumario administrativo, debido a que deja a la discrecionalidad del sustanciador el determinar qué conducta es o no acoso laboral, con las consecuencias jurídicas que esto acarrea..

Objetivos específicos

- Fundamentar teóricamente el acoso laboral, su objeto y alcance
- Identificar los aspectos fundamentales del sumario administrativo y su trámite
- Analizar críticamente las consecuencias de la falta de tipicidad de las conductas de acoso laboral y sus resultados en la resolución del sumario administrativo.

METODOLOGÍA

Los métodos utilizados fueron el analítico, que 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 (Ruiz, 2007), pues el mismo fue de vital importancia en todo el trabajo de investigación ya que permitió recopilar la información tanto doctrinaria como exegética en el acoso laboral y procedimiento de sumarios administrativos.

El histórico-lógico de investigación, pues sus dos elementos permitieron conseguir un objetivo común. Así, por una parte, lo histórico guarda relación con el estudio y análisis del avance de un fenómeno o acontecimiento histórico social en un tiempo o periodo determinado; la lógica se encarga de investigar las leyes generales del funcionamiento y desarrollo del fenómeno durante dicho periodo. Este método fue importantísimo pues sirvió de base para los antecedentes del derecho al trabajo y como a lo largo de la historia la figura del acoso laboral se ha ido incorporando en la norma sustantiva y adjetiva.

Finalmente, el último método utilizado fue el Dogmático – jurídico, ya que nace de la interpretación del Derecho haciendo alusión a un recorte de rasgos relevantes y preferencias axiológicas que busquen la modificación o creación de normas jurídicas en contraposición del problema planteado.

DESARROLLO

Definición de acoso laboral

Previo a revisar las diferentes definiciones del acoso laboral veamos la etimología a ello González de Rivera (2007) refiere:

Conocido usualmente en inglés como MOBBING; (asediar, acosar). Es una acción hostigadora que canaliza miedo, terror, desprecio a la persona afectada en su trabajo. El término MOBBING proviene de la etimología, de la ciencia que estudia el comportamiento de los animales; donde frecuentemente terminan con la huida, o con el animal acosado por otros. Esta acción es recibida como violencia

psicológica infundada por actos negativos y desfavorables. Este problema se puede presentar dentro o fuera del horario laboral, o por factores externos de colegas, subalternos o de sus superiores. (p.32)

Este tipo de violencia psicológica en el ámbito laboral si no se detecta a tiempo puede causar daños irreparables a la acosada, pues va desde el abandono de su plaza de trabajo e incluso hasta terminar con su vida, por ello en la legislación de Ecuador se reformó la Ley Orgánica del Servicio Público y Código del Trabajo, en coordinación con el máximo ente rector en materia laboral como lo es el Ministerio del Trabajo quien emitió el Protocolo para prevenir el acoso laboral, ya que este tipo de violencia ha ido aumentando en los últimos años. El problema lo tienen el responsable del Ministerio del Trabajo al llevar a cabo el sumario administrativo es llevable pero lo que no hay es las conductas siendo su única penalidad la destitución o visto bueno de comprobarse que hubo mobbing.

En el diccionario panhispánico del español jurídico (2023) en cuanto al acoso laboral refiere acción encaminada a producir malestar, miedo o terror en una persona o grupo de personas respecto de su lugar de trabajo, que afecta a la dignidad de los trabajadores y a su derecho a la intimidad.

Los mecanismos del mobbing admiten pluralidad de formas que van desde las actitudes más groseras y violentas (bullying) a las técnicas de mayor sutileza (medidas organizativas del trabajo que resulten peyorativas para el afectado, actitudes de aislamiento en el seno de la empresa, críticas, rumores o subestimaciones), y pueden tener por sujeto activo tanto a compañeros de trabajo (mobbing horizontal) como al personal directivo (bossing), el que incluso puede ser sujeto pasivo (mobbing vertical ascendente (p.48).

Esta definición es de las más completas, pues no solo indica que es el acoso laboral, sino que exterioriza las forma de acosar, y quienes son los sujetos activos y pasivos; de igual forma nos hace denotar que con el acoso laboral se lo puede relacionar como bullying, pues pueden existir tipos de violencia que vayan en contra de integridad física de la persona o en el peor de los casos de sus capacidades diferenciadas. Así mismo ya se devela que no solo los compañeros de trabajo pueden, sino también quienes ostenten un cargo directivo que hasta pueden solicitar favores sexuales a fin de no despedir a la persona que labora en su empresa.

Con esta definición colegimos que el acoso laboral es un tipo de violencia psicológica que se desarrolla en las instituciones públicas o las empresas privadas, siendo los servidores públicos o trabajadores los acosados, siendo la mayor parte de víctimas las mujeres, incluso en situaciones que los empleadores les solicitan favores sexuales para mantenerlas en su puesto de trabajo.

Conductas del acoso laboral y efectos

En cuanto a las conductas del acoso laboral es lo que se centra el presente trabajo de investigación pues si bien es cierto con la reforma a la Ley Orgánica del Servicio Público sobre la regularización del acoso en materia laboral, la misma se centra más en lo preventivo y sancionador, pero no especifica las conductas.

En cuanto a las conductas de acoso laboral la Ley Orgánica del Servicio Público refiere que es todo tipo de comportamientos y prácticas inaceptables incluidas las amenazas, reconocidas en la Constitución, o en leyes especiales en favor del ser humano y concebidas como violencia que causan daño físico, psicológico, sexual, económico, político, simbólico o digital y que su resultado es el menoscabo, maltrato, humillación o bien que amenace o perjudique a sus derechos adquiridos, y por último dice que la no desconexión digital, el desacato a su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su privacidad de la intimidad personal y familiar. (Ley Orgánica del Servicio Público, 2009, Art. 24.1)

Las conductas del acoso laboral no están definidas pues son muy escuetas y generales ya que expresa que son comportamientos atentatorios a la integridad del servidor público.

Por ello, el experto en materia laboral Alex Fontelles describe que en los procesos de acoso laboral existen conductas de acoso laboral que son: condiciones de trabajo, aislamiento y rechazo, atentados contra la dignidad y violencia física verbal y psicológica.

Para que se dé el acoso laboral o mobbing las causas más frecuentes son: a) Envidia o celos hacia un compañero; b) Diferencias políticas, religiosas, culturales, y otras luchas de poder entre compañeros y/o superiores; c) Problemas de trabajo en equipo. (Gil, 2024)

Estas causas que conllevan a realizar acoso laboral son sancionadas y las consecuencias pueden ser muy evidentes, pues si se comprueba que se ha realizado actos de acoso laboral, la persona que realizó estos actos discriminatorios, podrá ser sancionado civil (sanción pecuniaria) destitución (administrativa) afectando su hoja de vida, dificultando su probabilidad de encontrar en un futuro un nuevo empleo, en conclusión el acosador tendrá repercusiones legales y financieras, mayor posibilidad de ser despedido, perjuicio a su carrera profesional, lo que conlleva al hostigador a tener dificultades para conseguir otro trabajo en el futuro.

