



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIA SOCIALES Y
POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO**

TEMA:

**Análisis jurídico sobre la aplicación de las normativas del
acoso laboral a partir de la promulgación de la ley orgánica
reformatoria de la ley orgánica del servicio público y al
código del trabajo para prevenir el acoso laboral**

AUTORA:

González Andrade, María Rosa

**Trabajo de titulación previo a la obtención del grado de
ABOGADA DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS DE LA
REPÚBLICA DEL ECUADOR**

TUTOR:

García Auz, José Miguel

Guayaquil, Ecuador

10 de septiembre del 2018



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

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

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo de titulación, fue realizado en su totalidad por **González Andrade, María Rosa**, como requerimiento para la obtención del Título de **Abogada de los tribunales y juzgados de la república del Ecuador**.

TUTOR

f. _____
García Auz, José Miguel

DIRECTORA DE LA CARRERA

f. _____
Lynch Fernández, María Isabel

Guayaquil, 10 de septiembre del 2018



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y
POLÍTICAS**

CARRERA DE DERECHO

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, **GONZÁLEZ ANDRADE, MARÍA ROSA**

DECLARO QUE:

El Trabajo de Titulación, **Análisis jurídico sobre la aplicación de las normativas del acoso laboral a partir de la promulgación de la ley orgánica reformativa de la ley orgánica del servicio público y al código del trabajo para prevenir el acoso laboral** previo a la obtención del Título de **Abogada de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador**, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

Guayaquil, 10 de septiembre del 2018

LA AUTORA

f. _____
González Andrade, María Rosa



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y
POLÍTICAS**

CARRERA DE DERECHO

AUTORIZACIÓN

Yo, **González Andrade, María Rosa**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, **Análisis jurídico sobre la aplicación de las normativas del acoso laboral a partir de la promulgación de la ley orgánica reformatoria de la ley orgánica del servicio público y al código del trabajo para prevenir el acoso laboral**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, 10 de septiembre del 2018

LA AUTORA:

f. _____
González Andrade, María Rosa

URKUND

Documento [TESIS MARÍA ROSA GONZÁLEZ ANDRADE.doc](#) (D41052497)

Presentado 2018-08-30 09:13 (-05:00)

Presentado por maritzareynosodewright@gmail.com

Recibido maritza.reynoso.ucsg@analysis.orkund.com

Mensaje Tesis Maria Rosa Gonzalez [Mostrar el mensaje completo](#)

0% de estas 15 páginas, se componen de texto presente en 0 fuentes.

Lista de fuentes Bloques

+	Categoría	Enlace/nombre de archivo	
+	Fuentes alternativas		
+	Fuentes no usadas		

0 Advertencias. Reiniciar Exportar Compartir

TUTOR

LA AUTORA:

f. _____
García Auz, José Miguel

f. _____
González Andrade, María Rosa

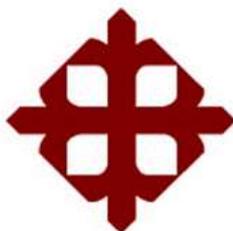
DEDICATORIA

A mis padres, Kléber y Lorena, por su amor incondicional.

A mis hermanas, Lorena y Laura, por su apoyo constante.

A mi tía Norma, sin ti no lo hubiese logrado.

Para ellos, todo.



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y
POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO**

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

f. _____

Lynch Fernández, María Isabel
DIRECTORA DE CARRERA

f. _____

Reynoso Gaute, Maritza Ginette
COORDINADORA DEL ÁREA

f. _____

Navarrete Luque, Corina Elena
OPONENTE



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

Facultad: Jurisprudencia
Carrera: Derecho
Periodo: UTE A-2018
Fecha: 10 de septiembre de 2018

ACTA DE INFORME FINAL

El abajo firmante, docente tutor del Trabajo de Titulación denominado **“ANÁLISIS JURÍDICO SOBRE LA APLICACIÓN DE LAS NORMATIVAS DEL ACOSO LABORAL A PARTIR DE LA PROMULGACIÓN DE LA LEY ORGÁNICA REFORMATORIA DE LA LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO Y AL CÓDIGO DEL TRABAJO PARA PREVENIR EL ACOSO LABORAL”**, elaborado por la estudiante **MARÍA ROSA GONZÁLEZ ANDRADE**, certifica que durante el proceso de acompañamiento dicha estudiante ha obtenido la calificación de **10 (DIEZ)**, lo cual la califica como **APTA PARA LA SUSTENTACIÓN**.

Ab. José Miguel García Auz, Mgs.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	2
2. CAPÍTULO I.....	3
2.1. MARCO HISTÓRICO	3
2.1.1. ANTECEDENTES HISTÓRICOS	3
2.2. MARCO TEÓRICO	5
2.2.1. DEFINICIONES.....	5
2.2.2. ELEMENTOS	7
2.2.3. PARTES	9
2.2.4. TIPOS DE ACOSO LABORAL	10
3. CAPÍTULO II.....	11
3.1. ANÁLISIS A LA LEY ORGÁNICA REFORMATORIAA LA LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO Y AL CÓDIGO DE TRABAJO PARA PREVENIR EL ACOSO LABORAL	11
3.2. PROCEDIMIENTO ANTE EL MINISTERIO DE TRABAJO	17
4. CONCLUSIONES	19
5. RECOMENDACIONES.....	20
REFERENCIAS	21

RESUMEN

El acoso laboral, también denominado *mobbing* por la doctrina extranjera, no es sino una conducta reprochable, que a su vez forma parte del desarrollo de los derechos laborales, como el de mantener un ambiente laboral propicio para el desarrollo de las labores, y de aquellos supuestos normativos que prohíben el cometimiento de ciertos actos. La institución del acoso laboral como parte específica del derecho al trabajo no es realmente una figura novísima, como si lo es dentro de nuestro ordenamiento jurídico, el acoso laboral tiene décadas de investigación doctrinaria; especialmente por ser producto de las asimetrías propias de las relaciones laborales, esto es, las estructuras jerárquicas, que sin el control necesario pueden derivar en abusos de la condición o poder factico sobre los empleados. Aquella información y contenido certero del acoso, y la forma en la que opera en las relaciones labores, será presentada al análisis en el presente trabajo académico, contrastando lo teórico de la norma con la aplicación de la misma a través de los órganos estatales, específicamente sobre las relaciones laborales privadas y las disposiciones del Código de Trabajo.

