

UCUENCA

Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Políticas y Sociales
Maestría en Derecho Laboral y Seguridad Social, Segunda Cohorte.

La reparación integral de las mujeres víctimas de acoso laboral

Trabajo de titulación previo a la obtención del título de
Magíster en Derecho Laboral y Seguridad Social.

Autora:

María Paz Martínez Leguízamo

CI: 1720472198

Correo electrónico: pazimart234@hotmail.com

Directora:

Dra. Elsa Genoveva Guerra Rodríguez

CI: 1718245192

Cuenca- Ecuador

21 de octubre de 2022

Resumen

Esta investigación se fundamenta en las limitaciones normativas existentes en el derecho laboral relacionadas con la falta de disposiciones que regulen a cabalidad la figura jurídica del acoso laboral (mobbing), así como tampoco prevé los mecanismos de reparación integral de esta forma de violencia, lo que conlleva a que los efectos originados persistan; por lo que, quienes han sufrido acoso no podrán readaptarse satisfactoriamente a la sociedad, lo cual va a influir en el desarrollo de su proyecto de vida y en la consecución de sus metas planteadas con antelación a la agresión.

Además de lo referido y considerando las condiciones de violencia que las mujeres viven en los diferentes ámbitos incluido el laboral, el presente trabajo evidencia la obligación de otorgar una especial protección a sus derechos con la finalidad de eliminar todo acto de agresividad y discriminación en su contra.

Frente a este escenario, se demuestra la necesidad de reformar el Código de Trabajo a fin de incluir en su articulado disposiciones con enfoque de género, de derechos humanos, de interculturalidad y de integralidad, que contemplen y garanticen el resarcimiento de los daños provocados por el acoso laboral con la intención de que se haga efectivo el derecho a la reparación integral garantizado en la Constitución de la República y en instrumentos internacionales de derechos humanos.

Palabras clave: Acoso laboral. Violencia. Discriminación. Mujer. Reparación integral.

Abstract

This research is based on the existing normative limitations in labor law related to the lack of provisions that fully regulate the legal concept of workplace harassment (mobbing), as well as the mechanisms of comprehensive reparation of this form of violence, which leads to the persistence of its original effects; therefore, those who have suffered harassment will not be able to readapt satisfactorily to society, which will influence the development of their life project and the achievement of their goals set before the aggression.

In addition to the aforementioned and considering the conditions of violence that women experience in different areas including work, this study evidences the obligation to grant special protection to their rights in order to eliminate all acts of aggressiveness and discrimination against them.

Faced with this scenario, the need to reform the Labor Code is demonstrated in order to include in its articles provisions with a gender, human rights, intercultural and comprehensive approach, which contemplate and guarantee compensation for the damages caused by the workplace harassment with the intention of making effective the right to full compensation guaranteed in the Constitution of the Republic and in international human rights instruments.

Keywords: Workplace harassment. Violence. Discrimination. Woman. Comprehensive repair.

Índice

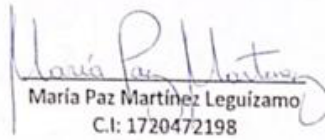
<i>Resumen</i>	2
<i>Abstract</i>	3
<i>Cláusula de Propiedad Intelectual</i>	6
<i>Cláusula de licencia y autorización para publicación en el Repositorio Institucional</i>	7
<i>Dedicatoria</i>	8
<i>Agradecimiento</i>	9
<i>Introducción</i>	10
<i>Capítulo 1: Acoso laboral en contra de la mujer</i>	15
1.1 Alcance de la figura del acoso laboral	15
1.2. Aspectos fundamentales del acoso laboral	15
1.3. ¿Qué constituye violencia en contra de las mujeres en el mundo del trabajo? ..	23
1.3.1. Violencia en contra de las trabajadoras	23
1.3.2. Violencia de género contra las mujeres en el mundo laboral desde la interseccionalidad	28
1.3.3. Tipos de violencia contra la mujer en el trabajo	31
1.3.4. Implicaciones socio-jurídicas de la violencia contra las mujeres en el mundo del trabajo	38
Riesgos psicosociales como consecuencia del acoso laboral	40
1.3.5. Impacto de la violencia y el acoso contra la mujer en el mundo del trabajo	42
<i>Capítulo 2: Marco normativo de la figura del acoso laboral en contra de la mujer</i>	52
2.1. Instrumentos internacionales que abordan la violencia y el acoso en el mundo del trabajo	52
2.1.1. Instrumentos internacionales de derechos humanos que abordan la violencia y el acoso contra la mujer en el mundo del trabajo	53
2.1.2. Normas de la Organización Internacional del Trabajo OIT que tratan de la violencia y el acoso contra la mujer en el mundo del trabajo	69
2.2. Regulación normativa nacional del acoso laboral	76
<i>Capítulo 3: Reparación integral de las mujeres víctimas de acoso laboral</i>	96
3.1. Definición y alcance	96
3.2. Mecanismos de reparación integral.....	102

3.3. Omisión de mecanismos de reparación integral en la normativa laboral ecuatoriana y sus afectaciones a los derechos de las trabajadoras	107
3.4. Análisis de resolución emitida por la Inspectoría de Trabajo de Cuenca	111
Hechos del caso	112
Argumentación de la autoridad laboral.....	113
Efectos generados por el acoso laboral en contra de la trabajadora	115
Base legal	116
Reparación Integral	116
Relevancia del caso	117
3.5. Criterios para la incorporación en la normativa laboral de disposiciones que garanticen una reparación integral a las mujeres víctimas de acoso laboral	118
Otras consideraciones	126
3.7. Mecanismos de resolución de conflictos al interior de la institución	131
3.8. El rol de las sobrevivientes del acoso laboral	136
<i>Conclusiones</i>	140
<i>Recomendaciones</i>	143
<i>Fuentes bibliográficas</i>	144

Cláusula de Propiedad Intelectual

Yo, María Paz Martínez Leguizamo, autora del trabajo de titulación "La reparación integral de las mujeres víctimas de acoso laboral", certifico que todas las ideas, opiniones y contenidos expuestos en la presente investigación son de exclusiva responsabilidad de su autora.

Cuenca, 21 de octubre de 2022

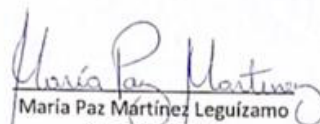

María Paz Martínez Leguizamo
C.I: 1720472198

Cláusula de licencia y autorización para publicación en el Repositorio Institucional

Yo, María Paz Martínez Leguizamo, en calidad de autora y titular de los derechos morales y patrimoniales del trabajo de titulación "La reparación integral de las mujeres víctimas de acoso laboral", de conformidad con el Art.114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN reconozco a favor de la Universidad de Cuenca una licencia gratuita, intrasferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos.

Asimismo, autorizo a la Universidad de Cuenca para que realice la publicación de este trabajo de titulación en el repositorio institucional, de conformidad a lo dispuesto en el Art.144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Cuenca, 21 de octubre de 2022


María Paz Martínez Leguizamo
C.I: 1720472198

DEDICATORIA

A mis queridos hermanos, Pablo Andrés y Daniela Anaís, por su apoyo y motivación diaria.

A mis sobrinos Pablo Emilio y Ana Victoria por llenar de alegría mis días.

A Nicolás y Bonita Estefanía.

AGRADECIMIENTO

A mis queridos padres, Pablo Alejandro y María Anaís,
por su amor incondicional en cada instante de mi vida.

A Pedro Gabriel, por su compañía, ayuda y complicidad siempre.

A la Doctora Elsa Guerra Rodríguez, por compartir sus conocimientos, guiarme con
absoluta consideración y cariño en el desarrollo de este trabajo.

Introducción

El acoso laboral en el lugar de trabajo, es un fenómeno que surge con ocasión de la relación jerárquicamente desigual entre el trabajador y el empleador. Este último lo comete mediante la realización de actos tales como, descomunales exigencias laborales, amenazas de despido, exclusión, hostigamiento, requerimientos de índole sexual, agresiones verbales, insultos, discriminación, entre otros, que tienden a ocasionar en la víctima graves afectaciones físicas y psicológicas.

En la misma línea de ideas, es pertinente referir que este tipo de conductas abusivas se han convertido en una realidad social; y, en mayor porcentaje en contra de las mujeres, situación que en muchos casos está estrechamente vinculada a cuestiones de género. Ecuador no es la excepción, la encuesta realizada por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos en el año 2019, determinó que 65 de cada 100 mujeres han sufrido algún tipo de violencia a lo largo de su vida; y, que 20 de cada 100 mujeres experimentaron algún tipo de violencia en el ámbito laboral a lo largo de su vida y el 97% de las mujeres afectadas no interpusieron una denuncia.¹

Ahora bien, los actos que constituyen acoso laboral en perjuicio de las trabajadoras son formas de violencia en contra de las mujeres que tienen como

¹ Encuesta de violencia contra las mujeres INEC en el año 2019.

fundamento la discriminación sistemática de género, los cuales generan efectos de alta lesividad en las víctimas, esto es, la vulneración de derechos reconocidos y garantizados en instrumentos internacionales de derechos humanos y en parámetros constitucionales, así como, menoscabar la integridad personal, la salud y vida de las mismas. Situación que conlleva a activar el aparataje jurídico del Estado ecuatoriano y a solventar las transgresiones en perjuicio de las trabajadoras, esto, a través de su reparación integral, con la finalidad de subsanar los efectos originados por el acoso laboral.

Al efecto el presente trabajo tiene como objetivo general determinar los criterios jurídicos para incorporar en la normativa laboral disposiciones que garanticen una reparación integral a las mujeres víctimas de acoso laboral.

En virtud de lo manifestado se ha considerado pertinente realizar esta investigación exclusivamente sobre la reparación integral de las mujeres víctimas de acoso laboral, ya que según las condiciones de violencia que ellas viven; y, los ámbitos en los cuales se desarrolla, demanda nuevas concepciones y regulaciones con una perspectiva de género, sin perjuicio de que esta figura deba ser aplicada en todos los procesos de acoso laboral y conforme cada caso específico.

En este sentido, el presente trabajo se va a desarrollar de la siguiente manera:

El primer capítulo va a abordar el acoso laboral en contra de la mujer, el cual pretende determinar el alcance y los aspectos fundamentales de esta figura, así como, analizará el mobbing como forma de violencia en contra de las trabajadoras y se va a determinar los riesgos psicosociales y el impacto que genera en las víctimas que lo sufren.

El segundo capítulo está destinado a establecer el marco normativo de la figura del acoso laboral en contra de la mujer, esto es, su regulación en instrumentos internacionales de derechos humanos, las normas de la Organización Internacional del Trabajo que tratan de la violencia y el acoso contra la mujer en el mundo, así como su regulación en la legislación ecuatoriana.

El tercer capítulo va a tratar sobre la reparación integral de las mujeres víctimas de acoso laboral, por lo que se pretende establecer su definición y alcance, los mecanismos y estándares previstos tanto en la esfera internacional como nacional destinados a solventar los efectos de dichas agresiones, además, busca responder si la norma laboral ecuatoriana prevé una oportuna y adecuada reparación y de ser el caso, se harán constar los diferentes criterios para la incorporación de disposiciones que cumplan con dicho fin.

Cabe mencionar que el tipo de esta investigación es socio jurídica, la cual ha sido aplicada como una herramienta que conecta a la sociedad con sus

problemas jurídicos, en el presente caso se utilizará para evidenciar las afectaciones que provoca el acoso a las mujeres en el trabajo; y, la necesidad de llenar los vacíos legales existentes en la normativa laboral ecuatoriana, respecto del acoso laboral, esto es, particularmente sobre la ausencia de la facultad del Inspector de Trabajo para disponer medidas resarcitorias a favor de las mujeres víctimas, así como la inexistencia de mecanismos de reparación integral.

Para desarrollar este trabajo se ha realizado un análisis sistemático del conjunto de fuentes de información recabadas, esto es, doctrina, estudios, revistas científicas, libros, artículos, normas internacionales y nacionales respecto del acoso laboral en perjuicio de las trabajadoras con lo que se pretende contextualizar el fenómeno mencionado, así como determinar su alcance y graves consecuencias; y, evidenciar la necesidad de incorporar en la normativa laboral vigente disposiciones que garanticen de manera integral la reparación de los perjuicios causados.

Así mismo, para ejemplificar la problemática tratada se analizará la resolución emitida por el Inspector de Trabajo de Cuenca que declara con lugar la acción de visto bueno por acoso laboral en perjuicio de la trabajadora Belén López (pseudónimo) emitida en el año 2019, esto es, trámite por visto bueno Nro. XXXX2. Por lo que mediante la elaboración de matriz de análisis de contenidos establecidos en la resolución referida se logrará identificar al

agresor, a la víctima, los verbos rectores que podrían traducirse en acoso laboral, establecer la existencia de vacíos legales en el Código de Trabajo respecto de la ausencia de facultad de la autoridad que conozca y resuelva los casos para disponer medidas tendientes a resarcir los derechos lesionados, así como, la inexistencia de mecanismos reparación integral a favor de la víctima.

En consecuencia, esta investigación expone que el acoso laboral es un fenómeno social de alta lesividad que deja graves secuelas en sus víctimas, que merecen ser reparados, por lo que resulta necesario que su regulación abarque todas sus aristas, en especial, los mecanismos que permitan resarcir sus efectos, con la finalidad de que sea contrarrestado y eliminado de las arenas laborales del Ecuador, por lo que la intención de quien suscribe es dejar un precedente con el afán de contribuir a este problema que aflige en gran magnitud a la sociedad.

Capítulo 1: Acoso laboral en contra de la mujer

1. Alcance de la figura del acoso laboral

El presente capítulo tiene como objeto analizar la figura del acoso laboral como una forma de violencia de género en contra de las trabajadoras, el cual surge con ocasión de la relación de poder jerárquicamente desigual y que afecta a la sociedad en su conjunto, por lo que se abordará desde una perspectiva de género. En consecuencia, se va a tratar sobre su conceptualización, algunas manifestaciones del mismo, las implicaciones socio-jurídicas, así como las afectaciones y consecuencias ocasionadas en las víctimas.

1.1. Aspectos fundamentales del acoso laboral

Hoy en día, se han verificado varios conflictos en la esfera laboral que afectan notablemente a la integridad personal de los trabajadores, así como su desenvolvimiento en el cumplimiento de sus funciones, entre otros, y de manera no restrictiva, el acoso laboral, también conocido como “mobbing”, sea este físico o psicológico.

En este sentido cabe referir que, el acoso laboral tiene una composición compleja, ya que se visibiliza en varias ocasiones, en el cometimiento de agresiones intangibles al trabajador, mismas que aparentemente no sugieren un menoscabo en su salud e integridad, pero que en realidad pueden llegar a ocasionar en las víctimas sufrimiento psíquico (en las dimensiones afectivas y relacionales) y sufrimiento mental (en las dimensiones cognitivas), y que pueden enfermar a las personas (Leyman, 1986) como resultado de la somatización, como por ejemplo, trastornos cardiovasculares (hipertensión, arritmias, dolores en el pecho, etc.), musculares (dolores lumbares, cervicales, temblores, etc.), respiratorios (sensación de ahogo, sofocación, hiperventilación, etc.) y gastrointestinales (dolores abdominales, náuseas, vómitos, sequedad de boca, etc.). (Neffa, 2015, p.310)

Además de las consecuencias lesivas que el mobbing genera, constituye una transgresión a la dignidad humana, lo que conlleva a la vulneración de varios derechos humanos, como por ejemplo, integridad personal, salud, vida libre de violencia, honra y reputación personal, derecho al trabajo, empleo en condiciones de libertad, equidad, seguridad, entre otros, los cuales están reconocidos en instrumentos internacionales de derechos humanos ratificados por el Ecuador, tales como, la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Convención Americana sobre Derechos Humanos, La Declaración Sobre la Eliminación de la Violencia Contra la Mujer, y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención De Belém Do Para" etc.

Así mismo, el acoso laboral transgrede derechos constitucionales que están consagrados y garantizados en la Constitución de la República, por ejemplo, en los artículos 3, 11 y 33, en tanto, la norma referida reconoce el trabajo como un derecho, un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía, por lo que el Estado debe garantizar a los trabajadores el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de su trabajo en un espacio saludable, libremente escogido y/o aceptado (2008).

De lo manifestado se desprende que, la norma prevé un pleno respeto a la integridad personal de los trabajadores, la cual se encuentra reconocida y garantizada en el artículo 66 de la Constitución del Ecuador como un derecho, que incluye a la integridad física, psíquica, moral y sexual, así como una vida libre de violencia en el ámbito público y privado.

En este sentido, se observa que la normativa interna ecuatoriana refleja lo contemplado en norma internacional y que busca conservar la integridad de la persona en

todas sus aristas, lo cual sugiere que el Ecuador efectivamente es un Estado constitucional de derechos y justicia, lo que en palabras de Ramiro Ávila en su obra “Del Estado legal de derecho al Estado constitucional de derechos y justicia” refiere que “se basa en que los actos públicos y privados están sometidos a la Constitución, incluso la ley y las sentencias, garantizados a través del control de constitucionalidad y el rol activo y creativo de los jueces. En el Estado de derechos, tanto el Estado como el derecho del que este emana están sometidos a los derechos de las personas. El Estado de justicia es el resultado de la superación de un Estado que provoca y genera inequidad.” (2009, p.775) por lo que, no se tolera ningún acto de violencia y actos atentatorios de derechos en su territorio.

Ahora bien, en las últimas décadas el fenómeno del acoso laboral ha alcanzado gran relevancia, lo que ha conllevado que sea tratado y regulado tanto en el ámbito doctrinario, legal y jurisprudencial. En virtud de lo indicado la figura objeto de esta redacción ha sido definida por varios expertos, puesto que constituye un tema de interés general en tanto afecta a todo el conglomerado social.

Heinz Leymann (1996) define el acoso laboral como aquella situación en la que una persona ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo.

De otra manera, Arbonés considera que aunque la definición de acoso laboral que propuso Leymann sigue estando vigente, no es menos cierto que esta figura ha sufrido una gran evolución, evolución por la cual ha pasado de ser una violencia psicológica a ser un problema empresarial y jurídico, por lo que el acoso laboral bajo un concepto tradicional

busca la perturbación de la víctima en su trabajo, pero según el concepto actual, la finalidad no es la misma, sino que son las maniobras que realiza el acosador tiene como objetivo obligarle a la víctima a renunciar (2014).

Al respecto, el artículo agregado al artículo 46 del Código del Trabajo señala que:

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. (2021)

De lo manifestado se colige que, en la definición propuesta por del Código de Trabajo, se determina que el acoso laboral puede constituir un trato discriminatorio cuando a dichos actos están supeditados los motivos establecidos en el artículo 11.2 de la Constitución, es decir, la autoridad tanto administrativa como judicial que conozca denuncias sobre acoso laboral deberá estrictamente incluir el respectivo análisis respecto de las categorías sospechosas de discriminación y resolver como en derecho corresponda.

En este sentido, la Corte Constitucional en la sentencia de fecha 21 de diciembre de 2021, Caso No. 986-19-JP y acumulados se ha pronunciado al respecto y ha definido al acoso laboral como:

Una forma de violencia que estructura una relación social, sobre todo contra las personas trabajadoras, que atenta contra la dignidad humana y es, actual o potencialmente, lesivo de los derechos de la persona, violencia que se ejerce de

forma reiterada en el lugar de trabajo o en cualquier momento entre los sujetos de la relación y que trae como resultado para la persona afectada un menoscabo, maltrato o humillación, o bien la amenaza o perjuicio de su situación laboral.

Respecto a la modalidad mediante la cual se perpetra el acoso laboral, Hirigoyen (2001) manifiesta que: “el acoso laboral es toda conducta abusiva (gesto, palabra, comportamiento, actitud...) que atenta por su repetición o sistematización, contra la dignidad o integridad física de una persona, poniendo en peligro su empleo o degradando el ambiente de trabajo” (p.19).

En este mismo sentido otros autores como Piñuel y Oñate (2006) indican que, el acoso moral consiste en el continuo y deliberado maltrato verbal y modal que recibe un trabajador por parte de otro u otros, que se comportan con él cruelmente con vistas a lograr su aniquilación o destrucción psicológica y a obtener su salida de la organización a través de diferentes procedimientos.

En este sentido, tanto la doctrina como la normativa concuerdan en que el acoso laboral es un fenómeno que afecta directamente a la dignidad humana y derechos humanos tales como la integridad personal, salud, entre otros; a más de ello se verifica que para su existencia es necesario constatar el elemento continuidad, esto es, que los actos acosadores sean realizados de manera repetitiva, así como que el objetivo de la figura jurídica analizada tiene como finalidad menoscabar la situación del trabajador.

Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo denomina al fenómeno como violencia y acoso, y lo describe como aquellos comportamientos y prácticas inaceptables, o amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan como objeto, causen o sean susceptibles de causar un daño

físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género (2019).

Lo cual es del todo relevante, en tanto realiza un aporte significativo respecto de la definición del acoso laboral, indicando que no es necesario la repetición del acto acosador para ser considerado, sino que con una ocasión basta para que se configure.

En esa línea de ideas el autor Vite Rivera en su blog, ha incorporado en un sólo concepto los aspectos referidos anteriormente y ha definido al acoso laboral como:

Actos o comportamientos, en un evento o en una serie de ellos, en el entorno del trabajo o con motivo de éste, con independencia de la relación jerárquica de las personas involucradas, que atenten contra la autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad de las personas; entre otros: la provocación, presión, intimidación, exclusión, aislamiento, ridiculización, o ataques verbales o físicos, que pueden realizarse de forma evidente, sutil o discreta, y que ocasionan humillación, frustración, ofensa, miedo, incomodidad o estrés en la persona a la que se dirigen o en quienes lo presencian, con el resultado de que interfieren en el rendimiento laboral o generan un ambiente negativo en el trabajo (s.p).

En cuanto a los sujetos participantes en el acoso laboral, por un lado, se encuentra el sujeto acosador; y por otro, la víctima. Al respecto se ha encontrado varios conceptos a saber:

El autor Cobo Saiz, en su obra “El mobbing. Hacer visible, lo invisible”, lo define como:

Aquella situación de agresividad u hostigamiento realizado por un compañero del ambiente de trabajo donde no existe superposición oficial por puestos. De tal forma, el abusador obtiene un poder de facto producido por un comportamiento amenazador o perturbador hacia la víctima. (2013, p.14)

El hecho de que dichos participantes tengan un rango profesional igual, o parecido, dentro de la organización no determina un menor grado de lesión por actos del acoso; pues es totalmente independiente. De tal modo, en línea con Cobo, la intensidad, alcance, periodicidad y continuidad de los actos de acoso serán las variables determinantes para medir un perjuicio a nivel laboral, mas no la posición que ocupan los perpetradores (Rojas, 2005).

En virtud de lo referido se colige que el mobbing horizontal se caracteriza porque la víctima y el acosador se encuentran en el mismo nivel jerárquico, por lo que, las manifestaciones de agresividad u hostigamiento se realizan en ambiente de trabajo en donde no existe superposición oficial por puestos, sin embargo, el acosador adquiere un poder el cual es directamente proporcional entre las conductas amenazadoras con relación al miedo y sentimiento de inseguridad de la víctima.

Ahora bien, respecto al acoso laboral de manera vertical el autor Hirigoyen (2001) en su obra “El acoso moral en el trabajo” ha referido que el acoso laboral descendente es el que ejerce el empresario o superior jerárquico sobre sus subordinados. Las conductas que implican esta modalidad de acoso suelen ser desprecios, carga de trabajo en gran magnitud, actos discriminatorios, así como falsas acusaciones, etc. que pretenden eliminar al trabajador acosado. El acosador hace valer su poder frente a sus subordinados mediante estas conductas, siendo una de las modalidades más frecuentes, como lo corrobora Piñuel en la obra “Mobbing, la lenta y silenciosa alternativa al despido” (2009).

De igual manera, Cristina Pino en su obra “Acoso psicológico en el trabajo. Globalización y Acoso Laboral – Efectos Psicosociales” (2012) refiere que precisamente una de las variantes del acoso laboral corresponde a la que se perpetúa de forma descendente, es decir, cuando “el superior hostiga a un subordinado, con la finalidad de aislarle y de reducir la influencia que pudiera ejercer sobre su entorno” (p.14); situación que se genera debido al

tipo de poder que presenta el uno respecto del otro, porque este último se encuentra en un cargo inferior, entonces, al ser el subordinado está bajo un mandato que, dependiendo de cómo se maneje, puede llegar a afectar su estabilidad emocional y física.

De lo referido se desprende que en este tipo de mobbing, se presenta por parte de una persona que realiza actos de acoso debido a que se encuentra en una posición jerárquica superior a la víctima, es decir, existe una relación de subordinación en el trabajo, razón por la cual mantiene mayor autoridad y poder sobre la otra persona y que tiene como resultado menoscabar la salud de la víctima, así como alterar su estabilidad emocional.

Por otro lado, la autora Valle Herrera (2011) mantiene una posición alejada respecto de los criterios sostenidos con anterioridad, ya que en su libro “El acoso laboral todo sobre mobbing” menciona que:

La principal responsabilidad para evitar el mobbing reside en la persona, ya que el tirano existe hasta que la víctima lo permite. La denuncia es una forma simple de erradicar los problemas y el miedo al despido no debería ser un impedimento para proceder a hacerlo. (p.35)

Por lo que enfáticamente considera que la existencia del acoso laboral no es atribuible a quien lo comete, sino a quien lo permite, particular que llama la atención de quien redacta puesto que se inobserva que la víctima al encontrarse en una situación de subordinación y de intimidación puede sentirse imposibilitada para poder actuar en beneficio de sus intereses, lo que resulta entendible ya que la persona que ha sufrido acoso laboral ha desarrollado un cuadro de miedo y temor. Además, se siente desprotegida en tanto la estructura institucional y el personal no generan un espacio seguro para su desenvolvimiento laboral.

Respecto del sujeto pasivo del acoso laboral, esto es, la víctima, es factible indicar que cualquier persona puede verse afectada por dicho fenómeno. No obstante, algunos

trabajadores se encuentran en una situación más insegura ante los elementos externos a la organización empresarial y ante sus propios compañeros de trabajo, es decir aquellos empleados considerados como más vulnerables, entre otros: las mujeres, los trabajadores con más de 55 años, los trabajadores jóvenes con poca experiencia (UGT, 2009).

1.3. ¿Qué constituye violencia en contra de las mujeres en el mundo del trabajo?

1.3.1. Violencia en contra de las trabajadoras

Ahora bien, considerando que el acoso laboral se traduce en formas de violencia tales como: descomunales exigencias laborales, amenazas de despido, exclusión, hostigamiento, requerimientos de índole sexual, agresiones verbales, insultos, discriminación, entre otros, que tienden a ocasionar en la víctima graves afectaciones físicas y psicológicas, es pertinente referir que este tipo de conductas abusivas se han convertido en una realidad social; y, en mayor porcentaje en contra de las mujeres, situación que en muchos casos está estrechamente vinculada a cuestiones de género.

Para poder entender la figura del acoso laboral como una forma de violencia en contra de la mujer, es preciso referir que esta forma de agresión es un fenómeno que ha existido desde siempre, pero por mucho tiempo ha sido ignorado, por lo que, de acuerdo con lo establecido por la Organización Mundial de Salud, así como ONU mujeres una de cada tres mujeres en todo el mundo ha sufrido violencia el curso de su vida (2021).