En conclusión el acosador puede tener los tres tipos de responsabilidad esto es la sanción administrativa a través de un sumario administrativo que conlleva a una destitución del cargo en el caso de servidor público y visto bueno en el caso de trabajador, en cuanto a la civil reparar con la multa que disponga en ente sustanciado en el sumario administrativo correspondiente.

Prevención del acoso laboral

En el Ecuador para la prevención del acoso laboral se han generado diversos cuerpos legales uno de ellos es el Suplemento del Registro Oficial N° 116 de fecha 09 de noviembre de 2017, por el que se emitió la Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código de Trabajo para prevenir el acoso laboral, con ello a la par se emitió por parte del Ministerio del Trabajo el Protocolo de Discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo y se reformó la Ley para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, toda esta normativa sustantiva da cumplimiento a los estándares internacionales en relación a la prevención del acoso laboral en el ámbito público y privado.

Dicha aplicación del protocolo es de cumplimiento obligatorio a todas las instituciones y entidades del sector público conforme el artículo 225 de la Constitución de la República del Ecuador.

El Acuerdo MDT-2020-244 (Registro Oficial 355, 22-XII-2020) del Ministerio del Trabajo por el que se emite el "Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y/o toda forma de violencia contra la mujer en espacios de trabajo", dispone que deberán adoptar las siguientes medidas:

- Fomentar un compromiso para erradicar cualquier tipo de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo.
- Aplicar de forma activa políticas que incluyan planes, programas y proyectos amigables al personal que fomenten el buen clima laboral, una cultura preventiva que contribuya a prevenir tratos de discriminación, el acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo.
- Brindar talleres de sensibilización en temáticas relacionadas a la prevención de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer.

- Difundir campañas comunicacionales permanentes que faciliten la difusión de temas relacionados a la prevención de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer.
- Incluir talleres en temas de prevención de riesgos psicosociales, impartiendo temáticas como: dirección de grupos, asertividad, habilidades blandas, trabajo en equipo, derechos laborales en grupos prioritarios y de vulnerabilidad social, normativa laboral, técnicas de solución en conflictos laborales, entre otros.
- Realizar periódicamente seminarios y cursos dirigidos específicamente a directivos y mandos intermedios con el objetivo de proporcionarles herramientas para identificar factores de riesgo y canalizar adecuadamente las denuncias sobre esta problemática.
- Socializar el protocolo, facilitando a todo el personal una copia digital o en cualquier medio de comunicación interno idóneo para su difusión que evidencie el conocimiento de las conductas sujetas a sanción.
- Informar de manera clara y precisa, a todo el personal, de las actividades de prevención que deben desarrollar y de los objetivos que se pretenden alcanzar bajo un seguimiento del área de Talento Humano o responsable equivalente. (pp. 4-9)

Con estos ejes de prevención se prevé combatir el acoso laboral dentro del ambiente de trabajo, tendiendo a la concientización del acosador, pues si realiza estos actos la víctima puede sufrir varias enfermedades psicológicas o físicas, por ello se pretende que el clima laboral sea bueno, teniendo como beneficio ante esto, una mayor productividad en el trabajo y la empresa.

Sumario administrativo

Para llegar a una definición del sumario administrativo se entiende como la potestad que tiene el estado con sus funcionarios esto a fin de controlar su accionar en cualquier entidad del estado y de contravenir la normativa vigente será sancionado (Luzuriaga Velastegui, 2012)

Por lo antes anotado se colige que el sumario administrativo inicia cuando un servidor público contraviene las prohibiciones estipuladas en la Ley orgánica del Servicio Público, pudiendo esta ir desde una sanción leve hasta la destitución como es el caso del acoso laboral y cuando se han solicitado favores sexuales incluso con el inicio de la acción penal.

Los funcionarios de la Administración del Estado están sujetos a determinados deberes y obligaciones que derivan directamente de su cargo. En este contexto, es donde el sumario administrativo se transforma en una herramienta destinada a investigar y establecer los hechos que podrían constituir una infracción o falta a estas obligaciones y deberes, junto a aplicar una medida disciplinaria, si los hechos investigados constituyen efectivamente una infracción o falta punible. (Pincheira Barros, 2010)

Por consiguiente, de lo referido por el experto en procesos de responsabilidad administrativa expresa que el sumario administrativo es el inicio de una investigación para determinar la responsabilidad en una falta leve o grave regulada en la norma sustantiva.

Ahora bien, la Ley Orgánica del Servicio Público en cuanto a la figura del sumario administrativo expresa:

Es el proceso administrativo, oral y motivado por el cual el Ministerio del Trabajo determinará el cometimiento o no de las faltas administrativas graves establecidas en la presente Ley, por parte de una servidora o un servidor de una institución pública e impondrá la sanción disciplinaria

correspondiente. Su procedimiento se normará a través del Acuerdo que para el efecto expida el Ministerio del Trabajo.

El sumario administrativo se ejecutará en aplicación de las garantías al debido proceso, con la participación de las partes involucradas, respeto al derecho a la defensa y aplicación del principio de que en caso de duda prevalecerá lo más favorable a la servidora o servidor público. (Art. 44).

Entonces, se colige el sumario administrativo es la forma en la que se investiga si un servidor público ha cometido o no una falta, en relación con las obligaciones que por su cargo le han sido encomendadas, o si dicha falta va contra el Régimen Jurídico vigente en el Estado y por último se dice que el jefe de Recursos Humanos de la institución con el respectivo informe pormenorizado indica si hubo o no el incumplimiento de deberes y prohibiciones puntualizadas en la norma sustantiva.

Partes que intervienen

En el sumario administrativo interviene el sujeto activo y el pasivo y lógicamente el responsable de llevar a cabo la investigación que es quien se le ha encomendado la tarea de investigar inobservancia e incumplimiento de prohibiciones en el desempeño del cargo.

En este sentido la Corte Constitucional del Ecuador (2021) en la Sentencia N° 986-19-JP/21 y acumulados¹ refiere sobre los sujetos procesales “i) Sujeto activo: La parte de la relación laboral o persona trabajadora/servidora que incurre en el comportamiento de acoso. ii) Sujeto pasivo: Una de las partes de la relación laboral o persona trabajadora/servidora que sufre el comportamiento.” (p. 23).

Con lo determinado por la máxima entidad de interpretación Constitucional, se colige que para que se configure el acoso laboral deben existir dos partes el acosado y el acosador y de esta manera el ente regulador de la institución donde se produjo el hecho en vigilancia con el Ministerio de Trabajo lleve un debido proceso en el sumario administrativo.

Desde el ámbito ya procedimental cuáles son los sujetos procesales en un sumario administrativo detallando de la siguiente manera:

Sujeto activo: a) Institución Pública que inicia sumario administrativo.

