

“LA INCAPACIDAD JURÍDICA DE SANCIONAR EL MOBBING EN LOS JUZGADOS MULTICOMPETENTES DE BABAHOYO”

THE LEGAL DISABILITY TO PUNISH THE MOBBING IN THE MULTI-COMPETENT COURTS OF BABAHOYO

Melissa Maryanm Bajaña Bajaña ¹; Diana Delgado Campuzano^{2x}

¹ Abogada de los Juzgados y Tribunales de la República del Ecuador; ² Docente Titular de la Universidad Estatal de Milagro, UNEMI.

melissa.bajana90@gmail.com¹ *ddelgado@unemi.edu.ec²

Resumen

El acoso laboral es un fenómeno social en que se manifiesta la opresión que produce una persona a otra para denotar el poder que se tiene sobre ésta y que se refleja en ofensas, críticas e insultos, estas prácticas también son conocidas con el término de mobbing, el cual es considerado como delito, desde el punto de vista laboral y de derecho penal, pese a esto existe impericia judicial en el país dejando sin importancia este tipo de situaciones.

Son diversas las características que conllevan a identificar conductas anómalas dentro del entorno laboral, sin embargo, la legislación mundial, citando como ejemplo la ley española, aun no articula de manera concreta las conductas que generan el mobbing, impidiendo claramente la intervención del sistema judicial a estas prácticas.

El mobbing en Ecuador es un problema común en las empresas públicas y privadas, que constituyen un vacío legal en el derecho positivo ecuatoriano, por tal razón con el fin de tener un primer acercamiento del tema, se entrevistó a Jueces Multicompetentes de la ciudad de Babahoyo, quienes coincidieron que el tema no es tratado en la legislación local y que hacen falta mayores esfuerzos por tipificar las características y las sanciones que este tipo de agresión debe de tener.

Palabras clave: acoso laboral, mobbing, indefensión, agotamiento.

Abstract

Workplace harassment is a social phenomenon that manifests the oppression that one person produces to another to denote the power that is held over this and that is reflected in offenses, criticism and insults, these practices are also known as mobbing, this is considered a crime, from the labor point of view, but also of criminal law, despite this there is judicial lack of authority in the country, leaving this type of case unimportant.

There are various characteristics that lead to identify this type of behavior within the work environment, however, the world legislation, citing as an example the Spanish law, still does not articulate in a concrete way the behaviors that generate mobbing, clearly preventing the intervention of the system judicial to these practices, clearly preventing the intervention of the judicial system to these practices.

Mobbing in Ecuador is a common problem in public and private companies, which constitute a legal vacuum in the Ecuadorian positive law, for this reason in order to have a first approach to the subject, interviewed Multicompetent Judges of the city of Babahoyo, who agreed that the issue is not addressed in local legislation and that greater

efforts are needed to typify the characteristics and sanctions that this type of aggression must have.

Keywords: workplace harassment, mobbing, helplessness, burnout

Introducción

Ecuador es considerado un país de estado constitucional de derechos y justicia, a pesar de aquello existen ausencias en temas referentes a la protección profesional, que por diversas razones requieren quienes han sido víctimas de mobbing o acoso laboral. Por lo que en el país es necesario adecuar una legislación que resguarde la realidad que puedan padecer los trabajadores tanto hombres como mujeres en las entidades públicas o privadas del pueblo ecuatoriano, a quienes se han infringido sus derechos, al no implementar figuras legales que realmente cumplan con las leyes estipuladas en bases normativas y por las organizaciones internacionales que protegen los derechos del trabajador y de tal manera sancionar a los infractores.

Según la Asamblea Nacional, (2015) en Ecuador rige la Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público y Código de Trabajo, para prevenir el acoso laboral, en la cual se adiciona el reglamento que controla la contratación pública y privada, donde se establece una serie de cláusulas que definen las conductas inadecuadas como la discriminación por diferencias de raza, religión entre otras, dejando a criterio de la autoridad la valoración de estas conductas, lo que evidencia el límite o parámetro de comprobación de la presencia del mobbing dentro del ambiente de trabajo.

