



DOI: <https://doi.org/10.23857/fipcaec.v8i3>

Eficacia del procedimiento disciplinario frente al acoso laboral en el sector público

Effectiveness of the disciplinary procedure against workplace harassment in the public sector

Eficácia do procedimento disciplinar contra o assédio laboral no setor público

Mishelle Alejandra Diaz-Altamirano ^I
mishellealejandradiazaltamiran@gmail.com
<https://orcid.org/0009-0007-6085-2896>

José Luis Barrionuevo-Núñez ^{II}
josebarrionuevo@uti.edu.ec
<https://orcid.org/0000-0003-1290-7999>

Correspondencia: mishellealejandradiazaltamiran@gmail.com

* **Recepción:** 25/08/2023 * **Aceptación:** 20/09/2023 * **Publicación:** 19/10/2023

1. Universidad Tecnológica Indoamérica, Ecuador.
2. Magíster, Coordinador, Especialista, Docente, Universidad Tecnológica Indoamérica, Ecuador.



Resumen

La Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP) en Ecuador, en su reforma de 2017, marcó un hito importante al reconocer y abordar el problema del acoso laboral. Estableció prohibiciones, sanciones, procedimientos y medidas para garantizar que los servidores públicos disfruten de un ambiente de trabajo seguro, saludable y libre de violencia, preservando su dignidad y integridad personal. Sin embargo, la efectividad de estas reformas se vio limitada por la ausencia de un protocolo claro para prevenir y abordar casos de discriminación, acoso laboral y violencia contra la mujer en el ámbito laboral. No fue hasta el año 2020 que se publicó dicho Protocolo, proporcionando un marco adicional para la implementación de las disposiciones legales existentes. Esta investigación se centra en analizar el acoso laboral a la luz de las reformas más recientes. Se examina la definición, desarrollo y estrategia jurídica de esta figura, así como las herramientas disponibles para proteger los derechos de los trabajadores. Se utiliza un enfoque cualitativo, con un método inductivo que destaca los fundamentos del derecho al trabajo y el procedimiento disciplinario establecido en la LOSEP. El resultado es una argumentación sólida sobre la necesidad urgente de establecer directrices claras para la creación de medidas que prevengan la discriminación, el acoso laboral, la violencia contra la mujer y cualquier forma de violencia de género en los lugares de trabajo. Esta investigación subraya la importancia de garantizar un ambiente laboral respetuoso y seguro para todos los trabajadores, promoviendo la igualdad de género y el respeto a los derechos fundamentales en el ámbito laboral.

Palabras Claves: Acoso laboral; Derecho; Procedimiento disciplinario; Sector público.

Abstract

The Organic Law of the Public Service (LOSEP) in Ecuador, in its 2017 reform, marked an important milestone by recognizing and addressing the problem of workplace harassment. It established prohibitions, sanctions, procedures and measures to guarantee that public servants enjoy a safe, healthy work environment free of violence, preserving their dignity and personal integrity. However, the effectiveness of these reforms was limited by the absence of a clear protocol to prevent and address cases of discrimination, workplace harassment and violence against women in the workplace. It was not until 2020 that said Protocol was published, providing an additional

framework for the implementation of existing legal provisions. This research focuses on analyzing workplace harassment in light of the most recent reforms. The definition, development and legal strategy of this figure is examined, as well as the tools available to protect workers' rights. A qualitative approach is used, with an inductive method that highlights the foundations of the right to work and the disciplinary procedure established in the LOSEP. The result is a solid argument about the urgent need to establish clear guidelines for the creation of measures that prevent discrimination, workplace harassment, violence against women and any form of gender violence in the workplace. This research highlights the importance of guaranteeing a respectful and safe work environment for all workers, promoting gender equality and respect for fundamental rights in the workplace.

Key Words: Workplace harassment; derecho; Disciplinary procedure; Public sector.

Resumo

A Lei Orgânica da Função Pública (LOSEP) no Equador, na sua reforma de 2017, marcou um marco importante ao reconhecer e abordar o problema do assédio no local de trabalho. Estabeleceu proibições, sanções, procedimentos e medidas para garantir que os servidores públicos desfrutem de um ambiente de trabalho seguro, saudável e livre de violência, preservando sua dignidade e integridade pessoal. Contudo, a eficácia destas reformas foi limitada pela ausência de um protocolo claro para prevenir e abordar casos de discriminação, assédio no local de trabalho e violência contra as mulheres no local de trabalho. Só em 2020 é que o referido Protocolo foi publicado, proporcionando um quadro adicional para a implementação das disposições legais existentes. Esta investigação centra-se na análise do assédio no local de trabalho à luz das reformas mais recentes. É examinada a definição, o desenvolvimento e a estratégia jurídica desta figura, bem como as ferramentas disponíveis para proteger os direitos dos trabalhadores. Utiliza-se uma abordagem qualitativa, com método indutivo que destaca os fundamentos do direito ao trabalho e o procedimento disciplinar estabelecido na LOSEP. O resultado é um argumento sólido sobre a necessidade urgente de estabelecer directrizes claras para a criação de medidas que previnam a discriminação, o assédio no local de trabalho, a violência contra as mulheres e qualquer forma de violência de género no local de trabalho. Esta investigação destaca a importância de garantir um



ambiente de trabalho respeitoso e seguro para todos os trabalhadores, promovendo a igualdade de género e o respeito pelos direitos fundamentais no local de trabalho.

Palavras-chave: Acoso laboral; direito; Procedimento disciplinar; Setor público.