Palabras Claves: *Acoso laboral, Mobbing, Código de Trabajo, Relación laboral, Ministerio de trabajo.*

ABSTRACT

Workplace harassment, also known as mobbing by foreign doctrine, is nothing but a reprehensible behavior, but at the same time dealing with it is part of the development of labor rights, such as maintaining a favorable working environment and those normative assumptions that prohibit the committing of certain acts. The institution of workplace harassment policy as a specific part of the right to work is not really a new concept, as it is within our legal system, workplace harassment has decades of doctrinal research; especially as a result of the asymmetries inherent in labor relations, that is, hierarchical structures, which without the necessary control can lead to the abuse of the employees in their working conditions by their superiors. Information about and content of workplace harassment law, and the way in which the labor relations operate, will be presented in the analysis of this academic paper, contrasting the theoretical implementation of the law with the actual application of it through the organs of the State, specifically on private labor relations and the provisions of the Labor Code.

Key Words: *Workplace Harassment, Mobbing, Labor Code, Ministry of Labor, Labor Relation*

1. INTRODUCCIÓN

La ley y la Constitución de la República del Ecuador están basados en una tendencia neo constitucionalista. Esta tendencia jurídica pretende a su vez que, bajo el esquema protector de la Constitución, la Carta magna no sirva únicamente sobre la estructuración orgánica del Estado, sino por superior a aquello, la parte dogmática enriquezca el conjunto o catálogo de derechos que benefician a los ciudadanos según en la forma que prescriba el cuerpo normativo. Ahora bien, de entre aquellos derechos que protege, sin reserva alguna, están: la integridad física y emocional de las personas; el derecho a desarrollar las labores en ambientes adecuados; y, garantizar por parte del estado la no discriminación; más allá de las que previamente la ley ya consideraba como supuestos jurídicos de cumplimiento de derechos y del orden social.

Bajo la realidad de un mundo globalizado y en constante desarrollo, no podemos olvidarnos de la parte más importante de la sociedad, el elemento subjetivo de aquella, es decir, las personas que, por delante del capital, merecen ser reconocidas y protegidas por la ley como principal elemento y propósito del desarrollo económico. Lo que se traduce a su vez por parte del Estado en la obligación de establecer normas tanto sustantivas como adjetivas que permitan hacer valer o respetar los derechos, antes mencionados, que pretende garantizar el Estado.

A partir aquello, de entre las tantas instituciones del Derecho Laboral, encontramos la del Acoso Laboral, que supone una conducta no deseada dentro de la relación laboral; figura que puede degenerar en problemas psicológicos o incluso físicos sobre las víctimas del mismo. Este, además ha sido un problema constante en las sociedades, no sólo la actual sino de la historia misma, sobre los abusos que pueden cometerse por el hecho de haber entablado una relación laboral.

Interesante resulta además que, aunque suene poco razonable, recién pocos meses antes de la elaboración de este trabajo investigativo se haya

expedido una normativa que incluye al Acoso Laboral dentro de la normativa ecuatoriana de manera expresa. Por lo que, a partir de la reciente y vigente inclusión de esta figura, realizaremos un análisis exhaustivo, no solo de la norma que incluyó la institución del Acoso laboral dentro de nuestra normativa, sino sobre el desarrollo jurídico doctrinario que reposa detrás de esta institución.

2. CAPÍTULO I

2.1. MARCO HISTÓRICO

2.1.1. ANTECEDENTES HISTÓRICOS

El acoso laboral si bien es cierto, desde el presente trabajo investigativo, se lo analiza desde una visión jurídica, por, sobre todo, debemos entender que tal figura no proviene específicamente del estudio del Derecho o desde las ciencias jurídicas, sino que proviene desde las ciencias médicas, como lo es la psicología, y desde las ciencias sociales, como la sociología. Aquello debido a que, por sobre el estudio jurídico que posterior al desarrollo psicológico se desarrolló, existe una implicación a nivel psíquico del comportamiento humano que degenera en el acoso.

Aunque el acoso laboral desde su práctica, siempre ha estado presente en la sociedad, a riesgo de poder caer en un vicio argumentativo o una falacia, debo mencionar que, desde mi consideración, el acoso en todas sus formas ha estado vigente en el comportamiento humano desde los tiempos iniciales como humanos, y especie gregaria, sin embargo, desde el ámbito de la científicidad es necesario y pertinente encontrar un origen académico para el acoso laboral.

Es así que, el primer acercamiento que tenemos de la figura del acoso laboral corresponde al antecedente, y el porqué de su denominación en inglés, *mobbing*. En el año de 1990 se realizó el Congreso de Hamburgo sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo, en el cual, el psicólogo Heinz Leymann, de procedencia alemana, acuñó por primera vez, dentro del ámbito académico, el término *mobbing*, previamente mencionado en su libro

mobbing la persécution au travail, que corresponde al uso del verbo en inglés *to mob*, que se puede traducir casi literalmente como acosar.