En el aspecto legal, se ha tratado de abordar diferentes perspectivas, debido a que en la mayoría de ocasiones los casos de acoso laboral quedan en argumentos que no han repercutido

significativamente en sentencias que favorezcan al trabajador, esto sucede por la impericia judicial existente para sancionar el mobbing en los juzgados, siendo las sedes obligadas a cumplir con las leyes que amparan los derechos del trabajador, es decir, principalmente ocurre porque los procesos periciales son difusos y no existe presentación de pruebas fehacientes y comprobables para reconocer o demostrar que existe o existió acoso laboral. Esta investigación tiene como objetivo general, reconocer las debilidades jurídicas que manifiestan los Jueces Multicompetentes de la ciudad de Babahoyo para la sanción del mobbing.

El acoso psicológico ha existido durante décadas, pero es recién a inicios del siglo XX que este ha sido reconocido como un problema de salud pública, es decir, el mobbing es la serie de conductas hostiles que influyen de manera continua en el trabajador, deteriorando las relaciones interpersonales dentro del ambiente de trabajo y que se dan de manera inconsciente o motivada por el agresor.

Por tal razón se ha considerado al mobbing o acoso laboral como tema de importancia, debido a que el comportamiento que afecta a la dignidad de una persona no debe quedar impune, teniendo leyes que protegen sus derechos, sin embargo, hay que tener en cuenta que la vía judicial está cometiendo graves errores por la incapacidad jurídica de los representantes legales de hacer cumplir las leyes con respecto a sancionar el acoso al trabajador en los juzgados de la localidad y a nivel nacional, de allí la importancia de realizar un estudio en el que se analice

los factores del por qué no se ampara los derechos o necesidades socio-jurídico de un trabajador.

Con esta investigación se pretende determinar por qué no se desarrolla una competencia judicial acorde a las leyes de Ecuador e internacionales, como la Organización Internacional del Trabajo o la Organización Mundial de la Salud, los cuales son entes con fines de protección a los derechos humanos y salud pública del trabajador, con el objetivo que se establezca la realidad de la problemática que se presenta en la sociedad laboral, haciendo así justicia y promoción del derecho a un trabajo respetuoso, libre, de cualquier afectación psicosocial.

El mobbing o acoso laboral

Para los autores Aroca & Acedo, (2016) “El acoso laboral es la situación que se produce cuando un trabajador o grupo de personas en las instituciones públicas o privadas ejercen violencia psicológica sobre otra persona de manera continua, provocando el hostigamiento en su lugar de trabajo” (p.150). En Ecuador el mobbing no ha sido objeto de legislación a nivel general, sin embargo, existen dos casos excepcionales que lo han tratado, según el Código de Ética del Ministerio de Producción, Empleo y Competitividad, en su artículo 3 tiene dos definiciones relacionadas a casos que son objetos de acoso laboral, el primero sobre el bossing o amedrentamiento psicológico ejecutado por un superior en contra de un subalterno y el segundo el mobbing que se refiere a la acción de un funcionario que busca hostigar a otros en la institución.

El mobbing en el país es considerado como delito, es más, está estipulado en proyectos de reformas de ley al Código de Trabajo y en artículos constitucionales, sin embargo, la incapacidad jurídica en los juzgados de

Babahoyo y a nivel nacional radica en que para poder denunciar el acoso, la persona agredida debe presentar pruebas o testigos, por lo cual los especialistas en derecho consideran que es un concepto amplio y muy subjetivo en evidenciar cuando una persona es objeto de mobbing, situación que es causante en muchos de los casos de *Abuso de derecho*.