Introducción

Actualmente el Estado se encuentra preocupado por las condiciones en que los trabajadores realizan sus actividades, en primera instancia solo se han enfocado en los riesgos físicos que su actividad laboral puede ocasionar; las nuevas ideas, políticas y condiciones de trabajo en el entorno laboral contemporáneo tienen un significado especial en relación a los riesgos psicosociales. A medida que la sociedad y las tecnologías avanzan, surgen nuevos desafíos y demandas en el ámbito laboral que pueden afectar la salud mental y emocional de los trabajadores. El aumento del trabajo remoto, la flexibilidad laboral y la dependencia de las tecnologías de la información y la comunicación plantean nuevos riesgos psicosociales, como la falta de límites entre el trabajo y la vida personal, la sobrecarga de trabajo y la falta de apoyo social. Las organizaciones deben adoptar políticas y medidas preventivas que aborden estos riesgos y promuevan un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal. Estos riesgos fueron definidos en 1984 por la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud (1984). Además, se requiere una mayor conciencia y capacitación sobre la gestión del estrés, la promoción de la salud mental y el fomento de un clima laboral positivo. Es fundamental que las empresas se adapten a estos nuevos desafíos y creen un entorno de trabajo que proteja y promueva la salud psicosocial de sus empleados, reconociendo que el bienestar emocional es esencial para el rendimiento laboral y la calidad de vida en general, al mismo tiempo la gestión y prevención de los riesgos psicosociales en el entorno laboral son responsabilidades fundamentales del Estado. Los riesgos psicosociales se refieren a los factores laborales y organizacionales que tienen el potencial de impactar la salud mental, emocional y física de los empleados. Además, se les atribuye la responsabilidad de establecer directrices y legislación que fomenten la seguridad y la salud en el lugar de trabajo. Esta tarea implica identificar y abordar los riesgos psicosociales que pueden surgir en diversas industrias y profesiones. Algunos ejemplos de tales riesgos comprenden una carga de trabajo excesiva, la

falta de control sobre las tareas, el acoso en el trabajo, la carencia de apoyo social y las expectativas laborales poco claras.

La salud e integridad de los trabajadores se encuentran en riesgo en el acoso laboral debido a las diversas condiciones y conductas que se presentan, las cuales pueden derivar en efectos físicos, fisiológicos y de autolesiones. Legalmente hablando, el acoso laboral presenta riesgos significativos para la salud, la integridad y el derecho al trabajo.

Sobre los derechos de los trabajadores, la Constitución del Ecuador expedida por la Asamblea Constituyente en el año 2008, en su artículo 33 cita que “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.” (Ecuador, Constitución de la Republica del Ecuador 2008, art. 33)

Además, este artículo subraya que el Estado debe garantizar que las personas trabajadoras sean tratadas con respeto y puedan desempeñar su labor de manera saludable y por elección propia.

Lo que se ha mencionado anteriormente se encuentra implícitamente consagrado en la Constitución de Ecuador, aunque no existen disposiciones explícitas que aborden directamente el acoso laboral. Sin embargo, la Constitución hace referencia al deber de garantizar seguridad psicológica, moral y sexual en el trabajo, así como la creación de un ambiente laboral adecuado y propicio para los trabajadores.

Así mismo, el artículo 331, establece que:

El Estado garantizará a las mujeres igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral y profesional, a la remuneración equitativa, y a la iniciativa de trabajo autónomo. Se adoptarán todas las medidas necesarias para eliminar las desigualdades. Se prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo (art. 331)

Este precepto constitucional establece un principio legal que prohíbe cualquier forma de discriminación, acoso o actos de violencia, ya sea de manera directa o indirecta, que afecten a las mujeres en su entorno laboral. En resumen, la Constitución ecuatoriana establece un marco legal sólido para la protección de los derechos de los trabajadores y la prevención del acoso laboral, especialmente enfocado en la igualdad de género y la dignidad en el trabajo.



El Pleno de la Asamblea Nacional aprobó de forma unánime en su segundo debate un proyecto de ley que reforma la Ley Orgánica del Servicio Público y el Código del Trabajo con el propósito de prevenir el acoso laboral. Este proyecto establece una definición clara del acoso laboral y los procedimientos para combatirlo, abordando así un problema común relacionado con la protección de los derechos de los trabajadores. La aprobación de esta ley representa un avance significativo en la protección de los trabajadores al considerar cualquier abuso de poder en el entorno laboral, marcando un hito en la erradicación del acoso laboral en todas sus formas y publicado el Registro Oficial # 116, el jueves 9 de noviembre de 2017.

El 19 de mayo de 2022, el Estado ecuatoriano ratifica el Convenio sobre Violencia y Acoso (Organización Internacional del Trabajo, 2019), el cual lo establece como fuente de derecho para que el país desarrolle políticas públicas que apunten a prevenir el acoso laboral.

El Ministerio de Trabajo publica el Acuerdo Ministerial MDT-2020-244 el 25 de noviembre de 2020, que establece un “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”, (Ecuador. Ministerio de Trabajo, 2021). El objetivo de este estudio es examinar la implementación de medidas disciplinarias contra el acoso en el sector público.

La realización de un estudio sobre la eficacia del procedimiento disciplinario frente al acoso laboral en el sector público reviste una importancia crucial tanto desde una perspectiva social como jurídica. Socialmente, dicho estudio permitiría evaluar si las medidas existentes realmente protegen a los trabajadores y fomentan un ambiente laboral seguro y respetuoso. Además, ayudaría a identificar posibles áreas de mejora en la prevención y abordaje del acoso laboral. Jurídicamente, el estudio proporcionaría una base empírica sólida para revisar y ajustar las normativas y procedimientos legales relacionados con el acoso laboral en el sector público, lo que contribuiría a fortalecer la protección de los derechos de los trabajadores y a garantizar un acceso efectivo a la justicia en casos de acoso. En última instancia, un estudio de esta naturaleza busca avanzar hacia una sociedad en la que el acoso laboral sea una problemática reducida al mínimo y donde la ley y las políticas públicas estén respaldadas por evidencia sólida y actualizada.

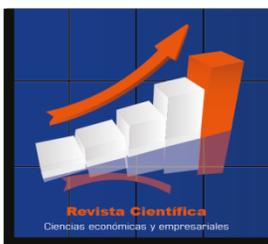
Desarrollo

Lineamientos teóricos

El fenómeno del mobbing, o acoso laboral, es un problema complejo que involucra relaciones interpersonales tóxicas en el entorno de trabajo. Mayoral (2010) menciona que varias teorías respaldan su existencia y explican su dinámica. Una de las teorías más relevantes es la Teoría del Estrés Laboral, que sugiere que el acoso laboral surge debido a la exposición continua de un individuo a situaciones estresantes y hostiles en su trabajo, lo que puede tener efectos devastadores en su salud mental y física. Además, la Teoría de la Socialización Organizacional plantea que la cultura y las normas de una organización pueden fomentar el acoso, ya que las personas tienden a adaptarse al comportamiento de sus colegas y superiores. La Teoría del Poder y el Control también es relevante, ya que el acoso suele ser una manifestación de abuso de poder y control por parte de individuos con mayor autoridad. En conjunto, estas teorías ofrecen una comprensión integral del mobbing y subrayan la importancia de abordar tanto los factores individuales como los contextuales en la prevención y mitigación de este problema en el ámbito laboral.