De tal manera Leymann define al *mobbing* desde su perspectiva psicológica como: “El encadenamiento a lo largo de un periodo de tiempo bastante corto de intentos o acciones hostiles consumadas, expresadas o manifestadas por una o varias personas hacia una tercera: el objetivo”. (Leymann, 1986)

Desde un punto de vista psicológico este tema tuvo un desarrollo sustentable. Sin embargo, esto no quedó estancado en un tema sólo psicológico, a partir de tal momento diversas ramas de las ciencias sociales se encargaron de desarrollar tal figura. Para nuestro entendimiento, la Organización Internacional del Trabajo a través de una serie de artículos sobre la violencia en el trabajo, en la educación obrera correspondientes a los años 2003-2004, específicamente del número 133, por medio de un grupo de expertos, expuso al mundo, a través de sus medios, los problemas y la necesidad de controlar tales comportamientos.

En la parte pertinente al Derecho ecuatoriano debemos mencionar que, hasta el 9 de noviembre del año 2017, no existía regulación expresa sobre el acoso laboral en la normativa nacional. Esto a pesar de que la propia norma suprema establecía como un derecho del trabajador, el poder desarrollar sus actividades laborales en un ambiente adecuado que garantice su bienestar, en el artículo siguiente que reza: “Art. 326.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios: (...) 5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.” (Asamblea, 2008)

Sin embargo, debemos mencionar que, el Código de trabajo contenía disposiciones normativas como aquella que establece que el empleador debe tratar con la debida consideración a sus trabajadores, de manera específica sobre el no inferirles maltrato, ya sea de obra o de palabra; lo dicho reflejado en el siguiente artículo que reza: “Art. 45. – Obligaciones del empleador. – Son obligaciones del empleador: (...) 13. Tratar a los trabajadores con la debida consideración, no infiriéndoles maltratos de

palabra o de obra;” (Congreso, 2018). Esta disposición evidentemente no respondía a la dimensión sobre la que puede desarrollarse el acoso laboral.

De tal manera que, no es sino a través de la asamblea nacional que aprobó el proyecto de Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código de Trabajo para Prevenir el Acoso Laboral, que esta institución cobra vida jurídica, y se vuelve, en teoría aplicable; cuestión que será analizada en el segundo capítulo de este trabajo investigativo, por cuanto no sólo es necesario normas sustantivas, sino adjetivas que permitan la ejecución de las primeras en cuestión.

Cabe recalcar además que, hasta el momento de la realización del presente trabajo investigativo, desde la Organización Internacional del Trabajo no existe decisión de vinculante cumplimiento para el estado ecuatoriano en razón al Acoso Laboral.

2.2. MARCO TEÓRICO

2.2.1. DEFINICIONES

La palabra acoso, etimológicamente proviene del griego *epikeimai* que se traduce como imponer, o pretender algo con insistencia totalmente inoportuna y constante.

A partir de la definición presentada por Heinz Leymann, mencionada en el primer subtema correspondiente a los rasgos psicológicos de *mobbing*, algunos doctrinarios han establecido sus propios conceptos sobre el acoso laboral, de tal suerte que:

Desde el diccionario de la Real Academia de la Lengua Española se establece en primer término, la definición del verbo acosar; que corresponde para el estudio pertinente: “1. Tr. Perseguir, sin darle tregua ni reposo a un animal o a una persona. 3. Tr. Apremiar de forma insistente a alguien con molestias o requerimientos”. (Real Academia de la Lengua Española, 2018)

Llegando a ser más específica, la Real Academia de la Lengua Española establece una definición, en concreto, del tema principal de la investigación, refiriéndose de tal modo: “Acoso laboral. 1. M. Practica ejercida en el ámbito

del trabajo y consiste en someter a un empleado a presión psicológica para provocar su marginación”. (Real Academia de la Lengua Española, 2018)

Fernando Andrade Barrera, en su diccionario y guía en legislación laboral expone el siguiente concepto de acoso laboral:

Violencia psicológica sistemática que una persona, o un grupo de personas, ejercen sobre otra u otras en el sitio de trabajo. Violencia que busca quebrar a la víctima en su moral, su autoestima, su dignidad para que tarde o temprano abandone su lugar de trabajo o cometa errores de magnitud en su desempeño, mismos que le acarreen respuestas premeditadas por los acosadores, quienes lo enfrentaran a los rigores de la ley o las intemperancias y prepotencias propias de los acosadores, que como fin tienen salir de un trabajador o de un grupo de ellos. (Andrade, 2009)

Para el abogado Zamy Jiménez el acoso laboral “es una serie de actos practicados, en la mayoría de los casos, por el empleador o sus representantes que buscan aniquilar psicológicamente al trabajador para que éste abandone en forma definitiva su puesto de trabajo”. (Jimenez, 2014)

Una vez realizada la definición doctrinaria con sus respectivos elementos y partes involucradas, debemos aterrizar tal búsqueda de definición a la misma propuesta por nuestro ordenamiento jurídico normativo, la cual, en el ámbito del código del trabajo, se expone en el artículo cuatro de la Ley Orgánica Reformativa de la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo para Prevenir el Acoso Laboral, que reza:

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

“Definición de acoso laboral: debe entenderse por acoso laboral todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada, y potencialmente lesivo, cometido en el lugar de trabajo o en cualquier momento en contra de una de las partes de la relación laboral o entre trabajadores, que tenga como resultado para la persona afectada su menoscabo, maltrato, humillación, o bien que

amenace o perjudique su situación laboral. El acoso podrá considerarse como una actuación discriminatoria cuando sea motivado por una de las razones enumeradas en el artículo 11.2 de la Constitución de la República, incluyendo la filiación sindical y gremial.

Las conductas que se denuncien Acoso laboral serán valoradas por la autoridad de trabajo, según las circunstancias del caso, y la gravedad de las conductas denunciadas. La autoridad competente apreciará las circunstancias de acuerdo a la capacidad de estas de someter a un trabajador a presión para provocar su marginación, renuncia o abandono de su puesto de trabajo” (Asamblea, Ley Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público al Código del Trabajo para Prevenir el Acoso Laboral, 2017).