Sujetos pasivos: a) Las y los servidores públicos sumariados; b) Las y los exservidores públicos sumariados que hubieren presentado su renuncia una vez iniciada el sumario administrativo; y, c) La institución pública a la que pertenezca la o el servidor sumariado que haya solicitado el inicio del respectivo sumario administrativo (Pérez, 2021, p. 516)

De lo antes anotado se colige que las partes que intervienen en el sumario administrativo son el sujeto activo, sujeto pasivo, la Unidad de Talento Humano y el Ministerio del Trabajo que es quien dirige el proceso y emite la respectiva sanción de acuerdo con la falta disciplinaria en este caso la destitución.

Alcance del acoso laboral dentro del sumario administrativo

¹ La Corte Constitucional revisa cuatro procesos originados en demandas de acción de protección, en las que se alegaron vulneraciones de derechos constitucionales por actos de acoso laboral. En esta sentencia se caracteriza al acoso laboral como una forma de violencia que estructura una relación social, sobre todo contra las personas trabajadoras, que atenta contra la dignidad humana y es, actual o potencialmente, lesivo de los derechos de la persona, violencia que se ejerce de forma reiterada en el lugar de trabajo o en cualquier momento entre los sujetos de la relación y que trae como resultado para la persona afectada un menoscabo, maltrato o humillación, o bien la amenaza o perjuicio de su situación laboral. Finalmente, se declara la vulneración de los referidos derechos en los casos A, B y C; y se desestima la acción presentada en el caso D.

El acoso laboral conforme a la norma sustantiva y adjetiva en concordancia con el protocolo de prevención y atención de casos de discriminación acoso laboral y/o toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo, corresponde a las instituciones y entidades del sector público y a los empleadores del sector privado, observar, salvaguardar y promover, el goce y ejercicio efectivo de los derechos fundamentales de los/as servidores/as públicos/as y de los/as trabajadores/as, consagrados por el ordenamiento jurídico ecuatoriano y los instrumentos internacionales de derechos humanos reconocidos por el Estado.

En Ley Orgánica del Servicio Público, su reglamento y el "Protocolo de Discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo" se puede encontrar parte del alcance laboral en el sumario. Las instituciones y entidades del sector público y empleadores del sector privado deberán adaptar su normativa interna conforme a los preceptos establecidos en el presente Acuerdo Ministerial.

El alcance del acoso laboral dentro del sumario administrativo en el sector debe ser acorde al referido Acuerdo Ministerial del protocolo ut supra, mismo que manifiesta que se debe poner la denuncia correspondiente por parte de los/as servidores/as que se consideren víctimas de discriminación, acoso laboral y/o violencia contra la mujer, o los/as servidores/as que sean testigos de estos actos, en la Unidad de Administración de Talento Humano, o, quien haga sus veces, ésta en base a lo establecido en la presente norma, determinará si la acción denunciada corresponde efectivamente a uno de los casos mencionados.

Conocido el hecho de denuncia por acoso laboral la Unidad de Administración de Talento Humano o quien haga sus veces tomará inmediatamente las medidas específicas determinadas en el "Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y lo toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo", dependiendo la necesidad del caso, sin perjuicio de solicitar el inicio del régimen disciplinario que corresponda y en caso de que el responsable de talento humano haga caso omiso a la denuncia de acoso laboral será sancionado.

El responsable de Talento Humano o a quien se le haya delegado dicha función tendrá el término de treinta (30) días, contados a partir del conocimiento de la denuncia para realizar los informes técnicos necesarios para la determinación del régimen disciplinario a seguir, de ser el caso. Así mismo a la par el responsable en el término de diez (10) días, contados desde el conocimiento de la denuncia, remitirá al Ministerio del Trabajo el informe técnico que contenga toda la información denunciada, con el fin de que se realice el seguimiento; y, en caso de incumplimiento de las políticas, normas e instrumentos técnicos determinados en el referido protocolo será comunicado inmediatamente a la Contraloría General del Estado, de acuerdo a lo señalado en la Disposición General Sexta de la Ley Orgánica del Servicio Público.

Por todo lo antes anotado al existir acoso laboral, la Unidad de Administración del Talento Humano institucional tiene la obligación de iniciar el régimen disciplinario conforme a la Norma Técnica para la Sustanciación de Sumarios Administrativos antes ya descrita en el epígrafe anterior.

En este sentido el procedimiento sumario en los casos de acoso laboral en el ámbito público la unidad de talento humano primero debe proceder a emitir las medidas de protección para la presunta víctima para precautelar su integridad física y ulterior al mismo debe iniciar las investigaciones para determinar si existió o no la conducta de acoso laboral y remitir al Ministerio del Trabajo para que se inicie el sumario administrativo conforme a las normas del debido proceso para tutela efectiva de los derechos de las partes intervinientes en este tipos de casos.

Jurisprudencia en cuanto al acoso laboral en sumarios administrativos

Dentro del acoso laboral en Ecuador se han presentado varios casos, sin embargo, para efectos de la presente investigación abordaremos la Sentencia N° 986-19-JP/21 y acumulados Corte Constitucional del Ecuador (2021) donde en tres casos de acoso laboral los jueces de primera y segunda instancia negaron el trámite conjuntamente con la Inspectoría del Trabajo. En este sentido la Corte Constitucional declaró que hubo acoso laboral conforme a los siguientes hechos fácticos y jurídicos descritos de la siguiente manera.

En el caso A², la accionante presentó su denuncia de acoso laboral, ante la cual, la Inspectoría del trabajo avocó conocimiento, solicitó que se complete la denuncia, y Yolanda Cuando presentó el correspondiente escrito para cumplir ese requerimiento. Al respecto, el inspector del trabajo dispuso el archivo de la denuncia bajo el argumento de que esta no había cumplido con los mismos requisitos de una demanda presentada con base en el COGEP; y no es hasta la solicitud de aclaración y ampliación de Yolanda Cando, que la autoridad precisa que, lo que en realidad requería era que se especifique si los actos denunciados correspondían a acoso o discriminación laboral.

En el caso B³, el empleador solicitó el visto bueno en contra del trabajador, el cual fue concedido por el inspector del trabajo; y en el marco de este procedimiento, Juan Carlos Delgado señaló que era sujeto de acoso laboral y discriminación por ser una persona con discapacidad. Así, detalló diferentes actos, como por ejemplo, que tras el cambio de administración de la compañía, se dispuso la modificación de sus funciones a otras que no consideraban su discapacidad visual, de forma que debía permanecer gran parte del tiempo frente al computador, sin las adaptaciones necesarias, así como el retiro. En la demanda de acción de protección, el accionante alegó la vulneración del derecho a la igualdad y no discriminación por estos actos y por no haberse considerado su derecho a la protección especial, contexto en el que fue desvinculado progresivo de funciones.