El análisis del procedimiento disciplinario como un deber funcional del servidor público, según Gómez Pavajeau (2017) revela la importancia crítica de este proceso en la administración pública. El servidor público, al asumir su rol en el sector estatal, adquiere responsabilidades éticas y legales que van más allá de la mera ejecución de tareas. El procedimiento disciplinario se erige como un mecanismo esencial para garantizar el cumplimiento de dichos deberes, ya que permite la supervisión, control y corrección de conductas inapropiadas o faltas éticas que puedan afectar el funcionamiento de la administración pública.

El autor argumenta que este proceso disciplinario no solo tiene un impacto en el individuo bajo escrutinio, sino que también es crucial para preservar la integridad, eficiencia y transparencia de la función pública en su conjunto. Asimismo, destaca la necesidad de que los procedimientos disciplinarios sean justos, imparciales y rigurosos, evitando la arbitrariedad y garantizando los derechos de los servidores públicos. Este análisis resalta que el procedimiento disciplinario no solo es un deber funcional del servidor público, sino una herramienta fundamental para el fortalecimiento de la ética y la eficacia en la administración pública, contribuyendo a la confianza

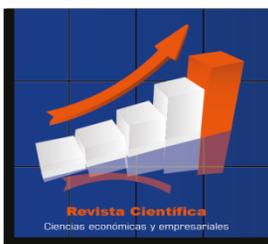


de la ciudadanía en las instituciones estatales y al mantenimiento de altos estándares de conducta en el servicio público.

Las normas procedimentales que regulan los procesos disciplinarios son fundamentales para garantizar la equidad y la transparencia en el ámbito laboral, según Morales (2011) y Estupiñán et al. (2020) mencionan que estas normativas establecen una secuencia clara de pasos que deben seguirse cuando surge la necesidad de investigar y tomar medidas disciplinarias contra un empleado. Por lo general, comienzan con la instauración de una investigación imparcial que notifica al empleado de las acusaciones en su contra, otorgándole el derecho a defenderse y presentar pruebas. El derecho a la defensa en los procesos legales es uno de los principios fundamentales del sistema de justicia en democracias y estados de derecho. Este derecho establece que toda persona tiene el derecho fundamental de ser escuchada y de presentar su versión de los hechos ante un tribunal imparcial y competente cuando se enfrenta a acusaciones legales. Implica que cualquier individuo tiene el derecho a contar con asesoría legal, a cuestionar las pruebas en su contra, a presentar evidencia en su favor y a interrogar a testigos. (Ruiz, 2016) El derecho a la defensa no solo es esencial para garantizar un juicio justo, sino que también actúa como un contrapeso necesario al poder del Estado y a cualquier entidad que lo acuse. A través de este derecho, se busca proteger a las personas de posibles abusos y asegurar que los procesos legales sean equitativos y transparentes

La evaluación de pruebas es una etapa crucial en la que se analizan todos los elementos de manera objetiva para determinar si existe mérito en las acusaciones. Posteriormente, se emiten recomendaciones de sanciones, que pueden variar en gravedad según la falta cometida. Además, se suele permitir el derecho de apelación para garantizar que los empleados tengan la oportunidad de impugnar decisiones que consideren injustas. (Sánchez, 2020) El derecho a la apelación en los procesos legales es un componente crucial de los sistemas de justicia en todo el mundo. Este derecho otorga a las partes involucradas en un proceso legal la posibilidad de impugnar una decisión tomada por un tribunal inferior ante una instancia superior. Es esencial porque actúa como un mecanismo de corrección en caso de errores de procedimiento, interpretación de la ley o aplicación indebida de la justicia. Permite que las personas tengan una segunda oportunidad de

presentar sus argumentos y pruebas ante una autoridad judicial diferente, lo que garantiza un mayor grado de imparcialidad y justicia en el sistema legal. Además, la apelación es un medio para mantener a raya cualquier posible arbitrariedad y proteger los derechos y las libertades individuales. Estas normas son esenciales para proteger los derechos de los trabajadores, prevenir la arbitrariedad en los procesos legales ya que es un pilar fundamental de cualquier sistema de justicia que busca garantizar la equidad y la imparcialidad en las decisiones judiciales. Este derecho implica que ningún individuo, entidad gubernamental o tribunal debe actuar de manera caprichosa, injusta o sin fundamentos legales en el desarrollo de un proceso legal. Al prevenir la arbitrariedad, se asegura que las decisiones sean tomadas de acuerdo con la ley, las pruebas y los procedimientos establecidos, en lugar de basarse en prejuicios, intereses personales o poder desmesurado. Esto es esencial para proteger los derechos y las libertades individuales, mantener la confianza en el sistema de justicia y garantizar que todas las partes sean tratadas de manera justa y equitativa. (Sandoval, 2018). El derecho a prevenir la arbitrariedad también es un elemento crucial para el estado de derecho y la democracia, ya que impide el abuso de poder y asegura que las decisiones judiciales se ajusten a los principios fundamentales de justicia y legalidad para mantener la integridad de las organizaciones, asegurando que los procesos disciplinarios se lleven a cabo de manera justa. (Sousa, 2019) La necesidad de llevar a cabo procesos disciplinarios de manera justa es esencial en cualquier contexto, ya sea en el ámbito laboral, educativo o legal. La justicia en estos procedimientos implica garantizar que todas las partes involucradas sean tratadas de manera imparcial y equitativa. Esto significa que se deben seguir procedimientos claros y transparentes, brindando a las personas acusadas la oportunidad de conocer las acusaciones en su contra, presentar su defensa, tener acceso a asesoramiento legal, y que las decisiones se basen en pruebas y hechos verificables en lugar de prejuicios o suposiciones infundadas. La justicia en los procesos disciplinarios es fundamental para proteger los derechos individuales, prevenir la arbitrariedad y mantener la confianza en el sistema. Además, contribuye a la legitimidad de las decisiones tomadas y a la preservación de la integridad de las instituciones que aplican estos procedimientos. (Urbina, 2001) En última instancia, la búsqueda de la justicia en los procesos disciplinarios es un elemento esencial de una sociedad democrática y de un sistema legal y organizacional que busca actuar de manera ética y coherente con los valores fundamentales de equidad y respeto hacia los individuos.