Esta definición normativa, expuesta en nuestro ordenamiento jurídico, conlleva numerosos puntos de debate y de análisis que discutiremos posteriormente en el segundo capítulo de este trabajo investigativo.

2.2.2. ELEMENTOS

Es menester a través de las diversas definiciones establecer una, elementalmente plausible, entendiendo aquello como la que reúne la mayor cantidad de elementos similares entre las conceptualizaciones de los letrados especialistas en la materia, por lo que, según Iris Pastor Olivares, se pueden desprender del concepto de Leymann los siguientes elementos: “la violencia o maltrato psicológico, el comportamiento persistente, sistemático y reiterado en el tiempo, la voluntad de dañar personalmente a la víctima, la obtención de un resultado y la conducta directamente vinculada con el trabajo”. (Pastor, 2017)

Ahora bien, para una mejor comprensión de la figura del acoso laboral procederé a realizar una explicación de cada elemento de la definición propuesta.

- El primero de los elementos es la violencia o maltrato psicológico. Evidentemente el maltrato puede darse de diversas formas, entre una de ellas es el comportamiento agresivo que ataca a la psiquis del

acosado, el cual es la raíz de un ambiente laboral tenso. También puede existir sobre el acosado, que por lo general está en condición de subordinado, una serie de conductas por parte del acosador que sobrelleven la vulneración de los derechos laborales. Según los doctrinarios “la conducta agresora puede ser explícita o implícita, ya que podrá producirse mediante acciones (burlas, amenazas, críticas...) como mediante omisiones (aislamiento social y laboral, rechazo, menosprecio...), pues no debe olvidarse que una de las formas más efectivas del acoso, es hacer el vacío a la víctima” (Carbonel, Gimeno, & Mejia, 2008). Ahora bien, esto último es importante, debido a que nos deja entrever que no solo el maltrato es ocasionado por el acto, sino por la omisión, como símil, una perspectiva muy similar encontramos en el derecho penal, en una suerte de definir al delito como una conducta, pues este supone a la acción y a la omisión, conforme resulta el acoso en el derecho laboral, producto de acciones u omisiones del acosar. Sin embargo, también pueden existir maltratos físicos de no gran impacto sobre el acosado por parte del acosador. Por lo que, no debemos subsumir al *mobbing* o acoso laboral únicamente como un acoso psicológico o moral.

- El segundo elemento corresponde al comportamiento repetido y frecuente en el tiempo. Esto debido a que un comportamiento aislado, que no se repite, aun siendo de mayor gravedad que pequeños comportamientos abusivos, no responden a la realidad del acoso laboral, pues este supone que sea reiterado en el tiempo, múltiples conductas que degeneren en la vulneración de la psiquis del acosado.
- El tercer elemento corresponde al empeño de causar daño al acosado personalmente. El acosador laboral debe, mediante sus conductas buscar el daño de la víctima, esto es, volver el ambiente laboral de referida persona acosada hostil y degradante, siempre y cuando el objetivo del agresor acosador sea acosar al trabajador; como menciona Iris Pastor a suerte de ejemplo “Un trabajador puede sentirse acosado porque tiene cambios de horario frecuentes, realiza numerosas horas extraordinarias o tiene un volumen elevado de trabajo, entre otros aspectos. Sin embargo, estas situaciones no son

calificables como acoso si la finalidad no es el daño del trabajador”. (Pastor, 2017)

- El cuarto elemento corresponde a la búsqueda por parte del acosador-agresor de que el daño que perpetra al acosado laboralmente genere el resultado ya sea de carácter físico o psicológico. Esto a su vez puede interpretarse de tal manera que, aunque el acosador exponga todos sus esfuerzos para causar daño, la víctima del acoso laboral no obtenga a su vez el daño esperado, de tal manera que, aun no habiendo el resultado del daño pueda catalogarse como acoso laboral sólo con la mera intención de buscar un resultado dañino por parte del acosador-agresor.
- El quinto y último elemento es, podemos creer, el más importante del acoso laboral, el mismo que permite que sea precisamente laboral, y corresponde a que la conducta agresora por parte del acosador sea precisamente en el giro de la relación laboral. Esto es lo que lo diferencia de otros tipos de acoso, como el sexual, por ejemplo. Los doctrinarios del tema exponen que el acoso laboral “debe ser cometido por miembros de la propia empresa o por personas que dependan funcionalmente de la empresa –aunque provengan de otra entidad”. (Carbonel, Gimeno, & Mejia, 2008)

2.2.3. PARTES

A decir de las partes que intervienen en el acoso laboral debemos mencionar que en ella por lo general intervienen tanto o en similar manera que las partes que intervienen en la relación laboral, es decir, empleadores y trabajadores. A su vez, dependiendo del tipo de acoso, el acosador puede ser el trabajador o el empleador, y viceversa. Por lo que, bajo este supuesto, expondremos en todo caso, las definiciones del empleado y el empleador en la doctrina, de tal manera que:

“Trabajador es el genérico que identifica a la persona que vende su fuerza de trabajo ciertas características y dependiendo de la naturaleza de su actividad puede ser un empleado cuando realiza tareas predominantemente desarrolladas en una oficina con prestaciones esencialmente naturales o

puede ser un obrero cuando la actividad consiste en la prestación de una tarea fundamentalmente física sin gran desarrollo intelectual.” (Andrade, 2009)

Mientras que el empleador, por parte del diccionario de la Real Academia de la Lengua española, es: “1. M. y F. Persona que emplea trabajadores.” Por lo que simplemente debe uno de los dos, o la persona encargada o la que cumpla la función de subordinado, configurarse dentro de los presupuestos de la definición de Acoso Laboral para convertirse ya sea en acosado, o acosador.