En el caso C⁴, la accionante puso en conocimiento de la máxima autoridad de la Guardia Ciudadana de Cuenca los resultados de la evaluación psicológica realizada por el IESS, en la que se identificaron condiciones de riesgo para su salud por su situación laboral, y en este escrito también señaló que estaba siendo sujeto de hostigamiento por parte de las autoridades de la entidad. Las autoridades de la Guardia Ciudadana realizaron el cambio administrativo de Natali Andrade, según indican, para cumplir con las recomendaciones del psicólogo del IESS; sin embargo, la accionante manifiesta que esto forma parte de los actos de acoso laboral por parte de la institución, debido a que el cambio administrativo se dio para el desarrollo de actividades que no estaban relacionadas con su perfil como contadora, ya que corresponden al cargo de analista de la Unidad de Transporte.

En estos casos la Corte Constitucional concluyó que hubo vulneración de derechos constitucionales como es el derecho al trabajo, discriminación por ser persona con discapacidad y acoso laboral por asignar otras funciones cambiar de puesto y tratos humillantes.

Derecho Comparado

El acoso laboral en la legislación de Colombia

² Acción de protección N.° 05241-2020-00009

³ Acción de protección N.° 01571-2019-01047

⁴ Acción de protección N.° 01333-2020-01050

La Ley 1010 de 2006 (enero 23) Colombia adopta medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo, si describe las modalidades de acoso laboral entre ellas: a) Maltrato laboral; b) Persecución laboral; c) Discriminación laboral; d) Entorpecimiento laboral, e) Inequidad laboral y; f) Desprotección laboral (Art. 2)

En su artículo tres a fin de que la sanción sea más benigna existen reguladas conductas atenuantes o a su vez circunstancias agravantes cuando se ha causado un gran daño a la afectada o acosada, describiendo cuáles con las conductas que constituyen acoso laboral:

Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias;

Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social;

Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo;

Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo;

Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso;

La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo

Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público;

La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona;

La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales,;

La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos;

La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor;

La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones

El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio (Ley 1010, Art. 8)

Con este bagaje de conductas el órgano sancionador puede aplicar la sanción conforme al daño causado, puesto que va desde la sanción pecuniaria hasta la destitución o terminación del contrato, para ello la referida legislación colombiana en cuanto al acoso laboral también tiene reguladas las conductas que no se consideran acoso laboral.

RESULTADOS

La encuesta y entrevista estuvo compuesta con preguntas alternativas de respuestas preestablecidas, dirigida treinta expertos en la materia, entre ellos trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Loja, quienes han sufrido acoso laboral, personal de la Unidad de Talento Humano, Juez de Unidad Judicial de lo Laboral y expertos en derecho laboral, que cuentan con conocimiento respecto a la problemática planteada. El levantamiento de la información de esta técnica se cuantificó separadamente por muestreo a través de un diagrama estadístico sencillo sobre el tamaño de la

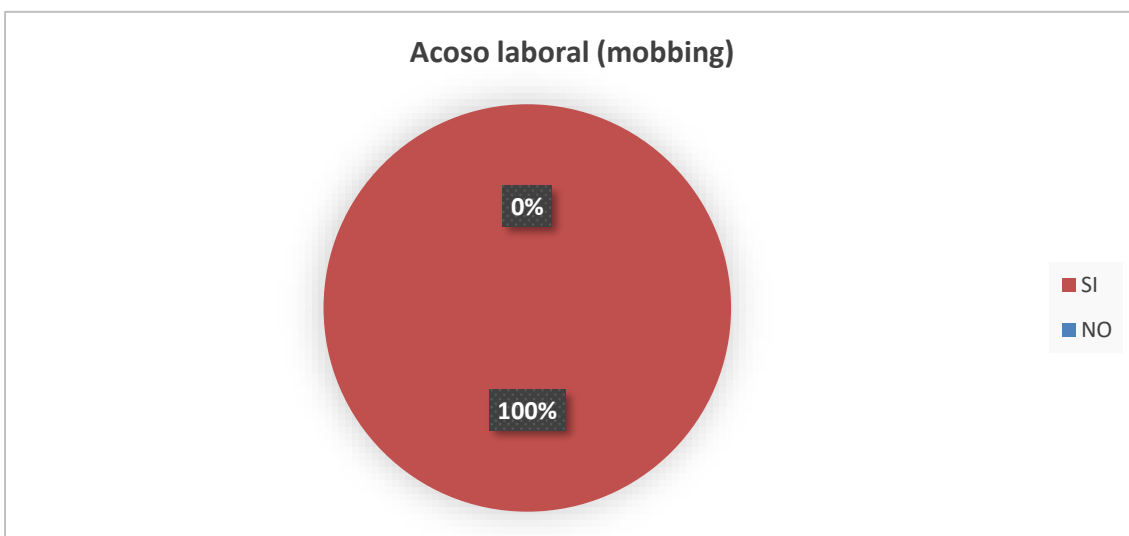
población, siendo cada pregunta una variable cualitativa para concluir en análisis de descriptivos e inferenciales.

Encuestas

Gráfico 1

¿Ha escuchado o conoce de la figura jurídica del acoso laboral (mobbing)?

Fuente: elaboración propia.



La unidad de análisis en su primera pregunta tuvo por objeto conocer si las personas encuestadas tienen conocimiento sobre la figura jurídica del acoso laboral (mobbing), por lo que cuando se les encuestó sobre el acoso laboral el 100% respondieron que si conocen sobre este novedoso tipo de violencia.

Se confirma que todos los encuestados respondieron que, sí conocen sobre el mobbing o acoso laboral, ya que en sus funciones les toca conocer la denuncia e iniciar la investigación para ver si procede iniciar el sumario, de igual forma los abogados y personal del Ministerio del Trabajo, explican que la denuncia no prospera y se archiva.

Gráfico 2

¿Considera usted que el acoso laboral atenta contra la integridad personal física y psicológica del acosado?