Para el autor Manrique, (2015) “La teoría de abuso de derecho hace mención cuando se realiza una acción procesal de mala fe, en el cual se hace uso del derecho, cometiendo un abuso determinado, y hacerse acreedor de la aplicación de la ley”, hay que mencionar que el mobbing no sólo se manifiesta del jefe a sus subordinados, también puede ocurrir de forma viceversa o en su defecto entre compañeros que comparten una misma línea organizacional.

El mobbing en el Ecuador

Los especialistas consultados en los juzgados de Babahoyo coinciden que el concepto del Mobbing en el ambiente de trabajo es muy difícil de determinar para respectiva sanción por medio de normativas legales, debido a que no hay situaciones expresas que identifican cuando se produce. Según la Asamblea Nacional Constituyente, (2018) en la Constitución de la República, artículo 11, inciso 2, comunica que “Ningún ciudadano puede sufrir acto discriminatorio por temas relacionados a etnia, lugar de origen, sexo, edad, inclinación sexual, récord judicial, nivel socio-económico, discapacidad, entre otros factores”, sin embargo, existen otras situaciones que pueden ser consideradas acoso laboral como la inadecuada segregación de funciones, es decir, asignar el desarrollo de actividades no establecidas en el contrato laboral o llamados de atención de aquellas tareas que el trabajador no puede cumplir; lo

narrado también es considerado como mobbing a pesar que no haya agresión.

El grave error que se comete en los juzgados cuando se presentan casos de mobbing es el desconocimiento sobre herramientas conceptuales necesarias en la aplicación del derecho en favor de la víctima y esto se debe no por la incapacidad de la abogacía, sino por los vacíos legales de la normativa ecuatoriana y de Latinoamérica en general, debido a que no existen parámetros claros y limitaciones existentes para aplicar la ley en casos de mobbing dentro del entorno de trabajo, definir realmente las situaciones o el periodo de agresión de cuando es considerado acoso laboral, permite brindar las herramientas necesarias para que los representantes legales puedan actuar en función a la ley y defensa de la persona objeto del delito.

La equivocación de los juzgados de la localidad y de todo el país, es que más allá de la falta de argumentos para sancionar la presencia del acoso en las instituciones, se está tomando el mobbing como la última fase del delito, y se pide a los jueces o autoridades de trabajo evidenciar los hechos o aplicar un monitoreo sigiloso para la corroboración del mismo, más no se prioriza erradicar el mobbing desde sus orígenes, lo cual evidencia claramente los errores que se suscitan en las sedes judiciales, debido a que el país es un estado de derecho, dónde se debe precautelar al trabajador de todo tipo de discriminación y no esperar ser objeto del delito para en su medida tratar de aplicar sentencias episódicas o inexactas.

Para el autor Monforte, (2018) en su artículo *El Juicio por acoso laboral y su prueba*, menciona que, “Aquella persona que sufriera acoso laboral, deber ser sometida en debate en el juicio, puesto que se analizará la naturaleza de los

hechos para evidenciar su estado de salud como prueba de constancia del delito suscitado”. Lo citado evidencia claramente que para determinar si una persona es objeto de acoso laboral, se presentan un sin número de dificultades que generan retrasos en su carga procesal, lo que provoca no lograr el reconocimiento jurídico de los hechos.

No obstante, el intento que el país ha hecho para controlar el acoso laboral es deficiente, debido a que no existe el tratamiento riguroso que estos casos deben tener, no sólo por hacer justicia con un reconocimiento judicial de los hechos, sino por la devaluación que sufre la persona acosada, pese a esto las figuras legales que deben sancionar a las entidades dónde ocurran estos actos, no se ejercen, por la incapacidad jurídica que existe en los cuerpos normativos de la república del Ecuador y provoca inseguridad judicial. Para el autor Briceño, (2015) “Seguridad jurídica representa el orden legal que resguarda la legalidad y evita abusos de poder para garantizar estabildades en las relaciones humanas” (p. 65).