De la misma manera, este tipo de violencia adopta diversas formas, incluyendo, pero no exclusivamente, la violencia doméstica, la agresión sexual, el tráfico de mujeres y niñas para la prostitución forzada, violencia psicológica a través del acoso sexual, moral y laboral, etc. En el Ecuador los tipos de violencia contra la mujer han sido recogidos en la Ley

Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres, cuyo objeto, de conformidad con su artículo 1, es:

El prevenir y erradicar todo tipo de violencia contra las mujeres: niñas, adolescentes, jóvenes, adultas y adultas mayores, en toda su diversidad, en los ámbitos público y privado; en especial, cuando se encuentran en múltiples situaciones de vulnerabilidad o de riesgo, mediante políticas y acciones integrales de prevención, atención, protección y reparación de las víctimas; así como a través de la reeducación de la persona agresora y el trabajo en masculinidades. (2018)

La norma antes indicada, a partir de su artículo 10 establece algunos de los múltiples tipos de violencia, aquello sin perjuicio de lo establecido en los instrumentos internacionales de derechos humanos y en el Código Orgánico Integral Penal, pues no se trata de una lista taxativa de tipos de violencia, en tanto el establecimiento de estas conductas no limita que existan diferentes tipos de violencia en distintos ámbitos. Entre los tipos de violencia encontramos la violencia física, psicológica, sexual, económica y patrimonial, simbólica, política, gineco – obstétrica y violencia sexual digital. Con relación a esta enunciación, la norma antes indicada, en el artículo 11, establece que los diferentes tipos de violencia pueden concurrir en contra de una persona de manera simultánea, en un mismo contexto, y en uno o varios ámbitos.

Así mismo, el Convenio No. 190 de la Organización Internacional del Trabajo "Sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo", el cual fue incorporado en la legislación ecuatoriana mediante el Dictamen de constitucionalidad No. 37-19-TI/20 en su artículo 1 establece que:

b) la expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que

afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados a) y b) del párrafo 1 del presente artículo², la violencia y el acoso pueden definirse en la legislación nacional como un concepto único o como conceptos separados. (2019)

En el mismo contexto, resulta relevante mencionar que gran parte de la doctrina ha expresado que las mujeres diversas se encuentran más afectadas que los hombres, particular que ha sido referido por autores tales como Aramburu (2002) en la obra “Respuesta al acoso laboral. Programas y Estrategias”; y, de la misma forma Moreno y otros (2008) en la obra denominada “Evaluación del acoso psicológico en el trabajo: desarrollo y estudio exploratorio de una escala de medida”.

En este sentido Navarro y otros (2009) en la obra “Relaciones entre factores psicosociales y salud en función del sexo. Ansiedad y estrés” han indicado que el hecho de que el acoso laboral se dé más en mujeres que en los hombres puede explicarse, en parte, porque existe una incidencia mayor de los riesgos psicosociales en la salud de las mujeres trabajadoras, ya que la satisfacción laboral de los hombres se relaciona, en gran parte, con los ingresos percibidos y el control, mientras que, en el caso de las mujeres, la satisfacción laboral se refleja con las buenas relaciones sociales, lo cual deriva al sistema patriarcal,

² Artículo 1:

1. A efectos del presente Convenio:

a) la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género, y

b) la expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.

entendido este como un sistema que, encuentra justificación para la dominación sobre las mujeres debido a una supuesta inferioridad o diferencias con estas, diferencias que pueden vincularse precisamente con los objetivos y fines respecto de su satisfacción laboral.

De igual manera, los obstáculos en el mundo del trabajo de los cuales son víctimas las mujeres, propenden a que se genere esta clase de violencia, así, tanto en la esfera pública como privada, las mujeres sufren de una segregación laboral, ocasionada por distintos estereotipos o costumbres que les impiden desarrollarse con libertad, tales obstáculos son causa principal de la llamada brecha de género en el empleo.

Así mismo, García y otros indican que la violencia de género en el trabajo es un hecho cotidiano que se expresa en las relaciones laborales y en las relaciones entre los géneros en el ambiente laboral; y, considerando que la tasa de incorporación de las mujeres al trabajo aumenta progresivamente, sin embargo, acceden más a empleos precarizados, hecho que las coloca en una situación de mayor vulnerabilidad para sufrir hostigamiento laboral y/o acoso sexual (2003).

En sentido similar se ha pronunciado la Corte Constitucional en la sentencia N.0 292-16-SEP-CC la cual expone que:

Así, las categorías sospechosas para la Corte Constitucional son aquellas utilizadas para realizar tratos "diferentes" respecto de ciertos grupos o personas vulnerables que no resultan razonables y proporcionales, cuyo uso ha estado históricamente asociado a prácticas que tienden a colocar en situaciones de desventaja o desprotección a grupos de personas generalmente marginados y que, sin ser taxativos, se encuentran contenidos en el artículo 11 numeral 2 de la Constitución de la República. El sexo se configura en los diversos ordenamientos jurídicos como una categoría sospechosa, en el sentido que toda diferencia de trato que se base en

ella se ve sometida a un análisis estricto, esto es un análisis que exige un nivel muy alto de justificación. (p.20)

Sin embargo, existen doctrinarios que consideran que no hay una regla general en cuanto a que el acoso laboral afecte más a mujeres que a los hombres, o viceversa, es en este sentido que algunos autores, determinan que no existen diferencias en cuanto a la variable del sexo, así lo ha expresado Hoel Cooper en su obra “Destructive conflict and bullying at work”; y, López y otros en la obra “Estudio del acoso psicológico en la universidad pública de Galicia”. Así mismo, Acevedo y otras han definido a la violencia de género en el trabajo como toda manifestación de agresión verbal, gestual, física, psicológica y sexual, en el marco de las relaciones laborales, originada en las desigualdades sexo- genéricas, que afecte la dignidad e integridad de las personas, su salud y sus posibilidades de acceso, permanencia y ascenso laboral. Por lo que no se verifica distinción alguna entre empleados y empleadas (2008).

Al respecto, es pertinente resaltar que las mujeres cuentan con menores cuotas de poder en el ámbito del trabajo, lo que conlleva a que se encuentren en mayor medida desprotegidas frente al acoso laboral, así como, se debe percatar que no son solo las víctimas más frecuentes de este fenómeno, sino que las formas de acoso son diferentes a la de los hombres, por lo que merece una especial atención y regulación.

En efecto, para entender la magnitud de este problema social es necesario analizarlo desde un enfoque de género, término que ha sido definido en la Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra la Mujer en su artículo 3, el cual establece que:

Permite comprender la construcción social y cultural de roles entre hombres y mujeres, que históricamente han sido fuente de inequidad, violencia y vulneración de derechos y que deben ser modificados a favor de roles y prácticas sociales que

garanticen la plena igualdad de oportunidades entre personas diversas y de una vida libre de violencia. (2018)

En virtud de lo referido, cabe mencionar que, para precautelar los derechos de las mujeres, así como, alcanzar la igualdad de trato y la igualdad de oportunidades se debe incorporar la perspectiva de género en el trabajo, con la finalidad de no subestimar el peligro al que las trabajadoras se exponen y las consecuencias de este, prever protección suficiente en las áreas en donde ellas sean más vulnerables y garantizar su seguridad y salud en el cumplimiento de sus funciones.

1.3.2. Violencia de género contra las mujeres en el mundo laboral desde la interseccionalidad

La interseccionalidad se constituyó en una de las más grandes contribuciones conceptuales del feminismo en el último cuarto de siglo. Ha sido de gran ayuda en el estudio de los varios y complejos mecanismos de discriminación, permitiendo identificar la diversidad de las interacciones generadas por la subordinación de diferente índole, sea esta por cuestiones de género, origen nacional, etnia, orientación sexual, religión, nivel socioeconómico, entre otras características identitarias y condiciones sociales que inciden en las vidas de las personas y muchas veces las colocan en situaciones de privilegio o de subordinación.

La primera formulación de este concepto la realiza Kimberlé Crenshaw en el año 1989, y refirió que, la interseccionalidad es “el fenómeno por el cual cada individuo sufre opresión u ostenta privilegio en base a su pertenencia a múltiples categorías sociales”. (Lois 2020. p. 5). El concepto referido ha sido desarrollado y elaborado de distintas maneras, generando una transformación profunda en los estudios feministas.

El enfoque de la interseccionalidad ha permitido reconocer la complejidad de los procesos causantes de las desigualdades sociales. Este enfoque revela que las mismas son producidas como consecuencia de las interacciones entre los sistemas de subordinación de género, orientación sexual, etnia, religión, origen nacional, discapacidad y situación socio-económica. (La Barbera, 2016)

La interseccionalidad entonces resulta de trascendental importancia para analizar los diversos tipos de opresión por las que cualquier persona puede atravesar, pues, no se limita al estudio de la violencia que puede sufrir un individuo con ocasión de su sexo o género, sino por otras razones que dependerán específicamente del contexto en el cual se desarrolle y que potencian sus condiciones de discriminación.

Desde esa perspectiva, y teniendo en consideración lo anotado, podemos ser claros en manifestar que, la violencia y/o discriminación de la que puede ser víctima una mujer, viene dada, además de su condición de género o sexo, por otras circunstancias interconectadas, como lo puede ser, razones de etnia, condición socio económica, idioma, cultura, orientación sexual, procedencia, edad, discapacidad, situación de desempleo, lo cual ocasione una discriminación múltiple, o situación de doble o múltiple vulnerabilidad, y que debe ser observada al momento de generar acciones para prevenir, atender y reparar el acoso laboral que viven las mujeres.

A efectos de una mejor comprensión del tema tratado, es necesario destacar que, gran parte de las circunstancias que colocan a las mujeres en situaciones de múltiple vulnerabilidad, vienen dadas por las relaciones de poder, las cuales, particularmente tienen lugar entre mujeres y hombres, pero que, como se va a analizar pueden ser de distinta índole, con un particular en común, que se trata de relaciones de desigualdad o subordinación jerárquica y/o económica, como lo es la relación entre el empleado y su empleador.

En un estudio realizado por (Crenshaw, 2012), en casas de acogida para mujeres maltratadas, determinó que:

En la mayoría de los casos, la agresión física que lleva a estas mujeres a estas casas de acogida es sólo la manifestación más inmediata de la subordinación en la que viven. Muchas de las mujeres que buscan protección están desempleadas o tienen trabajos precarios, y muchas de ellas además son pobres. Las casas de acogida que ofrecen sus servicios a estas mujeres no pueden permitirse abordar sólo la violencia infringida por un maltratador; también tienen que enfrentarse a otras formas de dominación cotidianas, que aparecen como capas múltiples, que a menudo convergen en las vidas de estas mujeres, dificultando que puedan crear alternativas a las relaciones abusivas que precisamente les llevaron a las casas de acogida. Muchas mujeres de color, por ejemplo, se enfrentan a la pobreza, la responsabilidad del cuidado de niños y niñas, y la falta de habilidades laborales. Estas cargas, para las mujeres de color son consecuencia de las opresiones de género y clase, e incluyen prácticas discriminatorias raciales en el empleo y la vivienda. (p. 91)

Por tanto, de lo anotado se advierte que, las mujeres que sufren de acoso laboral, no deben afrontar únicamente este hecho como violencia en su contra por cuestiones de género, sino que además, existen diferentes tipos de violencia de las cuales pueden ser víctimas dependiendo del grupo social, su etnia, su orientación sexual, y otros particulares propios de cada persona que los caracterice, lo cual, como analizamos anteriormente, las coloca en una situación de doble, o incluso múltiple vulnerabilidad.

El término múltiple vulnerabilidad ha sido acogida por la jurisprudencia constitucional, así, mediante sentencia N° 732-18-JP/20, de fecha 23 de septiembre de 2020, la Corte Constitucional del Ecuador, estableció:

Esto a su vez incrementó su situación de vulnerabilidad, pues además de ser adulta mayor con discapacidad física en situación de analfabetismo y escasos recursos económicos, el Registro Civil anuló completamente su existencia legal, impidiéndole ejercer sus derechos y conservar la vigencia del único reconocimiento estatal de ciertas características de su identidad, conforme al artículo 66 numeral 28 de la Constitución. **De ahí que la entidad no tuvo en consideración que la situación de múltiple vulnerabilidad de la accionante exigía medidas especiales, reforzadas y prioritarias de protección de sus derechos conforme al artículo 35 de la CRE.** (p.10)

En esta virtud, a efectos de cumplir con los objetivos la presente investigación es necesario entender que, el acoso laboral en contra de las mujeres en el ámbito laboral puede potenciarse por otras condiciones identitarias y/o sociales y estas deben ser observadas al momento de atender denuncias, de resolver el caso y determinar su reparación.

1.3.3. Tipos de violencia contra la mujer en el trabajo

Existen varias manifestaciones de violencia de las cuales una mujer puede ser víctima. No solo puede quedar inmersa en la violencia física o psicológica en el ámbito familiar, en tanto, existen otras maneras de agresión que suelen estar presentes, aunque muchas veces estén invisibilizadas, como ser la violencia en el ámbito laboral.

Al respecto, la Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra la Mujer, en el artículo 12 numeral 3 define a la violencia contra la mujer en el ámbito laboral de la siguiente manera:

Comprende el contexto laboral en donde se ejerce el derecho al trabajo y donde se desarrollan las actividades productivas, en el que la violencia es ejecutada por personas que tienen un vínculo o convivencia de trabajo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica. Incluye condicionar la contratación o permanencia en el trabajo a través de favores de naturaleza sexual; la negativa a

contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; el descrédito público por el trabajo realizado y no acceso a igual remuneración por igual tarea o función, así como el impedimento a las mujeres de que se les acredite el período de gestación y lactancia. (2018)

En el mismo contexto la autora Virginia Quantico (2003) refiere que la violencia laboral constituye:

El uso de la fuerza o poder moral o psicológico contra una persona o grupo, que puede causar daños físicos o sexuales o psicológicos, considerando que el acoso sexual y psicológico, las amenazas, el acoso laboral, el abuso emocional, la intimidación y toda conducta que crea ansiedad, miedo y un clima de desconfianza en el lugar de trabajo son parte del problema de la violencia laboral. (2004. p.13)

Ahora bien, la violencia de género en la esfera del trabajo, se verifica cuando la mujer es víctima de agresiones, que buscan quebrantar y dañar su salud, debido a los atentados a la dignidad e integridad personal que estos suponen. Es decir, la trabajadora puede ser víctima de violencia en el marco de una situación de riesgo de carácter psicosocial, cuando sufre: violencia sexual, violencia psicológica o moral y violencia económica.

La violencia sexual puede adoptar varias figuras y suscitarse en cualquier ámbito, así lo refiere la Ley Orgánica Integral Para Prevenir y Erradicar la Violencia contra la Mujer (2018), en el artículo 10 literal c) al indicar que la violencia sexual constituye toda acción que implique la vulneración o restricción del derecho a la integridad sexual y a decidir voluntariamente sobre su vida sexual y reproductiva, a través de amenazas, coerción, uso de la fuerza e intimidación. Sin embargo, es de resaltar que el acoso sexual es, sin duda, la forma en la que este tipo de violencia se manifiesta en gran parte de los casos.

Al respecto, el autor Ibáñez (2013) indica que:

La Directiva 2002/73/CE define el acoso sexual como: «la situación en que se producen cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en

particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo». El problema del acoso sexual ha ido saliendo a la luz gradualmente como un fenómeno reconocido en todo el mundo y percibido como un problema de significativa importancia, ya que se trata de un fenómeno social de múltiples y diferentes dimensiones, denunciado por distintas organizaciones en instituciones y constatado por diferentes investigaciones que han evidenciado la existencia, extensión y gravedad de este problema. (p.16)

En el mismo sentido Espejo (2018), en la obra denominada “Hacia una reformulación de la violencia de género laboral” indica lo siguiente:

El acoso sexual y sexista son conductas que incentivan, además, la exclusión social femenina, por cuanto muchas trabajadoras, rodeadas de un ambiente humano machista, que no ayuda a superar la situación ni tampoco a denunciarla, deciden abandonar su puesto de trabajo. (p.148)

En lógica similar, la Organización de Estados Americanos en trabajo conjunto con la Organización de la Naciones Unidas ONU Mujeres, citando a la CEDAW, caso Anna Belousova Vs. Kazajistán, Dictamen de 13 de julio de 2015, sobre el hostigamiento sexual, ha determinado que:

El Comité recuerda que, de conformidad con los párrafos 17 y 18 de su Recomendación General núm. 19, la igualdad en el empleo puede verse seriamente perjudicada cuando se somete a las mujeres, por el mero hecho de serlo, a violencia, por ejemplo, el hostigamiento sexual en el trabajo, que incluye un comportamiento de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, directas o implícitas, y exigencias sexuales, verbales o, de hecho. Este tipo de conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y de seguridad. Es discriminatoria cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa podría causarle problemas en el trabajo, en la contratación o el ascenso inclusive, o cuando crea un medio de trabajo hostil. (2020, p.31)

En relación a la violencia psicológica, la Ley Orgánica Integral Para Prevenir y Erradicar la Violencia contra la Mujer, en el artículo 10 literal b) indica que este tipo de violencia incluye la manipulación emocional, el control mediante mecanismos de vigilancia, el acoso u hostigamiento, toda conducta abusiva y especialmente los comportamientos, palabras, actos, gestos, escritos o mensajes electrónicos dirigidos a perseguir, intimidar,

chantajear y vigilar a la mujer, independientemente de su edad o condición y que pueda afectar su estabilidad emocional, dignidad, prestigio, integridad física o psíquica; o, que puedan tener repercusiones negativas respecto de su empleo (2018).

De manera similar la ONUDC en el instrumento “Lineamientos generales sobre violencia de género en el ámbito laboral para los centros de trabajo en México”, define a la violencia psicológica como:

El uso intencional del poder que afecta la salud física, mental, espiritual, moral, el estado social o el desarrollo de una persona. Aunque puede ser cometida de forma aislada causando un daño menor, se caracteriza por ser repetitiva, sus efectos son continuos y se acumulan; por lo que es un tipo de violencia que puede tener efectos graves en la persona que la sufre. Es el tipo de violencia laboral que se comete con mayor frecuencia. Incluye la intimidación, así como el abuso o maltrato verbal y no verbal, acoso psicológico, hostigamiento y amenazas. La violencia psicológica o emocional puede manifestarse a través de una o más de las siguientes conductas: (2019, p.22)

En la misma línea de ideas cabe mencionar que la doctrina española trata al acoso moral como un acoso moral discriminatorio por razón de género, ya que, constituye un tipo más de violencia sexista y una forma de perpetuación del atávico poder del varón, en el concreto ámbito de las relaciones laborales (Pernas, 2001).

A su vez, corrobora lo dicho con anterioridad el autor Espejo (2018) al afirmar que existe un gran número de acosos morales laborales cuya víctima es también una mujer. Todas estas conductas guardan muchos rasgos comunes; en todas ellas la misma: acosar (amenazar, hostigar, molestar, violentar, dominar, supeditar, ofender, intimidar, aislar, excluir...); todas las manifestaciones de esta violencia pueden ser realizadas, en principio, por los mismos agresores, y todas ellas lesionan, sin excepción, dos bienes jurídicos protegidos reforzadamente, como son la dignidad y la integridad física y moral.

De igual manera, es pertinente indicar que uno de los actos de violencia de género más común en el marco del trabajo es el de las amenazas, lo cual guarda relación directa con la violencia psicológica o emocional por las características que reviste.

Al efecto el autor Bentivegna en la obra “La gran telaraña: violencia contra la mujer con una mirada de género” menciona que la mujer se encuentra subsumida en una agresión que presenta la característica fundamental de atentar contra su libertad individual y tiende a generar en ella un estado de temor, inseguridad y alarma; en suma, esta logra amedrentarla. Por lo que, al transgredir el sentimiento de seguridad de la mujer, lesiona su libertad íntegra y reviste un contenido eminentemente psíquico, en tanto se ve restringida su voluntad, impidiéndole por tal determinarse por la vida libremente (2021).

Así mismo, el autor mencionado respecto del hostigamiento que pueden sufrir las mujeres comenta que, en las relaciones violentas, las mujeres pueden ser acosadas y perseguidas. A su vez, ese hostigamiento que se ejerce debe ser amenazante, a través de actos o palabras, y reflejar la real intención de provocarle un mal.

Frente a este tipo de agresiones, la mujer atraviesa diversos estados emocionales tales como la alarma, el miedo y el amedrentamiento. La persona que violenta ejerce el hostigamiento de modo amenazante a través de lo verbal, lo gestual, por escrito o por cualquier otra vía, sin que sea necesario que se produzca un contacto físico con la mujer.

En este contexto, es apropiado referir al maternal mobbing o acoso materno, el cual es definido por la ONUDC como la práctica de acosar a una mujer trabajadora debido a un embarazo, parto o una condición médica relacionada con el embarazo, el parto o el puerperio, o a un trabajador o trabajadora debido a sus responsabilidades familiares. Incluye el acoso que pueden sufrir mujeres y hombres al regreso de su licencia de maternidad o paternidad, ya sean acosados por sus colegas, subordinados o superiores por el solo hecho de solicitar el

respeto de sus derechos a la lactancia, horarios más flexibles u otros favorables para el cuidado del/a recién nacido/a o la familia, mediante actos como: tratos humillantes, abuso emocional, remoción del espacio de oficina adecuado, degradación o disminución salarial, reubicación del lugar de trabajo y otras presiones encaminadas a aislar a las y los trabajadores y obligarlos a renunciar (2019).

A más de ello, respecto la violencia económica, es importante manifestar que las mujeres han logrado avances frente a la igualdad de derechos civiles y políticos, sin embargo, lo que persiste con mayor fuerza es la situación de desventaja económica.

Este tipo de violencia es definida por la Ley Orgánica Integral Para Prevenir y Erradicar la Violencia contra la Mujer, en el artículo 10 literal d) como toda acción u omisión que se dirija a ocasionar un menoscabo en los recursos económicos y patrimoniales de las mujeres, a través de actos como: la pérdida, sustracción, destrucción, retención o apropiación indebida de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores y derechos patrimoniales; percibir un salario menor por igual tarea, dentro de un mismo lugar de trabajo, entre otros (2018).

Ante lo mentado, el autor Espejo, en la obra “Hacia una reformulación de la violencia de género laboral” expone que:

Ellas siguen siendo minoría entre las personas empleadas y mayoría entre todas las categorías precarias de empleo. Esta violencia de género de carácter económico llega a la cúspide con dos manifestaciones en el ámbito laboral, que vulneran claramente el derecho de igualdad y no discriminación; en primer lugar, la discriminación salarial, que se manifiesta en la percepción de un menor salario por el mismo trabajo o de igual valor que el que realizan los varones. Y, en segundo término, el llamado techo de cristal, esto es, la sub representación femenina en los puestos de máxima responsabilidad en la esfera política y en los órganos de dirección de las empresas. (p.85, 2018)

Razón por la cual es indispensable analizar la situación económica, por cuanto se trata de un aspecto directamente proporcional a la existencia de la discriminación por razón de género.

En virtud de lo indicado, el autor antes citado hace constar que:

La Comisión Europea describe la brecha salarial como la «diferencia media entre el salario de los hombres y de las mujeres por hora trabajada». La discriminación salarial tiene lugar cuando la principal base para la determinación de las remuneraciones no es el contenido del trabajo realizado, sino el sexo, la orientación sexual, etnia, la ideología u otros atributos de la persona que lo realiza. Los salarios de las mujeres son inferiores a los de los hombres siendo esta afirmación una realidad que constituye un punto de partida insoslayable. (p.87)

De lo manifestado en este apartado se colige que, en el ámbito laboral, los actos de violencia se pueden cometer contra una persona por su género y en mayor medida en contra de las mujeres, la cual tiene lugar debido a la relación de poder entre el agresor y la víctima. Quien suscribe atribuye que lo referido sucede debido a que las mujeres han sido histórica y tradicionalmente discriminadas al momento de incorporarse laboralmente a los sectores industriales o económicamente activos, así como, han sido y son sub representadas en las distintas áreas de administración y toma de decisiones lo cual ha desembocado en una serie de injusticias, vulneración de derechos y problemas de índole socio jurídicos que han imposibilitado el desarrollo del proyecto de vida de las mujeres desde una perspectiva personal así como a nivel global.

1.3.4. Implicaciones socio-jurídicas de la violencia contra las mujeres en el mundo del trabajo

Las implicaciones socio jurídicas de la violencia contra las mujeres tiene relación con la respuesta que el derecho otorga a las conductas generadas como consecuencia de los diferentes tipos de violencia, es decir, la forma en la cual la legislación sanciona. Por lo que, luego de haber analizado algunas situaciones de violencia en el ámbito laboral, corresponde indagar sobre el impacto que tienen socialmente esta clase de agresiones.

Como se mencionó anteriormente, la violencia de género en el ámbito laboral genera impactos negativos en las trabajadoras y sus familias, de igual manera en las relaciones con sus compañeros de trabajo y consecuentemente con sus empleadores, lo que concluye en una grave afección en el rendimiento laboral y ocasionando tensiones en el ámbito social.

Entre uno de los impactos sociales con ocasión a este tipo de violencia es la denominada brecha salarial, lo cual debe ser entendida, a criterio de la Unión Europea como la desigualdad salarial existente entre hombres y mujeres, con ocasión de la diferencia de salario entre ambos sexos, la cual se calcula sobre la base de la diferencia media teniendo en consideración los ingresos brutos pagados por hora a todos los trabajadores (2014). Corroborar lo dicho la Defensoría del Pueblo al mencionar que hay estudios que demuestran cómo en algunos países existen brechas de género en el mercado laboral, lo cual se ve traducido directamente en brechas de carácter salarial. (2019)

Al respecto, si bien la norma constitucional prohíbe la discriminación de cualquier índole, en la práctica se sigue percibiendo desigualdades salariales, lo que pone a las mujeres en una situación de desventaja expresa frente a sus compañeros, en tanto el reconocimiento de la ejecución de actividades laborales debe tener lugar por su cumplimiento indistintamente de quien lo realice, sea hombre o mujer, de lo contrario se incurre en desacato a lo previsto en la legislación ecuatoriana.

De igual forma, sobre al acoso y hostigamiento sexual que las trabajadoras son víctimas, es de resaltar que a pesar de que se encuentra tipificado y sancionado por la ley penal, esto de conformidad al artículo 166 del Código Orgánico Integral Penal, muchas mujeres lo soportan en silencio, teniendo que realizar sus actividades con vergüenza, angustia y miedo de sufrir represalias, situación que resulta de suma gravedad y alerta, por lo que el empleador y el Estado tienen el deber de identificar estas conductas y erradicarlas, sin perjuicio de la respectiva sanción para quien lo comete.

A más de aquello, la violencia de género repercute directamente en la economía de los países, así lo ha indicado Nieves Rico, Consultora de la Unidad Mujer y Desarrollo de la CEPAL (1966), a saber:

La violencia de género es un motivo de preocupación de distintas organizaciones internacionales, no sólo por sus consecuencias físicas y psíquicas individuales sino también porque supone mayores demandas a los servicios de salud general y de emergencia y por el alto costo económico que tiene para los países. (p.24)

Así mismo, la autora refiere otras consecuencias sociales, tales como:

La violencia también inhibe la participación de las mujeres en la adopción de decisiones, tanto dentro del hogar como en el ámbito laboral, político, económico, social, por lo que influye directamente en su participación pública y, por lo tanto, en el ejercicio de la ciudadanía. Asimismo, el costo social de la violencia de género incluye la inacción de la sociedad, que no toma medidas para defender los derechos humanos de las mujeres y, por lo tanto, ignora lo que sucede cotidianamente y niega la discusión pública de estos delitos, su significación política y su reparación social. (p.24)

De lo manifestado se verifica que la violencia contra de las mujeres en el trabajo a más de tener consecuencias negativas para ellas también transgrede a su familia, al país y a toda la sociedad, razón por la cual el desafío continúa, ya que a más de existir un conjunto de normas que tiendan a proteger la integridad personal, estas deben ser cumplidas de manera

estricta y en caso de inobservancia, las autoridades y el Estado deberá aplicar la sanción prevista sin ningún tipo de tolerancia, a fin de vivir en un ambiente seguro y justo para las mujeres, niñas, niños y adolescentes.

Riesgos psicosociales como consecuencia del acoso laboral

Al hablar de riesgos psicosociales en el trabajo, es pertinente remitirse a lo manifestado por Moreno y Báez, en la obra titulada “Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas”, quienes refieren lo siguiente:

Los factores psicosociales y organizacionales del trabajo, como formas de las condiciones sociales del trabajo, son condiciones organizacionales de trabajo que pueden afectar a la salud laboral, tanto positiva como negativamente. Como tales, los factores psicosociales son factores presentes en todas las organizaciones con resultados positivos o negativos. (2010. p.8)

En el mismo sentido, los autores han referido que cuando los factores organizacionales y psicosociales de las empresas son disfuncionales, es decir, provocan respuestas de inadaptación, de tensión, respuestas psicofisiológicas de estrés pasan a ser factores psicosociales de riesgo o de estrés, esto es, cuando son factores con probabilidad de afectar negativamente a la salud y el bienestar del trabajador son factores de riesgo (Benavides y otros. 2002), es decir, cuando actúan como factores desencadenantes de tensión y de estrés laboral (Peiró, 1993).