Es importante tener en cuenta que estas son pautas generales y que las normas y procedimientos específicos pueden variar en cada jurisdicción y lugar de trabajo, por lo que deben contemplar tales dinámicas para que el resultado del procedimiento administrativo se lleve a cabo con respeto a los derechos fundamentales del debido proceso y se cumpla la expectativa de identificar con precisión la comisión de la conducta ilícita, mediante la anunciación, incorporación y práctica de pruebas; los momentos probatorios que le son necesarios a la norma constitucional en el Ecuador, tales como anuncio, inclusión y práctica, no requieren de un sistema oral o de un sistema acusatorio contradictorio.

El caso ecuatoriano se encuentra respaldado por una reforma constitucional significativa que ha elevado el nivel de protección de los derechos fundamentales en el país. Esta reforma ha establecido que es un deber del Estado no solo reconocer, sino también defender y hacer efectivos los derechos fundamentales consagrados en la ley. Entre estos derechos se incluye la efectividad de los derechos establecidos en tratados internacionales y convenios laborales, lo que resalta el compromiso del Estado ecuatoriano con los estándares internacionales de derechos humanos y laborales.

Un aspecto crucial de esta reforma constitucional es el énfasis en el derecho al trabajo como un derecho fundamental. La Constitución ecuatoriana reconoce que el trabajo es esencialmente indispensable para el desarrollo individual y colectivo de las personas. Esto no solo implica la garantía de acceso a oportunidades de empleo digno y justo, sino también la protección de los trabajadores contra cualquier forma de discriminación o acoso laboral. La Constitución establece una base sólida para la promoción de condiciones laborales justas, la seguridad en el empleo y la protección de los derechos laborales, todo lo cual contribuye a una sociedad más equitativa y justa en la que todos puedan disfrutar de un trabajo digno y de calidad. En este contexto, Ecuador se posiciona como un defensor de los derechos laborales y humanos, reflejando su compromiso con la justicia social y el bienestar de sus ciudadanos.

El derecho laboral ha existido como una rama fundamental del derecho que regula las relaciones entre empleadores y trabajadores desde hace mucho tiempo, con el propósito de garantizar condiciones laborales justas y equitativas. Sin embargo, en tiempos modernos, ha surgido un fenómeno que ha evolucionado significativamente: el "mobbing" o acoso laboral. Este fenómeno representa un desafío para el derecho laboral, ya que implica la persecución sistemática de un

individuo en el entorno de trabajo, incluyendo el hostigamiento, la intimidación y la discriminación. Esta forma de abuso laboral ha adquirido mayor visibilidad en el mundo laboral contemporáneo debido a los avances en la conciencia social y la legislación laboral. Los tribunales y legisladores han reconocido la gravedad del *mobbing*, y muchas jurisdicciones han adoptado medidas legales específicas para abordar este problema y proteger a los trabajadores. Esto refleja la necesidad continua de adaptar y fortalecer el derecho laboral para hacer frente a los desafíos emergentes en el entorno laboral actual, garantizando así que los trabajadores gocen de un ambiente de trabajo seguro y saludable, libre de cualquier forma de acoso o abuso.

En 1966, Konrad Lorenz introdujo el término "mobbing" para estudiar las aves y sus acciones individuales y colectivas, así como su adaptación y supervivencia, en un entorno compartido. Este grupo de animales perseguía a un animal individual, que se consideraba diferente a la acción colectiva de esos animales. Peralta (2004) reveló que el concepto no se limitaba al reino animal, sino que se extendía más allá de las esferas social y laboral.

"The Content and Development of Mobbing at work" de Heinz Leymann es una definición concisa que destaca su análisis inicial del acoso laboral. "El terror psicológico o *mobbing* en la vida laboral implica una comunicación hostil e inmoral, que es dirigida de manera sistemática por uno o unos cuantos individuos principalmente hacia un individuo que, debido al *mobbing*, es empujado a una situación de desamparo e indefensión, siendo retenido allí mediante continuas actividades de acoso psicológico. Estas acciones ocurren con mucha frecuencia (definición estadística: al menos una vez a la semana) y durante un largo periodo (definición estadística: al menos seis meses de duración)". (Leymann, 1996) "El Acoso Laboral es una notoria violencia contra el trabajador. Sin embargo, no se trata de una violencia física total, sino psicológica injustificada, revelada a través de actos hostiles dentro del trabajo, e incluso fuera de él, la cual se produce de una forma sistemática, metódica e incluso recurrente, con accidentes fortuitos. Y que, en situaciones más graves, llegando hasta el posible suicidio de la víctima, cuando el acoso laboral, o funcionarial, es extremo". (Pérez, 2019)

Según Duque (2003), el acoso laboral o *Mobbing*, hace referencia a la frustración del fin de las relaciones laborales, como consecuencia del uso sistemático de la violencia psicológica en una organización de trabajo, lo que genera la alteración de los presupuestos subjetivos de la causa y el



objetivo de su contrato, así como de su auto identificación biopsicosocial, afectando su salud, entorno familiar y social.

Para García (2002), son conductas que tienen como propósito actuar reiteradamente en contra del trabajador o del empleador mediante hechos, palabras, órdenes, que tienen como fin desacreditarlo o desconsiderarlo para que el asalariado abandone el puesto de trabajo, como consecuencia de las presiones psicológicas ejercidas en contra de él (Rojas, 2005).

Así mismo, el tratadista Rodríguez (2012), señala que este fenómeno es: “toda situación de maltrato psicológico que se produce en el lugar de trabajo, ya sea por parte de un superior, un compañero del mismo nivel o, incluso, un subordinado, que tiene como objetivo destruir la capacidad laboral de la víctima” (p. 1).

En ambos casos, estos autores especifican que la situación de maltrato puede darse entre diferentes niveles, inclusive entre iguales o desde un dependiente jerárquico hacia su superior. Una vez observado el avance terminológico del acoso laboral, es menester hacer mención a definiciones más recientes. Pando, et al. (2016), analizan las propuestas de algunos doctrinarios y señalan como relevante la idea que “el acoso laboral se entiende como un fenómeno que trata del abuso emocional y las conductas agresivas y hostiles que se ejercen de manera constante entre los compañeros de trabajo”. (p.41)

Las definiciones aportadas muestran que se caracterizan por la repetición sistemática de comportamientos negativos, hostiles o humillantes hacia un individuo por parte de uno o varios compañeros de trabajo, superiores jerárquicos o incluso subordinados.