Se debe resaltar que a pesar de las inconsistencias que existen en los cuerpos legales, el Ecuador es uno de los pocos países de Latinoamérica en desarrollar un proyecto de ley reformativo al Código de Trabajo para definir que es el acoso laboral, sin embargo, dicha definición no posee claridad en cuanto a los tipos de mobbing, situación que de forma reiterada evidencia el por qué en determinados contextos se presenta la incapacidad jurídica.

El síndrome de burnout y su relación con el Mobbing

El burnout es un padecimiento relacionado al estrés laboral que conlleva a las personas a encontrarse

emocionalmente agotadas, en el desarrollo de sus actividades y sentimientos negativos hacia las personas con las que trabaja, generando un rendimiento inadecuado de las funciones profesionales, este síndrome suele asociarse con el mobbing, debido a que los dos causan situaciones drásticas en el trabajador, es decir, la presencia de acoso laboral puede desencadenar en el síndrome de burnout, el cual si es un estado de salud debidamente comprobado de forma médica, lo que ayudaría dentro de un proceso judicial. Carlín, (2014)

Según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, (2018) “Los Proyectos de Ley son implementaciones que están enfocadas en mejorar un tema o una problemática específica que afecta a un país, fortaleciendo las entidades, estos proyectos surgen a partir de las necesidades que no han sido controladas” (p. 52). Lo citado permite concluir que el cambio en el código de trabajo tiene como objetivo generar aspectos positivos en la sociedad acerca de temas que perjudican a los trabajadores, como es el caso de la inclusión del artículo sin numeración dónde se define el acoso laboral.

En el Ecuador existe una reforma del proyecto de ley para evitar el acoso y sancionar el mobbing, el cual fue aprobado por la Asamblea Nacional en el año 2018, donde se define que es el acoso laboral; si bien la definición concuerda con la interpretación normal de lo que es el mobbing, no existe una diferenciación o determinación de sus causales, además no establece de forma lógica que tipo de pruebas se deben utilizar para demostrar la presencia del delito; la gran desviación que existe es que en la definición de acoso laboral estipulada en el Código de Trabajo se tiende a confundir el mobbing por discriminación y no por cuestiones

gremiales o irrespeto de temas contractuales.

Para el autor Goldschmidt, (2016) “La impericia jurídica es la negligencia o falta de conocimiento de las leyes que deben ser aplicadas”, en el Ecuador se presenta una incapacidad jurídica que ocasiona la impericia en la aplicación de la ley, debido a la ausencia de pruebas o herramientas fidedignas que permitan determinar de forma real el hecho y no estar sujeto a una victimización subjetiva del empleado o empleador, con la intención de buscar una indemnización o despido de determinada persona; los casos por mobbing en el país no son registrados de forma competente o con un registro médico de la afectación en la salud psicológica de las personas.

La LOSEP y el Acoso Laboral

Esta ley en el Ecuador procura sancionar a los servidores públicos que han realizado o realizan acoso laboral dentro de actividades institucionales, como determina el art. 48 numeral ñ. “Todo acto que atente en contra de los derechos humanos de un servidor/a de una institución, ya sea compañeros de trabajo o superiores de los diversos niveles o personas subalternas que labora dentro de la institución, serán sancionados con el despido” (LOSEP, 2018, pág. 26).

En el mismo artículo 48 de la Ley Orgánica de Servicio Público numeral l, se tipifica que cualquier servidor que promueva el acoso laboral dentro de la institución será castigado con el despido, lo que evidencia claramente las penalizaciones existentes referente al tema, sin embargo, no se han realizado los esfuerzos necesarios para determinar en qué situaciones o bajo qué parámetros comprobables se pueden ejecutar sanciones por la presencia del mobbing.