Ahora bien, no es sencillo elaborar un listado de riesgos psicosociales, aunque hay un relativo consenso sobre los más importantes como el estrés, la violencia y el acoso.

En este contexto, el estrés producido por el acoso laboral es probablemente el riesgo psicosocial más global de todos porque actúa como respuesta general ante los factores psicosociales de riesgo; por otro lado, la violencia en el trabajo, en sus diferentes formas, es probablemente el segundo riesgo psicosocial en orden de importancia. La violencia es un

marcador de la sociedad occidental que se ha trasladado al marco laboral en el que ha ido aumentando en los últimos años (Chapelle y Di Martino, 2006). Sus consecuencias sobre la calidad de vida laboral son amplias y sus repercusiones sobre la salud del trabajador se extienden tanto a los aspectos físicos como a los mentales. Es también un riesgo laboral que ha ido teniendo cada vez mayor atención legal y de la jurisprudencia.

Es por esta razón que la OIT (2003) define la violencia laboral como toda acción, incidente o comportamiento que se aparta de lo razonable en la cual una persona es asaltada, amenazada, humillada o lesionada como consecuencia directa de su trabajo.

De igual manera, el acoso laboral, a más de ser una forma de violencia en el trabajo, por sus características y por algunas de sus consecuencias propias, debe ser tenido en cuenta como una forma específica de riesgo laboral y no sólo como forma de violencia. En tanto los efectos de los atentados a la propia dignidad e intimidad del trabajador, a tal punto que, el mobbing o acoso laboral es considerado actualmente uno de los riesgos laborales más importantes en la vida laboral.

Para la doctrina otro riesgo psicosocial de vital importancia es el burnout o desgaste profesional, el cual no consiste en una situación o hecho que acontece en el seno de la empresa o el trabajo, como es el caso por ejemplo de la violencia o el acoso; el desgaste profesional consiste en el resultado de un proceso de estrés crónico laboral y organizacional que termina en un estado de agotamiento emocional y de fatiga y desmotivación para las tareas laborales.

En virtud de lo mencionado, es que su carácter de riesgo laboral proviene de la extensión alcanzada, de las importantes consecuencias laborales y personales que puede tener y de la incipiente preocupación legal y jurisprudencial que ha tenido. Se diferencia del estrés

como riesgo psicosocial en sus mayores efectos sobre el agotamiento emocional, más que en el físico, y su consiguiente pérdida de motivación laboral (Moreno y Báez. 2010).

De lo referido en este apartado, es adecuado resaltar que por mandato constitucional, todas las personas tienen derecho a realizar sus actividades laborales en condiciones dignas e igualitarias, así lo dispone el artículo 66 numeral 2 de la Constitución del Ecuador; de la misma manera el derecho al trabajo se encuentra reconocido en los artículos 33 y 66 numerales 2 y 3, como un principio constitucional que está rodeado de una serie de garantías, a saber: el deber de respetar la dignidad e integridad personal, un ambiente en el que se asegure a los trabajadores su salud y una vida sin violencia. En el mismo sentido los trabajadores tienen derecho a desarrollarse en un ambiente laboral adecuado y propicio, que garantice su salud, higiene y bienestar, así lo ordena el artículo 326 numeral 5 ibídem.

En consecuencia, los actos de acoso laboral, así como su tolerancia son contrarios a los parámetros constitucionales, por lo que es una obligación de los empleadores velar por el cumplimiento de lo garantizado en la norma referida con la finalidad de otorgar un ambiente sano para que los trabajadores puedan desenvolverse en un entorno saludable y apropiado.

1.3.5. Impacto de la violencia y el acoso contra la mujer en el mundo del trabajo

Como se analizó en líneas precedentes, existen diversos tipos de violencia en contra de las y los trabajadores, lo que conlleva diversos tipos de consecuencias perjudiciales en las víctimas, las cuales tienen relación con el tipo de violencia sufrida. Gerónimo & Notario (2017), refieren que las características, componentes y desarrollo del proceso del acoso laboral, no están relacionadas con situaciones de estrés laboral habituales, sino con aquellos incidentes particulares en las relaciones verticales de trabajo.

A su vez Camacho (2018), considera que los daños por el sometimiento al acoso laboral son variados y heterogéneos, según las personas, las situaciones y los casos. Cada víctima responde de distinta manera al hostigamiento, lo que tiene consecuencias diversas para su salud y entorno. En cuanto a los daños directos o personales, se pueden clasificar en tres niveles: psíquico, físico o psicosomático, y social.

De igual manera, (Acevedo, 2012), refiere en un estudio realizado en grupos de trabajadores manufactureros en Venezuela que, el acoso y la violencia laboral genera consecuencias en la salud de las y en los trabajadores, así, de los resultados obtenidos respecto entrevistas realizadas demuestra la presencia de diversos malestares ocasionados por las agresiones recibidas relacionadas con el acoso sufrido. Siendo los más comunes *cefalea, irritación, rabia, dolor de espalda, fatiga, dolores musculares, insomnio, apatía, depresión y problemas digestivos.*

El estudio en mención encontró que, además de las afecciones en la salud antes indicadas, existen consecuencias específicas que se presentan principalmente en las mujeres, tales como el llanto y el deterioro en las relaciones familiares; diferencias que se encuentran marcadas por estereotipos de género, pues las mujeres se ocupan más de los asuntos familiares, consecuentemente los conflictos de índole laboral impactan más fácilmente su entorno familiar. Con relación al llanto, este puede ser considerado como una expresión no verbal del sufrimiento mental generado a consecuencia de la exposición directa a distintas formas de acoso laboral, los cuales pueden ir desde abusos verbales, hasta violencia física. (Soares, 2000).

Ahora bien, considerando la naturaleza del acoso laboral, puede además generar afecciones en otros ámbitos de la salud de las víctimas de este fenómeno, así, Ávila y otros, consideran que las afecciones pueden ser analizadas desde la psicología, las cuales pueden

presentarse en varias aristas, tanto de forma aislada, como en forma conjunta. Por lo que, en la esfera social y familiar, se verifican tensiones y conflictos entre los integrantes de su entorno, así como, la víctima se aísla de los miembros de su familia, abandonó sus relaciones sociales lo que conlleva a una estigmatización social, aislamiento y/o inadaptación social, entre otras consecuencias (2017).

Así mismo, en el ámbito organizacional, una de las principales consecuencias está relacionada con la afectación en la productividad, el compromiso y la motivación en el trabajo, así mismo se puede verificar el aumento del ausentismo en el lugar de trabajo por enfermedad, insatisfacción en el trabajo, mayor rotación del personal, lo que genera en la empresa costos de producción más elevados y una consecuente reducción forzada de la jornada laboral.

Sobre esa misma línea de ideas, es importante referir que, si bien el afectado directo es el trabajador que sufre mobbing, de lo anotado se advierte también la existencia de problemas en la organización como tal, ya que a pesar de que esta tenga políticas, y una cultura organizacional correcta puede verse afectada incluso con denuncias por parte de dichos trabajadores, que incurre en costos económicos, pero también en impacto de reducción de la imagen corporativa. Entre otras consecuencias se encuentran: deterioro del medio ambiente de trabajo, ausentismo, incapacidades laborales, accidentes de trabajo, entre otros.

De lo redactado, se verifica que las consecuencias del acoso laboral, además de afectar a la salud de las víctimas, dificultar y afectar su rendimiento laboral, puede conllevar un daño o afección psíquica, pues no se debe olvidar que el objetivo del acosador o victimario es derrumbar psicológicamente a su víctima, las personas que sufren de acoso laboral tienen una gran probabilidad de padecer el denominado “trastorno de estrés postraumático”. A su vez, varios autores concluyen que este sería el diagnóstico que mejor describe la afección

que sufren las víctimas de acoso laboral, sin embargo, por parte de profesionales de la salud se recomienda tomar en consideración otros diagnósticos posibles, pues la afección en la víctima dependerá de múltiples factores, entre algunos de los diagnósticos posibles se encuentra el trastorno depresivo mayor, trastorno de ansiedad generalizada, entre otros que se encuentran relacionados.

De acuerdo al estudio realizado por el Observatorio Permanente Riesgos Psicosociales (UGT 2008) 16 de las afecciones psíquicas que se producen son alteraciones del sistema nervioso, trastornos del sueño, depresión, ansiedad, trastornos afectivo y de la personalidad, provocando además estrés laboral, el cual, como consecuencia del acoso laboral, puede derivar en estrés ocupacional común o continuo, estrés de profesión o síndrome de desgaste profesional (síndrome de burnout), tecnoestrés o estrés derivado de la influencia de las nuevas tecnologías de la información, estrés post-traumático cuando se liga a factores laborales.

De acuerdo a (Ávila y otros, 2017), existen varios síntomas que manifiestan las víctimas de acoso laboral son, tanto físicos como emocionales, los cuales detallo a continuación.

Síntomas físicos	Síntomas emocionales
Problemas del sueño, insomnio, pesadillas recurrentes, dificultades de concentración, náuseas, migraña, problemas cutáneos, pérdida del apetito, dolores	Ansiedad, aislamiento, pérdida de autoestima y seguridad en sí mismo, sentimiento de tristeza y depresión, ataques de pánico, irritabilidad, cambios

estomacales, sudoración, temblores y el consumo de sustancias tales como alcohol, tabaco y alucinógenos.	de humor, pérdida de motivación, pensamientos acerca del suicidio, pérdida de satisfacción laboral, conductas de evitación, afectación en áreas de la vida además de la profesional (social, familiar) y probabilidad de que se presente un TEPT u otros trastornos.
--	--

Se ha analizado de forma general las afecciones que sufren las y los trabajadores en al ámbito laboral como consecuencia del mobbing, sin embargo, a efectos de cumplir con los objetivos de esta investigación, es preciso analizar de manera específica el impacto que genera el acoso laboral en las mujeres víctimas del mismo.

En este sentido, Bentivegna (2021) en la obra “La gran telaraña: violencia contra la mujer con una mirada de género”, menciona que, las mujeres víctimas de violencia de género en arenas laborales presentan características propias, que revisten un perfil marcado por una fuerte subjetividad. Experimentan sentimientos como miedo, desconfianza, contradicciones en sus emociones, vergüenza, escepticismo, culpa por sentir que transgreden las pautas establecidas por su agresor al solicitar ayuda. Cuando lo hacen por primera vez, a menudo, quieren escapar del encierro impuesto por el victimario en sus hogares, pero, a su vez – y a todas luces –, presentan una enorme naturalización e invisibilización de la violencia padecida. Todas estas características y perfiles que manifiesta la mujer víctima de violencia conlleva – como ya hemos visto anteriormente a que cuando logra solicitar ayuda y buscar

asesoramiento profesional, considera ese momento como un acto de “desobediencia” hacia él, como si lo estuviera “traicionando”,

por los sentimientos de culpa y miedo que se asoman en ella de manera constante.

De esta suerte, las afecciones que sufren las mujeres como consecuencia del acoso sufrido son particulares, apreciables tanto en una dimensión cognitiva, comportamental, psicodinámica e interaccional, como analizamos en el siguiente cuadro comparativo:

Perfil de la mujer maltratada desde varias dimensiones	
Dimensión cognitiva	Dimensión comportamental
<ul style="list-style-type: none"> • Negar la violencia. • Justificar la conducta violenta. • Idealizar a la familia y ser madre. • Creer que la mujer es la responsable de la violencia. • Creer en la adaptación al abuso. • Pensar en el futuro en términos negativos y desesperanzados. • Auto desvalorizar sus propias capacidades. 	<ul style="list-style-type: none"> • Aislamientos, apatía, sobreprotección hacia los hijos, indecisión, dependencia del violento, volver al hogar, abandono de actividades, solicitar ayuda de manera indirecta, actuar de acuerdo con las expectativas de los demás, abandonar los grupos de ayuda mutua, tener conductas autodestructivas, trasladar la violencia recibida hacia los hijos o ancianos, comportamientos suicidas. • Síntomas del síndrome de estrés postraumático: trastornos del apetito, fatiga al despertar, alucinaciones, alerta

	exagerada, hipersensibilidad, irritabilidad, letargo, estado de ánimo cambiante, pesadillas, fobias, reacciones sobresaltadas, desorganización del pensamiento.
Dimensión psicodinámica	Dimensión interaccional
<ul style="list-style-type: none"> • Reiteración de sentimientos, tales como: miedo, terror, angustia, dolor. • Hipersensibilidad. • Dificultad para contar los propios sentimientos. • Frustración. • Corte o control excesivo de emociones. • Sentimiento de impotencia. • Desamparo. • Sentimientos de indefensión. • Depresión. • Reiteración constante de: vergüenza, culpa. • Ambivalencia. • Soledad. 	<ul style="list-style-type: none"> • Aislamiento social • Agresión • Timidez para relacionarse • Anulación personal

<ul style="list-style-type: none">• Insatisfacción.• Enfado.• Nerviosismo.• Sentimiento de venganza.• Sentirse víctima, baja autoestima.• Ideas suicidas, temer por el futuro.	
---	--

(Bentivegna, 2021, p.24)

De lo referido se colige que la violencia contra las mujeres en arenas laborales es una realidad que se ha naturalizado hasta volverse invisible, lo cual constituye una fuente de violación a sus derechos humanos y derechos constitucionales, lo que desemboca en una afectación directa a su calidad de vida.

Respecto a la vulneración al derecho a una vida digna y otros derechos conexos, la Jueza de la Unidad Judicial de San Jacinto de Yaguachi, provincia del Guayas, en funciones de Jueza Constitucional, en la causa número 09318-2022-00009T, ha referido que:

Es fundamental considerar la calidad de vida dentro del Sumak Kawsay de los derechos del buen vivir que contempla nuestra Constitución de la República, pues la calidad de vida incluye una amalgama muy subjetiva y personal de funcionamiento satisfactorios para el ser humano, que en el Preámbulo y en varios artículos de la Constitución de la República vigente se garantiza el respeto a la dignidad de la persona humana; y, esto significa que, como valor supremo, la dignidad irradia al conjunto de los derechos fundamentales reconocidos, los cuales encuentran en el libre desarrollo de la personalidad su máxima expresión, sin más limitaciones que los derechos de los demás; de lo que se colige que más que un derecho en sí mismo, es el presupuesto esencial de la consagración y efectividad del entero sistema de derechos y garantías contemplados en nuestra Constitución, pues este derecho atiende necesariamente a la superación de la persona, respetando en todo momento su autonomía e identidad.

Como se ha referido en este apartado, el acoso laboral en perjuicio de las trabajadoras es una forma de violencia que acarrea daños a bienes constitucionales como la salud y la integridad, sobre todo, vulnera el derecho al trabajo en condiciones dignas, lo cual dista de la obligación estatal sobre la adopción de medidas para contrarrestar el fenómeno tratado, así como los mecanismos más idóneos para garantizar la protección y seguridad de las trabajadoras en relación con dichas agresiones.

Ahora bien, en virtud de lo expuesto en este capítulo se concluye lo siguiente:

No cabe duda de que, tradicionalmente la esfera laboral ha sido dirigida y representada por hombres, es decir, han ocupado la mayoría de cargos ejecutivos, de dirección y de toma de decisiones, así mismo, la incorporación de las mujeres al mundo del trabajo es relativamente reciente, lo cual ha generado un desequilibrio en la sociedad, esto de conformidad a los roles de género que se han sido socialmente otorgados tanto a mujeres como a hombres, por lo que, esta nueva realidad ha creado un ambiente hostil en donde se verifica un sin número de actos violentos en perjuicio de las trabajadoras por parte de sus superiores jerárquicos con el afán de mantener su posición de poder sobre ellas. Esta posición jerárquicamente superior, les permite gozar de cierto favoritismo en varios ámbitos, tales como remuneraciones más cuantiosas, mayores posibilidades de acceso al trabajo, más plazas de trabajo, un trato con mayor respeto, entre otras.

En consecuencia, al ser las mujeres los objetivos principales de la violencia de género en el trabajo, su dignidad se ve comprometida, lo que conlleva a la vulneración de derechos de índole constitucional, como son: la salud y la integridad personal, el derecho a una vida libre sin violencia y su relación directa con el derecho al trabajo digno como un medio de superación personal, así como el derecho a desenvolverse en un ambiente sano sin discriminación y tratos desiguales, lo que indudablemente va a lesionar su derecho al libre

desarrollo de la personalidad y proyecto de vida, ya que laborar en un ambiente agresivo y amenazador, difícilmente permitiría alcanzar la superación personal aspirada y los particulares que esta acarrea.

Finalmente, como se ha indicado con antelación, la incorporación de las mujeres a la esfera laboral es un hecho evidente, de igual manera, está claro que las mujeres sufren de actos de violencia traducidos a micro machismos, desigualdad, discriminación, agresiones verbales, sexuales, económicas, entre otras, lo que emana un impacto negativo tanto a nivel personal como en todo el ámbito del trabajo, de manera particular en el desempeño de la industria y en la eficiente producción. Lo referido expone una falta de actuación del Estado que se encuentra en la obligación de dotar de seguridad a sus habitantes, así como, contar con toda una infraestructura que ponga fin a cualquier tipo de violencia contra las mujeres, de conformidad a lo ordenado en la Constitución de la República, así como en los instrumentos internacionales de derechos humanos ratificados por el Ecuador.

Capítulo 2: Marco normativo de la figura del acoso laboral en contra de la mujer

2.1. Instrumentos internacionales que abordan la violencia y el acoso en el mundo del trabajo

El presente capítulo tiene como objetivo el identificar el marco normativo que regula la figura del acoso laboral en el Ecuador, con un especial énfasis en los actos que se cometen en contra de las mujeres trabajadoras, para ello, es pertinente realizar un análisis de lo más relevante de la normativa internacional, para luego, completarlo con el estudio de la normativa nacional, empezando por la Constitución de la República, y demás normativa secundaria aplicable al tema en estudio.

La violencia y el acoso en el ámbito laboral es un fenómeno de larga data, el cual ha merecido regulación no solamente por las legislaciones de cada país, sino también en el ámbito convencional, es así que, en 1948 se suscriben tanto la Declaración Universal de Derechos Humanos como la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre. En las seis décadas siguientes, estas normas han crecido en número y han pasado a abarcar una serie muy variada de aspectos. Además, han visto fortalecida su vigencia de dos maneras complementarias. Una es el surgimiento de la jurisdicción internacional. La otra es la vigencia de tales normas dentro del orden jurídico interno de cada país. La primera vía goza de mayor visibilidad; la segunda, que no la tiene tanta, es sin embargo mucho más importante (Pasará, 2008).

Partiendo de que, los actos de injusticia y violencia en el trabajo han sido percibidos y normalizados a lo largo del tiempo, y que, el cometimiento de los mismos acarrea transgresión de derechos humanos y graves consecuencias en quienes lo sufren, la comunidad internacional ha activado su aparataje jurídico con la finalidad de solventar estas situaciones

de alta lesividad a través de la creación de normas, varias de ellas de carácter obligatorio para los países suscriptores, las cuales serán analizadas en líneas posteriores.

2.1.1. Instrumentos internacionales de derechos humanos que abordan la violencia y el acoso contra la mujer en el mundo del trabajo

Una de las características resaltantes del mundo contemporáneo es el reconocimiento de que todo ser humano, por el hecho de serlo, es titular de derechos fundamentales, en tanto, la sociedad contemporánea, y particularmente la comunidad internacional organizada, han reconocido que todo ser humano, tiene derechos frente al Estado, derechos que éste, o bien tiene el deber de respetar y garantizar o bien está llamado a organizar su acción a fin de satisfacer su plena realización. Estos derechos que son innatos a la dignidad de cada persona son los derechos humanos (Nikken. 1994).

De igual manera, el autor Antonio Pérez Luño ha referido que:

Los derechos fundamentales representan el resultado del acuerdo básico de las diferentes fuerzas sociales, logrado a partir de relaciones de tensión y de los consiguientes esfuerzos de cooperación encaminados al logro de metas comunes...los derechos fundamentales constituyen los presupuestos del consenso sobre el que se debe edificar cualquier sociedad democrática...En su dimensión subjetiva, los derechos fundamentales determinan el estatuto jurídico de los ciudadanos, lo mismo en sus relaciones con el Estado que en sus relaciones entre sí. Tales derechos tienden, por tanto, a tutelar la libertad, autonomía y seguridad de la persona no solo frente al poder del Estado, sino también frente a los demás miembros del cuerpo social. (1999, p.21)

Al respecto, las Naciones Unidas, en su página oficial, indica que:

El derecho internacional de derechos humanos establece las obligaciones que deben cumplir los Estados. Al pasar a formar parte de tratados internacionales, los Estados asumen deberes y obligaciones en virtud del derecho internacional, y se comprometen a respetar, proteger y promover los derechos humanos. La obligación de respetar supone que los Estados deben abstenerse de restringir los derechos humanos o de interferir en

su realización. La obligación de proteger exige que los Estados protejan a las personas o grupos de personas de las violaciones de los derechos humanos. La obligación de promover significa que los Estados deben adoptar medidas positivas para facilitar la realización de los derechos humanos básicos. A través de la ratificación de los tratados internacionales de derechos humanos, los gobiernos se comprometen a poner en práctica medidas y leyes nacionales compatibles con los deberes y obligaciones inherentes a esos tratados. En consecuencia, el sistema jurídico interno proporciona la principal protección jurídica de los derechos humanos garantizados por el derecho internacional. (2022)

Ahora bien, la Declaración Universal de Derechos Humanos, constituye el fundamento de las normas internacionales sobre derechos humanos, en virtud de que es la pionera en incorporar un catálogo de derechos que deben protegerse en el mundo entero.

El autor Bravo (2015) indica que, la Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH) es un documento declarativo adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su Resolución 217 A (III), el 10 de diciembre de 1948 en París; que recoge, en sus 30 artículos, los derechos humanos considerados básicos, a partir de la carta de San Francisco de 1945.

En esta virtud, el artículo 1 de la referida declaración indica que “Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos”, el artículo 2 garantiza que “toda persona tiene todos los derechos y libertades, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política”; en el mismo sentido, el artículo 3 consagra que “todo individuo tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona.” ; y, el artículo 7 establece la igualdad ante la ley al determinar “el derecho a igual protección contra toda discriminación y contra toda provocación a la discriminación”.

De lo redactado se verifica que, el fundamento legal para vivir en dignidad es el marco internacional de derechos humanos, derechos que son universales y corresponden a cada habitante de la tierra sin distinción alguna, esto significa que no dependen de su

reconocimiento por los Estados, así como tampoco depende del origen, nacionalidad, cultura o cualquier otra condición de las personas. En este punto es importante traer a colación la existencia de una cláusula abierta establecida en el artículo 2 de la Declaración y que prevé la posibilidad de incluir otras causales de discriminación que no se encuentren enumeradas en la misma.

En relación a los derechos laborales, el artículo 23, establece:

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.
3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social. (1948)

Por su parte, las Naciones Unidas ha aprobado varios tratados que obligan jurídicamente a los Estados a garantizar los derechos fundamentales de sus ciudadanos. Los más relevantes son: el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y sus dos Protocolos Facultativos (sobre el procedimiento de quejas individuales y la pena de muerte) y, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y su Protocolo Facultativo³.

En ese sentido, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, en el artículo 26, refiere:

Todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley. A este respecto, la ley prohibirá toda discriminación

³ Se debe mencionar que la unión de la Declaración, los Pactos Internacionales de Derechos Humanos y sus Protocolos comprenden lo que se ha denominado la Carta Internacional de Derechos Humanos. Mientras que la Declaración constituye, generalmente, un documento orientativo, los Pactos son tratados internacionales que obligan a los Estados firmantes a cumplirlos (Bravo, 2015).

y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

Así mismo, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1976), reza en su articulado lo siguiente:

Artículo 6.- 1. Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho.

De igual forma, el artículo 7 refiere que:

Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial:

- a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores:
- i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual;
- c) Igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad.

A más de ello, el artículo 12 manifiesta que “1. Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al disfrute del más alto nivel posible de salud física y mental.”

De lo anotado se colige que, el derecho internacional, en lo que tiene que ver con los cuerpos normativos analizados, y en general, en lo relacionado con los tratados que versan sobre derechos humanos, se ha mantenido en constante evolución con relación a la necesidad de protección de las personas, así, se advierte que el derecho a la dignidad de las personas adquiere especial relevancia al momento de ser tutelado, pues se considera que constituye el

fundamento de los derechos humanos. En ese sentido, el derecho al trabajo en un ambiente libre de violencia, es considerado como parte del respecto a la dignidad de las personas, quedando de manifiesto la necesidad de proteger a las personas trabajadoras, y es así que, este derecho ha sido ampliamente regulado por la comunidad internacional a través de sus normas.

En el mismo contexto, los Estados Americanos en ejercicio de su soberanía, y en el marco de la Organización de Estados Americanos, adoptaron una serie de instrumentos internacionales que se han convertido en la base de un sistema regional de promoción y protección de los derechos humanos, conocido como el Sistema Interamericano de Protección de los Derechos Humanos. Dicho sistema reconoce y define los derechos consagrados en esos instrumentos y establece obligaciones tendientes a su promoción y protección. Además, a través de este sistema, se crearon dos órganos destinados a velar por su observancia, a saber: La Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) con sede en la ciudad de Washington D.C. y la Corte Interamericana Derechos Humanos, en San José de Costa Rica.

El Sistema Interamericano se inició formalmente con la aprobación de la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre. Adicionalmente, este sistema cuenta con otros instrumentos como la Convención Americana sobre Derechos Humanos; Protocolos y Convenciones sobre temas especializados, como la Convención para Prevenir y Sancionar la Tortura, la Convención sobre la Desaparición Forzada y la Convención para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, entre otros; y los Reglamentos y Estatutos de sus órganos (Corte Interamericana de Derechos Humanos, 2019).

La Convención Americana Sobre Derechos Humanos (Pacto de San José de Costa Rica) la cual fue suscrita en 1969 y vigente desde 1978, es un tratado internacional que prevé

derechos y libertades, así como deberes que deben ser respetados por los Estados Partes que han ratificado este instrumento⁴.

El referido instrumento contiene temas sobre derechos humanos de trascendental importancia para el Sistema Interamericano, como la obligación de protección del derecho a la vida, integridad personal, prohibición de la esclavitud, libertad personal, irretroactividad de la ley, derecho a la indemnización, entre otros.