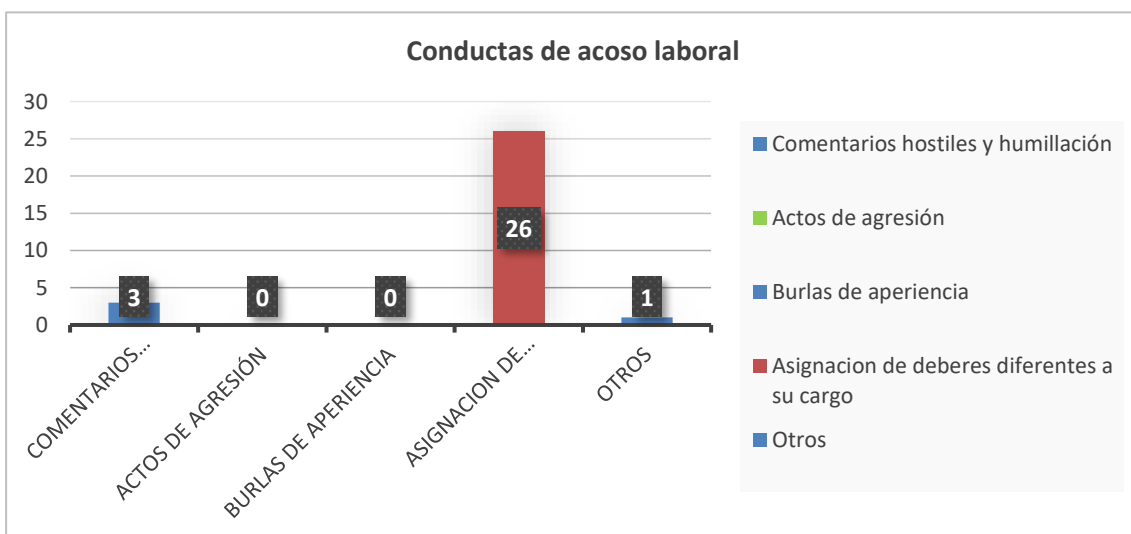
Fuente: elaboración propia.

La segunda pregunta tuvo por objeto que los encuestados respondan si el acoso laboral o mobbing atenta contra la integridad física y psicológica del acosado para lo cual el 97% que corresponde a 29 personas respondieron que sí mientras que el 3% que corresponde a una persona indicó que no todas las veces.

Se confirma que la mayoría de los encuestados respondieron que sí afecta, pero más la integridad psicológica, ya que, como abogados, responsables de Talento Humano y Ministerio de Trabajo, conocen a diario. En lo físico concuerda un encuestado que no demuestran algún daño en la imagen corporal siendo está más la psicológica.

Gráfico 3

¿Cuáles son las conductas que usted consideraría como acoso laboral?



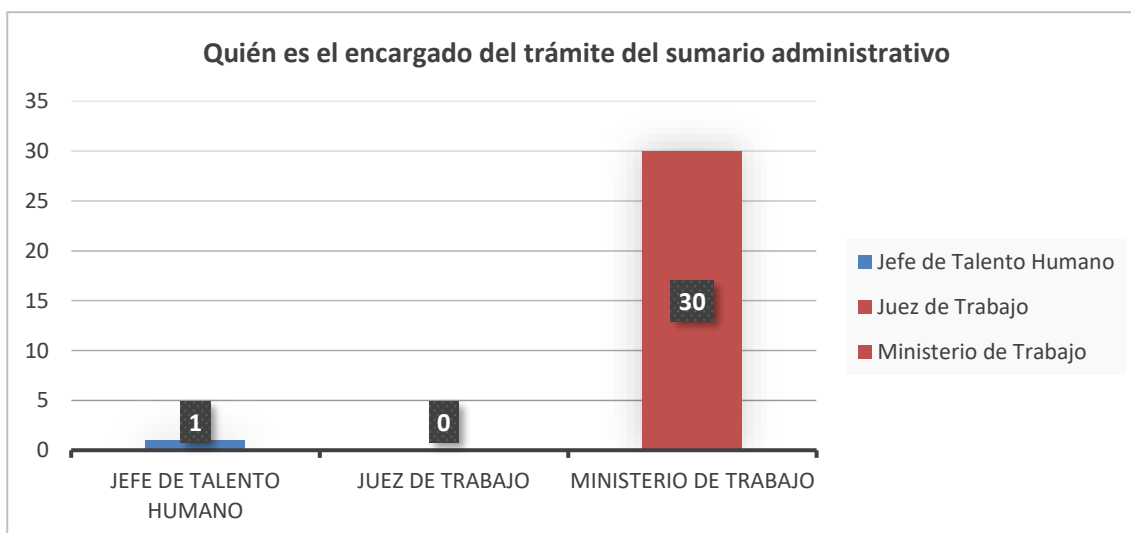
Fuente: elaboración propia.

Interpretación. - La tercera pregunta tuvo por objeto que los encuestados se pronunciaran sobre cuáles son las conductas se consideran como acoso laboral para lo cual concordaron el 87 % es decir 26 indicaron que asignación de funciones diferentes a su cargo, el 10% esto es tres encuestados describieron los comentarios hostiles y humillación; y, el 3% indicaron por acoso sexual.

Análisis: Se confirma que la mayoría los encuestados indican que por experiencia en sus funciones las denuncias son por acoso laboral y es porque el inmediato superior les asigna funciones que no les corresponden, mientras que tres expertos revelaron que es por maltrato o insultos delante de sus compañeros o que no pueden hacer bien su trabajo, y únicamente uno refiere que por acoso sexual pero que se remiten a la fiscalía al igual que a la Unidad Judicial Violencia Intrafamiliar, para que emitan la medida de protección.

Gráfico 4

¿Quién considera usted que es el encargado de llevar el trámite del sumario administrativo en casos de acoso laboral?



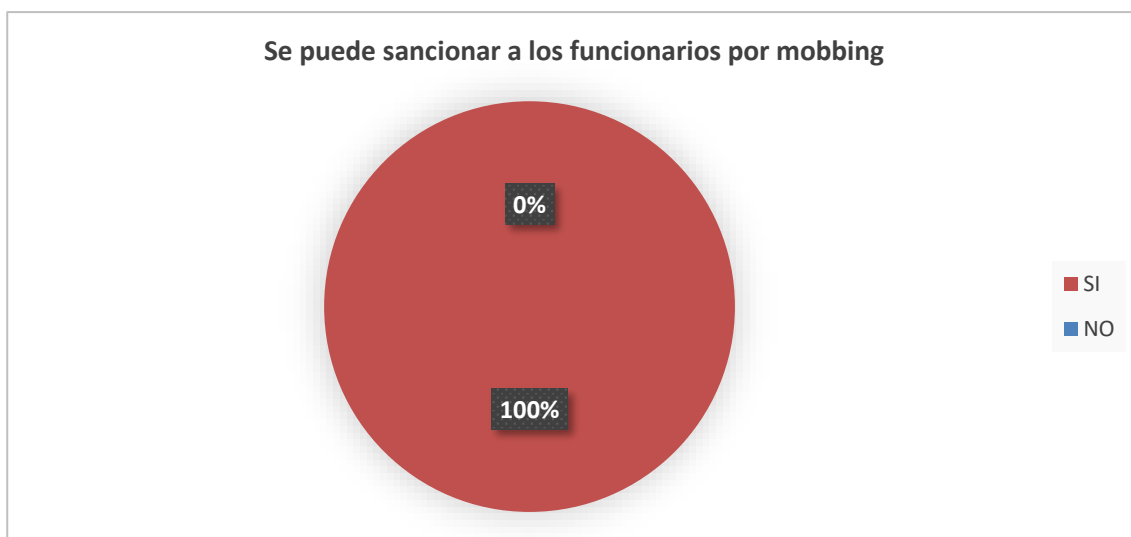
Fuente: elaboración propia.