Las leyes en el Ecuador con respecto a los casos de abusos laborales, son extensas, proyectos de ley, que son reformulados para alcanzar una estabilidad en el ambiente laboral, código de trabajo que estipula las sanciones pertinentes y demás leyes que promulgan un país libre de acoso, pero la realidad es distinta por diferentes factores que son analizados, uno de ellos es el respaldo hacia los colaboradores de las instituciones por parte de la propia organización, en cuanto las personas que han sufrido o sufren de este delito, no realizan una denuncia escrita y segundo, el debate judicial por demostrar la presencia del delito incurre mucho tiempo o periodos de estudio para su confirmación, factores que inciden directamente en la promoción de velar por el derecho del trabajador.

Según la información receptada generada por las personas entrevistadas, en las instituciones del país, se presentan diversos casos de abusos laborales, pero que no son considerados de relevancia para emprender una investigación, en el cual se asiente un antecedente, que concientice el acoso laboral o mobbing como una falta grave, que en la actualidad debe erradicarse, pero que cada día se convierte en un tema tabú, en las cuales las personas conocen de su existencia, pero nadie quiere hablar de esta problemática, que no sólo afecta psicológicamente a las personas que lo padecen o han padecido, sino también en el rendimiento laboral de las instituciones.

Para el autor Avante, (2017) “Toda reforma de ley en el ámbito laboral debe estar direccionada a la protección y estabilidad dentro del entorno de trabajo, debido que tiene incidencia directa en el rendimiento laboral del mismo”. (p.18). La consideración de estudio del mobbing

permitirá evistar casos de discriminación o acoso en el entorno de trabajo.

Código de Trabajo y el acoso laboral

Los cambios inducidos en el código de trabajo es la definición de acoso laboral, que está tipificado en un artículo sin numeración después del número 46 que menciona la siguiente: “El acoso laboral es un comportamiento inapropiado que atenta contra la dignidad de las personas, el cual es realizado de forma repetitiva dentro del lugar de trabajo entre ambas partes de relación de dependencia o trabajadores, el cual tenga como resultado humillación que afecte la situación laboral del agredido”. Código del Trabajo (2018)

En el mismo cuerpo normativo en sus artículos 172 y 173 se añade los causales por despido de un trabajador, el cual el proceso iniciará por previa autorización y conciliación de la autoridad laboral competente, en el que el trabajador o empleador deberán presentar sus representantes, en ambos casos el procedimiento es exactamente igual, cuando la forma de proceder en primera instancia es acudir al respectivo profesional médico y perito legista en situaciones particulares, algo que no sucede y evidencia claramente las limitaciones que existen en las leyes referente al tema estudiado. A continuación, se cita lo que dicen mencionados artículos.

De acuerdo con el Código del Trabajo (2018) en el artículo 172 informa que una de las causas por el cual el empleador puede terminar la relación laboral es la presencia de acoso laboral, ya sea individual o colectiva; de igual forma en el 173, el trabajador puede dar por terminado la relación laboral y pedir indemnización cuando se presenta el acoso laboral por errores u omisiones del empleado o representantes legales.

Metodología

La metodología aplicada para el desarrollo de la investigación, es de tipo descriptiva, con un enfoque cualitativo, en el cual se aplicó como técnica la entrevista, dirigida a ciertos jueces y colaboradores que conforman el equipo multidisciplinario del Consejo de Judicatura de la ciudad de Babahoyo; dicha metodología aplicada tiene el objetivo de recopilar y procesar información relevante al tema estudiado, para lo cual se ha consultado fuentes primarias como los miembros de la organización, y fuentes secundarias como documentos colgados en sitios web para poder consolidar la mayor información posible de sustento investigativo.

Las fuentes secundarias consultadas corresponden a cuerpos normativos como la LOSEP, Código de Trabajo, Constitución de la República, libros y artículos científicos, con el objetivo de contar con suficiencia de información que fundamente la presente investigación, cuyo nombre es, *La incapacidad jurídica de sancionar el mobbing en los juzgados multicompetentes de Babahoyo*, además de la obtención de opiniones de profesionales de experiencia en los juzgados de la localidad.