Los autores Melet Padrón, refieren que:

La Convención Americana sobre Derechos Humanos fue suscrita en San José de Costa Rica en el año 1969. De acuerdo al contenido de dicho tratado internacional los Estados miembros de la comunidad internacional buscaban reafirmar su propósito de consolidar en el continente americano un régimen de libertad personal y de justicia social que fuese desarrollado en un entorno democrático respetando los derechos esenciales del ser humano.”(2007)

Así mismo, Hernán Salgado considera que:

La Convención Americana Sobre Derechos Humanos, aprobada el 22 de noviembre de 1969 y cuya entrada en vigor fue el 18 de julio de 1978, constituye en la región el instrumento de mayor relevancia jurídica comparativamente con otros relacionados con los derechos de la persona por ello se la considera como la carta magna del continente, en cuanto establece los derechos fundamentales de la persona en la región americana y la obligación estadual de respetarlos, protegerlos y promocionarlos, y porque crea el órgano jurisdiccional competente –la Corte Interamericana- para que junto a la Comisión, se encargue de hacer efectivo el cumplimiento de los derechos. (2004, p.13)

Ahora bien, el artículo 5 de la Convención garantiza que, “1. Toda persona tiene derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral.”, el artículo 11 prevé

⁴ Argentina, Barbados, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Dominica, Ecuador, El Salvador, Granada, Guatemala, Haití, Honduras, Jamaica, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana, Surinam y Uruguay.

protección de la honra y de la dignidad, estableciendo que, “11. Toda persona tiene derecho al respeto de su honra y al reconocimiento de su dignidad.”, además de ello, se promulga la igualdad ante la ley de todos los individuos, así lo indica el artículo 24 de la norma *Ibídem*, “todas las personas son iguales ante la ley. En consecuencia, tienen derecho, sin discriminación, a igual protección de la ley.” (1969)

En ese sentido la Declaración y Programa de Acción de Viena considera que:

Los derechos humanos de la mujer y de la niña son parte inalienable, integrante e indivisible de los derechos humanos universales. La plena participación, en condiciones de igualdad, de la mujer en la vida política, civil, económica, social y cultural en los planos nacional, regional e internacional, y la erradicación de todas las formas de discriminación basadas en el sexo, son objetivos prioritarios de la comunidad internacional. (1993)

Por su parte, Alda Facio, enfatiza que, cuando el hombre es el modelo de ser humano, aquellas instituciones que son creadas socialmente, dan respuesta únicamente a las necesidades sentidas por éste, o, a las necesidades que cree que tienen las mujeres. Así, cuando el hombre es visto como el representante de la humanidad, los estudios, análisis, investigaciones, narraciones y propuestas, están enfocadas desde la perspectiva masculina, a pesar de lo cual, esta no es sentida como una perspectiva masculina, sino por el contrario, “como un hecho totalmente objetivo, universal, imparcial”. (1996, p. 82)

De lo referido en este apartado, se considera que, el tratado internacional de derechos humanos más importante del continente americano es la Convención Americana sobre Derechos Humanos, en tanto establece la obligación general de respetar los derechos humanos de todas las personas sin discriminación, ya sea absteniéndose de actuar o dando una prestación (Rojas, 2009). Adicionalmente, prevé el deber de adecuar la legislación interna de los Estados, con el fin de no contrariar lo establecido en la convención

renombrada; así como, establece la existencia de órganos de control para verificar el cumplimiento de lo dispuesto en la misma, a saber, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos y la Corte Interamericana de Derechos Humanos, este último actúa como órgano judicial y máximo órgano de interpretación de la norma tratada.

Así mismo, de lo redactado se verifica que, en el ámbito internacional se ha desarrollado notablemente la garantía de los derechos humanos, en tanto se ha previsto un sistema universal y regional de protección. Además, se ha percibido la existencia de ciertas categorías de personas tales como: mujeres, niñas, trabajadores, refugiados, discapacitados, entre otros, que necesitan una regulación y protección especial, por lo que la normativa internacional se ha visto en la obligación de ampliar sus horizontes e instrumentar mecanismos de protección para grupos específicos.

La mujer ha sido un foco de violencia durante toda la historia, lo cual ha constituido un obstáculo para su desarrollo y la consecución de igualdad en todos los ámbitos, esto de conformidad a la permanencia de la relación de poder jerárquicamente desigual entre hombres y mujeres; y, que ha conllevado a su discriminación y a la vulneración de su integridad personal. Ante una situación de tal gravedad, la Organización de las Naciones Unidas se vio en la necesidad de solventar las necesidades de las mujeres, así como de implementar mecanismos que tiendan a eliminar este problema tan lesivo, por ello, se creó la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (en adelante, CEDAW), la cual fue adoptada en forma unánime por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979 y entró en vigor en 1981, siendo considerada la carta internacional de los derechos de la mujer.

La CEDAW es el primer instrumento internacional que incluye de manera extensa los derechos humanos de las mujeres, el cual tiene como fundamento la prohibición de todas

las formas de discriminación en razón de sexo y género, a más de ello, se ha considerado el ambiente de violencia y la desigualdad en el cual se han desenvuelto históricamente las mujeres. Es por estas razones que se la conoce como la carta internacional de los derechos de la mujer que garantiza eliminar la discriminación contra la mujer en todas las esferas de la vida.

De igual manera, el Preámbulo de la CEDAW reconoce que, “para lograr la plena igualdad entre el hombre y la mujer es necesario modificar el papel tradicional tanto del hombre como de la mujer en la sociedad y en la familia [...]”.

Cabe referir que, constituye un avance la definición de discriminación contenida en el artículo 1, que supera una visión androcéntrica, incluyendo una perspectiva de género, en tanto se menciona que:

A los efectos de la presente Convención la expresión “discriminación contra la mujer” denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer –independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y de la mujer–, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en la esfera política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

Con relación al derecho a la igualdad y no discriminación, la CEDAW, en el artículo 2 menciona que:

Los Estados Partes condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas, convienen en seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer y, con tal objeto, se comprometen a:

a) Consagrar, si aún no lo han hecho, en sus constituciones nacionales y en cualquier otra legislación apropiada el principio de la igualdad del hombre y de la mujer y asegurar por ley u otros medios apropiados la realización práctica de ese principio;

- b) Adoptar medidas adecuadas, legislativas y de otro carácter, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer;
- c) Establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer sobre una base de igualdad con los del hombre y garantizar, por conducto de los tribunales nacionales competentes y de otras instituciones públicas, la protección efectiva de la mujer contra todo acto de discriminación;
- e) Tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas;
- f) Adoptar todas las medidas adecuadas, incluso de carácter legislativo, para modificar o derogar leyes, reglamentos, usos y prácticas que constituyan discriminación contra la mujer.

Como se puede constatar, la Convención promulga que todos los estados acoplen en su legislación normativa que conceda a la mujer el pleno disfrute en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y que ésta sea una prioridad para los gobiernos, lo que constituye un particular del todo relevante, en tanto, la existencia de normas que permitan actos de discriminación en perjuicio de las mujeres será causal de reproche al estado infractor.

Además, la Convención, no sólo insta a que los Estados modifiquen su codificación legal, sino que también se establece como un deber primordial la modificación de la cultura predeterminada en la cual se ha normalizado actos de violencia y discriminación en perjuicio de las mujeres, así lo refiere el artículo 5 *Ibidem*:

Los Estados partes tomarán todas las medidas apropiadas para:

- a) Modificar los patrones socio-culturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres.

En este aspecto, la autora Alda Facio, en la obra *La Carta Magna de todas las mujeres*”, indica que este instrumento internacional, con perspectiva de género, es importante

y necesario al ampliar la responsabilidad estatal a actos que cometen personas privadas, empresas o instituciones no estatales u organizaciones no gubernamentales; al obligar a los estados a adoptar medidas concretas para eliminar la discriminación contra las mujeres (1998)

En relación a la esfera laboral, la CEDAW, también emitido normativa que prohíbe todo tipo de discriminación tanto al acceder a diferentes puestos de trabajo, así como en el ejercicio de sus funciones, por lo que, es importante mencionar que el artículo 11 Ibídem dispone que:

1. Los Estados partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos, en particular: [...] b) El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo;
2. A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados partes tomarán medidas adecuadas para: a) Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base de estado civil. b) Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o beneficios sociales. d) Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella [...]. (1979)

De lo redactado en este apartado se verifica que, la CEDAW, es un preciado instrumento para suscitar cambios a favor de un mayor respeto de los derechos y las libertades de las mujeres, pero no es menos cierto que, para su correcta aplicación, es indispensable que se efectivice su aplicación en la esfera de cada Estado, para así lograr la igualdad formal y sustantiva entre mujeres y hombres; y, consecuentemente eliminar la discriminación en

perjuicio de las mujeres, lo que, es un gran reto para la sociedad, ya que conlleva a desintegrar las estructuras sociales que naturalizan la discriminación y se encuentran arraigadas en el tiempo y en la costumbre de los países.

Además, obliga a los Estados a implementar una política tendiente a eliminar la discriminación contra la mujer, garantizando una protección jurídica fundamentada en la igualdad, por lo que, éstos deberán comprometerse a adoptar medidas de carácter legislativas, las cuales se convierten en herramientas para la erradicación de estos actos lesivos. Además, deberán establecer sanciones como consecuencia del cometimiento de este tipo de conductas, y de la misma manera, se debe prever la facultad de derogar o modificar normas que contengan disposiciones que sean discriminatorias en perjuicio de la mujer.

Consecuentemente, y a pesar de que la CEDAW constituyó un avance inimaginable sobre derechos de las mujeres, en 1991 y después de un trabajo exhaustivo de análisis de los instrumentos internacionales vigentes relativos a derechos humanos realizado por las Naciones Unidas, se concluyó que estos no abordaban adecuadamente esta temática, carecían de conceptos básicos y tipificaciones claras de las conductas violatorias de los derechos humanos de las mujeres, y que su aplicación tampoco se dirigía a asegurar protección a las mujeres víctimas de violencia y que los internacionales encargados de la preservación y promoción de derechos y libertades fundamentales tampoco se dedicaban a investigar estas cuestiones, por lo que era necesaria una Declaración Universal para la Eliminación de la Violencia contra las mujeres. Esta tuvo lugar en diciembre de 1993. (Rodríguez, 1996).

Al respecto las Naciones Unidas (2022) consideran que la Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer reconoce la urgente necesidad de una aplicación universal a la mujer de los derechos y principios relativos a la igualdad, seguridad, libertad, integridad y dignidad de todos los seres humanos.

La Declaración mencionada trae consigo grandes aspectos de relevancia, el contenido del artículo 2 define de manera no taxativa la violencia contra la mujer:

Se entenderá que la violencia contra la mujer abarca los siguientes actos, aunque sin limitarse a ellos:

- a) La violencia física, sexual y psicológica que se produzca en la familia, incluidos los malos tratos, el abuso sexual de las niñas en el hogar, la violencia relacionada con la dote, la violación por el marido, la mutilación genital femenina y otras prácticas tradicionales nocivas para la mujer, los actos de violencia perpetrados por otros miembros de la familia y la violencia relacionada con la explotación;
- b) La violencia física, sexual y psicológica perpetrada dentro de la comunidad en general, inclusive la violación, el abuso sexual, el acoso y la intimidación sexuales en el trabajo, en instituciones educacionales y en otros lugares, la trata de mujeres y la prostitución forzada.

Sosa (2020) refiere que, la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, marca un hito en la definición de violencia, en tanto que reconoce los distintos ámbitos donde se ejerce violencia contra la mujer, tales como el ámbito laboral, y determina los diversos actos que se enmarcan en la definición como son violencia física, sexual y psicológica; señalándola como una práctica atentatoria a los derechos humanos. Sin embargo, también es de resaltar que dicho concepto contiene una cláusula abierta, por lo que si bien se enumera de forma no excluyente ciertos actos que constituyen violencia en contra de la mujer prevé la posibilidad de que otras formas de agresión sean consideradas como tal.

En sentido similar, la Declaración reconoce la existencia de un contexto de subordinación estructural de las mujeres en relación a los hombres como grupo, atendiendo a la situación social de ambos, así como delimitando el concepto respecto de la violencia contra las mujeres, ya que establece que este tipo de violencia tiene lugar por el hecho de ser

mujeres. Considerando, como lo afirma, Sancho (2007), el rasgo definitorio es la intención de infringir daño a un sujeto mujer por su pertenencia al sexo femenino.

Es en este contexto que surge la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención Belem Do Para" fundada en la preocupación por la dignidad de las mujeres y la desigualdad de la que son víctimas debido a la discriminación y la violencia contra ellas, que se expresa como manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres." (1994).

A más de ello, reafirma que:

(...) la violencia contra la mujer constituye una violación de los derechos humanos y las libertades fundamentales y limita total o parcialmente a la mujer el reconocimiento, goce y ejercicio de tales derechos y libertades; (...)

Lo aseverado tiene una gran magnitud en tanto se reconoce el impacto negativo y devastador que tiene la violencia contra la mujer en su vida, ya que es un impedimento para el goce y ejercicio de sus derechos previamente garantizados. Un ejemplo de ello es como el desarrollo personal y profesional de las mujeres, el cual se ha visto obstaculizado y en ocasiones anulado a consecuencia de la violencia en la esfera del trabajo, ya sea que esta tenga lugar a través de cualquier manifestación, esto es, en forma de discriminación, acoso laboral, acoso sexual o cualquier otra.

Ahora bien, cabe indicar que el artículo 1 refiere que:

(...) debe entenderse por violencia contra la mujer cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado.

Partiendo de que el reconocimiento de la violencia contra la mujer conlleva a un deber de erradicación de la misma, quien suscribe considera que lo manifestado en la Convención es de vital importancia, ya que regula este tipo de violencia suscitada tanto en el ámbito

público como en el privado, por lo que, recordando que anteriormente las agresiones que tenían lugar en la esfera doméstica eran situaciones en las que el Estado no podía intervenir, lo que ponía en inminente peligro la vida de las mujeres, sin embargo como respuesta a los constantes esfuerzos feministas y con el objetivo de precautelar la seguridad de las mujeres en la actualidad, se verifica normativa que obliga a los estados a eliminar agresiones en perjuicio de la mujer sin distinción del ámbito en el que se lleve a cabo, particular que significa un logro para toda la sociedad.

Al respecto, la autora Marcela Rodríguez, afirma que:

El reconocimiento de que la violencia contra las mujeres se inflige tanto en el ámbito en el ámbito público como en el privado, y que los Estados deben asumir la protección de los derechos de las mujeres independientemente del contexto en el cuál éstos sean violados, corriendo el velo de la privacidad del hogar, es uno de los grandes avances de esta Convención. (1996).

Este reconocimiento permite visibilizar el hecho normalizado de que las mujeres son víctimas de violencia por el hecho de ser mujeres. Una condición que las mantiene en una posición inferior a la de los hombres debido a la desigualdad que enfrentan en todas las esferas de su vida.

De igual manera, el artículo 2 de la norma *Ibídem* trae a colación que, entre otras, se entenderá que, la violencia contra la mujer, incluye, violencia física, sexual y psicológica, la cual puede ser perpetrada o tolerada por el Estado o sus agentes.

Es de suma importancia destacar que, según el contenido del artículo referido, expone que la falta de diligencia del Estado en el cumplimiento de sus deberes provoca impunidad; y, en consecuencia, daños irreparables en las mujeres, en tanto, es responsabilidad

estatal proteger a los individuos sujetos a su jurisdicción de actos de violencia y en el caso de que dicha protección no se dé, el Estado se considerará cómplice de la misma al tolerarla.

Sobre este aspecto Marcela Rodríguez, lo explica de la siguiente manera: “En este caso, la Convención amplía la concepción tradicional de responsabilidad del Estado al hacerle asumir sus deberes de garante de los derechos humanos y responsabilizarlo por la omisión de cumplir este rol.” (1996).

Ahora bien, el capítulo segundo de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, contiene el catálogo de derechos que, están bajo el amparo de otros tratados internacionales, como los que han sido analizados en esta redacción, entre otros:

a) El derecho a la vida, b) El derecho a la igualdad, e) El derecho a verse libre de todas las formas de discriminación, f) El derecho al mayor grado de salud física y mental que se pueda alcanzar, g) El derecho a condiciones de trabajo justas y favorables.” (artículo 3).

Así como:

b. el derecho de la mujer a ser valorada y educada libre de patrones estereotipados de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación. (artículo 6)

En este punto es conveniente rescatar el concepto de “discriminación interseccional”, también conocida como discriminación doble o múltiple que se refiere a la discriminación cuya base son dos o más elementos de los antes mencionados. Méndez explica que la expresión discriminación interseccional se refiere a distintos orígenes estructurales de desigualdad u organizadores sociales que establecen relaciones recíprocas, sobrepasando la noción intuitiva de doble o múltiple discriminación, ya que las identidades son

construcciones dinámicas y conforman nuevas organizaciones sociales y desigualdades, tal como se investigó en el primer capítulo de esta investigación. (Mendez, 2014)

En este contexto, Melgar establece que un ejemplo de la discriminación interseccional es la que sufren las mujeres indígenas debido a la desigualdad de género en sus propias comunidades y a la discriminación sexista, racista y clasista que enfrentan fuera de ellas. Lo que ha provocado que mujeres indígenas que han querido mejorar su vida y la de otras mujeres de sus municipios sean víctimas de violencia y persecuciones que han puesto en riesgo su vida y su salud (2012).

En virtud de lo referido con anterioridad la autora considera que ha existido un gran avance normativo en el ámbito internacional respecto de derechos de las mujeres, si bien se ha incorporado en el articulado de varios tratados internacionales, obligaciones estatales tendientes a erradicar la violencia contra la mujer y que se ha reconocido todo un catálogo de derechos, surge otro conflicto respecto de la falta de tutela efectiva de los mismos, en tanto a la fecha se sigue percibiendo un ambiente hostil en varios ámbitos, en especial en áreas laborales en donde la seguridad de las mujeres se encuentra coaccionada.

1.2. Normas de la Organización Internacional del Trabajo OIT que tratan de la violencia y el acoso contra la mujer en el mundo del trabajo

La violencia contra la mujer en el ámbito laboral es un fenómeno que ha alarmado al mundo, en tanto se ha verificado que las oportunidades que dispone la mujer para acceder y desenvolverse en el trabajo se ven limitadas; y, aquellas que han logrado obtener un empleo, en gran parte de los casos han tenido que luchar contra una violencia continua en su contra.

En respuesta de aquello, se ha hecho un llamado a la Organización Internacional del Trabajo en lo posterior OIT para su inmediata intervención a fin de lograr espacios de trabajo libres de violencia en perjuicio de las trabajadoras.

Por lo manifestado, cabe indicar que, a lo largo de la historia, la Organización Internacional del Trabajo ha abordado en diferentes instrumentos situaciones relativas a la violencia y el acoso laboral con el objetivo de generar seguridad a los servidores en general de actos que puedan transgredir sus derechos, es en esta virtud que la organización prenombrada ha expedido normativa y principios rectores que deben ser cumplidos por los países ratificantes.

La OIT adoptó con fecha 25 de junio de 1958 el Convenio N. 111, respondiendo a la necesidad de eliminar la discriminación en el empleo y la ocupación, en tanto es una de las cuatro categorías de principios y derechos fundamentales recogidos en la Declaración de la OIT (Maldonado, 2019).

Es de mencionar que, el artículo 1 del referido Convenio otorga un concepto de discriminación en el área laboral, estableciendo que comprende, cualquier tipo de distinción, exclusión o preferencia, cuando se encuentra motivada en cuestiones de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, y que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades de las y los trabajadores, o a su vez, en el trato en el empleo o la ocupación. Así mismo, considera como discriminación en el área laboral a cualquier otro tipo de distinción, exclusión o preferencia que persiga el mismo fin. (1958)

El autor Teklè (2014) considera que la expresión “que tenga por efecto” implica que para que exista discriminación no se exige la intencionalidad del victimario, sino que bastará con que se produzca un efecto discriminatorio. Puede por tanto concluirse la existencia de discriminación sin necesidad de desplegar indagación alguna sobre si hubo intención consciente de discriminar, y que se ha producido discriminación sin que exista un autor claramente identificable; así ocurre por ejemplo cuando la discriminación es estructural,

resultado de cómo la sociedad y el mercado de trabajo operan y están ordenados, formal o informalmente.

Sobre la accesibilidad al trabajo el artículo 2 del Convenio en cuestión invita a los Estados a velar por la igualdad de oportunidades y condiciones de sus miembros, en ese sentido, como obligación por los estados partes, deberá formular y llevar a cabo una política de carácter nacional que tenga como finalidad promover la igualdad de oportunidades y de trato en cuestiones de empleo y ocupación, tendientes a eliminar cualquier tipo de discriminación en ese sentido. (2018)

Esta obligación de los Estados suscriptores respecto de promulgar igualdad en el acceso y admisión de empleo es de vital importancia, en tanto es justamente la dificultad que se ha podido palpar cuando las mujeres han intentado desapegarse de su rol característico en el trabajo doméstico y han optado por puestos de trabajo que han sido generalmente ocupados por hombres ya que se ven cuestionados sus conocimientos y capacidad de realizar sus funciones de manera adecuada.

El Convenio Nro. 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores fue adoptado el 22 de junio de 1981, tiene especial relevancia en virtud de que pone de manifiesto la importancia de que el Estado intervenga a través de una política nacional, en la protección de la seguridad y salud de los trabajadores (Franco, 2021).

Ahora bien, corresponde remitirse al contenido del artículo 4.2 del referido Convenio respecto de la obligación estatal de adopción de una política pública, que:

(...) tendrá por objeto prevenir los accidentes y los daños para la salud que sean consecuencia del trabajo, guarden relación con la actividad laboral o sobrevengan durante el trabajo, reduciendo al mínimo, en la medida en que sea razonable y factible, las causas de los riesgos inherentes al medio ambiente de trabajo.

Conforme con lo manifestado, la autora De Franco (2021) considera que el artículo 4.2 del Convenio N. 155 impone que la política nacional en materia de seguridad y salud laboral debe tener por objeto la prevención de accidentes y daños a la salud que “guarden relación con la actividad laboral o sobrevengan durante el trabajo”. Con la finalidad de lograr una efectiva prevención de estos daños a la salud, vinculados al trabajo, se debe tener en consideración los riesgos psicosociales que estos pueden generar.

Concuerda con aquello la autora Mangarelli quien menciona que esta obligación “comprende no sólo el deber de seguridad e higiene (protección de la integridad física y psíquica del trabajador), sino también el deber de respetar la dignidad del trabajador, su intimidad y su vida privada en el lugar de trabajo” (2017).

A lo indicado se debe acotar que existen varias situaciones que pueden afectar a la salud mental y física como, por ejemplo: distrés profesional y síndrome del quemado debido a las grandes exigencias de trabajo, acoso sexual, amenazas de realización de determinados actos so pena de despido, hostigamiento, entre muchas otras que constituyen acoso laboral.

En virtud de lo expuesto con anterioridad, la OIT con el afán de cumplir con su objetivo de que todos los trabajadores puedan desarrollarse profesionalmente y cumplir con sus obligaciones en una esfera libre de violencia, considerando que el mobbing es una manifestación de violencia, ha adoptado en el año 2019 el Convenio 190 sobre la violencia y el acoso.

Los autores Georgia Montague-Nelson y Dave Spoone, en la obra “Violencia y Acoso en el Mundo del Trabajo” han indicado en relación a la adopción del Convenio 190 y la Recomendación 206 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, que constituye una conquista del movimiento laboral y sindical. Consideran que la adopción de los referidos instrumentos se constituye en la

culminación de una larga lucha por parte de sindicatos y grupos sociales, en especial para las mujeres sindicalistas. Las organizaciones, tanto de la parte empleadora, como de la parte trabajadora, al adoptar la normativa internacional referida, dejan claro que, no existe tolerancia respecto de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, y que, además, se debe prestar especial atención tanto al acoso, como a la violencia de género.” (2021)

En ese mismo sentido, Munizaga (2021), hace referencia a lo sucedido en República Dominicana el 25 de noviembre de 1960, cuando cuatro cuerpos aparecieron destrozados en el interior de un vehículo en el fondo de un barranco; se trataba del conductor del mismo, y de las hermanas Mirabal, conocidas como Las Mariposas, quienes eran activistas políticas de gran trayectoria en la resistencia en contra del régimen dictador de Trujillo. En su memoria, se conmemora el Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, pero, además de ello, en el año 2021 se encuentra llamado a ratificar el Convenio 190 y la Recomendación 206 de la OIT, las cuales, “constituyen las primeras normas internacionales del trabajo que proporcionan un marco común para prevenir, remediar y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluidos la violencia y el acoso por razón de género.” (p.6)

En este sentido, el Convenio 190, según el contenido del artículo 1, determina que:

1. A efectos del presente Convenio:

- a) la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género, y
- b) la expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que

afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.

Ahora bien, de lo referido se desprende varios particulares que deben ser traídos a colación en tanto representan un avance relevante para la lucha contra la violencia en el ámbito laboral, esto es, presenta innovaciones conceptuales, ya que dispone de una clara y definición de violencia y acoso en el mundo del trabajo.

Al respecto Carmena opina que, lo determinante es que se dé un elemento objetivo, causar daño o que sea posible causarlo y, en menor medida, de un elemento subjetivo, que se pruebe que el sujeto o sujetos que lo causen, o pretendan causarlo, tienen intención de causar ese daño o destruir a la víctima (intencionalidad). Se da la intencionalidad pues se dice expresamente “que tengan por objeto”; que los comportamientos o actuaciones tengan por objeto causar un daño. Sin embargo, a la vista del contenido del Convenio, y de lo dispuesto en la Recomendación que lo acompaña, puede apreciarse que lo determinante va a ser el daño causado o la posibilidad de que se cause lo que lleva a enlazar la violencia y acoso en el trabajo directamente con la protección de la seguridad y salud en el trabajo (2020).

Además, se ha incluido en su articulado, por primera vez, el derecho que tiene toda persona a un mundo laboral libre de violencia y acoso, así como determina la obligación de respetar, promover y garantizar el mismo, es decir, todos los trabajadores están revestidos de protección, indistintamente de la modalidad contractual, la formación académica, en tanto incluye a pasantes y aprendices, voluntarios, servidores públicos, privados, entre otros, esto de conformidad al artículo 2 *Ibidem*.

En este sentido, cabe recalcar que, si bien la Organización Internacional del Trabajo ha tratado esta temática en otros instrumentos, se lo ha realizado parcialmente, esto es, según el marco de la protección de grupos determinados de trabajadores, a saber, la Recomendación

No. 200 sobre el VIH y el SIDA y el mundo del trabajo, mismo que en el apartado IV, ha hecho constar que:

(...) 4. Los Miembros deberían:

- (a) adoptar políticas y programas nacionales relativos al VIH y el sida y el mundo del trabajo y sobre seguridad y salud en el trabajo, cuando todavía no existan, y
- (b) integrar sus políticas y programas sobre el VIH y el sida y el mundo del trabajo en los planes de desarrollo y en las estrategias de reducción de la pobreza, en particular las estrategias relativas al trabajo decente, las empresas sostenibles y la generación de ingresos, según proceda. (2010)

Así como, el Convenio No. 189 (2011) sobre trabajo doméstico, el cual otorga protección solamente a quienes prestan sus servicios en el hogar, esto de conformidad al artículo 2 que indica: “1. [e]l presente Convenio se aplica a todos los trabajadores domésticos.”, en el mismo sentido el artículo 5 *Ibidem* refiere que “Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos gocen de una protección efectiva contra toda forma de abuso, acoso y violencia.”

Por lo que, a efectos de solventar la referida situación, la Organización Internacional del Trabajo ha expedido el Convenio 190, con el cual todos los trabajadores sin distinción alguna tienen derecho a desenvolverse en un mundo laboral libre de violencia y acoso, así como, la obligación de los Estados que lo ratifiquen a respetar, promover y asegurar el derecho en mención.

Sobre la violencia y el acoso de género en la esfera laboral, partiendo de la premisa de que es una cuestión de poder y control, que tiene como afán mantener a las mujeres en una posición desigual, principalmente cuando las mujeres acceden a puestos de trabajo que tradicionalmente han sido considerados como “no femeninos” o puestos de alta jerarquía; y, que con frecuencia las mujeres son víctimas de varias formas de discriminación

interseccional, articuladas también a la etnia, edad, situación migratoria o condición de discapacidad, la OIT se ha visto en la obligación de garantizar a las trabajadoras y los grupos de personas en situación de vulnerabilidad protecciones específicas que tiendan a lograr igualdad de género en el mundo del trabajo.

En consecuencia, se verifica el deber que tienen los países miembros de expedir las medidas necesarias para contrarrestar la violencia y actos de discriminación en perjuicio de las mujeres y de los grupos vulnerables respecto de la realización de determinadas actividades, ocupaciones o sectores determinados.

De lo expuesto en este apartado quien suscribe considera que a pesar de los intentos de los organismos internacionales y de los diferentes grupos que luchan por erradicar la violencia y el acoso en el trabajo estos persisten y son tolerados, por lo que el Convenio 190 es una gran herramienta para generar un cambio a esta realidad. De igual forma es de mencionar que la violencia y el acoso afectan de manera desmedida a las mujeres, esto es, a la salud, dignidad e integridad personal de las trabajadoras, como se ha analizado a lo largo de esta investigación, al efecto se debe resaltar que el referido Convenio adopta un enfoque de género que aborda las desigualdades que causan la violencia de género, e intenta solventarlo.