La cuarta pregunta tuvo por objeto que los encuestados indiquen cuál es el encargado de llevar el trámite del sumario administrativo en casos de acoso laboral para lo cual el 97% que corresponde a 29 encuestados indicaron que el Ministerio del Trabajo a través del inspector respectivo, mientras que el 3% que corresponde a un encuestado el jefe de Talento Humano.

En esta pregunta los expertos encuestados en su mayoría confirman que el trámite del sumario administrativo lo ejecuta el Ministerio del Trabajo, conforme al protocolo y solo uno de los encuestado indicó que el jefe de Talento Humano, ya que es allí donde se determina si hay o no indicios de acoso laboral caso contrario se archiva.

Gráfico 5

En la legislación actual, ¿se puede sancionar a los funcionarios que se encuentran involucrados en actos de mobbing?



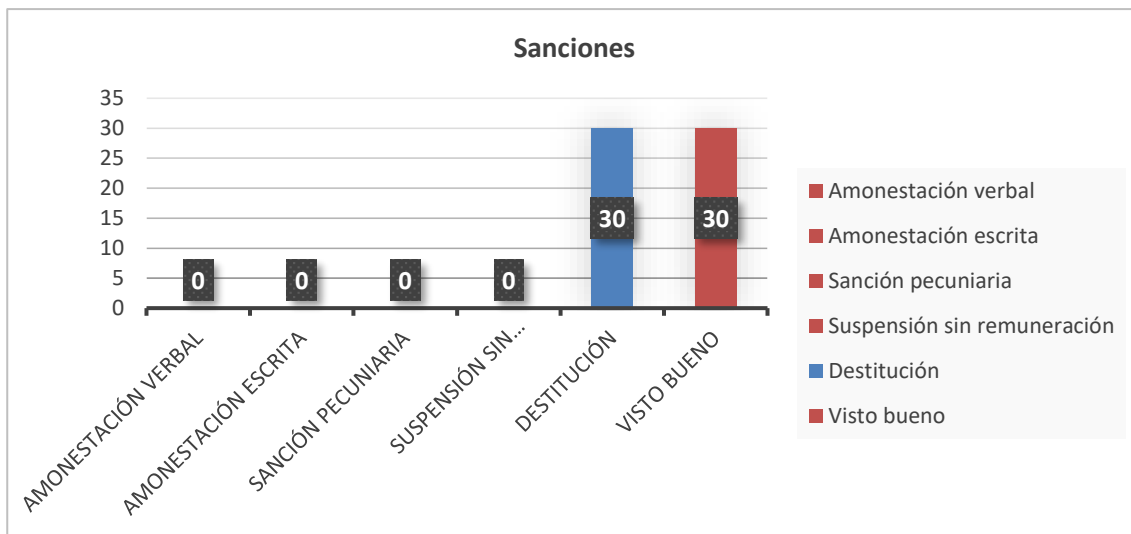
Fuente: elaboración propia.

La quinta pregunta tuvo por objeto que los encuestados respondan si en la legislación actual se puede sancionar a los funcionarios públicos por acoso laboral al 100% es decir los 30 encuestados indicaron que sí está regulado en todo el cuerpo normativo dicha figura.

Los encuestados en su totalidad refieren que quienes cometen conductas que atenten contra la integridad personal y que se conoce como acoso laboral son sancionados con la causal de destitución en la Ley Orgánica del Servicio Público y visto bueno en el Código del Trabajo; y, en caso de violencia sexual se recurre al Código Orgánico Integral Penal.

Gráfico 6

¿Cuál de las siguientes sanciones cree que existen por acoso laboral en la Ley Orgánica de Servicio Público y Código del Trabajo?



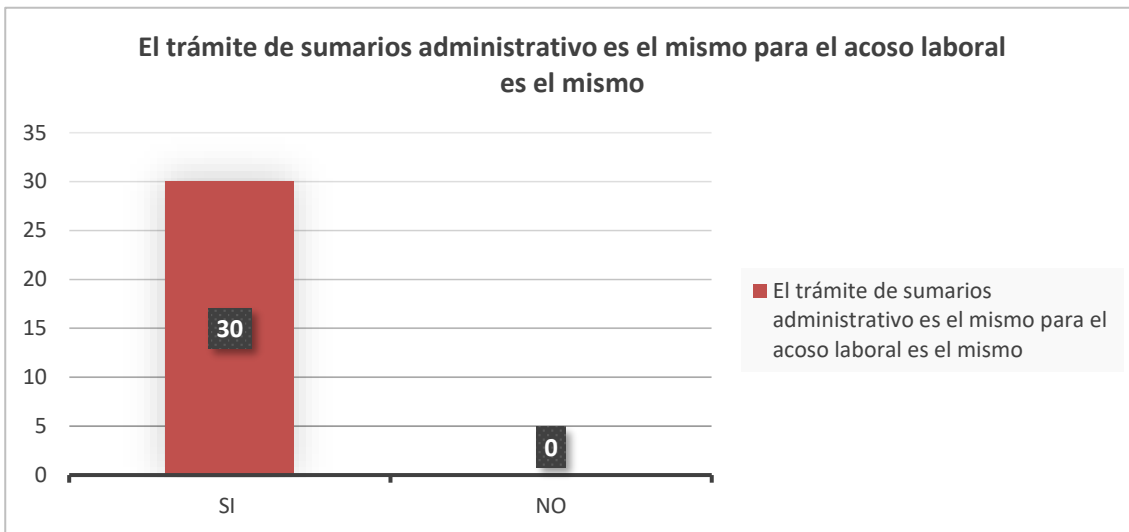
Fuente: elaboración propia.

Así mismo, la sexta pregunta tuvo por objeto que la población encuestada se pronunciara respecto de cuál es el tipo de sanción administrativa que se impone a por acoso laboral a la cual se pronunciaron 100% destitución y 100% visto bueno.

De manera unánime todos los expertos refieren que las sanciones administrativas cuando se comete la figura jurídica laboral del acoso laboral es la destitución conforme el Art. 48 de la Ley Orgánica del Servicio Público y visto bueno en el caso de quienes se encuentran regulados por el Código del Trabajo.

Gráfico 7

¿El trámite de procedimientos sumarios administrativos es el mismo para el acoso laboral?



Fuente: elaboración propia.

La séptima pregunta tuvo como finalidad determinar si los encuestados conocen cual es el trámite administrativo entre el acoso laboral y las faltas graves, en la cual el 100% coinciden que son diferentes.

En esta pregunta hubo un gran debate y análisis articulado pues en su totalidad los encuestados citaron el Art. 44 de la Ley Orgánica del Servicio Público (sumario administrativo) refiriendo que si bien es cierto el responsable de Talento Humano es quien dirige la investigación está la ejecuta el Ministerio de Trabajo.