Debemos recalcar que a pesar de que la palabra trabajador es muy amplia, el Acoso Laboral solo puede darse en una relación de dependencia, puesto que existe la subordinación y la jerarquía. Conforme al quinto elemento de entre los mencionados en subtemas analizados anteriormente, correspondiente a la efectiva relación laboral.

2.2.4. TIPOS DE ACOSO LABORAL

A decir de la abogada Paulina Ortiz existen diversos tipos de acoso laboral, de entre estos, destaca la división aquella en la que se responde a un criterio correspondiente a los sujetos que realizan el acoso y su importe jerárquico en la relación laboral, de tal manera que según la mencionada, existen: “*Mobbing* horizontal.- (...) aquí el acosador y la víctima han de estar en el mismo nivel profesional o jerárquico, donde se producen aquella de refuerzo a un trabajador, ya sea por falta de cumplimiento de normas, enemistades, con la idea de atacar al más débil.” (Ortiz, 2017, pág. 5). Además de aquel, menciona la existencia de un acoso laboral vertical, respondiendo hacia un orden ascendente o descendente, sobre esto la abogada Ortiz menciona: “(...) El *mobbing* ascendente es aquel donde el empleado es atacado por uno o varios subordinados de niveles inferiores, mientras que el descendente ocurre cuando el empleado de niveles jerárquicos inferiores recibe acoso psicológico de igual forma por uno o varios empleados de niveles superiores.” (Ortiz, 2017)

De tal manera que lo que se ve reflejada en esta división de tipos es el origen de la jerarquía que corresponde a la del acosador y de igual forma, la misma revisión de jerarquía laboral sobre el acosado.

3. CAPÍTULO II

3.1. ANÁLISIS A LA LEY ORGÁNICA REFORMATORIA A LA LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO Y AL CÓDIGO DE TRABAJO PARA PREVENIR EL ACOSO LABORAL

La Asamblea Nacional de la República del Ecuador discutió y aprobó el proyecto de la referida ley. Los debates acerca de la misma se realizaron: el primer debate el 8 de junio de 2017; mientras que, el segundo debate se realizó el 15 y 22 de agosto de 2017; y finalmente se pronunció sobre la objeción parcial del Presidente el 19 de octubre de 2017.

El órgano legislativo en el Ecuador, representado por la Asamblea Nacional, a través del Oficio No. SAN-2017-1393 dirigido al director del Registro Oficial, Ing. Hugo Del Pozo Barrezueta, dispone el oficio en el cual certifica que se discutió y aprobó el Proyecto de Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código de Trabajo Para Prevenir el Acoso Laboral. Esto posterior a la sesión en el que el Pleno de la Asamblea Nacional conoció y se pronunció sobre la objeción parcial presentada por el Presidente Constitucional de la República del Ecuador, el licenciado Lenin Moreno Garcés.

Finalmente es publicada la Ley Reformatoria en el Suplemento del Registro Oficial No. 116, del día jueves 9 de noviembre del 2017, conforme Disposición Final, de la referida Ley, las disposiciones de aquella entrarían en vigencia a partir de su publicación en el Registro Oficial.

Dando fiel cumplimiento a las normas constitucionales que prescriben:

“Art. 132. – La Asamblea Nacional aprobara como leyes las normas generales de interés común (...) 1. Regular el ejercicio de los derechos y garantías constitucionales. (...)” (Constitución del Ecuador, 2008).

Evidentemente el Acoso Laboral era una realidad social no regulada de la manera en la que su especificidad lo requiere, por lo que podemos catalogarla de interés común.

“Art. 133. – Las leyes serán orgánicas y ordinarias. Serán leyes orgánicas: (...) 2. Las que regulen el ejercicio de los derechos y garantías constitucionales. (...)”. (Asamblea, Constitución de la República del Ecuador, 2008). En este caso regula el ejercicio de los derechos laborales, especialmente los del artículo 326 #5 de la constitución, que en el desarrollo del primer capítulo del presente trabajo investigativo fue debidamente mencionado.

“Art. 136. – Los proyectos de ley deberán referirse a una sola materia (...)” (Asamblea, Constitución de la República del Ecuador, 2008). La materia en este caso es referente a lo laboral, específicamente sobre el Acoso Laboral, por lo que el precepto constitucional se cumple.

“Art. 137. – El proyecto de ley será sometido a dos debates. (...)”. (Asamblea, Constitución de la República del Ecuador, 2008). Conforme al primer párrafo de este capítulo se detalló que el tema fue discutido en dos debates en la asamblea, dentro de los términos previstos por la ley.

Ahora bien, realizado una vez el análisis sobre el procedimiento legislativo, que como observamos se cumple, por las normas constitucionales antes citadas, entramos en la materia sustantiva contenida dentro de la Ley Reformativa. El análisis se realizará enfocado específicamente sobre las disposiciones o artículos que se agregan directamente referentes al Código de Trabajo, el mismo que conforme a su texto regula las relaciones entre empleadores y trabajadores, entendiéndose aquello como los que forman parte de las relaciones privadas comerciales.

La exposición de motivos por donde empieza la Ley a analizarse, comienza bajo el pretexto constitucional que ampara la misma; para ello, menciona los artículos: 66 numeral 3, artículo 326 numeral 5, artículo 3, y artículo 11 numeral 2. Todos aquellos con base en los preceptos de no discriminación.