2.2. Regulación normativa nacional del acoso laboral

En el Ecuador, la normativa constitucional reconoce varios principios y derechos generales respecto a los derechos de las y los trabajadores, determinando además, de manera general, disposiciones para el establecimiento de medidas de prevención, protección, atención y sanciones en caso de vulneración a esos derechos, las cuales están destinadas a garantizar la plena vigencia de estos derechos, tanto más que, el más alto deber del Estado

consiste en respetar y hacer respetar los derechos garantizados en la Constitución de la República, (2008) a través del amparo directo y eficaz de los mismos.

En ese sentido, el artículo 33 de la prenombrada reconoce al trabajo como un derecho y un deber social, y constituye al Estado en garante de los derechos de las personas trabajadoras, estableciendo la obligación estatal de garantizar el pleno respeto a su dignidad y al desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.

La normativa referida reconoce y garantiza el derecho a la integridad personal, a la dignidad y al trabajo, y otros derechos conexos, particularmente el artículo 326 de la Constitución establece una serie de principios en los cuales se sustenta el derecho al trabajo, especialmente en el numeral 5 se establece que, las personas, tendrán derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, el cual garantice su derecho a la salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar. Estos principios son aplicables tanto a los trabajadores en el ámbito público, así como en el ámbito privado, ya que la norma no hace distinción alguna entre los trabajadores en general y los servidores públicos, lo cual constituye la base para el desarrollo de la figura del acoso laboral. Sin embargo, no desarrolla normativa ni mecanismos específicos para prevenir, proteger, atender, sancionar y reparar este fenómeno de forma particular.

Por su parte, el artículo 331 de la norma antes indicada, garantiza a las mujeres igualdad en lo que respecta al acceso al empleo, a la formación y promoción laboral y profesional, a una remuneración equitativa, y la iniciativa de trabajo autónomo, adoptando medidas atinentes a eliminar desigualdades de cualquier naturaleza. Así también, prohíbe toda forma de discriminación, acoso, o acto de violencia de toda índole que, de manera directa o indirecta afecten a las mujeres en el trabajo.

La Constitución ha sido concordante con lo establecido en diferentes tratados internacionales con respecto a la regulación del fenómeno en estudio, sin embargo, como veremos más adelante, existen ciertas discrepancias de la normativa nacional con respecto a estos tratados, particularmente en lo que tiene que ver con el requisito de reiteración que exige la normativa nacional respecto del cometimiento de actos de acoso laboral, en tanto como se ha referido con anterioridad la Organización Internacional del Trabajo a través del Convenio 190 ya ha eliminado este factor al reconocer que los actos de acoso pueden darse de manera repetida o por una sola vez.

A pesar de que el mobbing ha sido abordado y conceptualizado a partir de los años ochenta, en la legislación sustantiva ecuatoriana, no fue sino hasta las reformas al Código de Trabajo en el año 2017 mediante la publicación de la Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código de Trabajo para Prevenir el Acoso Laboral, en donde se estableció de manera explícita una definición de acoso laboral, pues antes de aquello, ni el Código de Trabajo, ni la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa, vigente hasta el 2010 y posteriormente la Ley Orgánica del Servicio Público, contemplaban esta figura, sino que únicamente contemplaba el acoso sexual y otros actos de violencia y discriminación como causales de destitución.

El acoso laboral en la legislación nacional está definido como:

(...) 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. (Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código de Trabajo para Prevenir el Acoso Laboral, 2017)

Esta definición de acoso laboral se encuentra tanto en la Ley Orgánica del Servicio Público, como en el Código de Trabajo. En el caso de este último, se añade un inciso adicional a la definición, el cual establece que:

(...) las conductas que se denuncien como Acoso laboral serán valoradas por la autoridad de trabajo, según las circunstancias del caso, y la gravedad de las conductas denunciadas. La autoridad competente apreciará las circunstancias de acuerdo a la capacidad de estas de someter a un trabajador a presión para provocar su marginación, renuncia o abandono de su puesto de trabajo.

De la definición antes indicada, se advierte la existencia de varios elementos relativos a la institución jurídica analizada, los cuales, de conformidad con la normativa internacional, particularmente el Convenio 190 sobre la Eliminación de la Violencia y Acoso en el ámbito laboral de la Organización Mundial del Trabajo (OIT), pueden ser desarrollados por cada país, así, Velin y Salas (2021) considera que “el Convenio es claro en mencionar que los Estados pueden desarrollar en sus normas internas la definición que más se ajuste a su contexto jurídico y realidad laboral” (pág. 69) , por lo que es relevante analizar estos elementos a efectos de determinar el alcance y naturaleza jurídica de la institución en estudio, esto diferenciando la normativa en la cual se encuentra regulada, pues su tratamiento no es el mismo en el Código de Trabajo y en la Ley Orgánica del Servicio Público.

En lo referente al Código de Trabajo; sobre los sujetos del acoso laboral, se requiere que tanto el sujeto activo, como el sujeto pasivo, mantengan una relación sustantiva de naturaleza laboral, sin que se requiera la existencia de una relación jerárquica de superioridad, pues, si bien es cierto, se requiere que los sujetos del acoso sean parte de la relación laboral, es decir empleador y trabajador, se reconoce expresamente el acoso laboral entre trabajadores, o lo que es lo mismo, entre iguales en la relación laboral. La relación jerárquica

resulta indistinta en el caso ecuatoriano, pues, de conformidad con la definición propuesta, el acoso laboral puede darse desde un trabajador o subordinado, hacia un jerárquico superior. De conformidad con la doctrina, los tipos de acoso reconocidos en la legislación ecuatoriana son: mobbing horizontal, vertical ascendente y vertical descendente o bossing.

Al respecto, con relación al acoso horizontal, según Caamaño (2010):

(...) corresponde a la que se puede presentar entre compañeros de trabajo que se encuentran en una posición similar o equivalente dentro de la estructura de la empresa, pudiendo provenir de un compañero de trabajo o de un grupo de ellos.” (pág. 2018) En esa misma línea, Pinzón de Bojana y Atencio (2010), refiere que se comete este tipo de acoso cuando “...un grupo de trabajadores se constituye como un individuo y actúa como un bloque con el fin de conseguir un único objetivo. En este supuesto un trabajador/a se ve acosado/a por un compañero con el mismo nivel jerárquico. (pág. 142)

Se verifica entonces una suerte de discrepancia respecto de la definición de acoso laboral recogida en la legislación nacional con la de los autores citados, en tanto, de la definición de acoso analizada no se advierte que expresamente se haga constar que el acoso puede ser cometido por un grupo de personas, sin embargo, cuando se refiere al sujeto activo, no limita que este sea cometido únicamente por una persona, como se analizará más adelante.

En lo que tiene que ver con el acoso vertical ascendente, Caamaño refiere que “el mobbing vertical podrá ser ascendente, cuando se genera la excepcional situación de que una o varias personas en una posición jerárquica inferior dentro de la estructura de la organización acosan a una persona que se encuentra en una posición superior”. Cabe resaltar de esta definición la característica de excepcionalidad que se le otorga a este tipo de acoso, pues es común en acoso entre trabajadores y/o subordinados, sin embargo, la legislación ecuatoriana ha previsto el acoso en perjuicio de superiores jerárquicos.

Y finalmente, el acoso vertical descendente, o conocido como bossing, por su significado en inglés, es el de mayor concurrencia, y tienen lugar cuando un sujeto en una posición jerárquica superior, sea este empleador, jefe directo, etc., comete actos de hostigamiento en perjuicio de un subordinado o dependiente. (2011)

Ahora bien, en lo que tiene que ver con la modalidad de comisión, ciertos sectores de la doctrina consideran que se puede distinguir un elemento objetivo y un elemento subjetivo en el caso del acoso laboral, con relación al elemento objetivo, se refiere a la conducta mediante la cual se comete la figura jurídica en estudio, en el caso ecuatoriano, será todo comportamiento cometido por acción u omisión que atente contra la dignidad de la persona, y que de cualquier forma menoscabe, maltrate, humille a la o el trabajador, o que, eventualmente amenace o perjudique su situación laboral, sin restringir o limitar estas acciones u omisiones a conductas o comportamientos específicos, por tanto, los comportamientos que pueden constituir acoso laboral no se encuentran determinados de manera taxativa, por lo que, será cualquier acto que tenga la capacidad de atentar contra la dignidad de la o el trabajador. Se considera relevante resaltar que la norma no hace alusión a acciones u omisiones, sino comportamientos, lo cual denota que la normativa tiene por finalidad abarcar las dos modalidades de comisión del acoso laboral, esto es, acciones u omisiones.

En lo que tiene que ver con el elemento subjetivo, hace referencia a la intencionalidad con la que actúa el sujeto activo del acoso laboral, el cual, según Matud y otros (2013) está “orientado a conseguir el perjuicio a la integridad moral de otra persona, aunque no se produzca un daño a la salud mental del trabajador y, de otra, la reiteración de esa conducta de rechazo que se desarrolla de forma sistemática durante un período de tiempo” (pág. 22). Sobre este elemento, se considera que el ordenamiento jurídico ecuatoriano no requiere la

existencia del mismo, pues bastará con el daño o afcción en la víctima para que se configure esta clase de acoso, pues, de conformidad con la definición recogida en la legislación sobre el acoso laboral, todo comportamiento que atente a la dignidad humana, y que tenga como resultado para la persona afectada su menoscabo, maltrato, humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral, sin que se haya referencia a la intención que tenga o pueda tener el sujeto activo.

Otro elemento tiene relación con la reiteración con el que debe ser cometido el acoso laboral, pues la definición recogida por la legislación nacional tanto en el Código de Trabajo, como en la Ley Orgánica del Servicio Público, requiere que el comportamiento atentatorio sea ejercido de forma reiterada, particular que resulta contradictorio con lo establecido por instrumentos internacionales. El Convenio N° 190, sobre la Eliminación de la Violencia y Acoso en el ámbito laboral de la Organización Mundial del Trabajo, ha establecido que no es necesario que sea reiterativo, pues en su artículo 1, al definir la violencia y el acoso, lo hizo de la siguiente forma:

- a) la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género. (2019)

Queda claro entonces que la definición recogida por la normativa laboral ecuatoriana no se ajusta a la norma convencional, en tanto, ésta no señala la reiteración como elemento temporal, por tanto, el o los comportamientos lesivos podrían tener lugar en una o en varias ocasiones.

Con relación al lugar en el que puede cometerse el acoso laboral, la legislación ecuatoriana, cuando define lo que debe entenderse por acoso laboral, tanto en el Código de Trabajo, como en la Ley Orgánica del Servicio Público, hace alusión a que los comportamientos pueden ser cometidos, tanto en el lugar de trabajo como en un espacio diferente, pues la definición de acoso refiere que este puede ser cometido, además del lugar de trabajo, en cualquier momento, es decir, tanto dentro o fuera del trabajo, lo cual da cuenta que la legislación nacional no limita las conductas acosadoras a la jornada laboral o al lugar en el cual se cumple la relación laboral.

Otro elemento del acoso es el resultado, el cual viene establecido por la definición de acoso, pues para que exista tal deberá existir una potencial lesividad, es decir, los resultados ocasionados como consecuencia de los comportamientos acosadores deben tener como consecuencia en la víctima un daño, o tener la aptitud de producir un daño en el sujeto pasivo del acoso. Ahora bien, sobre ese daño, no requiere ser de tal magnitud que genere una afeción irreparable a los derechos de la víctima, pues la norma en estudio, esto es, la definición de acoso laboral recogida por la legislación nacional, establece que este comportamiento puede tener como resultado el menoscabo, maltrato, humillación de la persona afectada, por lo que cualquier comportamiento que posea esta aptitud se entenderá como acoso laboral, y no necesariamente aquellos que generen un grave perjuicio a la víctima.

Además de lo manifestado, la afeción no se debe advertir únicamente en la integridad y/o humanidad de la persona trabajadora, sino que, el amenazar o perjudicar la situación laboral de un trabajador, tanto en el desarrollo sus actividades laborales diarias, así como aquellos comportamientos que lo obligan, o pueden obligar a renunciar, serán

comportamientos que constituyen acoso laboral, pues afectan directamente el ambiente de trabajo de una persona trabajadora.

Este particular se encuentra relacionado con el inciso final del artículo 46 incluida en la reforma al Código de Trabajo, la cual establece que cuando exista una denuncia por acoso laboral, la autoridad que conociere el caso deberá valorar las conductas cometidas teniendo en consideración las circunstancias y gravedad de estas, atendiendo a la capacidad que posean para lograr la marginación, renuncia y/o abandono del puesto de trabajo de un trabajador. Lo cual, aporta cierta flexibilidad en relación a las conductas que pueden ser consideradas como acoso laboral, y dependiendo de cada caso, se determinará la gravedad de cada una de estas.

Con respecto a las reformas introducidas en el Código de Trabajo a partir del año 2017, a diferencia de la Ley Orgánica del Servicio Público, esta norma ha sido objeto de la mayor cantidad de reformas a su texto con respecto al acoso laboral, pues no solamente define cómo debe entenderse esta figura, sino que, además, establece al acoso laboral como causal de visto bueno, tanto en beneficio del trabajador como del empleador.

En lo que tiene que ver con el visto bueno en beneficio del empleador, el artículo 142, numeral 8 del Código de Trabajo, le da la facultad a éste para que, previo el respectivo trámite de visto bueno, dar por terminada la relación laboral en el caso del cometimiento de acoso laboral hacia un compañero de trabajo, su propio empleador, o algún subordinado de la empresa. Cabe destacar que este acoso puede ser cometido de manera individual o conjunta, lo cual implica que el sujeto activo del acoso laboral puede ser una o varias personas, en cuyo caso, deberá determinarse la participación de cada uno en relación al cometimiento de actos de acoso laboral a efectos de determinar eventualidades responsabilidades. Este particular es concordante con el artículo 46 literal j) de la norma antes indicada, el cual establece como una de las prohibiciones al trabajador el cometer actos de acoso laboral hacia un compañero

o compañera, hacia el empleador, hacia un superior jerárquico o hacia una persona subordinada en la empresa.

En ese mismo sentido, el acoso laboral es considerado como causal de visto bueno en beneficio del trabajador, así, el artículo 173 numeral 4 del Código de Trabajo, prohíbe a los empleadores cometer actos de acoso laboral, o en su defecto, autorizar, sea por acción u omisión estos actos en perjuicio de los trabajadores, por lo tanto, faculta al trabajador dar por terminado el contrato en caso de ser víctima de acoso laboral, mismo que puede ser cometido por su empleador o sus representantes. Cabe destacar que, igual que lo referido en líneas precedentes, no solo las acciones cometidas por el trabajador pueden constituir acoso laboral, sino que, además, todas aquellas omisiones de este, o sus representantes legales constituyen acoso laboral. Lo referido guarda concordancia con el artículo 44, literal m) del Código de Trabajo, el cual establece como prohibición para el empleador el cometer actos de acoso laboral o la autorización de los mismos, por acción u omisión.

Para el caso de que la relación laboral se dé por terminada debido a la demanda de visto bueno interpuesta por el trabajador, el inciso tercero del artículo 173 del Código de Trabajo contempla una indemnización a favor del trabajador, la cual es la establecida en el artículo 195.3 de la misma norma, esto es, un monto equivalente al valor de un año de la última remuneración percibida, además de la general que corresponda a los rubros por despido intempestivo. Así mismo, y siempre que la gravedad del caso lo amerite, la víctima podría, de considerarlo pertinente, solicitar a la autoridad laboral respectiva disponga que la persona o personas que cometieron la conducta ofrezcan disculpas públicas conforme el artículo 545 numeral 8 del Código de Trabajo. De la misma manera, en el caso que el trabajador presente indicios fundados de haber sido víctima de acoso, le corresponde al empleador adoptar medidas para mitigar aquello, mismas que deberán guardar la

correspondiente proporcionalidad con la conducta, lo cual, deberá ser justificado de manera objetiva y razonable, de manera suficientemente probada, es decir, no bastará la sola afirmación de haber cumplido con esta obligación, sino que es una carga que recae sobre el empleador.

Con respecto al trámite de visto bueno, es pertinente traerlo a colación, toda vez que constituye el pilar de nuestro estudio, pues el trámite en mención concluye con una resolución de carácter administrativa, en la cual, dependiendo de cada caso en concreto, deberá emitirse una resolución que declare con o sin lugar el trámite, y en el caso del trabajador, en la misma se deberá establecer de manera pormenorizada, lo cual, será analizado en un capítulo posterior, hasta tanto, considero relevante hacer referencia a particulares generales respecto de la presentación y trámite de visto bueno, el cual será analizado más adelante.

Así mismo, el Código de Trabajo establece en el numeral 36 del artículo 42, como una obligación para el empleador, el implementar programas de capacitación, así como políticas que permitan identificar los diferentes tipos de acoso laboral, y de la misma manera, prevenir el cometimiento de cualquier forma de discriminación, hostigamiento y perturbación que se pudiera llegarse a generar entre los trabajadores y el empleador con ocasión de la relación laboral.

Ahora bien, una vez que analizamos las reformas relativas al Código de Trabajo, es menester referirnos a la normativa adicional referente al tema en estudio y que también fue objeto de reforma, esto es, la Ley Orgánica del Servicio Público, en adelante LOSEP, pues si bien es cierto, comparten los elementos de la definición, posee un alcance específico con referencia a sus efectos.

El artículo 23 literal r de la LOSEP, reconoce como un derecho de naturaleza irrenunciable los derechos de las y los servidores públicos a no ser sujetos de acoso laboral.

Así mismo, el artículo 48 literal ñ íbidem regula el acoso o agresión, incluyendo toda forma de acoso laboral hacia un compañero o compañera de trabajo, hacia un superior jerárquico, sea este mediato o inmediato, o a una persona subalterna, lo que guarda concordancia con los tipos de acoso reconocidos en la legislación nacional.

Se puede advertir entonces que, en el sector público, la institución jurídica del acoso laboral, además de ser regulada de manera muy limitada, constituye únicamente una garantía que protege a los servidores públicos con relación a sus derechos en el ámbito de sus actividades laborales, sin embargo, no establece mecanismos que permitan hacer valer o efectivizar esos derechos, y de la misma manera, no regula mecanismos de reparación de los mismos.

Con respecto al trámite administrativo de visto bueno, a través del acuerdo ministerial N° MDT-2020-244 emitido por el Ministerio de Trabajo, en fecha 25 de noviembre de 2020, se expidió 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, cuyo ámbito de aplicación incluye a las instituciones del sector público contempladas en el artículo 225 de la Constitución de la República del Ecuador, incluidos los servidores públicos sujetos al Código de Trabajo, así como las instituciones del sector privado, pues en el instrumento en mención, es decir, el Protocolo, refiere que la responsabilidad de los empleadores, tanto del sector público, como del sector privado.

El artículo 3 del protocolo en estudio, establece la responsabilidad de los empleadores del sector público y privado de:

Observar, salvaguardar y promover, el goce y ejercicio efectivo de los derechos fundamentales de los/as servidores/as públicos/as y de los/as trabajadores/as, consagrados por el ordenamiento jurídico ecuatoriano y los instrumentos internacionales de derechos humanos reconocidos por el Estado, para prevenir la

discriminación, el acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo, de manera imparcial.

Así mismo, contiene obligaciones para los trabajadores, el inciso segundo del artículo antes referido:

Todos los/as trabajadores/as que sean parte de una relación laboral ya sea en el sector público o privado, son responsables de mantener relaciones de respeto y equidad con sus jerárquicos superiores, con su empleador y con sus compañeras o compañeros de trabajo, ejecutando de manera eficiente sus actividades; y, además, tienen la responsabilidad de denunciar cualquier exceso del cual se crean víctimas en la relación laboral. (2020)

Además de establecer derechos y obligaciones, tanto para empleadores, como para trabajadores, establece la obligación de las entidades del sector público y de los empleadores del sector privado de adaptar la normativa interna de sus instituciones o establecimientos a lo que establece el Protocolo en relación al procedimiento de denuncia en casos de discriminación, acoso laboral y violencia contra la mujer en los espacios de trabajo.

El Protocolo, establece el procedimiento que debe darse tanto para el ámbito público, como para el ámbito privado. Para el caso del ámbito público, es decir, para las instituciones enunciadas en el artículo 225 de la Constitución de la República, el procedimiento se encuentra regulado a partir del artículo 5 del Protocolo en estudio, establece que, los hechos que constituyan acoso deberán ponerse en conocimiento de la Autoridad de Talento Humano, o quien haga sus veces en la institución, quien tendrá un término de 30 días para realizar los informes técnicos que considere necesarios para una eventual determinación del régimen disciplinario a seguir, sin perjuicio de tomar las medidas determinadas en el Protocolo, caso contrario, y en caso de que esta Unidad en el término de 10 días no tome ninguna medida, se considerará como una falta por omisión al deber contenido en literal h) del artículo 22 de la

Ley Orgánica del Servicio Público, y el funcionario a cargo deberá ser sancionado de acuerdo al procedimiento establecido en el artículo 42 de la Ley Ibídem.

De igual manera, tendrá el término de 10 días para enviar al Ministerio de Trabajo el informe técnico con toda la información objeto de la denuncia, a efectos de que se realice el seguimiento respectivo, quien, en el caso de determinar un incumplimiento de lo establecido en el Protocolo en estudio, deberá comunicar a la Contraloría General del Estado para que determine eventuales responsabilidades e imponga las respectivas sanciones.

En este tipo de trámite los hechos alegados pueden ser justificados mediante la utilización de cualquier medio probatorio, siempre que sea admisible de acuerdo con las previsiones del ordenamiento jurídico vigente. En caso de que se llegare a identificar un caso de discriminación, acoso laboral y/o violencia en contra de la mujer trabajadora, o un atentado en contra de sus derechos humanos a través de cualquier tipo de coacción, acoso o agresión, la Unidad de Administración del Talento Humano institucional tiene la obligación de iniciar el régimen disciplinario correspondiente de conformidad con la Ley. (2020)

Ahora bien, en el caso del sector privado, el procedimiento se encuentra regulado a partir del artículo 8 del Protocolo en estudio, la denuncia por actos de acoso, cuando un trabajador o trabajadora se considere víctima, o sea testigo de actos de acoso, podrá presentar una denuncia por medio físico o digital ante el Ministerio de Trabajo, la cual será asignada en razón del territorio a la Dirección correspondiente, y conocida por un Inspector de Trabajo, quien deberá verificar el cumplimiento de los requisitos de la misma, establecido en el Protocolo en estudio. En caso de que estos requisitos no se cumplan, deberá disponer que se complete o aclare en el término de 10 días, en caso de que no se cumpla con esta disposición de ordenará el archivo de la denuncia, conforme el artículo 10 del Protocolo en estudio.

Una vez calificada, se ordenará la notificación al presunto responsable, tanto con el auto de calificación como con la denuncia, quien tendrá un término de 3 días para contestar la misma y presentar las pruebas que considere necesarias para su defensa. En lo que tiene que ver con la notificación, además de notificarse al presunto agresor, se deberá ordenar la notificación al empleador o su representante legal, siempre que se trate de personas distintas.

Concluído el término para contestar, se convocará a las partes a la respectiva audiencia en el término de dos días, la cual deberá llevarse a cabo al quinto día término desde la fecha en la que se realizó la notificación. Esta audiencia iniciará con una fase de conciliación, en la cual las partes podrán llegar a acuerdos, siempre que no implique renuncia de derechos para el trabajador, en cuyo caso, se elaborará el acta de acuerdo y se dispondrá el archivo de la causa. Caso contrario, ante la imposibilidad de un acuerdo entre las partes, de conformidad con el Protocolo en análisis, el inspector de trabajo ordenará la reproducción de la prueba y la exposición de los alegatos.

Con relación a la prueba, el Inspector del Trabajo podrá valorar cualquier medio de prueba, siempre que sea admisible de conformidad con las previsiones del ordenamiento jurídico vigente. Sin embargo, refiere que no se permitirá como único medio de prueba el testimonio de la presunta víctima, lo cual podría resultar equivocado, pues si tomamos en consideración que las conductas de acoso laboral pueden ser todas aquellas que causen, o tengan la aptitud de causar daño en la persona trabajadora, y no se encuentran determinadas de manera taxativa, estas conductas, por su naturaleza pueden darse de manera oculta, únicamente entre el victimario y la víctima, por lo que, en tal caso, el testimonio de esta última debería ser valorado, incluso si se trata de la única prueba con la que se pueda contar en el proceso.

En caso de que se determine la existencia de las agresiones que se denunciaren, la sanción se realizará de conformidad con el Reglamento Interno de Trabajo, sin perjuicio de que se dé por terminada la relación laboral por visto bueno, tanto en beneficio del empleador como del trabajador, dependiendo de cada caso.

Ahora bien, si el empleador no fue parte de las agresiones, el Protocolo, en su artículo 10 literal h, establece que este deberá justificar que no conoció de los hechos, y que ha implementado y ejecutado el Programa de Prevención de Riesgos Psicosociales y 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”, emitidos por el Ministerio del Trabajo, para de esa manera no ser responsabilizado por omisión.

Sin embargo, en caso de que no se justifique la implementación de los programas antes indicados, el Inspector del Trabajo deberá hacer conocer este particular a la Dirección de Seguridad, Salud en el Trabajo y Gestión Integral de Riesgos, quien deberá elaborar un informe de sanción para la empresa o empleador, el cual será emitido por la Dirección Regional de Trabajo y Servicio Público.

Para el caso de que se llegare a determinar que el empleador cometió actos de discriminación, de acoso laboral y/o violencia contra la mujer en el ámbito laboral, se remitirá un informe de sanción al Director Regional del Trabajo y Servicio Público, en el término de 10 días emitirá la resolución administrativa de sanción respectiva, sin que ello implique imposibilidad de la persona afectada de ejercer los derechos y acciones legales de las que se crea asistida.

Ahora bien, cabe destacar que a pesar de la gravedad y las repercusiones que trae consigo el acoso laboral, en Ecuador no se encuentra regulado como un delito en la legislación penal, pues el legislador no ha considera esta clase de conductas como penalmente

relevantes, sin embargo, las diferentes conductas que constituyen acoso laboral, tiene repercusión en materia penal, pero como delitos con una naturaleza autónoma.

Así, las diferentes conductas o comportamientos cometidos con ocasión de una relación laboral, pueden verse encasillados en uno de los tipos penales regulados en la normativa penal ecuatoriana, así, por ejemplo, se podría hacer referencia al acoso sexual, esta conducta por sí misma, puede ser considerada como un acto que constituye acoso laboral, el cual puede ser conocido por la autoridad de trabajo correspondiente, dependiendo de cada caso, podrá ser el Inspector de Trabajo en el sector privado, o la Unidad de Talento Humano en el caso del sector Público, quienes luego de dar trámite a la denuncia respectiva, podrán emitir una eventual sanción. Sin embargo, sin perjuicio de aquello, esta conducta puede ser objeto de reproche en el ámbito penal, puede ser conocido por quien detenta la titularidad de la acción penal pública, y, luego del trámite judicial correspondiente, el sujeto activo podría recibir una sanción por estos hechos, como se deja anotado, sin perjuicio de una eventual sanción en la vía administrativa.

Para quien suscribe, atendiendo a la gravedad de las conductas del acoso laboral, y a las consecuencias que estas generan en sus víctimas, este debería estar regulado como delito en la normativa penal ecuatoriana como un tipo penal autónomo.

Cabe igualmente referir que la Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra la Mujer (2020), tiene como finalidad prevenir y erradicar todo tipo de violencia contra las mujeres, en toda su diversidad, en los ámbitos público y privado; en especial, cuando se encuentran en múltiples situaciones de vulnerabilidad o de riesgo, mediante políticas y acciones integrales de prevención, atención, protección y reparación de las víctimas; así como a través de la reeducación de la persona agresora y el trabajo en masculinidades (artículo 1).

En igual sentido, el artículo 3 *Ibíd*em reconoce a los actos de violencia en la esfera laboral, determinando que:

(...) el contexto laboral en donde se ejerce el derecho al trabajo y donde se desarrollan las actividades productivas, en el que la violencia es ejecutada por personas que tienen un vínculo o convivencia de trabajo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica. Incluye condicionar la contratación o permanencia en el trabajo a través de favores de naturaleza sexual; la negativa a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; el descrédito público por el trabajo realizado y no acceso a igual remuneración por igual tarea o función, así como el impedimento a las mujeres de que se les acredite el período de gestación y lactancia.