El análisis de Caamaño (2011) destaca la complejidad del acoso laboral al reconocer que puede manifestarse de diversas maneras en el entorno laboral. Este fenómeno no se limita a una única forma de comportamiento abusivo, sino que abarca una amplia gama de conductas que pueden ser tanto sutiles como manifiestas. Estas conductas pueden incluir desde el hostigamiento verbal y la humillación pública hasta la exclusión social, la manipulación psicológica y la asignación injusta de tareas. Además, el acoso laboral puede variar en intensidad y frecuencia, lo que complica su detección y abordaje. Algunos individuos pueden experimentar acoso ocasionalmente, mientras que otros pueden verse atrapados en un patrón de abuso constante. Este análisis resalta la importancia de ser consciente de la diversidad de formas que puede tomar el acoso laboral y

subraya la necesidad de implementar políticas y medidas efectivas para prevenir y abordar este problema en todas sus manifestaciones, garantizando así un ambiente de trabajo seguro y respetuoso para todos los empleados.

La complejidad del acoso laboral radica en su naturaleza multifacética y en constante evolución. No se trata simplemente de un conjunto de comportamientos abusivos evidentes, sino que puede manifestarse de manera sutil y variar en intensidad. Esta complejidad se acentúa por la interacción de factores psicológicos, organizacionales y sociales que contribuyen a su perpetuación. Además, el acoso laboral puede tener un impacto devastador en la salud mental y emocional de las víctimas, lo que a menudo dificulta su denuncia. La lucha contra el acoso laboral exige un enfoque holístico que comprenda la prevención, la sensibilización y la promoción de un ambiente laboral saludable y respetuoso. La complejidad del acoso laboral nos desafía a abordarlo de manera integral y a crear una cultura laboral donde el respeto y la dignidad de cada individuo sean prioridad, asegurando así un entorno de trabajo más seguro y equitativo.

El acoso laboral puede tener un impacto significativo en la salud y el bienestar de las personas afectadas, por lo que es fundamental tomar medidas para prevenirlo y abordarlo adecuadamente. Es importante destacar que el acoso laboral no se refiere a conflictos ocasionales o desacuerdos normales en el entorno laboral. Se trata de una situación de abuso prolongado y sistemático que tiene como objetivo causar daño psicológico a la víctima y socavar su bienestar, autoestima y rendimiento laboral.

Fundamentos legales

El paradigma garantista en Ecuador se refiere a un enfoque legal y político que pone un fuerte énfasis en la protección de los derechos y las garantías individuales de las personas. Este paradigma se ha fortalecido en Ecuador a través de reformas constitucionales y cambios en la legislación que buscan garantizar la justicia, la igualdad y la protección de los derechos fundamentales de los ciudadanos. Una de las manifestaciones más destacadas de este paradigma en Ecuador es la Constitución de 2008, que reconoce y promueve ampliamente una serie de derechos y garantías, incluyendo derechos económicos, sociales y culturales, así como derechos políticos y civiles. Además, establece mecanismos de protección y garantías para que los ciudadanos puedan hacer valer sus derechos en el sistema legal y judicial.



La jurisprudencia de la Corte Constitucional de Ecuador refleja el paradigma garantista, que ha emitido decisiones que buscan ampliar y proteger los derechos humanos de los ciudadanos. Este enfoque ha llevado a la promoción de políticas y acciones afirmativas para garantizar la igualdad y la no discriminación en el país, por lo que el paradigma garantista en Ecuador representa un compromiso con la protección de los derechos fundamentales de las personas y la promoción de la igualdad y la justicia en todos los aspectos de la vida pública y privada. Ha sido un componente importante de la evolución política y legal del país en las últimas décadas.

Siguiendo la visión de un Estado comprometido en garantizar y proteger los derechos fundamentales, se ha establecido la aspiración de convertir nuestro territorio en un espacio de paz, libre de cualquier forma de violencia y discriminación. La legislación, en estricto apego al artículo 11, numeral 2 de la Constitución de la República del Ecuador de 2008, que consagra los principios de igualdad y no discriminación, impondrá sanciones a quienes perpetúen actos discriminatorios en cualquier ámbito o lugar.

La Constitución detalla otros artículos que incluyen: el artículo 230 sobre el impedimento para que el servicio público cometa cualquier acto discriminatorio; el artículo 329 para el acceso al trabajo en igualdad de condiciones y el respeto a las formas de organización laboral de las nacionalidades, pueblos y comunidades, bajo criterios de plurinacionalidad e interculturalidad; artículo 331 que se enfoca en las mujeres para garantizar su acceso al empleo, promoción y formación laboral/profesional, enfatizando que “Se adoptarán todas las medidas necesarias para eliminar las desigualdades. Se prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo”(Asamblea Constituyente, 2008).

El deber del Estado de adoptar medidas de acción para garantizar el goce efectivo de los derechos a través de reformas normativas es un principio fundamental en cualquier sociedad democrática. Este compromiso refleja la responsabilidad del Estado de adaptar y mejorar constantemente su marco legal para asegurar que los derechos fundamentales de los ciudadanos sean respetados y protegidos. Las reformas normativas son una herramienta esencial para abordar las necesidades cambiantes de la sociedad y para cerrar las brechas de desigualdad. Sin embargo, este deber no solo se trata de crear nuevas leyes, sino también de modificar y eliminar aquellas que puedan ser

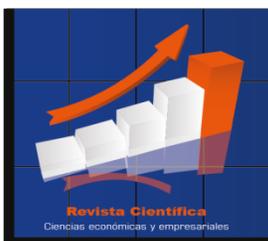
discriminatorias o contrarias a los estándares de derechos humanos. Es un proceso dinámico que debe llevarse a cabo con participación ciudadana, transparencia y enfoque en la justicia social. En última instancia, esta obligación del Estado de reformar sus normativas para garantizar los derechos refleja el compromiso de una sociedad en evolución de avanzar hacia una mayor igualdad, justicia y respeto por la dignidad humana.

Por otra parte el artículo 326 de la Constitución detalla el compendio de principios a manera de criterios de optimización, que rigen el derecho al trabajo, resaltando el numeral 5 que expone: “Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.”(Asamblea Constituyente, 2008), para lo cual se busca brindar a las partes en el contexto laboral condiciones óptimas para que puedan realizar su trabajo y actividades de manera eficiente y proteger su integridad física, psíquica, moral y sexual.(Art.326)

La definición legal contenida en el caso ecuatoriano dentro del artículo no numerado después del artículo 24 de la Ley Orgánica del Servicio Público, , lo define como “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”

Un contrato de trabajo, según lo estipulado en el artículo 173 mencionado, establece que el trabajador puede quedar legalmente comprometido después de notificar y obtener la autorización del empleador, así como de sus familiares o representantes legales. Esta disposición se aplica específicamente a situaciones en las que se han ocasionado lesiones graves por parte del trabajador, su cónyuge o pareja de hecho, o sus descendientes. La importancia de salvaguardar el derecho a la honra y la reputación en estos casos es de suma relevancia.