Gráfico 8

¿Cree usted que es necesario regular las conductas específicas del acoso laboral y cuáles serían las consecuencias?



Fuente: elaboración propia.

La última pregunta tuvo por objeto que la población encuestada se pronunciara respecto si es necesario o no regular las conductas específicas del acoso laboral y sus consecuencias, a la cual el 97% que corresponde a 29 personas indicaron que es necesario y mientras el 3% indicaron que no que ya está regulada.

En esta última pregunta los jueces, defensores públicos, ejecutores del sumario administrativo del Ministerio de Trabajo y expertos en la temática refieren que es de vital importancia que se regule los tipos de conducta que se consideran acoso laboral y el tipo de sanción más benigna, para de esta manera sancionar acorde a la falta cometida, con ello la consecuencia legal sería beneficiosa y no se abuse de esta figura del acoso laboral que es ambigua sin conductas específicas.

Entrevistas.

Pregunta: 1. ¿Desde su conocimiento ¿qué es el acoso laboral (mobbing) y cuáles son los efectos?

Respuesta y análisis.- En esta pregunta los tres encuestados lograron coincidir con la definición de la figura del acoso laboral expresando que es un tipo de violencia que afecta al servidor público en el desempeño diario de sus funciones y que muchas de las veces también afectan en el ámbito familiar, así mismo refieren que esto actos atentan contra la integridad del servidor público, debiéndose les brindar apoyo psicológico para ver el daño que puede haber causado dicho acoso laboral.

Pregunta: 2. ¿Qué tipos de conductas de acoso laboral están reguladas en la Ley Orgánica de Servicio Público?

Respuesta y análisis.- Los tres entrevistados expresan con la norma en la mano conforme al Art. 48 de la Ley Orgánica del Servicio Público, que el acoso laboral es comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona y como resultado para la persona afectada su menoscabo, maltrato, humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral, indican que estos son ambiguamente las conductas de acoso laboral.

Pregunta: 3. En las instituciones públicas de acuerdo a su experticia ¿son servidores o superiores los que cometen acoso laboral?

Respuesta y análisis.- Los primeros intervinientes refieren que las denuncias por acoso laboral son por el inmediato superior puesto que ellos son los que les asignan las tareas que no les corresponden, así mismo refieren que solo los servidores de planta o de nombramiento son lo que se deciden a denunciar. En cuanto a los contratados es muy poco quienes denuncian ya que refieren que les da miedo que les terminen la relación laboral. De igual forma los responsables de talento humano indican que les hacen conocer sus derechos y se los transfiere a otro departamento para garantizar su integridad personal.

Pregunta: 4. ¿Qué efectos tiene el hecho de que no esté estipulado de manera explícita las conductas que se consideran acoso laboral?

Respuesta y análisis.- El criterio más acertado para este tipo de pregunta lo tiene el encargado del Ministerio de Trabajo, pues indica que cuando la entidad solicitante pone a conocimiento una denuncia de acoso laboral al no estar claras las conductas que son causal de acoso laboral les toca bajo el principio discrecional y del informe psicológico ver el grado de afectación, pero que igual sea cual sea el grado de daño causado al acosado se destituye.

Pregunta: 5. En la actualidad ¿qué repercusiones tiene que un servidor público incurra en acciones de acoso laboral?

Respuesta y análisis.- En esta pregunta todos los entrevistados coinciden que la consecuencia o repercusión de cometer conductas de acoso laboral a un compañero de trabajo es la destitución, reparación económica y las disculpas públicas.

Pregunta: 6. ¿Considera usted que se debería regular las conductas específicas que constituyen acoso laboral y su sanción acorde al tipo de conducta?

Respuesta y análisis.- En esta pregunta los tres encuestados manifiestan que en un estado de derechos sería importantísimo que se regulan las conductas del acoso laboral y el tipo de falta ya que la destitución es muy drástica, ya que no permite imponer los otros tipos de sanción, los encuestados concuerdan que la sanción del acoso laboral es severa por cuanto causa gran daño al acosado/a.

DISCUSIÓN

En el Ecuador para la prevención del acoso laboral con el Suplemento del Registro Oficial N° 116 de fecha 09 de noviembre de 2017, se emitió la Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código de Trabajo, con ello a la par el Ministerio del Trabajo resolvió exponer el “Protocolo de Discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo”, sin embargo, dicha reforma es objeto de varias críticas en virtud de la generalidad de las conductas del acoso laboral, ya que no describe específicamente las conductas por las que recae el acosador, así como tampoco las sanciones, pues las promulgadas son muy severas, ya que al demostrarse aunque sea por una sola vez acoso, el sumariado es objeto de destitución en el caso de servidor público y en el caso del trabajador inicia el visto bueno.

De la legislación comparada específicamente de la Ley 1010 por el que se sanciona el acoso laboral, es una de las más completas, pues se define que es el acoso laboral, cuando se aplica los mecanismos de atenuantes cuando se ha incurrido en acoso laboral, en igual forma determina cuando son agravantes de las conductas de acoso laboral y lo más importante es que regula las conductas específicas cuando existe acoso laboral entre ellas están las que son de índole en el ambiente de trabajo, acoso laboral que va contra su integridad psicológica y la más grave cuando es de índole sexual.

Por otro lado, la referida legislación es más benigna en cuanto a las sanciones, ya que va desde la suspensión de funciones y multas tanto al acosador como al empleador por no haber prevenido dicha violencia en el ámbito laboral y en cuanto a garantizar un debido proceso y que el sumariado no sea sancionado injustamente existen descritas cuáles son las conductas que no se consideran acoso laboral, ya que son natas del mismo puesto y que por necesidad institucional se les puede asignar en cierto periodo por ausencia del titular no constituyendo este acoso laboral.

Se concluye que de la revisión de la doctrinaria, jurídica y resultados de las encuestas y entrevistas los expertos en materia laboral, así como los que ejecutan los sumarios administrativos revelan que existe una necesidad de tipificar las conductas específicas del acoso laboral, así como de las sanciones administrativas, ya que son muy severas y muchas de las veces a criterio del encargado de llevar el trámite de sumario administrativo refieren que el daño causado no afecta como para una destitución, por ello la necesidad de describir las conductas de acoso laboral y que las sanciones sean más benignas último ratio la destitución.

CONCLUSIONES

Que, en la investigación planteada, luego del análisis doctrinario y jurídico se determina que, la falta de tipicidad de las conductas del acoso laboral incide en la resolución del trámite de sumario administrativo, debido a que deja a la discrecionalidad del sustanciador el determinar qué conducta es o no acoso laboral, y como consecuencia la destitución del servidor público, por ello también se torna necesario se tipifiquen sanciones benignas.

Que, en el año 2017 se reguló la figura del acoso laboral en la Ley Orgánica del Servicio Público y Código del Trabajo, pues esta tiene por objeto prevenir el acoso en el ámbito laboral, dicha sanción es la destitución y el visto bueno en caso de demostrarse este tipo de conductas, rigiendo para todos los servidores públicos y trabajadores.