Ratificando que, la violencia en el ámbito laboral puede mediar por una relación jerárquica o no, y con el afán de contrarrestarla, en la norma antes indicada se han reconocido varias medidas y mecanismos para dicho fin, por lo que ha creado el Sistema Nacional Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, el cual se encuentra integrado entre otros por, el ente rector de Trabajo.

En este sentido, el ente mencionado debe cumplir con ciertas funciones a fin de solventar las necesidades de las trabajadoras, las cuales se encuentran designadas en el artículo 28 de la norma antes indicada, entre ellas, el diseñar la política pública de trabajo con enfoque de género, en la que deberá incluirse la prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres; así mismo, elaborar y/o adecuar la normativa secundaria, tanto para el sector público como para el privado, a efectos de establecer sanciones de carácter administrativo, así como el diseñar e implementar programas referentes a la prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres en el ámbito laboral, y disponer medidas tendientes a evitar la discriminación al momento de la selección, calificación, permanencia,

remuneración y ascenso laboral de las mujeres, así como para promover la incorporación de aquellas mujeres víctimas de violencia al pleno empleo.

Como parte de la prevención, una de las atribuciones es la de diseñar y poner en práctica programas dirigidos a los sectores público y privado, para la sensibilización y formación en materia de derechos humanos, y con enfoque de género, además, la elaboración aplicación de protocolos institucionales que promuevan denuncias de violencia, de acoso laboral y acoso sexual, en el ámbito laboral en contra de las mujeres, y fortalecer a las autoridades de trabajo, particularmente a los inspectores de trabajo en lo que tiene que ver con la detección y remisión de los casos de violencia contra las mujeres.

La norma en cuestión es muy importante para el Ecuador, ya que contiene una serie de innovaciones y herramientas que pueden lograr que la violencia en contra de las mujeres reduzca y progresivamente se erradique, al respecto cabe referir que en el pasado solo se sancionaba los actos constitutivos como violencia familiar, sin embargo en la actualidad son susceptible de reproche la violencia en contra la mujer por razones de género cometida en todos los ámbitos, lo cual incluye la violencia en el trabajo.

Ahora bien, en virtud de lo expuesto en este capítulo, se concluye lo siguiente:

Primero, que los comportamientos como la violencia, amenazas, intimidación, acoso sexual, entre otros, han existido siempre en el ámbito laboral, pero en las últimas décadas han sido visibilizados en mayor medida, pues estos actos abusivos afectan a derechos innatos de la persona como la integridad personal, la salud, la igualdad, y otros, debido a que se trata de actos pluriofensivos de derechos. Así mismo, se cómo reconoce la necesidad de solventar esta situación a nivel universal, por lo que se ha consagrado los derechos de las personas, así como las obligaciones que tienen los Estados en instrumentos internacionales para su inmediata aplicación en la legislación interna.

Segundo, ha promulgado un instrumento internacional que reconoce y tutela los derechos de todos los seres humanos, se logró percibir que existen grupos específicos, como son las mujeres, que necesitan una supra protección, esto debido a que durante toda la historia han sido víctimas de violencia y discriminación, especialmente en el ámbito laboral debido al rol predeterminado que se le ha atribuido y al cuestionamiento de sus capacidades en el desarrollo de actividades que han sido generalmente realizadas por hombres. Como respuesta a lo manifestado, se ha expedido normas internacionales que regulan específicamente los derechos de las mujeres, así como las obligaciones que tienen los Estados para erradicar la violencia en perjuicio de ellas.

Finalmente, en tanto que el derecho a la igualdad y no discriminación de las mujeres constituye un factor fundamental para el goce de los derechos de las mujeres, el Estado es responsable de prevenir, suprimir, sancionar y reparar todo tipo de violencia y discriminación contra las mujeres, tanto en el ámbito público como en el privado, de lo contrario este sería cómplice de dichos actos por lo tanto susceptible de reproche.

Capítulo 3: Reparación integral de las mujeres víctimas de acoso laboral

El presente capítulo tiene como objeto determinar las medidas y mecanismos que se deben adoptar para reparar integralmente a las trabajadoras víctimas que han sufrido acoso en el trabajo, en tanto, es un tema poco explorado la reparación con enfoque diferencial de género.

Ahora bien, en el contexto laboral como se ha hecho constar en capítulos anteriores se ha identificado que existen varias situaciones que menoscaban los derechos de las trabajadoras, a más de ello, se ha expuesto que constituye obligación estatal dotar de medios y herramientas para prevenir la violencia contra la mujer y reparar a quien ha sido víctima de esta en razón de su género. En este sentido, el presente apartado tiene como finalidad responder las siguientes preguntas: ¿Qué es la reparación integral? ¿Cuáles son los estándares de reparación integral previsto en el ámbito internacional? ¿Cuáles son los mecanismos de reparación integral regulados en la legislación nacional? ¿Las mujeres víctimas de acoso laboral cuentan con mecanismos de reparación integral que subsanen los efectos de dicha violencia? ¿Cuál ha sido el rol que se le ha asignado a la mujer en el trabajo y que relación guarda el mismo respecto a la violencia en contra de las mujeres? Para concluir si ¿Es necesaria una reforma legal de la norma laboral para que incorpore en su articulado mecanismos que reparen integralmente a las mujeres víctimas de acoso laboral?

3.1. Definición y alcance

A fin de definir la figura jurídica de la reparación integral se debe partir de la premisa de que toda persona a quien se la ha propiciado un daño tiene derecho a ser reparada. En ese sentido, si se considera que la vulneración de un derecho implica el menoscabo a las facultades jurídicas de un sujeto, la sola vulneración de un derecho humano ya comporta un daño en sí mismo y según la naturaleza del conflicto se generan repercusiones en la vida

jurídica, psicológica, económica y emocional del sujeto. Estos efectos constituyen las consecuencias de la vulneración de derechos de donde surge la necesidad de establecer la reparación integral en observancia de los criterios de proporcionalidad para las diferentes afectaciones o daños materiales o inmateriales padecidos por la víctima. Entonces, el deber de reparación, surge ante toda violación de derechos y su alcance está determinado por la medida de los daños (Corte IDH, 2005).

Aguirre y Alarcón consideran que:

La reparación integral surge como consecuencia jurídica de la vulneración de un derecho por la que se exige a su vez la responsabilidad del agresor. Esta premisa permite afirmar inequívocamente que toda persona que se vea afectada en sus derechos ilegítimamente tiene derecho a exigir la reparación del daño. Este carácter de exigibilidad que impregna a la reparación integral la convierte en un derecho individual y colectivo, cuando deviene de la transgresión de un derecho humano/fundamental/constitucional. (2018, p.124)

Al respecto Miranda menciona que, en el contexto internacional se determina reiteradamente que toda violación de derechos humanos hace nacer un derecho a la reparación a favor de la víctima, de sus parientes o compañeros y que implica el deber del Estado de reparar (2003).

En sentido similar, la Corte Interamericana de Derechos Humano, en el caso González y otros Vs. México (Campo algodónero), refiere que:

El concepto de “reparación integral” (*restitutio in integrum*) implica el restablecimiento de la situación anterior y la eliminación de los efectos que la violación produjo, así como una indemnización como compensación por los daños causados. Sin embargo, teniendo en cuenta la situación de discriminación estructural en la que se enmarcan los hechos ocurridos en el presente caso y que fue reconocida por el Estado, las reparaciones deben tener una vocación transformadora de dicha situación, de tal forma que las mismas tengan un efecto no solo restitutivo sino también correctivo. En este sentido, no es admisible una

restitución a la misma situación estructural de violencia y discriminación. Del mismo modo, la Corte recuerda que la naturaleza y monto de la reparación ordenada dependen del daño ocasionado en los planos tanto material como inmaterial. Las reparaciones no pueden implicar ni enriquecimiento ni empobrecimiento para la víctima o sus familiares, y deben guardar relación directa con las violaciones declaradas. Una o más medidas pueden reparar un daño específico sin que éstas se consideren una doble reparación. (2009)

En igual sentido, Calderón (2013) menciona que la Corte IDH ha establecido que sobre la base de lo dispuesto en el artículo 63.10 de la CADH, toda violación de una obligación internacional que haya producido daño comporta el deber de repararlo adecuadamente y que esa disposición recoge una norma consuetudinaria que constituye uno de los principios fundamentales del Derecho Internacional contemporáneo sobre la responsabilidad de un Estado, e incluso una concepción general de derecho.

Respecto a la reparación integral de las víctimas de violencia de género los autores Salazar y Navarrete consideran que busca ayudar a las personas afectadas a reconocer el daño causado y de esta forma puedan aceptar la ayuda que se les da Estado a través de las diferentes entidades gubernamentales y de cooperación internacional, con el único objetivo de mejorar su situación de vulnerabilidad.

En esta virtud, muy acertadamente los autores Aguirre y Alarcón han identificado varios elementos que configuran la reparación integral, a saber:

El primero relativo a la existencia de un sujeto titular del derecho sobre quien recae la vulneración y es considerado como víctima de la trasgresión, al igual que los individuos que le rodean y se sienten también afectados en sus derechos de manera directa o indirecta por el mismo acto, al respecto, la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos humanos, ha modificado lo que debe entenderse como reparación integral, destacando, entre otros aspectos fundamentales, el reconocimiento de afectaciones en

perjuicio de víctimas tanto directas, como indirectas. Así, su actual jurisprudencia, refiere que, toda persona que sea susceptible de ser reparada, en primer lugar, debe ser identificada y declarada como víctima en el caso por parte de la Comisión, sea directa o indirecta, para que, posterior a aquello, la Corte pueda ordenar la respectiva reparación integral.

Con respecto a la víctima directa, se entiende por ésta, a la persona sobre la cual recae directamente el hecho que acarrea la vulneración de sus derechos, en ese sentido la Corte IDH ha ampliado el alcance de lo que debe entenderse como víctima, así, en el caso *Bámaca Velásquez Vs. Guatemala* (2000), el juez Cançado Trindade señaló con referencia a la expansión de la noción de “víctima” lo siguiente:

La prohibición absoluta de los tratos crueles, inhumanos o degradantes ha experimentado, además, una ampliación también *ratione personae*, abarcando, en determinados casos (como los de desaparición forzada de persona), en cuanto a la titularidad de derechos, también los familiares de la víctima directa (en su condición de víctimas indirectas –cf. *supra*). Así, la Corte Interamericana ha establecido correctamente que, en circunstancias como las del presente caso *Bámaca Velásquez*, las víctimas son tanto la persona desaparecida como sus familiares inmediatos. (p 10)

En el caso de las víctimas indirectas, la Corte IDH, en el caso *Myrna Chang Vs. Guatemala* (2003), indicó que las aflicciones sufridas por las víctimas se extienden a sus familiares más próximos, en particular, a aquellos cuyo contacto afectivo es más estrecho, y esto en función de presunciones, pues la Corte deja claro que, en relación a estos particulares no se requiere de prueba. Sin embargo, a pesar de considerar que, la comisión debe identificar y declarar a las víctimas en los distintos procesos, pues en el caso antes indicado, la Corte presumió que una de las hermanas de una de las víctimas, había sido víctima de los mismos sufrimientos que el resto de los miembros de su familiar, por lo que, debía ser

beneficiaria de las reparaciones, sin que haya participado en el proceso. Presunción que fue aplicada además por la Corte IDH en el caso Maritza Urrutia Vs. Guatemala.

Corrobora lo referido, Joinet (2007, p.78) al indicar que el derecho a la reparación integral debe abarcar todos los daños y perjuicios que haya sufrido la víctima, así como la implementación de medidas que vayan encaminadas a desaparecer los efectos de las violaciones cometidas.

El segundo elemento hace alusión a la pretensión que persigue de restablecer el derecho, como finalidad idónea de esta que es expresada a través de la *restitutio in integrum*, que pretende devolver a la víctima al estado anterior a la producción del daño, siempre que sea posible, como por ejemplo en el caso de reintegro de un trabajador a su puesto de trabajo. Pero cuando no es posible la retroacción de los sucesos que vulneraron el derecho, como en el caso de vulneraciones de derechos humanos, será necesaria la adopción de medidas alternativas de reparación que puedan compensar el daño propiciado.

El tercer elemento se refiere a la proporcionalidad, como el elemento que brinda equilibrio entre la afectación generada a los derechos y las medidas adoptadas en la decisión de reparación integral, cuya finalidad se funda principalmente en evitar su desnaturalización a través del enriquecimiento de la víctima por propiciarle una cuantiosa indemnización o la insatisfacción de la víctima al no cubrir adecuadamente el resarcimiento. La medición de los daños con base en la magnitud que comporta busca que ante mayores daños se debe aplicar mayores medidas de reparación y viceversa, con lo cual la proporcionalidad entonces exige la presencia del nexo causal y la estimación de los agravios para aplicar reparaciones adecuadas.

Finalmente, el cuarto elemento de la reparación integral, emana de la responsabilidad condenada al transgresor del derecho que está obligado a resarcir el daño. En este sentido, la

obligación que se deriva de la responsabilidad se convierte en el derecho de la víctima a ser resarcida por los daños inmateriales o materiales (2018).

Martín (2008) refiere que los objetivos básicos que deben estar inmersos en todas las medidas de reparación integral ordenadas deben estar dirigidas a: “1. Ayudar a las víctimas a mejorar su situación, a enfrentar las consecuencias de la violencia, reconociendo su dignidad como personas. 2. Mostrar solidaridad con las víctimas y un camino para restablecer su confianza en la sociedad y las instituciones”.

En contexto similar, los autores Grisales y Vélez (2015) refieren que aunque las agresiones perjudiquen tanto a hombres como a mujeres, los efectos son diferenciales de acuerdo al rol que desempeñaban en el ámbito familiar, laboral, social y político, por lo que se deben tenerse en cuenta varios aspectos: 1) Afectación diferencial, entendida como los daños que sufren las mujeres en mayor proporción que los hombres 2) Condiciones de vulnerabilidad estructural; los efectos que recaen sobre las mujeres debido al sistema patriarcal y a la violencia simbólica y 3) Múltiples condiciones de vulnerabilidad.

En consecuencia, la reparación integral involucra aquellas medidas destinadas a hacer desaparecer los efectos de las violaciones cometidas y a indemnizarlas. Se trata de reparar los daños a la víctima, sean estos materiales e inmateriales, patrimoniales y hasta familiares, procura implementar diferentes formas de reparación; en Ecuador la reparación integral es un derecho de rango constitucional y legal. (Benavides 2019).

De lo manifestado se colige que la reparación integral es una institución jurídica cuya finalidad es enmendar, en la medida de lo posible, los efectos generados por la transgresión de un derecho, lo cual guarda relación con lo ordenado en el artículo 86 número 3 de la Constitución del Ecuador, el cual establece la obligación del juzgador, quien en caso de constatar la vulneración a derechos constitucionales o de aquellos reconocidos en

instrumentos internacionales de derechos humanos, declarará tal vulneración y ordenará la reparación integral, material e inmaterial, especificando las obligaciones positivas o negativas a cargo de quien ha incurrido en dicha vulneración (2008).

3.2. Mecanismos de reparación integral

De lo anotado en esta investigación, se ha podido evidenciar que existen diversas acciones u omisiones que constituyen acoso laboral, las cuales, pueden generar, dependiendo el caso, diferentes daños, mismos que afectan a distintos aspectos de la vida de las víctimas, por ello, a efectos de garantizar sus derechos y procurar el resarcimiento de los daños causados, la reparación debe ser integral, es decir, debe abarcar todos los aspectos que se requieran para devolver a la víctima al estado anterior del cometimiento del hecho que produjo el daño, o en su defecto, subsanar en medida de lo posible sus derechos agredidos. Para ello, se han desarrollado mecanismos que permiten alcanzar dicha reparación, los cuales han sido regulados en la legislación nacional, así como en el derecho internacional.

En la esfera internacional, la Jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, ha determinado ciertos mecanismos de reparación integral, así García (2005), teniendo como base la Jurisprudencia nombrada, refiere los siguientes mecanismos de reparación:

1. La restitución o *restitutio in integrum*. Esta forma de reparación tiene como propósito reponer la situación o la víctima al estado anterior a la perpetración de la violación.
2. Las medidas de rehabilitación. Son las que comprenden obligaciones hacia el Estado para proveer servicios de atención médica, así como tratamiento de los daños psicológicos y emocionales que la víctima pueda haber sufrido como consecuencia de los hechos
3. Las medidas de satisfacción. Incluyen las formas no patrimoniales de reparación, y sus principales manifestaciones comprenden, entre otros: 21 a) un acto público de reconocimiento de responsabilidad y de desagravio a

la memoria de las víctimas; b) la publicación o difusión de la sentencia de la Corte; c) medidas en conmemoración de las víctimas o de los hechos; d) determinar el paradero de la víctima o identificar y entregar sus restos mortales; e) otras medidas en favor de las víctimas, como la concesión de becas de estudio, programas de capacitación o formación profesional, la implementación de programas de vivienda y facilidades de acceso a créditos socio económicos.

4. Las garantías de no repetición. Esta forma de reparación tiene como propósito afrontar las causas generales que contribuyeron o facilitaron la perpetración de la violación. Es decir, intentan solucionar las causas estructurales de la violencia, estableciendo medidas como: a) la capacitación a funcionarios públicos y educación a la sociedad en derechos humanos; h) la adopción de medidas de derecho interno, y e) la adopción de medidas para garantizar la no repetición de violaciones.
5. Obligación de investigar, juzgar y, en su caso, sancionar. Esta reparación tiene como propósito hacer con que el Estado cumpla con su principal obligación relativa a la identificación de los responsables de haber cometido/ ordenado la perpetración de graves violaciones a los derechos humanos.
6. Daño al proyecto de vida. Si bien esta categoría no está contemplada de forma expresa en la clasificación hecha por la Corte IDH en su informe anual, esta forma de reparación fue implementada con el fin de atender la realización personal de la víctima, tomando en cuenta sus potencialidades y aspiraciones. (pág. 38)

Como se puede advertir, esta clasificación de métodos de reparación no toma en consideración la reparación de carácter pecuniaria, o indemnización, sino de forma secundaria a la *restitutio in integrum*, así, según Rojas (2009), en el caso Velásquez Rodríguez Vs Honduras, la Corte IDH estableció:

La indemnización que se debe a las víctimas o a sus familiares en los términos del artículo 63.1 de la Convención debe estar orientada a procurar la *restitutio in integrum* de los daños causados por el hecho violatorio de los derechos humanos. El desiderátum es la restitución total de la situación lesionada, lo cual,

lamentablemente, es a menudo imposible, dada la naturaleza irreversible de los perjuicios ocasionados, tal como ocurre en el caso presente. En esos supuestos, es procedente compensar, en la medida de lo posible, la pérdida sufrida. (pág. 104)

De lo anotado se desprende que, en el Sistema Interamericano, a través de la jurisprudencia de la Corte IDH, se ha emitido mecanismos de reparación orientados a resarcir los daños sufridos por las víctimas de vulneraciones a derechos humanos. Sin embargo, no existen casos que guíen posibles escenarios de acoso laboral, lo cual resulta inquietante, en tanto al ser un fenómeno tan lesivo para la sociedad podría ser muy útil que en sede internacional se determinen la forma de reparar a las víctimas de mobbing con la intención de ser una referencia para los Estados.

Ahora bien, varios de los mecanismos de reparación referidos anteriormente, han sido recogidos en la normativa nacional, así como en la jurisprudencia. Al respecto, según Ruiz y otros (2018) de conformidad con la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional y el Reglamento de Sustanciación de Procesos de Competencia de la Corte Constitucional, y la interpretación de la Corte Constitucional del Ecuador, se reconocen como mecanismos de reparación:

a) La restitución, la cual comprende el intento de que la víctima pueda ser restablecida a la situación anterior a la vulneración del derecho. Al respecto, la Corte Constitucional ha señalado que “[...] cuando se evidencie que por los hechos fácticos el restablecimiento del derecho no es posible, el juez tiene que encontrar otra medida adecuada que de alguna forma equipare esta restitución”. b) La rehabilitación, la cual se conforma por medidas proporcionales e idóneas que buscan atender las aflicciones tanto físicas como psicológicas de las víctimas de una vulneración de derechos. c) Las medidas de satisfacción y reconocimiento, que se refieren a la verificación de los hechos; el conocimiento público de la verdad y la ejecución de actos de desagravio; el establecimiento de sanciones contra los perpetradores de la vulneración de derechos; y, la conmemoración y tributo a las víctimas o afectados. Dentro de estos mecanismos se incluyen las medidas de

carácter simbólico, las cuales buscan la preservación y honra de la memoria de las víctimas, como son: los actos de homenaje y dignificación, construcción de lugares o monumentos de memoria, disculpas públicas, entre otros. d) Las garantías de no repetición que se traducen como medidas de tipo estructural con la finalidad de asegurar que, ante la vulneración de derechos constitucionales por un determinado acto u omisión, estos hechos no vuelvan a generarse en el futuro. Esta medida tiene como objetivo principal generar cambios en el diseño institucional a favor de la plena garantía de los derechos constitucionales. e) La prestación de servicios públicos y atención de salud, las cuales podrían incluirse como garantías de no repetición o medidas de rehabilitación. f) La obligación de investigar los hechos, determinar los responsables de la vulneración de derechos constitucionales con el objetivo de establecer las respectivas sanciones a las que hubiere lugar. y, g) la compensación económica o patrimonial que se otorgue a la víctima o a sus familiares por las afectaciones tanto materiales como inmateriales. (pág. 25)

Es pertinente referir que estos mecanismos de reparación serán aplicables según el caso en concreto, sin embargo, existen parámetros específicos de reparación para determinadas situaciones, como son, casos de desaparición forzada, de tortura, de muerte de una persona, en los cuales, se deberán emitir ciertas medidas atinentes a resarcir los derechos vulnerados.

En lo que respecta a la legislación ecuatoriana, es pertinente referir que el Código de Trabajo en sus disposiciones establece sanciones para el caso del cometimiento de acoso laboral, y que, se asimilan como formas de reparación.

Como se analizó en líneas precedentes, el artículo 173 numeral 4 del Código de Trabajo, refiere que el acoso laboral es considerado como causal de visto bueno, el cual, en el caso de que se declare con lugar la denuncia por acoso laboral interpuesta por el trabajador, este recibirá una indemnización equivalente al salario de un año de remuneración, independiente de la indemnización por despido intempestivo, de conformidad con el inciso tercero del artículo antes indicado, en relación con el artículo 195.1 de la norma *ibídem*. Este

monto por concepto de indemnización, debe ser considerado como una forma de reparar, o resarcir la afección que sufre un trabajador con ocasión del acoso laboral sufrido, sin embargo, esta indemnización no tiene en cuenta la gravedad del daño sufrido, y la suficiencia de la cantidad entregada con relación a ese daño.

Además de la sanción indicada, el artículo 545, numeral 8 del Código de Trabajo, como una de las funciones del Inspector de Trabajo, establece que, en los casos de acoso laboral y según la gravedad del caso, podrá disponer se efectúen las disculpas públicas de quien cometió la conducta, lo cual, sí puede entenderse como una forma de reparación integral, particularmente como una medida simbólica.

A más de estas dos normas, no existen otras que establezcan mecanismos para reparar de una manera idónea y que aseguren el resarcimiento de los derechos de las víctimas de acoso laboral, por lo que, la Autoridad laboral que conociere de una denuncia de acoso, deberá valorar las conductas que han sido denunciadas y puestas en su conocimiento, teniendo en consideración las personas involucradas, las circunstancias del caso, y la gravedad de las mismas, apreciándolas 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, tal como lo establece el segundo inciso del artículo 46 inciso tercero del Código de Trabajo.

Sobre este particular, la norma prenombrada, a diferencia de la Ley Orgánica del Servicio Público, la única norma que regula el particular de la gravedad de las conductas, pues en esta última norma, no se incluye el inciso antes indicado, lo cual, dificulta la tarea de la Unidad de Talento Humano, que es quien conoce las denuncias por acoso laboral en el sector público al momento de resolver, y consecuentemente ordenar la reparación integral dependiendo de cada caso.

3.3. Omisión de mecanismos de reparación integral en la normativa laboral ecuatoriana y sus afectaciones a los derechos de las trabajadoras

Como se ha expuesto, existen carencias en el ámbito internacional sobre el resarcimiento de las víctimas de acoso laboral, situación similar acontece en la normativa nacional respecto los mecanismos de reparación, específicamente en perjuicio de las trabajadoras, pues como se anotó en líneas precedentes, el Código de Trabajo solo regula la indemnización y las medidas de satisfacción, esta última de manera limitada en tanto únicamente prevé las disculpas públicas por parte de quien cometió la conducta en mención. Sin embargo, es importante resaltar que estos mecanismos no consideran particulares de suma relevancia, tales como: la gravedad de las conductas, los daños materiales e inmateriales que pudieron generarse y la situación particular de las mujeres trabajadoras víctimas de acoso laboral, en tanto, los efectos que tienen lugar en razón del acoso laboral dependen precisamente de estas circunstancias.

En este contexto, se debe traer a colación que las diferentes conductas que constituyen acoso laboral son tan lesivas para la víctima que llegan a provocar su marginación en el trabajo, renuncia o abandono de su puesto, lo que conlleva a poner fin a sus ingresos, afectando su calidad de vida, y la de sus dependientes. En palabras de Piñuel & García (2015), los efectos, por lo general llegan a repercutir en la integridad de las trabajadoras, tanto psíquica, física, moral y hasta sexual, pudiendo llegar en casos de mayor gravedad, incluso al suicidio, lo cual, afectaría inclusive a la vida de las personas. Además, el acoso laboral provoca violencia psicológica, la cual podría llegar a generar afecciones en la salud mental de la víctima y hasta originar un daño permanente.

En sentido similar, autores como Pinzón de Bojana & Atencio, (2010) con respecto a las afecciones psicológicas de las víctimas, entienden a estas como afecciones a su salud, por

lo que, para resarcirlas, se requerirá de un tratamiento adecuado para superar esta consecuencia, lo cual puede ser aplicable también a aquellas afecciones a la integridad de la persona trabajadora, sea física, moral y hasta sexual. Corrobora lo dicho Ruiz y otros al establecer que los perjuicios causados en la integridad de las trabajadoras, deben ser reparados mediante el mecanismo rehabilitación, el cual consiste en la adopción de medidas proporcionales e idóneas orientadas a atender las aflicciones tanto físicas como psicológicas de las víctimas de una vulneración de derechos (2018), sin embargo, el mecanismo de rehabilitación en la norma laboral no se encuentra regulado.

Al respecto la Corte Constitucional en la sentencia N.º 016-16-SEP-CC al declarar la violación al derecho de salud ordenó la atención médica como medida de rehabilitación. En el mismo sentido, la sentencia N.º 021-16-SIS-CC211 referente al incumplimiento de la sentencia N.º 146-14-SEP-CC, la Corte resolvió disponer “como medida de rehabilitación que se disponga al representante de la Secretaría de Salud del Municipio del Distrito Metropolitano de Quito, adopte todos los medios necesarios para brindar asistencia psicológica y atención médica a los accionantes de la presente causa”.

Con relación a la pérdida de su trabajo, y el consecuente perjuicio en sus ingresos, se ha previsto la indemnización cuando se declare el visto bueno en beneficio del trabajador, sin embargo, esta indemnización no toma en consideración la gravedad de las conductas, los dependientes de las personas que pierden su trabajo, y otros particulares que, según cada caso deben ser analizados al momento de disponer dicho mecanismo, sobre la cual, cabe además señalar que cuando el visto bueno sea declarado en beneficio del empleador, no existe un mecanismo de reparación en su beneficio.

Ahora bien, si bien se ha indicado que la ley laboral prevé medidas simbólicas, lo hace de una forma limitada, en tanto, existen otras alternativas que pueden resultar

adecuadas, como por ejemplo la Corte Constitucional en la sentencia N.º 292-16-SEP-CC, caso N.º 0734-13-EP ha expresado que:

la Corte resolvió proceder con la reparación integral de la accionante, por constatar la transgresión a los derechos a la igualdad, debido proceso e inmediación en los siguientes términos: “[...] en honor a ella (la accionante), se deberá convocar a todas las funcionarias municipales y del Cuerpo de Bomberos de Archidona a denunciar los hechos de violencia contra las mujeres, asegurando el respaldo por parte de las instituciones y resaltando el rechazo de la entidad a cualquier tipo de maltrato respecto de la población femenina”. En definitiva, la importancia de esta sentencia radica en que es la única que dispone como medida de reparación la concientización.