La LOSEP, la Ley Orgánica del Servicio Público, es la norma pertinente para el sector estatal y ha sido diseñada para regular el acoso laboral, tal como lo establece el artículo 23 relativo a los derechos de los servidores públicos, en donde en el literal n) manifiesta: “No ser discriminada o



discriminado, ni sufrir menoscabo ni anulación del reconocimiento o goce en el ejercicio de sus derechos” y en el literal r) expone “No ser sujeto de acoso laboral”(Asamblea Nacional, 2010), siendo que incorporó en un artículo innumerado la misma definición contemplada por el Código de Trabajo. Finalmente, en el artículo 48 de la LOSEP literal ñ), fija como causal de destitución “Atentar contra los derechos humanos de alguna servidora o servidor de la institución, mediante cualquier tipo de coacción, acoso o agresión con inclusión de toda forma de acoso laboral, a una compañera o compañero de trabajo, a un superior jerárquico mediato o inmediato o a una persona subalterna”(Asamblea Nacional, 2010), de lo que se desprende una protección a la integralidad de individuos del contexto laboral, y no solo de trabajadores que se rigen por el Código del Trabajo, sino también a aquellos regulados por la LOSEP, que contempla como sujetos del acoso a aquellos en línea vertical empleador –superior jerárquico –trabajador o de manera horizontal entre trabajadores. Es así como, este tópico también ha sido tratado por otros actos normativos como el Acuerdo Ministerial 000049 (Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana) referente al instructivo para la política para la igualdad de género, el cual recoge la definición previamente planteada. De forma análoga la Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, que al referirse a la violencia psicológica incluye el acoso laboral, con la finalidad de intimidar a un individuo, estableciendo en el artículo 28 que es facultad del ente rector del trabajo literal l), “Elaborar y aplicar protocolos institucionales para promover denuncias de violencia, acoso laboral y sexual, en el ámbito laboral en contra de las mujeres”(Asamblea Nacional, 2018), siendo que el objeto de esta ley es prevenir y eliminar todas las formas de violencia contra la mujer, tanto en el sector público como en el privado.

El Acuerdo Ministerial N° de 25 de noviembre de 2020 estableció un Protocolo para la Prevención y Atención de Casos de Discriminación, Acoso Laboral y/o toda forma de violencia contra la Mujer en el ámbito laboral. Abg. firmado MDT-2020-244 (Ministerio de Trabajo de Ecuador, 2020). El Ministro de Trabajo, Andrés Isch Pérez, ha señalado que el alcance del acuerdo incluye a las instituciones del sector público definidas en el artículo 225 de la Constitución de Ecuador.

De igual forma, también prevé la igualdad de género y da prioridad al sector público, con expectativas de que las Unidades Administrativas de Talento Humano puedan iniciar el régimen

disciplinario. Además, especifica el proceso para presentar una denuncia en los lugares de trabajo, los cuales están sujetos al Código del Trabajo, permitiendo la denuncia en línea o física.

Dicho acuerdo establece que los empleadores del sector público son responsables de respetar, preservar y proteger los derechos que disfrutan y ejercen los servidores públicos. También muestra el deber de los servidores públicos de mantener relaciones respetuosas y justas, así como el deber de denunciar.

En la aplicación del acuerdo ministerial que se hace referencia al “Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo”. El artículo 5 prevé un procedimiento de denuncia en caso de discriminación, acoso laboral y/o todas las formas de violencia contra la mujer en el lugar de trabajo público, y en lo posterior sobre la denuncia deben entenderse como una declaración de un servidor a la Unidad de Administración de Talento Humano que se considera víctima de discriminación, acoso laboral y/o violencia contra la mujer o es testigo presencial de tales acciones. Determinarán, de conformidad con lo dispuesto en esta Orden, si la conducta condenada se encuentra efectivamente comprendida en alguna de las circunstancias mencionadas. La Unidad de Administración de Talento Humano iniciará en forma oportuna las acciones señaladas en 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”, Sin perjuicio de solicitar la iniciación del régimen correspondiente, según la necesidad del caso. En caso de que el responsable del proceso no realice ninguna acción en un plazo de diez días, será estimado una falta por omisión al deber contenido en la letra h) del artículo 22 de la Ley Orgánica del Servicio Público, y tendrá una sanción de acuerdo al procedimiento establecido en el artículo 42 de la Ley Orgánica del Servicio Público.

Tendrán el término de treinta (30) días, contados a partir del conocimiento de la denuncia presentada por un servidor publico, Las Unidades de Administración del Talento Humano institucionales o quien haga sus veces realizar los informes técnicos necesarios para la determinación del régimen disciplinario a seguir, de ser el caso, contempladas en el ámbito de la presente norma técnica,; luego la Unidad de Administración del Talento Humano institucional o quien haga sus veces, en el término de diez (10) días, contados desde el conocimiento de la denuncia, enviará a la cartera de estado respectivo(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 “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”, será comunicado de forma urgente a la Contraloría General del Estado, de acuerdo a lo señalado en la Disposición General Sexta de la LOSEP. En el Art. 6. de la verificación de pruebas válidas del Protocolo para la Prevención y Atención de Casos de Discriminación, Acoso Laboral y/o toda forma de violencia contra la Mujer en el ámbito laboral, son los hechos que dan lugar a la decisión de solicitar el inicio del régimen correspondiente pueden acreditarse por cualquier medio de prueba que se ajuste al ordenamiento jurídico vigente.

Y finalmente en el Art. 7. sobre las acciones disciplinarias, se menciona que si se detectan casos de discriminación contra el personal, acoso en el lugar de trabajo y/o violencia contra la mujer, o si se han violado los derechos humanos del personal mediante coacción, acoso o agresión de cualquier tipo, el departamento de recursos humanos de la organización: Usted está obligado para iniciar los procedimientos disciplinarios correspondientes dictaminados por la norma.

Una de las partes más importantes de este documento es la exigencia de que las organizaciones del sector público adapten sus políticas internas a lo dispuesto en el convenio, que incluye un procedimiento de denuncia en casos de discriminación, acoso laboral y violencia contra la mujer en el trabajo.