Menciona Roxana Arroyo que; “(...) el contenido moderno de la discriminación se elabora partiendo del significado negativo y peyorativo, o sea, se construye con la prohibición de las distinciones que son irrelevantes, arbitrarias, no razonables, injustas, dirigidas a la negación del goce, disfrute y tutela de los derechos de grupos o personas”. (Arroyo, 2010). A decir de aquello, los derechos que se ven afectados por el Acoso Laboral son múltiples, pero definitivamente, el derecho a no ser discriminado es uno de los que toma más relevancia, partiendo desde el concepto de que todos debemos ser tratados como iguales ante los similares; por lo que, por el concepto propio del Acoso laboral, entendemos que a través del acoso propiamente dicho alguien ve afectada su psiquis precisamente por denotar que se le da un trato diferente que al resto y sobre todo peyorativo.

Subsecuente a aquello menciona que el Acoso Laboral era una institución no reglada por el Código de Trabajo, ni ninguna ley similar, y que las disposiciones que propugnaban la igualdad de trato, o el ambiente laboral propicio eran insuficientes para el correcto desempeño de las herramientas legales que permitan hacer valer los derechos constitucionales antes mencionados.

A partir del capítulo segundo de la Ley Orgánica Reforma a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código de Trabajo Para Prevenir el Acoso Laboral, comienzan a incluirse normas específicamente sobre el código de trabajo; sobre ellas se hará revisión artículo por artículo, subsecuentemente fueron agregados hacia el código de trabajo.

El primer artículo referente a las disposiciones del Acoso Laboral en el Código de Trabajo, reza:

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

“Definición de acoso laboral: debe entenderse por acoso laboral todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada, y potencialmente lesivo, cometido en el lugar de trabajo o en cualquier momento en contra de una de las partes de la relación laboral o entre trabajadores, que tenga como resultado para

la persona afectada su menoscabo, maltrato, humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral. El acoso podrá considerarse como una actuación discriminatoria cuando sea motivado por una de las razones enumeradas en el artículo 11.2 de la Constitución de la República, incluyendo la filiación sindical y gremial.

Las conductas que se denuncien Acoso laboral serán valoradas por la autoridad de trabajo, según las circunstancias del caso, y la gravedad de las conductas denunciadas. La autoridad competente apreciará las circunstancias de acuerdo a la capacidad de estas de someter a un trabajador a presión para provocar su marginación, renuncia o abandono de su puesto de trabajo” (Asamblea, Ley Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público al Código del Trabajo para Prevenir el Acoso Laboral, 2017)

Ésta se instituye como una norma que define el concepto de Acoso Laboral, por lo que lo delimita para nuestro sistema jurídico; a partir de este punto de vista, encuadra un accionar típico, desde el cual se presentan parámetros a valorar, incluso determina al sujeto que está encargado de velar por los derechos y el bienestar de las víctimas del acoso.

Ahora bien, el primer elemento que podemos sustraer desde la definición normativa del Acoso Laboral es que corresponde como “(...) todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada” esto es, como se mencionó en el capítulo de las definiciones. El maltrato puede darse de diversas formas, una de ellas es el comportamiento agresivo que ataca a la psiquis del acosado, el cual es la raíz de un ambiente laboral tenso. Se menciona como comportamiento, y no como acción, puesto que tiene por objetivo abarcar a la omisión tanto como a la acción, ya que no sólo el acto de atacar la dignidad de la persona viene, por ejemplo, de insultarlo o criticarlo por una discapacidad física, sino que puede originarse desde la separación del resto de compañeros de trabajo injustificadamente por los motivos antes señalados, verbi gratia, la discapacidad física.

En la frase extraída del artículo no sólo se habla del comportamiento, sino de la forma reiterada con la que debe realizarse tal acción u omisión, debido a que una conducta separada o distinta, del común desenvolvimiento de la relación laboral, aunque esta sea aún más grave que, podemos decir, los demás comportamientos mucho menos abusivos, no responden a la realidad del acoso laboral, pues este supone que sea reiterado en el tiempo, que se den en más de una ocasión las conductas que degeneren en la vulneración de la psiquis del acosado.

El artículo además no establece, por decirlo de manera simple, una especie de territorialidad y o temporalidad, en razón a dónde y cuándo se comete el acoso. Aunque mantenga la palabra laboral para su especificidad, este puede darse tanto en el lugar de trabajo, como en cualquier otro momento donde se realice la conducta correspondiente al acoso; por ejemplo, en el caso de que una persona que trabaje en relación de dependencia como chofer y este sufra de acoso laboral por parte de su empleador, pero el acoso sólo se diera fuera del vehículo, por el simple hecho de estar en otro lugar o tal vez en un momento fuera de las horas de trabajo, resulta evidente que la conducta que le sobreponen no deja de ser dañosa a la psiquis de trabajador. Sin embargo, como el acoso supone una conducta típica recogida por la ley, es adecuado que se especifiquen hasta los detalles evidentes, en son de evitar suspicacias por quienes pretendan huir de la norma.

El elemento del daño es otro a tratar dentro del referido artículo, pues se establece que no sólo el perjuicio efectivo es condenable, sino la mera amenaza del mismo es causal suficiente como para que opere el acoso laboral, sin embargo, este daño o amenaza de daño, desde mi punto de vista, no debe constituirse como acoso cualquier exigencia laboral, como laborar más horas complementarias o una mayor carga de trabajo, sino las que busquen dañar la psiquis o el ambiente laboral. Ahora bien, el propio artículo, nos presenta, bajo la premisa de que pueden constituirse como acoso las circunstancias previstas en el artículo 11.2 de la Constitución de la República del Ecuador, el mismo que reza:

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

2. Todas las personas son iguales y gozaran de los mismos derechos, deberes y oportunidades.

Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionara toda forma de discriminación.

El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad. (Asamblea, Constitución de la República del Ecuador, 2008)

Estas causas, que únicamente se refieren a una lista no taxativa de casos de discriminación, por cuanto, especifica el enunciado constitucional que ninguna distinción personal o colectiva debe tener por objeto anular el ejercicio de los derechos de una persona. En el caso del acoso laboral, el derecho vulnerado es el de desarrollar sus labores en un ambiente laboral adecuado y propicio.