Cabe referir que tampoco se encuentra regulado en la norma laboral el mecanismo de garantías de no repetición, a pesar de la importancia que este reviste, en tanto conlleva a la prevención del mobbing y la garantía plena de los derechos, al respecto la Corte Constitucional en la sentencia N.º 108-14-SEP-CC de 23 de julio de 2014, caso N.º 1314-10-EP ha manifestado que se deberá:

[...] Exhortar al Consejo de la Judicatura para que incorpore en los programas de capacitación a toda la Función Judicial la investigación y juzgamiento de actos de violencia sexual en contra de la mujer, bajo un enfoque de género, con arreglo a los estándares señalados en la presente sentencia y aquellos contenidos en el derecho internacional de los derechos humanos.

De igual manera, la Corte pre nombrada en la Sentencia No. 986-19-JP/21 y acumulados, sobre casos de acoso laboral, ordena lo siguiente:

Finalmente, como medida de garantía de no repetición, debe disponerse al MDT que elabore e implemente un plan de prevención del acoso laboral, tanto en el ámbito público como privado, conforme a la obligación de prevención del acoso laboral que tiene el Estado, conforme se especificó en los párrafos 65 y 66 ut supra. En tres meses, esta entidad deberá informar a esta Corte sobre la elaboración del plan; y deberá informar semestralmente sobre su implementación.

Ahora bien, al mecanismo de restitución no se encuentra regulado como una medida para resarcir a la víctima de acoso laboral, particular que llama la atención, en tanto podría resultar pertinente en casos de conflictos laborales. En ese sentido la Corte Constitucional en la sentencia N.º 048-17-SEP-CC al declarar la vulneración al derecho al trabajo, dispuso como medida de restitución:

Que el representante legal de la Corporación Nacional de Electricidad, regional Manabí, como restitución del derecho de la accionante, señora Ximena del Carmen Gilces Cedeño, la reintegre a su puesto de trabajo o a otro de igual categoría o nivel hasta que tenga lugar la realización del concurso de méritos y oposición correspondiente, debiendo informar de ello en el término de 15 días a esta Corte Constitucional.

En ese sentido, si bien es cierto, la restitución como mecanismo de reparación es aplicable en el ámbito laboral, el devolver el puesto de trabajo a una persona que ha sido víctima de acoso laboral, podría no conseguir los fines de la reparación, pues, la finalidad de esta medida consiste en devolver las cosas al estado anterior en el que se encontraban al momento de la vulneración de un derecho, por lo que, en el caso del acoso laboral, la víctima volvería al estado en el cual se vulneraron sus derechos, es decir, en el que se cometieron aquellos actos que constituyen acoso laboral y que le generaron afectaciones en sus derechos. Por ello, a efectos de cumplir con el fin de la reparación, el mecanismo de reparación deberá estar orientado precisamente a que la víctima no pueda ser objeto de las mismas conductas que la afectaron en un primer momento, por lo que, la medida no podría ser restituir a la trabajadora violentada a su antiguo puesto de trabajo, por el contrario, la medida idónea, sería, que la víctima no regrese a ese ambiente hostil, el cual generó afectaciones en sus derechos.

De lo anotado se advierte que los mecanismos de reparación previstos en el Código de Trabajo evidentemente no son suficientes para cumplir con su finalidad, esto es, eliminar los efectos nocivos en los derechos de las trabajadoras que fueron transgredidos, por lo que a pesar de que existen otros mecanismos regulados tanto en el ámbito internacional, como en la jurisprudencia de la Corte Constitucional, la norma laboral no los ha incorporado en su articulado, lo que resulta del todo cuestionable en virtud de que últimamente se ha intentado combatir el acoso laboral desde varias aristas lo que ha implicado reformar a la ley laboral, sin embargo se ha omitido regular un tema de trascendencia, esto es, los mecanismos adecuados y proporcionales a los daños ocasionados que logren reparar a las víctimas y de manera específica, a las mujeres que han sufrido acoso, desde una perspectiva de género e interseccional.

3.4. Análisis de resolución emitida por la Inspección de Trabajo de Cuenca.

A manera de ejemplo de la compleja realidad que enfrentan las mujeres en el mundo laboral, se analizará un caso de gran relevancia en la ciudad de Cuenca, en el cual, se podrá advertir con gran facilidad varios de los elementos que componen el acoso laboral, mismos que han sido estudiados a lo largo de esta investigación, así como, la omisión de mecanismos de reparación en beneficio de la persona trabajadora.

INFORMACIÓN GENERAL:

Trámite de Visto Bueno Nro.	XXXXXX2
Fecha de la presentación del trámite	Abril de 2019
Inspector de trabajo	Dra. Gabriela Cañizares
Denunciante	Belén López (pseudónimo) - Trabajadora
Denunciado	Instituto Superior Tecnológico Particular Sudamericano - Empleador

Datos relevantes	La víctima es mujer, trabajadora, discapacitada, a quien le diagnosticaron un carcinoma en el estómago.
Actos de acoso alegados	<ul style="list-style-type: none"> - Reducción de funciones y desplazamientos de actividades diarias. - Reducción de horas de trabajo. - Cambio de horario de trabajo de diurno a nocturno. - Desmotivación. - Obligada a suscribir su renuncia por presión del empleador. - Reemplazo de sus actividades por otro maestro de la Institución. - Supresión de materias a enseñar. - Inobservancia de requerimientos realizados por la víctima, esto es, no se dio respuesta a la solicitud de un certificado de trabajo. - Conminar a realizar actividades no permitidas por la ley.
Fecha de audiencia	08 de mayo de 2019
Resolución	Se resuelve conceder el Visto Bueno
Medidas de reparación	No dispone

Hechos del caso

El caso materia del análisis, tiene lugar entre una docente, y la Institución Educativa en la cual prestaba sus servicios desde el 01 de octubre de 2008. En el mes de septiembre del año 2017, luego de ser diagnosticada con un carcinoma en el estómago, obtuvo un permiso médico hasta el mes de diciembre de 2017. En el mes de diciembre de 2017, es contactada por el rector de la institución educativa, así como por el coordinador académico, quienes le solicitan que regrese a laborar, sin embargo, la trabajadora refirió que, debido a su condición, no podría trabajar en las noches, particular que fue aceptado por los representantes de la Institución Educativa. Así, en enero de 2018, se reintegró a sus labores con un horario de 40 horas semanales, sin embargo, a partir del mes de febrero de 2019, el Vicerrector de la Institución Educativa, le manifestó que su horario de trabajo debería cambiar a diurno y nocturno, a sabiendas de que no podía laborar en horas de la noche por su situación de salud,

le refirió que le entregarían un nuevo distributivo de horas semanales únicamente en un horario diurno.

Debido a la necesidad de continuar laborando, la víctima, por solicitud de su empleador, suscribió su renuncia, así como un nuevo contrato de trabajo con fecha 8 de febrero de 2019, esta vez por 24 horas semanales. En fecha 26 de febrero 2019, recibe un correo electrónico de su jefa inmediata, en el cual le hace conocer que, por disposición del Vicerrector de la Institución, debía volver a tomar exámenes de recuperación a dos alumnas que no aprobaron el examen final, y el supletorio, es decir, exámenes que no estaban reconocidos en la ley. El 15 de marzo de 2019, la trabajadora realiza una petición a su empleador para que le entregare un certificado de trabajo, solicitud que no fue atendida. En fecha 25 de marzo de 2019, inició el año lectivo con solo 14 hora semanales, y a pesar de esa reducción de horas, en fecha 8 de abril de 2019, se le envía un nuevo correo institucional por parte de su jefa inmediata, en el cual se le hace conocer que su carga horaria sería de 8 horas semanales, y que no podría formar parte del proceso de titulación, a pesar de que la trabajadora era miembro del comité de titulación desde el año 2010. El día 9 de abril de 2019, nuevamente se le envía un correo electrónico en el cual se le indica que será un docente diferente quien impartirá las clases que estaban a su cargo, y en fecha 11 de abril, los horarios de la trabajadora son modificados por su empleador apartándole de las horas de clases que impartía.

Argumentación de la autoridad laboral

En el caso estudiado, la Inspectora de Trabajo que conoció el caso, en relación a las pruebas que fueron debidamente producidas en la respectiva audiencia, arribó a las siguientes conclusiones:

1. Belén⁵ es una persona con discapacidad, conforme la copia certificada del carnet de discapacidad.
2. El contrato de Belén terminó en fecha 8 de abril de 2019, mediante la renuncia presentada por ella misma, y en fecha 9 de febrero de 2019, es decir, un día después, se advierte que fue contratada para el mismo cargo, para el mismo empleador, pero con una reducción en su remuneración de \$ 266.67 dólares americanos.
3. A criterio de la autoridad de trabajo, respecto del acoso laboral, considera que una conducta de acoso no necesariamente debe causar miedo o intimidación, sino que basta con que la situación laboral del trabajador implique un menoscabo o perjuicio en su desempeño, y que carezca de seguridad jurídica o certidumbre. En el caso en estudio, al no saber por qué debe suscribir para un mismo empleador diferentes contratos de trabajo con periodo de prueba, lo cual, a criterio de la autoridad, puede afectar a una trabajadora de forma potencialmente lesiva, y más en el caso en concreto, pues refiere que se trata de una mujer con discapacidad a causa de una enfermedad catastrófica.
4. Hace referencia así mismo a la reducción de cargas horarias, pues consta documentación que da cuenta que la carga horaria de Belén era de 56 horas mensuales, cuando su contrato de trabajo era de 96, sin que existan disposiciones para que cumpla con actividades adicionales a la docencia. Así mismo, mediante un correo electrónico, se le hace saber que su carga horaria semana sería de 32 horas, es decir, 8 horas semanales, y finalmente, sin una reunión o sin instrucción alguna, se le hace conocer que sus materias han sido asignadas a un docente distinto.

⁵ Pseudónimo

5. Sobre estos particulares, considera que, no se trata de que, aunque tenga menos horas, el salario sea el mismo, sino que, en virtud del principio de seguridad jurídica y de igualdad ante la ley, las reglas pactadas por las partes deben ser respetadas, pues, firmar diferentes contratos con periodo de prueba con el mismo empleador, con horas determinadas que luego son reducidas en la distribución horaria, da cuenta de que la relación laboral no se desarrolla de manera normal.
6. Así mismo, el haberle solicitado tomar exámenes, no previstos en la ley a dos estudiantes que reprobarían el año lectivo, implica una obligación de hacer, sin que existe fundamentación alguna, representa un abuso de autoridad por parte de funcionario que emite esta orden. Dejan en absoluta incertidumbre a Belén, quien a pesar de que solicitó que le sea entregada por escrito, jamás se cumplió.
7. Considera además que no haberle otorgado el certificado de trabajo a Belén, en el que conste su tiempo de trabajo, actividad realizada y remuneración percibida, es considerado como una forma de acoso laboral, puesto que se genera incertidumbre en la trabajadora, ya que dicha certificación pudo ser realizada para fines necesarios y determinantes en su desarrollo profesional.

Efectos generados por el acoso laboral en contra de la trabajadora

Ahora bien, los hechos denunciados produjeron diferentes efectos en perjuicio de la víctima, por ejemplo: el hecho de presionar a la trabajadora para suscribir su renuncia, además de varios contratos de trabajo con periodos de prueba, sin darle a conocer las razones, así como reducir su salario en \$266.67 dólares americanos, a pesar de ser contratada en el mismo cargo que ocupaba antes de la suscripción de un nuevo contrato, vulnera, además de su derecho a la estabilidad laboral, su derecho a gozar de una remuneración justa; además de

ello, la reducción de carga horaria de clases de 96 horas a 8 horas, hasta finalmente retirarle todas sus horas de clases y la exclusión de sus actividades en el programa de titulación, contrariando de esta forma los términos del contrato, sin que exista una justificación para ello, afectan el derecho de seguridad jurídica; cabe indicar que desarrollar las actividades laborales en un ambiente inestable, incierto e inseguro para la trabajadora, afecta directamente el derecho a trabajar en un ambiente sano; cabe mencionar que al ser la trabajadora excluida de las actividades que venía realizando por más de una década, sin que exista una explicación motivada sobre las razones de esta segregación transgrede su derecho a la no discriminación y finalmente el trato hostil y acosador que se le dio a la trabajadora, afectó su esfera psicológica, pues precisamente la incertidumbre de suscribir renuncias y contratos de forma reiterada, sin ninguna explicación, así como, el ser reemplazada en sus actividades laborales, genera afecciones en la esfera antes indicada, así como su estabilidad emocional y laboral.

Base legal⁶

Reparación Integral

Como se ha puesto de manifiesto a lo largo de esta investigación, la normativa laboral ecuatoriana no regula la obligación de disponer una reparación laboral en beneficio a las víctimas de acoso laboral, sino que, únicamente se regula como causal de visto bueno, por lo

⁶ A efectos de motivar su decisión, la Autoridad Laboral se fundamenta en las siguientes disposiciones normativas:

- Constitución de la República: Artículos 11 numeral 2 y 7, artículo 33 y 236 numeral 5.
- Acuerdo Ministerial MTD – 2017 – 0082, denominado Normativa Erradicación de la Discriminación en el Ámbito Laboral: Artículo 2 y 6 numeral a).
- Código de Trabajo: Artículo 173, 183, 545 numeral 5 y 621.

que, en el caso en análisis, el Inspector de Trabajo resuelve conceder el visto bueno en contra de su empleador, sin que establezca ningún mecanismo adicional de reparación integral.

Relevancia del caso:

Belén es una mujer trabajadora, que además padece de una discapacidad producida con ocasión de una enfermedad catastrófica, quien tiene la necesidad de mantener su trabajo. Por ello, incluso se vio obligada a suscribir su renuncia. Los actos que se cometieron en su contra, no fueron actos que, por sí mismos, causaran un perjuicio irreparable en su persona, sino que, de manera sistemática fueron afectando su lugar de trabajo, y que tenían como finalidad que ella renuncie, en tanto, poco a poco fue segregada de su actividad laboral a través de una serie de actos orientados a su marginación, discriminación y persecución.

Se debe resaltar que los actos cometidos en perjuicio de la trabajadora se realizaron a través de empleados de la institución, pero por orden de su empleador, por lo que, da cuenta que el acoso fue institucional y organizado, ya que tuvo lugar por la relación de poder y subordinación existente entre la trabajadora y su empleador.

En contexto similar, cabe indicar que, si bien los actos de acoso no fueron realizados directamente por una persona que ocupaba un rango superior, fueron realizados por compañeros de igual jerarquía y por representantes del empleador, sin embargo, el código de trabajo ya ha regulado este particular al reconocer que el acoso puede tener lugar en situaciones similares a la analizada, por lo que se verifica que la norma laboral evita la impunidad.

A más de ello, se evidencia que la trabajadora se encuentra en situación de múltiple vulnerabilidad, en tanto, se trata de una mujer, trabajadora, discapacitada y así mismo, víctima de acoso laboral, por lo que, se pone de manifiesto que confluyeron en forma interseccional varios factores de vulnerabilidad y riesgos de discriminación asociados.

Otro factor que se debe considerar es que las conductas que fueron denunciadas por la víctima son actos que en el trabajo se consideran normales y son invisibilizadas por el resto de trabajadores, sin embargo, tienen un impacto de tal magnitud en la trabajadora que la ansiedad y el estrés le arribaron a presentar su renuncia a pesar de que esa decisión era perjudicial para ella, lo que refleja la inseguridad en el trabajo en el que se desarrollan las actividades laborales.

Así como es de resaltar que los verbos rectores del acoso laboral descritos por la doctrina y la norma se verificaron en el presente caso, de lo que se colige que la regulación sobre el concepto del mobbing es adecuada y se acopla a la realidad que viven las trabajadoras.

En consecuencia y a pesar de lo manifestado, la autoridad de trabajo si considera la situación particular de la víctima, ya que refiere que los actos realizados por la institución constituyen acoso laboral, haciendo especial énfasis en su condición de mujer, trabajadora, discapacitada, con una enfermedad catastrófica, por lo que reconoce que en el caso específico, es más grave la vulneración de derechos, esto de conformidad a la discriminación interseccionada o múltiple, sin embargo no considera la gravedad de la conducta denunciada, así como tampoco la necesidad de resarcir los daños ocasionados, en tanto no dispone ningún mecanismo de reparación a favor de la víctima, ya que la ley no lo prevé, situación que resulta totalmente alarmante para quien suscribe, pues del caso analizado se desprende que las mujeres trabajan en constante peligro.

3.5. Criterios para la incorporación en la normativa laboral de disposiciones que garanticen una reparación integral a las mujeres víctimas de acoso laboral

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), Organización de Naciones Unidas (ONU) y la Organización Mundial de Salud (OMS) reconocen la violencia en el trabajo como

uno de los principales riesgos laborales de naturaleza psicosocial, así como, establecen que el acoso laboral es una de las formas de violencia en el trabajo que se manifiesta en la dinámica laboral, afectando a las personas trabajadoras en diferentes esferas de la vida (familiar, laboral y social), además, incide en el desempeño, el ambiente laboral y la imagen corporativa (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – CSO, 2021).

Así mismo, la norma internacional promulga que toda persona tiene derecho a desarrollarse en un ambiente libre de violencia, por lo que, hace un llamado a los Estados a regular y garantizar los derechos de los trabajadores. En virtud de lo indicado, la legislación ecuatoriana, acatando lo ordenado en parámetros internacionales, y con el ánimo de no tolerar ningún acto de violencia, mediante su normativa interna, tanto legal como constitucional, ha considerado que el acoso laboral pueda ser solventado en sede institucional, esto es, a través de procedimientos internos de cada empresa; y, en caso de ser necesario en sede administrativa, esto es, en la Inspectoría de Trabajo y las respectivas Unidades de Talento Humano.

Con esos antecedentes, en un principio se podría considerar solventado el problema social indicado, sin embargo, en cuanto a la realidad ecuatoriana, si bien el acoso laboral perjudica a todos los miembros de la sociedad, tanto a hombres como mujeres, las mujeres llevan a cuentas un peso adicional, y es la discriminación y la violencia que proviene desde tiempos históricos a causa de una cultura patriarcal (Restrepo, 2007, p. 75).

Esta afirmación, no implica que solo en el caso de las mujeres trabajadoras se deba aplicar una reparación integral, pues el acoso laboral, como se ha anotado a lo largo de esta investigación, no tiene como víctimas únicamente a las mujeres, sin embargo, ha quedado en evidencia que, debido a su condición, y a factores de discriminación en su contra, son las mujeres quienes se encuentran más propensas a sufrir de esta clase de violencia en su lugar

de trabajo, por ello, a efectos de tutelar sus derechos, es acertado establecer los criterios jurídicos para incorporar en la normativa laboral disposiciones que garanticen una reparación integral a las mujeres víctimas de acoso laboral.

Al respecto, el primer criterio es la obligatoriedad que debe prever la norma de trabajo, la cual va a incluir en las obligaciones de la autoridad que conoce y resuelve los procesos por acoso laboral a disponer el cumplimiento de mecanismos de reparación integral dependiendo de cada caso, al efecto, también se deberá incorporar en la referida norma los mecanismos tendientes a dicha reparación, pues conforme se ha expuesto a lo largo de esta investigación, el código de trabajo no regula lo mencionado, por lo que en la práctica, a más de que el servidor no dispone ninguna medida que remedie los daños causados, tampoco cuenta con mecanismos para el efecto, lo cual impide a la víctima continuar con su proyecto de vida.

El segundo criterio tiene relación con la necesidad de reparar los efectos que produce el acoso laboral en sus víctimas, por lo que se debe considerar las medidas que se van a aplicar en cada caso, para esto es necesario observar ciertos factores, a saber: los sujetos intervinientes en el acoso laboral, especialmente la situación particular de la víctima, poniendo especial énfasis en las mujeres trabajadoras, así como la gravedad de las conductas y el daño ocasionado.

Sobre los sujetos intervinientes en el acoso laboral, como se ha analizado en esta investigación, se trata de personas que trabajan en el mismo lugar, quienes debido a una situación de subordinación y/o discriminación son víctimas de acoso, siendo las mujeres trabajadoras, quien tiene mayor susceptibilidad de ser víctimas de esta conducta, sin perjuicio del mobbing horizontal que puede ser cometido entre trabajadores de igual jerarquía.

En lo atinente a la gravedad de las conductas, esta va a depender de la intensidad y la forma en que se cometan, por lo tanto, ante mayor gravedad del acoso, mayores serán las afecciones que sufre la víctima. Así mismo, si bien en la definición de acoso laboral, se hace referencia a que la afección puede traducirse en la dignidad de la persona, así como su menoscabo, maltrato, humillación, debido a la gravedad de las conductas de acoso, éstas pueden tener como consecuencia afecciones distintas a las que se específicamente mencionadas en el concepto de acoso laboral, como afección a su salud, integridad sexual, entre otros.

Ahora bien, en lo que refiere al daño que se produce con ocasión del acoso, de ello, dependerá la aplicación del mecanismo de reparación más adecuado, como se ha mencionado, los perjuicios pueden darse en distintos ámbitos y aspectos de la vida de las víctimas, y pueden ser de diversa naturaleza, esto es, daños materiales e inmateriales. Los daños materiales son aquellos que, por su naturaleza, pueden ser cuantificados, y cuya reparación se encuentra relacionada con una indemnización de carácter económica; a diferencia de los daños inmateriales, los cuales son todos aquellos sufrimientos y afecciones causadas en la víctima o sus allegados, así como el menoscabo de valores significativos para las personas, y de la misma manera, afecciones en la integridad de las víctimas, sean físicas, psíquicas, sexuales y/o morales, por lo que para la reparación de sus derechos se debe aplicar mecanismos de otra índole, como lo es, la satisfacción, garantías de no repetición para prevenir los cometimiento de estos agravios en perjuicio de todas las mujeres; y, sobre todo el mecanismo de rehabilitación que atenderá las repercusiones físicas, psicológicas, sociales, psiquiátricas, etc. que la víctima requiera para poder continuar con su proyecto de vida.

Además, teniendo en consideración que, el acoso laboral se da, en mayor medida, en contra de las mujeres trabajadoras, debido a su condición de mujeres, y que, además de esta

condición, existen otros factores que las ubican en una situación de múltiple vulnerabilidad, el tercer criterio a tener en consideración, es la inclusión de la perspectiva o enfoque de género, así como otros enfoques regulados en la Ley Orgánica para Erradicar la Violencia en Contra de la Mujer.

El incorporar la inclusión de la perspectiva de género y la interseccionalidad en la norma laboral, como criterios para incorporar mecanismos de reparación integral, representa un gran avance al momento de pretender garantizar los derechos de las mujeres víctimas de acoso laboral, pues permitirá que los mecanismos de reparación, cumplan su objetivo de resarcir de los derechos de la víctima de manera específica, con observancia de su condición. Al respecto Encarna Bodelón, indica que cuando se aborda la violencia contra las mujeres no se visibiliza que la principal razón de la permanencia de los diversos tipos de violencia es la tolerancia e impericia del Estado; para superar esto refiere que se debe salir del androcentrismo jurídico. Es decir, conocer-ver más allá de las salidas institucionales porque estas expresan la indiferencia y el maltrato ante la violencia contra las mujeres, así como los estereotipos de género dentro del mismo sistema de justicia (2014).

De lo indicado se colige que, a fin de que la norma laboral solvente las necesidades de las mujeres, es indispensable que su articulado sea redactado con enfoque de género, lo que implica visibilizar a la mujer, hacer evidentes las relaciones de poder entre los sexos, por lo que se debe tener presente que incorporar la visión o perspectiva de género en las actividades humanas y en los análisis que se hagan de las mismas, no es sencillo, puesto que dicha invisibilidad es histórica debido a la fuerte exclusión de las mujeres en el poder (Facio, 1992).

En sentido similar, el Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género Haciendo Realidad el Derecho a la Igualdad, emitido por la Suprema Corte de Justicia de la Nación de

México, ha establecido que, la perspectiva de género, cuestiona el paradigma de ser humano neutral y universal único, que tiene como fundamento al hombre blanco, heterosexual, adulto, sin discapacidad, no indígena, y en los roles que a dicho paradigma se atribuyen. Por lo tanto, de conformidad a lo indicado, este enfoque se trata de una estrategia que permite ver a las personas en su diversidad de contextos, necesidades y autonomía (2015).

Adicionalmente, considerando que las mujeres son diversas, para garantizar sus derechos se debe tomar en cuenta la interseccionalidad, como una perspectiva que no habla únicamente de la mujer, sino de las mujeres, observando las distintas categorías como la clase, la edad, la etnicidad, la raza, la generación, la diversidad sexual, entre otras (Ponton, 2017).

En consecuencia, para que los derechos de las víctimas de acoso laboral sean resarcidos efectivamente, quien disponga los respectivos mecanismos debe identificar el contexto y factores que han generado los actos de violencia en el trabajo, esto es, por razones de género y el cruce interseccional que lo condiciona. Resulta por tanto indispensable que la autoridad que resuelva los procesos de acoso laboral, esté consciente de que las mujeres son diversas, ya que, al analizar los hechos motivo de la acción y al determinar que estos se han suscitado debido al género de la víctima, así como por otras formas, tales como, su edad, su condición económica, su religión, su etnia, su situación migratoria, entre otras, podrá reconocer los daños que enfrentaron las mujeres por su condición, y a partir de esto, se dispondrá las medidas más apropiada de enmendar la afectación, tanto para las víctimas directas como para las víctimas indirectas

De igual manera, el cuarto criterio que se debe observar al momento de incorporar articulado a la norma laboral sobre reparaciones de las víctimas, son otros enfoques que se detallan de la siguiente manera:

El enfoque de derechos humanos, el cual según el artículo 7 de la Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra la Mujer tiene como objetivo y resultado, el reconocimiento, el respeto irrestricto y la realización plena de los derechos humanos de todas las personas, incluidos el derecho a la integridad y a una vida libre de violencia (2017).

Al respecto es pertinente referir que los derechos de las mujeres son derechos humanos y que ellos tienen una aplicación desde la especificidad, es decir, están destinados a satisfacer las necesidades específicas de las mujeres. En contexto similar el Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género Haciendo Realidad el Derecho a la Igualdad, emitido por la Suprema Corte de Justicia de la Nación de México (2015) menciona que los operadores jurídicos deben realizar el análisis de los casos a partir de los derechos y obligaciones previstos en los principales instrumentos de protección de derechos humanos como son las declaraciones, los pactos y convenciones internacionales de derechos humanos, así como también las observaciones generales y de país de los Comités de los Tratados de Derechos Humanos, y los informes temáticos de los procedimientos especiales de Naciones Unidas, que son criterios que se constituyen interpretación autorizada sobre el alcance de los tratados y convenios internacionales de derechos humanos.

De lo referido se desprende que la autoridad laboral al resolver los casos de acoso relacionados con las trabajadoras, deben aplicar a más de otros instrumentos de derechos humanos, aquellos específicos de protección de derechos de las mujeres, a saber: la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y su protocolo facultativo; así como también, la Observación General No.23 del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, las Observaciones Generales del Comité CEDAW y los Convenios de la OIT relacionados con los derechos de las trabajadoras, etc.

los cuales contienen reglas particulares sobre la reparación de daños ocasionados por la violencia ejercida en su perjuicio.

Sobre el enfoque de interculturalidad, los autores Faúndez y Weinstein, indican que está orientado al reconocimiento de la coexistencia de diversidades culturales en las sociedades actuales, las cuales deben convivir con una base de respeto hacia sus diferentes cosmovisiones, derechos humanos y derechos como pueblos (2013).

De igual forma, la Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra la Mujer, en el artículo 7, reconoce la existencia de las distintas comunidades, pueblos y nacionalidades que integran el Estado, respetando todas aquellas expresiones en los diversos contextos culturales. Bajo este enfoque no se aceptan prácticas discriminatorias que favorezcan la violencia (2018).