El procedimiento en los lugares de trabajo del sector público establece que el servidor que se crea víctima de estos hechos o quienes los presenciaron, deberán poner en conocimiento sobre los hechos a la Unidad de Talento Humano.

A partir de la recepción de la denuncia, la Unidad de Administración de Talento Humano tiene treinta días para elaborar los informes técnicos que delinearán la acción disciplinaria correspondiente. Asimismo, tendrán diez días para enviar el informe técnico con toda la información reportada al Ministerio del Trabajo, para que realice el seguimiento; y, en caso de que se determine que no se ha cumplido con el Protocolo, lo notificará a la Contraloría General del Estado a fin de determinar las responsabilidades y sanciones a que hubiere lugar. (Ministerio de Trabajo, 2020).

Las medidas se entienden sin perjuicio de cualquier acción disciplinaria que pueda tomar el Departamento de Desarrollo Humano. La falta de acción por parte de dicha entidad en el plazo de

diez días se considerará inacción. Si se identifica uno de estos casos, el departamento de Gestión del Talento Humano debe iniciar el procedimiento disciplinario correspondiente. Los hechos pueden establecerse con cualquier prueba legalmente admisible.

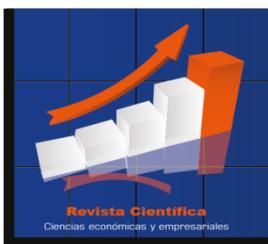
A través de este conjunto de normas, Ecuador ha delineado derechos, personas jurídicas, procedimientos y otros mecanismos para el bienestar de las personas, con un enfoque en temas laborales relacionados con el acoso laboral.

Una vez analizado el protocolo respectivo, se puede concluir que cuando un servidor público es víctima de algún hecho problemático o acoso en el lugar de trabajo, o si alguien presencia estos actos, siga los siguientes pasos:

En primer lugar es informar a la Unidad de Talento Humano o Recursos Humanos: El servidor que es víctima o testigo de los hechos debe ponerse en contacto con la Unidad de Talento Humano o Recursos Humanos de su organización. Esto se hace para informar sobre lo ocurrido y proporcionar detalles relevantes sobre la situación. En segundo lugar presentar una denuncia o informe: En muchos casos, se requerirá que el servidor presente una denuncia formal o un informe por escrito que describa los hechos ocurridos. Este informe puede incluir detalles como la fecha, hora, lugar, personas involucradas y cualquier evidencia relevante. En tercer lugar se efectuar[á una investigación interna: La Unidad de Talento Humano o Recursos Humanos llevará a cabo una investigación interna para recopilar más información sobre los hechos denunciados. Esto puede implicar entrevistar a testigos, revisar documentación relacionada y recopilar pruebas adicionales, y finalmente se impondrán acciones correctivas, ya que una vez que se haya completado la investigación, la organización tomará las medidas necesarias para abordar la situación. Esto puede incluir medidas disciplinarias contra el perpetrador, capacitación adicional para el personal, cambios en las políticas internas o cualquier otra acción considerada adecuada según las circunstancias.

El protocolo establece las medidas que se deben tomar conforme a los principios de confidencialidad y no revictimización para brindar medidas de prevención y atención a los casos de discriminación, acoso laboral y violencia contra las mujeres, para que tenga una mayor efectividad debe tener fundamentos de prevención, detección y actuación.

Punto de discusión



En el contexto del acoso laboral en el sector público en Ecuador, surge un punto de discusión importante sobre la eficacia del procedimiento disciplinario para abordar y prevenir este problema. Es de suma importancia prevenir el acoso laboral en el sector público en Ecuador, ya que promueve un ambiente laboral saludable, equitativo y respetuoso. El acoso laboral puede tener efectos perjudiciales en la salud física y mental de las víctimas, además de socavar la productividad y el desempeño de los empleados. Al prevenir el acoso laboral, se fomenta la igualdad de oportunidades, se fortalece el bienestar de los trabajadores y se crea un clima laboral positivo. Además, la prevención del acoso laboral contribuye a proteger los derechos fundamentales de los empleados y a fortalecer la confianza en las instituciones públicas, generando un ambiente de trabajo más justo y transparente. La implementación de políticas claras, capacitaciones y mecanismos de denuncia efectivos son herramientas fundamentales para prevenir y abordar el acoso laboral en el sector público en Ecuador.

La eficacia del procedimiento disciplinario en el ámbito público es crucial para garantizar la responsabilidad y la rendición de cuentas de los servidores públicos. Un procedimiento disciplinario efectivo asegura que las conductas indebidas, como el abuso de poder o la corrupción, sean investigadas de manera imparcial y que se tomen las medidas disciplinarias correspondientes. Además, un procedimiento disciplinario eficaz promueve la transparencia y fortalece la confianza de la ciudadanía en las instituciones públicas. Es fundamental que el proceso sea ágil, justo y transparente, brindando a los implicados la oportunidad de presentar su defensa y garantizando que las sanciones sean proporcionales a la gravedad de la falta cometida. La eficacia del procedimiento disciplinario en el ámbito público es fundamental para mantener la integridad y la calidad de los servicios públicos, así como para fomentar una cultura de responsabilidad y ética en el ejercicio de funciones públicas.

La pertinencia de los procedimientos disciplinarios frente al acoso laboral en el sector público radica en la necesidad de abordar de manera contundente esta problemática y garantizar la protección de los derechos de los empleados. Estos procedimientos proporcionan un marco estructurado para investigar y sancionar adecuadamente los casos de acoso laboral, promoviendo la rendición de cuentas y la responsabilidad de los acosadores. Además, permiten a las víctimas tener un canal formal para denunciar los abusos sufridos y buscar justicia. Los procedimientos

disciplinarios también envían un mensaje claro de que el acoso laboral no será tolerado en el sector público, promoviendo un entorno laboral seguro, respetuoso y equitativo. Asimismo, fomentan una cultura organizacional que prioriza el bienestar de los empleados y el cumplimiento de normas éticas, contribuyendo a mejorar la calidad de los servicios públicos.

La eficacia de los procedimientos disciplinarios frente al acoso laboral en el sector público se traduce en la posibilidad de tomar medidas concretas contra los acosadores y proteger a las víctimas. Estos procedimientos permiten una investigación imparcial y exhaustiva de los casos, brindando a las partes involucradas la oportunidad de presentar pruebas y testimonios. Además, la imposición de sanciones disciplinarias apropiadas envía un mensaje claro de que el acoso laboral no será tolerado, fomentando un ambiente de trabajo seguro y respetuoso en el sector público.