El segundo párrafo del artículo analizado nos menciona que los problemas que los empleadores, o trabajadores tengan en relación al acoso laboral serán resueltos por la autoridad competente; según el Código de Trabajo ecuatoriano es autoridad competente: “Art. 538. – Autoridades y organismos. – Para el cumplimiento de las normas de este Código funcionaran en la República: 1. El Ministerio de Trabajo;”. (Congreso, 2018) Ante quien se elevan las denuncias del caso.

3.2. PROCEDIMIENTO ANTE EL MINISTERIO DE TRABAJO

El artículo 8 de la Ley Orgánica Reforma a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código de Trabajo Para Prevenir el Acoso Laboral, prescribe que:

Art. 8. En el artículo 172, al final del numeral 6, elimínese: “y”; al final del numeral 7, sustitúyase el punto final “.”, por “; y” y añádase un numeral 8, que dirá:

“Por el cometimiento de acoso laboral, ya sea de manera individual o coordinada con otros individuos, hacia un compañero o compañera de trabajo, hacia el empleador o empleadora o hacia un subordinado o subordinada en la empresa.

Previa a la petición del visto bueno procederá la apertura de una conciliación que presidirá la autoridad laboral competente, en la que serán oídos, además del interesado, los representantes de los trabajadores y el empleador o quien le represente”. (Asamblea, Ley Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público al Código del Trabajo para Prevenir el Acoso Laboral, 2017)

En ese artículo del Código de Trabajo que se agregó el citado numeral, se contienen las causas por las que el empleador puede dar por terminado el contrato de trabajo previo visto bueno. Por el mismo motivo, el artículo 9 de la Ley Reformatoria agregó la misma causal del acoso laboral como motivo para dar por terminada la relación laboral, en este caso por el trabajador, sin embargo, éste, además de que sea previa solicitud de visto bueno, deberá contener una etapa de conciliación obligatoria.

Las referidas solicitudes de visto bueno se llevan a cabo al tenor de lo dispuesto por el artículo 621 del código de trabajo que reza:

Art. 621.- Solicitud de visto bueno. - El inspector que reciba una solicitud tendiente a dar por terminado un contrato de trabajo por alguno de los motivos determinados en los artículos 172 y 173 de este Código, notificará al interesado dentro de veinticuatro horas,

concediéndole dos días para que conteste. Con la contestación, o en rebeldía, procederá a investigar el fundamento de la solicitud y dictará su resolución dentro del tercer día, otorgando o negando el visto bueno. En la resolución deberán constar los datos y motivos en que se funde. (Congreso Nacional de la Republica del Ecuador, 2018)

Este procedimiento se solicita bajo el patrocinio de un abogado, la mencionada resolución del inspector de trabajo no quita el derecho de acudir ante el Juez de trabajo, esto en virtud del artículo 183, que reza:

Art. 183.- Calificación del visto bueno. - En los casos contemplados en los artículos 172 y 173 de este Código, las causas aducidas para la terminación del contrato, deberán ser calificadas por el inspector del trabajo, quien concederá o negará su visto bueno a la causa alegada por el peticionario, ciñéndose a lo prescrito en el capítulo "Del Procedimiento".

La resolución del inspector no quita el derecho de acudir ante el Juez del Trabajo, pues, sólo tendrá valor de informe que se lo apreciará con criterio judicial, en relación con las pruebas rendidas en el juicio. (Congreso Nacional de la Republica del Ecuador, 2018)

En razón al procedimiento que se debe seguir en cuanto a la denuncia de acoso laboral, mismo que es causal de terminación del contrato laboral tanto para el trabajador como para el empleador, debemos mencionar que aquel sólo tiene valor de informe, ya que se trata de un procedimiento administrativo. Recordando que el procedimiento puede ser reclamado también ante el Juez competente.

4. CONCLUSIONES

El acoso laboral es una institución que nuestra constitución de manera indirecta desde el 2008, que fue el año desde el que inicio su vigencia, reclamaba al estado ser regulada. El acoso laboral tampoco lo podemos considerar un comportamiento novísimo propio del mundo globalizado y competitivo, sino que, es un comportamiento habitual en el ser humano, y ha estado desde nuestros orígenes.

La ley Reformativa de la que se realizó la revisión a través de este trabajo investigativo, denotamos que en líneas generales es muy completa, definitivamente recoge argumentos y elementos que la doctrina citada a expuesto conforme a sus estudios, esto es importantísimo, especialmente para que la figura misma del acoso laboral no quede en la ineficacia de las normas jurídicas que la regulan.

Es cuestión de tiempo para demostrar el impacto social que esta medida traerá a nuestra sociedad, los trabajadores y los empleadores, no sólo deben usar la norma ya cuando está quebrantada, sino que, ésta como sus disposiciones mandan deben estar compuestas para que sirvan de prevención. Evitar el acoso laboral debe ser la principal medida que tanto la autoridad del trabajo, como los empleadores y trabajadores deben impulsar.

5. RECOMENDACIONES

El Acoso Laboral no puede quedar solo como una conducta que se castiga, sino que debe el Estado proponer medidas de obligatorio cumplimiento para los trabajadores y empleadores con el fin de referida conducta no se dé; esto requiere mayor control de los inspectores y los departamentos de relaciones laborales internos de las empresas.

La denuncia del acoso laboral puede convertirse una medida de abuso del derecho, si se la realiza sin fundamentos o prueba alguna, por tales motivos, La Autoridad del Trabajo debería establecer medidas sancionatorias ante el uso inadecuado deliberado de esta figura.