Que, luego de la revisión de la norma sustantiva, adjetiva y protocolos se ha logrado identificar que el acoso laboral da lugar a un sumario administrativo, pero que tiene otro procedimiento, por ello el Jefe de Talento Humano, una vez presentado la denuncia debe iniciar la investigación y de encontrar indicios de que ha existido acoso laboral, remitir al Ministerio del Trabajo, para que admita o mande completar el inicio del sumario administrativo, siendo el inspector delegado quien sustancie e imponga la sanción administrativa al acosador.

Que, luego del análisis doctrinario, jurídico y de investigación de campo se colige que la falta de tipicidad de las conductas de acoso laboral trae como consecuencias la vulneración de los derechos humanos de los servidores públicos, puesto que no están determinadas las conductas específicas del acoso laboral así como tampoco otros tipos de sanción administrativa, para ello se debe tomar cuenta el modelo de la Ley 1010 de Colombia, respecto al acoso laboral, donde se describe cuáles son las conductas específicas del acoso laboral y que no son conductas de acoso laboral, así mismo prevé sanciones acorde a la causal entre ellas sanción pecuniaria, suspensión y como último la destitución.

Que, a fin de no vulnerar el derecho al trabajo del servidor público en La Ley Orgánica del Servicio Público, se regule las siguientes conductas específicas del acoso laboral: a) Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias; b) Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social; c) Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo; d) Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo; e) Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso; f) La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo; g) Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público; h) La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona; i) La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales; j) La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos; k) La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor; l) La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones; m) El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio

REFERENCIAS

- Asamblea Nacional de Ecuador. (31 de enero de 2018). Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres. <https://www.lexis.com.ec/biblioteca/ley-prevenir-erradicar-violencia-contra-mujeres>
- Asamblea Nacional de la República del Ecuador. (2008). Constitución de la República del Ecuador (Registro oficial 449 de 20 de octubre de 2008). <https://bit.ly/2B93igl>
- Asamblea Nacional del Ecuador. (03 de febrero de 2014). Código Orgánico Integral Penal. <https://www.lexis.com.ec/biblioteca/coip>
- Asamblea Nacional del Ecuador. (6 de octubre de 2010). Ley Orgánica del Servicio Público. <https://www.lexis.com.ec/biblioteca/losep>
- Barrera Andrade, F. (2009). Derecho laboral: diccionario y guía de la legislación ecuatoriana A-E. Fondo de Cultura Ecuatoriana.
- Centro Europeo de Posgrados. (2023). Acoso Laboral. <https://www.ceupe.com/blog/acoso-laboral.html>
- Congreso de Colombia. (2006). Ley 1010 de 2006 "Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral" Diario Oficial No. 46.160, de 23 de enero de 2006. https://oig.cepal.org/sites/default/files/2006_col_ley1010.pdf
- Corte Constitucional del Ecuador. (2021). Sentencia No. 986-19-JP/21 y acumulados (acoso laboral). <https://www.corteconstitucional.gob.ec/sentencia-986-19-jp-21/>
- Diccionario panhispánico del Español Jurídico. (2023). Acoso laboral. <https://dpej.rae.es/lema/acoso-laboral>
- Fontelles, A. (2024). Mobbing o acoso laboral, ¿cuáles son las conductas más comunes? <https://www.fontelles.com/mobbing-o-acoso-laboral-cuales-son-las-conductas-mas-comunes/>
- Foro Latinoamericano de Seguridad. (04 de agosto de 2024). Qué es el mobbing o acoso laboral: síntomas, modalidades, consecuencias y cómo enfrentarlo. <https://www.forodeseguridad.com/artic/discipl/4150.htm>
- Gil, D. (30 de enero de 2024). Estas son las consecuencias físicas y emocionales del acoso laboral en las organizaciones. <https://www.larepublica.co/alta-gerencia/las-consecuencias-del-acoso-laboral-en-las-organizaciones-3788439#:~:text=Las%20consecuencias%20del%20acoso%20laboral,forzada%20de%20la%20jornada%20laboral>
- Gonzalez de Rivera, J. (2007). El Maltrato Psicológico. Segunda edición. Editorial Espasa Calpe.
- Leymann, H. (junio de 2006). El contenido y desarrollo del mobbing en el trabajo. Revista europea y Psicología, Trabajo y Organización. Vol. 5 N° 2, pp. 40-65.
- López Torres, D. (2023). El acoso laboral en Ecuador y Latinoamérica. Tesis de Pregrado de la Universidad Nacional de Chimborazo.
- Lozano Mercadal, L. (2009). Guía de Actuación Sindical contra el Acoso Laboral en el lugar de trabajo. 1era edición. Editorial: Federación de Servicios Públicos de UGT del País Valenciano.

Luzuriaga Velastegui, C. (2012). El sumario administrativo en la administración pública de acuerdo a la legislación de Ecuador, Tesis de maestría Universidad Técnica Particular de Loja. Repositorio Institucional .

Ministerio de Trabajo . (22 de diciembre de 2020). Protocolo de Prevención y Violencia Contra Mujer En Espacios Trabajo, Acuerdo Ministerial 244, Registro Oficial 355 de 22-dic.-2020. https://www.fielweb.com/App_Themes/InformacionInteres/MDT-2020%E2%80%9393244fw.pdf

Ministerio del Trabajo. (08-abr.-2019). Norma Técnica para la Sustanciacion de Sumarios Administrativos. Acuerdo Ministerial 7. <https://guayas.gob.ec/wp-content/uploads/dmdocuments/ley-de-transparencia/adjuntos/procuraduria/norma%20tecnica%20para%20la%20sustanciacion%20de%20sumarios%20administrativos.pdf>


Naciones Unidas Derechos Humanos - Oficina del Alto Comisionado . (1948). Declaración Universal de Derechos Humanos Asamblea General de las Naciones Unidas en París el 10 de diciembre de 1948 durante su sesión plenaria número 183. <https://www.ohchr.org/en/human-rights/universal-declaration/translations/spanish>

Organización de Estados Americanos. (1969). Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José Adoptada en San José, Costa Rica el 22 de noviembre de 1969 José) . https://www.oas.org/dil/esp/1969_Convenci%C3%B3n_Americana_sobre_Derechos_Humanos.pdf

Peláez, J. (2010). Acoso Laboral, Una Oportunidad Para el Cambio. Primera edición. Editorial Kaislas.

Pérez, E. (2021). Derecho Administrativo Quinta edición. Corporación de Estudios y Publicaciones.

Pincheira Barrios, M. (febrero 15 de 2010). El Sumario administrativo. <https://dudalegal.cl/sumario-administrativo.html>

Todo el contenido de **LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades**, publicados en este sitio está disponibles bajo Licencia [Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) .