Población

La población estudiada corresponde a personas que ocupan cargos como jueces temporales, provinciales, conjuces, ayudantes judiciales en la institución objeto de estudio, donde se estimó a 4 jueces, debido a que es un universo finito las unidades de observación han sido determinadas de forma directa por la persona investigadora, puesto que ellos proporcionan sus conocimientos y puntos de vistas sobre la incapacidad jurídica que existe en la localidad o a nivel nacional de las instituciones públicas o

privadas, acerca de que situaciones son consideradas objetos de acoso laboral.

Resultados

De la información recopilada en las entrevistas realizadas se pudieron determinar en conceso los siguientes resultados:

El término mobbing como tal, no está definido dentro de las circunstancias que conllevarían a materializar una acción legal y tampoco permiten inducir doctrinariamente los elementos con los que se configuraría el cometimiento de una infracción, por lo que el proceso judicial ante la presencia de mencionado delito es dilatado y difícil de concluir con una sanción debidamente exacta.

Los cuatro magistrados coincidieron que, dentro de la normativa legal vigente en el Ecuador, el mobbing o acoso laboral no está claramente explícito dentro del Código de Trabajo, ni la Ley Orgánica de Servicio Público, normas que regulan las relaciones laborales en el país. Simplemente se tipifica una definición del tema y cuando el empleador o empleado puede dar por terminado la relación laboral, más no se estipula, cuándo, dónde y bajo que procedimientos se debe evidenciar la presencia de acoso laboral dentro de las organizaciones.

Es necesario realizar más análisis jurídicos e implementar normativas específicas que permitan a los operadores de justicia poder valorar adecuadamente las conductas que podrían ser punibles en relación al tema del acoso laboral, para que de tal manera no se sigan cometiendo errores en las sedes judiciales al momento de valorar temas parecidos, equivocaciones que en su mayoría se dan por la presencia de ambigüedades dentro de las normas legales que citan el tema del acoso laboral.

La incapacidad jurídica en los juzgados de Babahoyo y de todo el país, se da por los pocos esfuerzos en determinar claramente en las leyes nacionales las situaciones que son objeto de acoso laboral, y la determinación de un proceso adecuado para determinar la prueba del delito, debido a que dichas circunstancias pueden ser objeto de subjetividad e inadecuada interpretación en la aplicación de la ley.

Discusión

La investigación realizada sobre la incapacidad jurídica para sancionar el mobbing ha permitido identificar aspectos objetos de debate y discusión, los cuales serán detallados a continuación:

- A pesar de existir una definición de acoso laboral en el código de trabajo, no presenta claridad dentro de una carga procesal para este delito, debido a que se tiende a confundir, el acoso por discriminación y por asociación gremial dentro de la organización, situaciones que pueden tener similitudes, pero son diferentes.
- Otro aspecto a estudiar dentro de la definición insertada en el código de trabajo, es que menciona que el acoso laboral es el comportamiento atentatorio a la dignidad de forma reiterada, lo cual es algo que deja varias interpretaciones, debido a que los jueces o abogados no podrán determinar, cual es el tiempo necesario para que una agresión sea considerada como acoso laboral.
- Es un tema preocupante el manejo que se le da a situaciones de acoso laboral, debido a que las modificaciones inducidas al código de trabajo mencionan que

serán las autoridades de trabajo, quienes valoraran las circunstancias y gravedad de los comportamientos denunciados, cuando se sabe por conocimiento general y sentido común que el acoso laboral, causas afectaciones psicológicas y emocionales, por lo que ninguna autoridad de trabajo puede determinar el estado de salud de una persona, más que un diagnóstico médico elaborado por un profesional del área de salud.