Conclusiones

En el 2017 con la aprobación de la Ley Orgánica del Sector Público, vigente a partir del 2018, aborda la protección del acoso laboral en el sector público. Estas normativas definen claramente el acoso y establecen pautas para abordarlo, creando un entorno laboral seguro y equitativo. Además, transmiten un mensaje contundente de que el abuso no será tolerado, fomentando una cultura de respeto. La ley también garantiza la adecuada sanción de los responsables, lo que disuade a otros de cometer actos de acoso.

La ley que protege el acoso laboral en el sector público es fundamental para salvaguardar los derechos y la dignidad de los trabajadores, promover ambientes laborales saludables y contribuir a una sociedad justa y equitativa, de ahí que la intervención del Estado en la prevención del acoso laboral es esencial para proteger los derechos de los trabajadores, crear conciencia sobre el problema y establecer mecanismos efectivos para abordarlo. Esto contribuye a construir entornos laborales saludables, seguros y libres de acoso, promoviendo el bienestar de los trabajadores y mejorando la productividad y el clima laboral en general. Estas regulaciones deberían abarcar políticas de sensibilización, capacitación y promoción de la igualdad y el respeto en el lugar de trabajo.

Para mejorar la eficacia en el procedimiento disciplinario frente al acoso laboral en el sector público, es fundamental establecer regulaciones que aborden las medidas de prevención, detección y actuación de manera integral. Al adoptar una perspectiva basada en el cumplimiento de fases, se promoverá una gestión más efectiva y sistemática de este problema. El establecimiento de



regulaciones claras y exhaustivas proporcionará directrices concretas para prevenir el acoso laboral, fomentando un entorno de trabajo saludable y respetuoso.

Es fundamental contar con mecanismos de detección temprana que permitan identificar situaciones de acoso laboral de manera rápida y efectiva. Esto implica establecer canales de comunicación seguros y confidenciales que faciliten la denuncia y protejan a las víctimas de posibles represalias.

Referencias

- Asamblea Constituyente. (2008). Constitución de la República del Ecuador .Montecristi: Registro Oficial 449 de 20-oct.-2008.
- Asamblea Nacional . (2010). Ley Orgánica del Servicio Público.Quito: Registro Oficial Suplemento 294 de 06-oct.-2010
- Asamblea Nacional . (2018). Ley para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres. Quito: Registro Oficial Suplemento 175 de 05-feb.-2018
- Asamblea Nacional. (2017). Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo para prevenir el Acoso Laboral.. Suplemento del Registro Oficial No. 116. <https://biblioteca.defensoria.gob.ec/bitstream/37000/2010/1/33.%20Ley%20Org%C3%A1nica%20Reformativa%20para%20prevenir%20el%20Acoso%20Laboral.pdf>
- Barón Duque, M. (2003). Percepción y atribución del poder. (Tesis doctora). Universidad de Sevilla.
- Caamaño, Eduardo. 2011. “La noción de acoso moral laboral o mobbing y su reconocimiento por la jurisprudencia en Chile.” Revista de Derecho 2: 215–40. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/rdpucv/n37/a05.pdf>
- Ecuador. Ministerio de Trabajo. (2021). 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. <https://www.igualdadgenero.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/06/Protocolo-de-Prevenci%C3%B3n-casos-de-violencia.pdf>

- García, V. (2002). El Cambio organizacional. *Hitos de Ciencias Económico Administrativas*, 21:85-96. Tabasco.
- Gómez Pavajeau, C. A. (2017). *Dogmática del derecho disciplinario*. Universidad Externado de Colombia.
- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165-184.
- Mayoral, S (2010). El mobbing y la teoría de la acción de Pierre Bourdieu. *RIS Revista Internacional de Sociología*, v. 68, n. 2, p. 375-398. 2010
- Morales Tobar, M. (2011). *Manual de derecho procesal administrativo*. Corporación de Estudios y Publicaciones.
- Pando, M., Aranda, C., Salazar, J., & Torres, T. (2016). Prevalencia de violencia Psicológica y Acoso Laboral en trabajadores de Iberoamérica. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 21(1), 39-45.
- Peralta, M. (2004). El acoso laboral -mobbing-perspectiva psicológica. *Revista de Estudios Sociales*(18), 111-122. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-885X2004000200012&lng=en&nrm=iso>
- Pérez Meza, D. (2019). El Acoso Laboral o Mobbing Laboral. *Revista Estado de Derecho*, 1(2), 4-24.
- Pérez, J. y Barbarán, H. (2021). «Control administrativo en la gestión pública». *Ciencia Latina*, 5(1), 267-279. <https://n9.cl/lryyd>
- Rodríguez, A. (2012). El acoso laboral (o ‘mobbing’). *Diario Médico*, 1. <http://simeg.org/noticiasanteriores/noticias2011/documents/DM6-02-12.pdf>
- Rojas, A. (2005). El acoso o Mobbing Laboral. *Revista de Derecho*, 24, 230-245.
- Ruiz, J. F. (2016). «Acto y procedimiento administrativo». *Derecho administrativo* (pp. 129-159). Universidad Nacional Autónoma de México. <https://n9.cl/bdqks>
- Sánchez, A. (2020). «Reflexiones de urgencia (y posibles soluciones) respecto a la suspensión de los plazos de procedimientos administrativos en el marco del estado de emergencia declarado a causa del Covid-19 | Ramón Huapaya y Lucio Sánchez Povis». *IUS 360°*. <https://cutt.ly/bHkahiO>



- Sandoval, T. (2018). «Procedimiento administrativo: Textos Únicos de Procedimientos Administrativos y Silencios Administrativos a la luz de las modificaciones de la Ley de Procedimiento Administrativo General, mediante Decreto Legislativo 1272». *Justicia y Derechos Humanos*, (1), 56-84. <https://cutt.ly/tHksRE4>
- Sousa, R. (2019). «La regulación de los recursos administrativos en el ordenamiento jurídico administrativo peruano». *Forseti*, (5), 222-251. <https://n9.cl/kx0fpl>
- Urbina, J. (2001). «Los actos administrativos en la nueva Ley del Procedimiento Administrativo General». *Derecho & Sociedad*, (17), 242-257. <https://n9.cl/zxb8s>

©2023 por los autores. Este artículo es de acceso abierto y distribuido según los términos y condiciones de la licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>).