La autoridad laboral debe llevar un régimen estadístico de casos, modos y personas sobre las que se da el acoso laboral, esto es, en referencia a los elementos expuestos en este trabajo investigativo, con la finalidad que una vez identificados los problemas que más causen casos de acoso laboral, el Estado pueda establecer medidas efectivas por sobre casos en específicos, así, por ejemplo, si se identifica que ciertos grupos étnicos son desmerecidos para ciertas labores o por ciertas personas, el gobierno debería crear medidas, ya sea afirmativas o de cualquier clase, para evitar este tipo de acosos.

REFERENCIAS

- Andrade, F. (2009). *Derecho Laboral. Diccionario y Guía de la Legislación Ecuatoriana* (Primera ed., Vol. I). Cuenca, Ecuador: Fondo de Cultura Ecuatoriana.
- Arroyo, R. (2010). *Igualdad y no discriminación. El reto de la diversidad*. (D. Caicedo Tapia, & A. Porras Velazco, Edits.) Quito, Ecuador. Recuperado el 20 de 08 de 2018, de <http://www.uasb.edu.ec/documents/62017/1563136/5.+Igualdad+y+no+discriminaci%C3%B3n.pdf/93f766ea-3e92-4a85-ac52-d38966a690c3>
- Asamblea, N. (2008). Constitución del Ecuador. Quito, Ecuador: Registro Oficial.
- Asamblea, N. (9 de Noviembre de 2017). Ley Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público al Código del Trabajo para Prevenir el Acoso Laboral. Quito, Ecuador: Registro Oficial.
- Carbonel, E., Gimeno, M., & Mejías, A. (2008). *El acoso laboral, antes llamado mobbing. Un enfoque integrador de los aspectos pericial, psicologico, preventivo y juridico*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- Congreso, N. (2005). Código de Trabajo. Quito, Ecuador: Registro Oficial.
- Jimenez, Z. (2014). *El Acoso Laboral o Mobbing en el Área Comercial de las Empresas*. Quito, Ecuador: Universidad Central del Ecuador. Recuperado el 18 de agosto de 2018, de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/3954/1/T-UCE-0013-Ab-235.pdf>
- Leymann, H. (1986). *Mobbing, la persécution au travail*. Paris: SEUIL.
- Ortiz, D. (2017). Artículo Académico Teorico-Juridico sobre el Acoso Laboral en el Ecuador. Guayaquil, Ecuador: Universidad Católica Santiago de Guayaquil.
- Pastor, I. (2017). Tesis de Grado. *El Acoso Laboral, Fenomeno, antecedentes, consecuencias e implicaciones para su gestión*. Cuenca, España: Universidad de Castilla - La Mancha. Recuperado el 18 de agosto de 2018, de https://ruidera.uclm.es/xmlui/bitstream/handle/10578/15752/TFG_Pastor%20Olivares.pdf?sequence=4&isAllowed=y

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **González Andrade, María Rosa**, con C.C: # **1309635587** autora del trabajo de titulación: **Análisis jurídico sobre la aplicación de las normativas del acoso laboral a partir de la promulgación de la ley orgánica reformativa de la ley orgánica del servicio público y al código del trabajo para prevenir el acoso laboral**, previo a la obtención del título de **Abogada de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, **10 de septiembre del 2018.**

f. _____

Nombre: **González Andrade, María Rosa**

C.C: **1309635587**

REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA			
FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN			
TÍTULO Y SUBTÍTULO:	Análisis jurídico sobre la aplicación de las normativas del acoso laboral a partir de la promulgación de la ley orgánica reformativa de la ley orgánica del servicio público y al código del trabajo para prevenir el acoso laboral.		
AUTOR(ES)	María Rosa, González Andrade		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	José Miguel, García Auz		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales y Políticas		
CARRERA:	Carrera de Derecho		
TÍTULO OBTENIDO:	Abogada de los tribunales y juzgados de la República del Ecuador		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	10 de septiembre del 2018	No. DE PÁGINAS:	33
ÁREAS TEMÁTICAS:	Derecho Laboral, Derecho Constitucional.		
PALABRAS CLAVES/KEYWORDS:	Acoso laboral, Mobbing, Código de Trabajo, Relación laboral, Ministerio de trabajo.		
RESUMEN/ABSTRACT:	<p>El acoso laboral, también denominado <i>mobbing</i> por la doctrina extranjera, no es sino una conducta reprochable, que a su vez forma parte del desarrollo de los derechos laborales, como el de mantener un ambiente laboral propicio para el desarrollo de las labores, y de aquellos supuestos normativos que prohíben el cometimiento de ciertos actos. La institución del acoso laboral como parte específica del derecho al trabajo no es realmente una figura novísima, como si lo es dentro de nuestro ordenamiento jurídico, el acoso laboral tiene décadas de investigación doctrinaria; especialmente por ser producto de las asimetrías propias de las relaciones laborales, esto es, las estructuras jerárquicas, que sin el control necesario pueden derivar en abusos de la condición o poder factico sobre los empleados. Aquella información y contenido certero del acoso, y la forma en la que opera en las relaciones labores, será presentada al análisis en el presente trabajo académico, contrastando lo teórico de la norma con la aplicación de la misma a través de los órganos estatales, específicamente sobre las relaciones laborales privadas y las disposiciones del Código de Trabajo.</p>		
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
CONTACTO AUTOR/ES:	CON	Teléfono: +593-995748665	E-mail: mrgonzalezandrade@gmail.com
CONTACTO INSTITUCIÓN (COORDINADOR PROCESO UTE):::	CON LA DEL	Nombre: Reynoso Gaute, Maritza Ginette	
		Teléfono: +593-4-2687414	
		E-mail: maritzareynosodewright@gmail.com	
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA			
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):			
Nº. DE CLASIFICACIÓN:			
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):			