Los aspectos analizados ponen en evidencia las falencias existentes en el sistema judicial ecuatoriano, al mismo tiempo denotan los pocos esfuerzos ejercidos por las autoridades competentes encargadas de crear y aprobar proyectos de ley que vayan en beneficio de la sociedad y más aún en un tema que cada vez toma más fuerza, como el mobbing o también llamado acoso laboral, que afecta no sólo el estado de salud de una persona, sino también el rendimiento laboral, e incluso puede llegar a causar la muerte.

Conclusiones

La primera interacción con la problemática ha permitido identificar la relevancia que tiene el mobbing dentro del desarrollo de las actividades laborales y la dificultad que conlleva la materialización jurídica de este fenómeno en los juzgados del país pese a las nefastas consecuencias extensamente documentadas, lo que evidencia claramente que el Sistema Judicial Ecuatoriano no considera el mobbing como un problema jurídico, por lo que se abre la posibilidad de realizar un estudio más profundo para conocer el alcance legal de la justicia para sancionar este tipo de conductas en el entorno laboral.

También se concluye que a pesar de existir bases legales que definen y prohíben el acoso laboral en las organizaciones del país, ya sean públicas o privadas, aún existe mucho que realizar en materia jurídica y laboral, para establecer de forma exacta el proceso para sancionar el mobbing, el cual no permite la aplicación de penalizaciones inexactas o injustas, debido a que el tratamiento de una carga procesal por acoso laboral, siempre será necesario una atención psicológica para tener un diagnóstico profesional y comprobable que sirva como prueba para el proceso, para que de esa forma no emplear de forma inadecuada la ley en derecho a un trabajo digno y respetuoso

La incapacidad jurídica se da cuando lo profesionales en derecho no poseen las herramientas necesarias para el proceso judicial, debido a la presencia de cuerpos normativos con contenidos subjetivos, basados a la interpretación, lo cual imposibilita la correcta aplicación de la defensa del derecho de un empleado o empleador.

Referencias Bibliográficas

- [1]. Aroca, R. P., & Acedo, J. C. (2016). *Formación y orientación laboral*. Madrid: Paraninfo.
- [2]. Asamblea Nacional. (2015). *Código Orgánico de la Función Judicial*. Quito: Registro Oficial No. 544-2009.
- [3]. Asamblea Nacional Constituyente. (1 de Agosto de 2018). Constitución de la República del Ecuador . *Registro Oficial 449 del 20-Oct-2008*. Quito, Pichincha, Ecuador : LEXIS Finder .
- [4]. Avante, R. (2017). *Reforma laboral*. México: FCE - Fondo de Cultura Económica.
- [5]. Briceño, A. (2015). *Derecho de la seguridad social*. México D.F: Oxford University Press.
- [6]. Carlin, M. (2014). *El síndrome de Burnout: comprensión del pasado, análisis del presente y perspectiva futura*. España: Wanceulen .
- [7]. Código del Trabajo. (21 de Agosto de 2018). *Registro Oficial Suplemento 167 del 16-Dec-2005*. Quito, Pichincha, Ecuador: Lexis Finder.
- [8]. Goldschmidt, J. (2016). *Derecho, derecho penal y proceso. Tomo I: problemas fundamentales del derecho* . Madrid: Marcial Pons Ediciones Jurídicas y Sociales.
- [9]. LOSEP. (02 de Agosto de 2018). Ley Órgnica de Servicio Público. *Registro Oficial Suplemento*. Quito, Pichincha, Ecuador: LEXISFINDER.
- [10]. Manrique, J. T. (11 de Junio de 2015). *Teoría del Abuso de Derecho*. Obtenido de derechoecuador.com: <https://www.derechoecuador.com/-teoria-del-abuso-del-derecho>
- [11]. Monforte, J. D. (13 de Abril de 2018). *Legaltoday*. Obtenido de Acaso laboral: <http://www.legaltoday.com/practica-juridica/social-laboral/laboral/el-juicio-por-acoso-laboral-y-su-prueba>

- [12]. Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. (2018). *Estudios Económicos de la OCDE*. San José: OCDE.