De lo mencionado se evidencia el reconocimiento en la legislación ecuatoriana de varias fuentes de diversidad como es la etnia, la cultura, el género; y, su relación con los derechos de mujeres indígenas, afros, entre otros. lo cual busca destruir la estructura jerárquica social que permitía actos de violencia en contra de las mujeres que están identificadas con cierta etnia o cultura.

Corroborar lo manifestado el autor Tubino (2004) al expresar que, la interculturalidad se encamina a un proceso de transformación de las estructuras, instituciones y sus políticas públicas y de la sociedad en general, que busca configurar una sociedad integrada, con igualdad de oportunidades y que reconozca las diferencias culturales. Por lo que, este factor debe ser observado a fin de que las medidas destinadas a resarcir el daño causado coadyuven a respetar y valorar las cosmovisiones, conocimientos y prácticas de las diferentes culturas existentes en el Ecuador.

Finalmente, se deberá observar el enfoque de integralidad, el cual, conforme lo determinado en el artículo 7 de la Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra la Mujer, se considera que la violencia contra las mujeres: niñas, adolescentes, jóvenes, adultas y adultas mayores es estructural y multicausal y está presente en todos los ámbitos de la vida, por lo tanto, las intervenciones deben realizarse en todos los espacios en las que las mujeres se desarrollan (2018).

Al respecto, Valega (2015), expresa que el hecho de que se incluya el enfoque de integralidad en torno a la violencia reconoce que esta se da por múltiples causas y factores, tanto individuales como estructurales.

En consecuencia, cabe indicar que los enfoques tratados en este acápite buscan aumentar la protección a los derechos de las mujeres, los cuales deben ser observados al momento de incorporar disposiciones a la norma de trabajo en lo referente a la reparación de daños suscitados en su contra, los cuales no tienen efecto únicamente para la víctima, sino que además implica una reparación estructural para todas las mujeres que se encuentren en situaciones de violencia en el ámbito laboral.

Otras consideraciones

Se ha anotado valiosos criterios para de la incorporación de disposiciones que aseguren una reparación integral en los casos de mujeres víctimas de acoso laboral, sin embargo, se cree que es adecuado observar otras consideraciones, por ejemplo:

Un fortalecimiento institucional respecto de la autoridad que conozca de estos actos, quien, como se analizó en líneas precedentes, debe tener la obligación de disponer la respectiva reparación integral en casos de acoso laboral. Para ello, deberá estar adecuadamente capacitado sobre la real problemática que implica el acoso laboral en contra

de las mujeres, para que, la reparación se realice con un enfoque específico que permita resarcir de forma adecuada los derechos que se han visto vulnerados.

Este particular resulta de gran relevancia, así lo consideró la Corte Constitucional ecuatoriana, mediante sentencia N° 986-19-JP/21, de fecha 21 de diciembre de 2021, la cual como medida de reparación estableció:

(...) la realización de un curso sobre Derecho Constitucional con enfoque en materia laboral dirigido a los servidores de [sic] públicos del Ministerio de Trabajo delegación Cotopaxi y Casa de la Cultura Benjamín Carrión Núcleo Cotopaxi, incluido las máximas autoridades, para lo cual al interior de dichas entidades se efectuarán las correspondientes coordinaciones internas y presupuestarias, para la ejecución de dicha capacitación (...)

En esa misma línea de ideas, se considera que es de suma relevancia que la capacitación impartida a los funcionarios de la inspectoría de trabajo incluya los enfoques que han sido referidos con anterioridad, a fin de que la persona que disponga los diferentes mecanismos tendientes a reparar los daños ocasionados tenga conciencia de que la violencia en contra de las trabajadoras es un fenómeno estructural que debe ser solventado con conocimientos técnicos.

Así como, el Sistema Interamericano de protección de Derechos Humanos, cuenta con amplia jurisprudencia en lo que concierne a mecanismos y estándares de reparación para las mujeres víctimas de violencia que pueden ser considerados como una referencia por el legislador al momento de incluir en la norma de trabajo medidas resarcitorias, a efecto de dar una respuesta a aquellas mujeres que por su condición de mujer trabajadora han sufrido de mobbing.

Al respecto, la Corte IDH, en el caso González y otras (“Campo Algodonero”) Vs. México, refiere sobre la reparación integral en casos de violencia y discriminación que:

La Corte recuerda que el concepto de “reparación integral” (*restitutio in integrum*) implica el restablecimiento de la situación anterior y la eliminación de los efectos que la violación produjo, así como una indemnización como compensación por los daños causados. Sin embargo, teniendo en cuenta la situación de discriminación estructural en la que se enmarcan los hechos ocurridos en el presente caso y que fue reconocida por el Estado [...], las reparaciones deben tener una vocación transformadora de dicha situación, de tal forma que las mismas tengan un efecto no solo restitutivo sino también correctivo. En este sentido, no es admisible una restitución a la misma situación estructural de violencia y discriminación. Del mismo modo, la Corte recuerda que la naturaleza y monto de la reparación ordenada dependen del daño ocasionado en los planos tanto material como inmaterial. Las reparaciones no pueden implicar ni enriquecimiento ni empobrecimiento para la víctima o sus familiares, y deben guardar relación directa con las violaciones declaradas. Una o más medidas pueden reparar un daño específico sin que éstas se consideren una doble reparación. (pág. 6)

En ese sentido similar, la Corte IDH en el caso *Atala Riffo y niñas Vs. Chile*, estableció que:

La Corte resalta que algunos actos discriminatorios analizados en capítulos previos se relacionaron con la reproducción de estereotipos que están asociados a la discriminación estructural e histórica que han sufrido las minorías sexuales [...], particularmente en cuestiones relacionadas con el acceso a la justicia y la aplicación del derecho interno. Por ello, algunas de las reparaciones deben tener una vocación transformadora de dicha situación, de tal forma que las mismas tengan un efecto no solo restitutivo sino también correctivo hacia cambios estructurales que desarticulen aquellos estereotipos y prácticas que perpetúan la discriminación contra la población LGTBI. [...] (pág. 12)

De lo anotado se advierte que, para los casos de violencia contra las mujeres, los mecanismos de reparación deben tener una vocación transformadora, lo que implica impedir que la víctima, o cualquier persona que pueda sufrir de estos tipos de violencia, regresen a una situación idéntica, es decir, las medidas utilizadas deben estar orientadas a corregir aquellos fenómenos estructurales compuestos por prácticas y/o estereotipos que condenan a

determinados grupos sociales al maltrato o discriminación. Así, en relación al tema en estudio, los diferentes mecanismos deben dirigirse no solo a resarcir a las víctimas de acoso laboral, sino que deben tener la capacidad de transformar la estructura jerárquicamente desigual arraigada en la esfera laboral.

Así mismo, respecto a la medida de indemnización, la Corte IDH, al momento de establecer indemnizaciones de carácter pecuniario, ha observado el daño material e inmaterial que han sufrido las víctimas. Con relación al daño inmaterial, en el caso *Atala Riffo y Niñas Vs. Chile*, se determinó que:

(...) Además, la víctima manifestó que a causa de las violaciones ocurridas en el presente caso su reputación, actividad profesional, relaciones sociales y familiares se vieron afectadas. Finalmente, las peritos que efectuaron una evaluación psicológica de la señora Atala y de las niñas M., V. y R. **diagnosticaron diversos daños relacionados con los hechos de discriminación y afectación a la vida privada y familiar que han sido mencionados en esta Sentencia.** Al respecto, la Corte observa que las violaciones declaradas generaron en las víctimas diversos daños en su cotidianidad, diversos niveles de estigmatización y desasosiego. En atención a las indemnizaciones ordenadas por el Tribunal en otros casos, y en consideración de las circunstancias del presente caso, los sufrimientos ocasionados a las víctimas, así como el cambio en las condiciones de vida y las restantes consecuencias de orden inmaterial que sufrieron, la Corte estima pertinente fijar, en equidad, la cantidad de US\$ 20.000 (veinte mil dólares de los Estados Unidos de América) para la señora Atala y de US\$ 10.000 (diez mil dólares de los Estados Unidos de América) para cada una de las niñas M., V. y R. por concepto de indemnización por daño inmaterial. (pág. 87)

Cabe destacar que, en el caso ecuatoriano, la indemnización que se encuentra regulada en el Código de Trabajo cuando se determina la existencia de acoso laboral, no toma en consideración el daño o afección que soporta la víctima en relación a un daño material e inmaterial, sino que únicamente establece un monto económico que pretende resarcir todos los daños causados. En lo que tiene que ver con el daño material, deja de lado el hecho de que

la persona que pierde su trabajo, por lo que, se ve avocada a no percibir ingresos económicos que son el sustento de la trabajadora y de su familia, lo cual conlleva a afectar su proyecto de vida.

En lo referente a las garantías de no repetición, en el caso González y otras (“Campo Algodonero”) Vs. México., la Corte IDH, refirió:

En consecuencia, sin perjuicio de la existencia de programas y capacitaciones dirigidas a funcionarios públicos encargados de la impartición de justicia en Ciudad Juárez, así como de cursos en materia de derechos humanos y género, el Tribunal ordena que el Estado continúe implementando programas y cursos permanentes de educación y capacitación en: i) derechos humanos y género; ii) perspectiva de género para la debida diligencia en la conducción de averiguaciones previas y procesos judiciales relacionados con discriminación, violencia y homicidios de mujeres por razones de género, y iii) superación de estereotipos sobre el rol social de las mujeres.

En el caso en mención, se ordenó que, debido a la situación de discriminación en contra de la mujer, se realice un programa de educación y formación, que sea dirigido a la población en general, con la finalidad de cambiar la conciencia de la sociedad.

Sobre las capacitaciones, la Corte IDH, en el caso Espinoza Gonzáles Vs. Perú, reconoce positivamente aquellas medidas que son adoptadas por el Estado en lo que tiene que ver con la formación en derechos humanos en las diversas instituciones del Estado. Sin embargo, resalta que:

(...) la capacitación, como sistema de formación continua, se debe extender durante un lapso importante para cumplir sus objetivos. De igual modo y a la luz de la jurisprudencia de este Tribunal, advierte que una capacitación con perspectiva de género implica no solo un aprendizaje de las normas, sino debe generar que todos los funcionarios reconozcan la existencia de discriminación contra la mujer y las afectaciones que generan en éstas las ideas y valoraciones estereotipadas en lo que respecta al alcance y contenido de los derechos humanos.

Así mismo, ciertas medidas de reparación relacionadas con las garantías de no repetición hacen referencia a la implementación de políticas públicas atinentes a prevenir y erradicar actos de violencia y discriminación en contra de las mujeres, para ello, ha estimado pertinente recopilar información respecto de hechos que constituyen violencia, para así prevenirlos, por ello, en el caso *Barbosa de Souza y otros Vs. Brasil*, la Corte IDH., ha referido que:

(...) el Tribunal considera que es necesario recolectar información integral respecto de las varias formas de violencia basada en género para dimensionar la magnitud real de este fenómeno y, en virtud de ello, formular las políticas públicas pertinentes y diseñar las estrategias para prevenir y erradicar nuevos actos de violencia y discriminación contra las mujeres. Por tanto, la Corte ordena al Estado que diseñe en el plazo de un año e implemente, en un plazo de tres años, a través del organismo público federal, un sistema nacional y centralizado de recopilación de datos desagregados por edad, raza, clase social, perfil de víctima, lugar de ocurrencia, perfil del agresor, relación con la víctima, medios y métodos utilizados, entre otras variables, que permitan el análisis cuantitativo y cualitativo de hechos de violencia contra las mujeres y, en particular, muertes violentas de mujeres. (Cuadernillo de Jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos. Pág. 209)

De lo indicado se puede advertir como la Corte IDH ha reparado en varios casos en los cuales las mujeres han sido víctimas de violencia, por lo que, sin perjuicio de que en cada caso se dispongan los mecanismos resarcitorios pertinentes, también pueden ser tomados en consideración al momento de solventar el vacío que existe en la normativa nacional respecto de mecanismos que permitan rectificar los daños causados en las víctimas de mobbing.

3.7. Mecanismos de resolución de conflictos al interior de la institución

Es relevante recordar que, constituye una obligación del empleador garantizar la seguridad y bienestar de los trabajadores, en tanto, la norma laboral en su artículo 44 al establecer las obligaciones del patrono, refiere que se prohíbe “el cometimiento de actos de

acoso laboral o la autorización de los mismos, por acción u omisión”, además, se le exige la utilización efectiva de las herramientas que esta le confiere, lo que incluye la obligación de implementar programas de capacitación y políticas orientadas a identificar las distintas modalidades del acoso laboral, para prevenir el cometimiento de toda forma de discriminación, hostigamiento, intimidación y perturbación que se pudiera generar en la relación laboral con los trabajadores y de éstos con el empleador, esto de conformidad al artículo 42 numeral 36 del Código de Trabajo (2005).

En sentido similar, el artículo 173 inciso final de la norma *Ibídem* establece que:

Cuando el trabajador o trabajadora presente indicios fundados de haber sufrido acoso laboral corresponderá al empleador o empleadora presentar una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

En virtud de lo manifestado corresponde responder la siguiente interrogante ¿Cuáles son las medidas que debe adoptar el empleador con la finalidad de prevenir y en su defecto eliminar el acoso laboral al interior de la institución?

Es pertinente indicar que el empleador debe solventar las situaciones de acoso laboral en perjuicio de las trabajadoras desde un enfoque global, esto es, abarcando en todas sus aristas, por lo que, deberá implementar medidas de prevención para evitar que el mobbing tenga lugar en el trabajo, medidas de atención en caso de presumir que una trabajadora está siendo víctima de acoso, medidas de sanción en perjuicio del agresor al verificar la existencia de acoso.

En este contexto, se considera que, para efectivizar el cumplimiento de las medidas referidas, estas deben ser materializadas en normativa de carácter obligatorio, por ejemplo, el empleador podría emitir un manual de prevención del acoso laboral con perspectiva de

género que contenga lineamientos de funcionalidad de la institución y que fomente el desarrollo de actividades laborales en un lugar seguro para las mujeres.

Ahora bien, siguiendo los lineamientos determinados en el artículo 41 de La Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra la Mujer respecto a las medidas de prevención, se pueden poner en marcha a nivel institucional las siguientes: a) Implementación de un Programa de Formación y Evaluación permanente y obligatorio sobre el enfoque de género, derechos humanos y prevención de la violencia contra las mujeres dirigido a los trabajadores; b) Elaborar e implementar una política sobre detección, valoración de riesgo, alerta temprana de la violencia y derivación a las instancias competentes, en el sector público y privado; c) Implementar planes, programas y proyectos para la formación en derechos, el empoderamiento y autonomía socioeconómica de las mujeres, entre otros (2017).

Corroborar lo referido Higuera (2002) al establecer que la implementación de políticas informativas sobre el respeto de los derechos de las mujeres trabajadoras con un enfoque basado en derechos humanos y género, y difusión de las actuaciones, van a reducir el riesgo de acoso en el trabajo favoreciendo la circulación de la información, la transparencia de los canales de comunicación y la orientación de la empresa hacia los empleados, en especial en casos de acoso sexual a fin de que las trabajadoras conozcan las herramientas normativas que les amparan. También indica que entre las técnicas referidas se encuentran las sesiones informativas, reuniones con el personal, discusiones de grupo y grupos de resolución de problemas. Por otro lado, la dirección de la empresa debe estar al tanto de cómo afrontar las denuncias de los empleados, lo que se consigue elaborando protocolos y programas de capacitación del personal directivo.

Hirigoyen considera que, como medidas adecuadas de prevención, se puede optar por programas de entrenamiento de los trabajadores en relaciones interpersonales o los sistemas de regulación de conflictos pueden estar dirigidos a todas las dimensiones sociales de la empresa. Otro de los medios consiste en articular sistemas de presentación, acogida e integración de las personas recién incorporadas, lo que facilita el establecimiento de redes de apoyo social (2001).

En sentido similar Flores (2021) establece que, en la lucha para prevenir el acoso laboral, las empresas deben reconocer que requieren ayuda de profesionales en salud mental, para trabajar en pro de la eliminación de toda conducta malsana en la institución, gracias a la enseñanza de una adecuada gestión de emociones, así como, las personas afectadas también pueden ayudar a prevenir el acoso laboral al hacer las denuncias pertinentes. Por supuesto, los acosadores también merecen ayuda, porque seguramente no saben reconocer la manera en la que se están comportando ya que probablemente vengan de un entorno donde tal conducta sea común.

Sobre las medidas de atención cabe referir que el artículo 43 de La Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra la Mujer ordena a las autoridades en el ámbito de sus competencias a prestar atención médica, psicológica, socioeconómica y asesoría jurídica a las mujeres víctimas de violencia, de manera especializada, interseccional, interdisciplinaria, integral, inmediata y gratuita.

Por lo que, acatando dicha disposición los empleadores deben implementar los siguientes lineamientos de acción: a) Diseñar modelos, protocolos y demás normativa de coordinación interinstitucional para la atención integral y especializada a víctimas de violencia, que contemplen y definan la articulación de los servicios, considerando la especificidad de la atención de las mujeres; b) Fortalecer la red de servicios especializados y

gratuitos de atención jurídica, psicológica, médica y socioeconómica para las víctimas de violencia; c) Garantizar la especialización y capacitación permanente de equipos multidisciplinarios con enfoque de género, derechos humanos y violencia contra las mujeres para fortalecer la atención integral de las víctimas, entre otros (2017).

Carbonell por su parte establece que, cuando se detecta una conducta que pueda ser calificada como acoso, deberá considerar la situación laboral de la víctima, su situación física y anímica, así como las pruebas con las que se cuenta para verificar la configuración de la conducta presumida, el empleador tendrá la obligación de poner en práctica las medidas implementadas para la respectiva investigación, salvaguardando los derechos de la víctima.

Sobre las medidas de sanción el autor nombrado con antelación menciona que, si luego de realizado el procedimiento de investigación se detecta la configuración de acoso laboral, el empleador deberá tomar medidas para la protección del trabajador víctima y, dependiendo de la gravedad de la conducta, imponer las medidas disciplinarias al trabajador acosador, como sanciones, amonestaciones, etc. y de ser el caso hasta iniciar un procedimiento de desvinculación a través de las conductas tipificadas en la normativa laboral.

Frente al trabajador víctima, el patrono deberá otorgarle todas las facilidades para que el posible daño causado por el trabajador acosador pueda ser reparado (2008).

Corroboran lo referido los autores Heloani & Barreto al indicar que las respuestas organizacionales frente a las prácticas del acoso laboral, pueden darse en dos frentes: prevención y atención. El primero envuelve la construcción de una nueva mentalidad en el ambiente de trabajo, con la redefinición de algunos términos cuando considerase verdadera la afirmación de que los equipos son los instrumentos más eficaces de mejoría de *performance*. El segundo frente remite al presente inmediato, con la necesidad de

instrumentos y mecanismos de control y punición a los responsables por las prácticas perversas (2010).

De lo indicado se colige que, las medidas referidas en este apartado constituyen un mecanismo preventivo de actos de violencia en el interior de la institución, que tiene como finalidad mejorar la convivencia de los trabajadores, brindar protección y ayuda inmediata a la víctima en caso de presumirse actos de acoso laboral y sancionar al agresor.

Es importante manifestar que de no ser posible solventar el conflicto suscitado mediante el procedimiento interno previsto para este caso queda expedita la posibilidad de reclamar sus derechos en la vía respectiva.

En consecuencia, se considera que para que una empresa pueda enfrentar el fenómeno del acoso laboral debe concientizarse y asumir que el mobbing en perjuicio de las mujeres existe y que no debe ser invisibilizadas o minimizadas, por el contrario, constituye una obligación del empleador en su calidad de garante de detectarlo y eliminarlo, con el objetivo de evitar vulneraciones a los derechos de las trabajadoras y prever un lugar de trabajo libre de violencia para todos sus trabajadores.

3.8. El rol de las sobrevivientes del acoso laboral

Con la intención de establecer el rol de las sobrevivientes que han sufrido acoso en el trabajo, es menester hacer un análisis desde el punto de vista de la asignación de roles según el género dentro de una sociedad patriarcal, toda vez que la construcción de estereotipos de género ha influenciado de manera importante sobre las actitudes discriminatorias contra las mujeres y su incidencia en el ámbito laboral. En tanto, se parte del postulado de que para las mujeres víctimas existe un impacto diferente debido a su condición especial, lo que tiene como producto su múltiple victimización (Lucumí y Ortiz, 2014).

En virtud de lo mencionado, cabe resaltar que las trabajadoras que han sufrido acoso y que deciden poner un alto al mismo, inician un proceso de concientización, esto es, aceptación de la vivencia de violencia; y, empoderamiento que se traduce como el reconocimiento del valor personal, identificación de sus cualidades y aptitudes; y, de herramientas legales que le asisten para el ejercicio de sus derechos, sin embargo, a lo largo de dicha transición se verificarán las secuelas originadas en las víctimas y que deben ser solventadas.

Al respecto, Deblinger y Runyon consideran que la paradoja es que es la víctima del abuso la que se siente inadecuada y defectuosa, sintiendo miedo a ser rechazada por otros, por lo que se aísla y asume una conducta sumisa, que refuerza la victimización (2005).

Lo referido en el párrafo anterior tiene directa relación con el sentimiento de vergüenza que siente la víctima, lo cual tiene un trasfondo, ya que Bennett, Sullivan y Lewis, han detectado una asociación positiva entre vergüenza, hostilidad y agresión (2005). Los autores sugieren que la vergüenza precede a la ira. Una posible explicación de esto es que la agresión podría compensar la sensación de impotencia relacionada a la vergüenza.

En sentido parecido, Burney y Irwin (2000) encontraron una relación entre los sentimientos de autoconciencia, sobre todo la vergüenza, y los trastornos alimenticios. En su estudio, la vergüenza relacionada con la conducta alimenticia, fue el mejor predictor de la gravedad de la sintomatología del trastorno.

A más de ello, la revictimización constituye un obstáculo para la superación de la violencia que las trabajadoras fueron víctimas, en tanto, las mujeres deben explicar lo que les ha pasado una y otra vez, y en la mayoría de los casos frente al victimario, lo que produce miedo, temor y sentimiento de inseguridad. La autora Rossana Nofal señala que el problema

central del testimonio es la persona que se debate entre dos tensiones contradictorias: “la voluntad de reconstruir una experiencia traumática y la voluntad de olvidar” (2009).

En virtud de lo indicado se colige que, el acoso laboral tiene efectos nocivos en la vida de las víctimas, ya que obstaculiza su desarrollo personal, impide el establecimiento adecuado de relaciones sociales, dificulta el planteamiento de su plan de vida, afecta su salud, así como, provoca inestabilidad emocional, etc. sin embargo, una vez que han logrado sobrevivir a dichas manifestaciones de violencia, tiene lugar una nueva etapa, que se traduce como la resciliación de las víctimas, esto es, la aceptación de su nueva realidad, momento en el cual muestran convicción de desarrollo personal, reconocen que vivieron violencia y que la superaron, vuelven a confiar en sus capacidades y se enorgullecen de sus logros, además cuentan con aptitudes para enfrentarse a situaciones que generen estrés y puedan sobreponerse a la adversidad, en tanto han aprendido a canalizar positivamente el miedo al agresor, a manejar adecuadamente sus emociones y a fortalecer sus mecanismos de auto protección. A su vez es importante que el proceso citado sea compartido con otras mujeres que hayan sufrido actos de violencia, con la finalidad de que compartan su experiencia e indiquen la ruta de salida de este problema (Torres y Rivera, 2015).

De lo manifestado se concluye que a pesar de que cada vez existe un mayor reconocimiento de los derechos de las mujeres y que aparentemente hay cero tolerancia a la violencia en perjuicio de la mujer, se han evidenciado situaciones de agresión y discriminación en perjuicio de las trabajadoras, por ejemplo, el acoso en la esfera laboral, el cual genera la vulneración de sus derechos, además acarrea una obligación estatal de solventar dicha situación y de reparar a las víctimas.

Así mismo es pertinente referir que, el estado ecuatoriano no ha cumplido a cabalidad con su deber de resarcir derechos lesionados, ya que la reparación integral en la esfera laboral

ha sido regulada de forma limitada, si bien, se ha hecho constar en la norma de trabajo dos mecanismos de reparación, esto es, la indemnización y las disculpas públicas, resulta evidente que no son suficientes para subsanar los graves efectos del acoso laboral, que como se ha hecho constar en líneas precedentes conlleva a interferir en el proyecto de vida de las víctimas así como a quebrantarles en todas sus aristas: física, psíquica, emocional, etc.

Finalmente, cabe mencionar que una debida reparación no solo incluye una compensación económica a las víctimas, sino aquella que tiene como fin restaurar en medida de lo posible el daño cometido, esto es, su espíritu, sus derechos transgredidos, así como su vida, sus ideales y confianza, lo mencionado a nivel personal, pero a nivel general se aspira alcanzar seguridad, igualdad y respeto para todas las mujeres, así como lograr una representación equilibrada y proporcional en los distintos ámbitos, incluido el laboral, a fin de eliminar los abusos de poder ejercidos en perjuicio de las mujeres a lo largo de la historia.

Conclusiones

1. Uno de los mayores logros de la humanidad es el reconocimiento universal de que todo ser humano, por el hecho de serlo, es el titular de derechos inherentes a su dignidad, estos son, los derechos humanos, los cuales se encuentran instrumentados y garantizados en normativa internacional, en tanto, ordenan a los Estados a organizar su acción a fin de satisfacer su respeto y plena realización, por lo que, la vulneración a los derechos humanos genera una responsabilidad estatal.
2. Otro de los grandes logros de la sociedad es que la comunidad internacional al verificar que las mujeres han sido víctimas de violencia y discriminación a lo largo de su vida y en todos los ámbitos, entre otros el laboral, requieren una supra protección, al efecto, con la finalidad de dotar de tutela efectiva a las mujeres se ha desarrollado una amplia protección a sus derechos con perspectiva de género en diversos instrumentos a nivel mundial y regional, los cuales disponen a los Estados la obligación de carácter imperativo de velar por sus intereses, garantizar el goce de sus derechos y emitir todas las medidas necesarias para erradicar la violencia en su contra.
3. Al efecto, el respeto y garantía del derecho al trabajo de las mujeres significa que ellas puedan desenvolverse en un ambiente laboral sano en condiciones de igualdad y libre de toda manifestación de violencia, lo cual implica un componente indispensable tanto para el desarrollo personal de la trabajadora, así como, para la erradicación de la pobreza y el empoderamiento de las mujeres, por lo que, cualquier limitación al ejercicio de este derecho, como lo es el acoso laboral, conlleva a lesionar otros derechos humanos que se encuentran íntimamente relacionados con el mismo,

incluyendo sus derechos sociales, civiles, políticos, económicos, culturales, entre otros.

4. De lo referido se colige que constituye un deber del Estado ecuatoriano dotar de seguridad y protección a su población, por lo que este no sólo debe abstenerse de no intervenir para la autodeterminación de las personas en la esfera del trabajo, sino que es su obligación emitir las medidas suficientes y necesarias, así como estrategias integrales con enfoque de género que estén encaminadas a facilitar el acceso y permanencia de las mujeres en este ámbito, la prevención y eliminación de la violencia en contra de ellas; y, en caso de verificar que sus derechos han sido lesionados, reparar de manera integral a la víctima a través de mecanismos necesarios e idóneos.
5. Ahora bien, a pesar de que el derecho a la reparación integral es tan importante que, en la actualidad se encuentra garantizado en la Constitución del Ecuador y en instrumentos internacionales de derechos humanos, la legislación ecuatoriana, en lo que respecta a la norma de trabajo no opera adecuadamente, en tanto, la regulación del acoso laboral es limitada, ya que, no prevé los mecanismos que logren remediar el daño causado en los trabajadores, así como tampoco establece disposiciones con enfoque de género, de derechos humanos, interculturalidad e integralidad, para los casos en que las víctimas son mujeres, lo que evidencia falencias desde su contenido normativo hasta la resolución de casos.
6. En consecuencia, la lesividad de los efectos generados por el acoso laboral en contra de las trabajadoras, el impacto negativo que este representa en la sociedad y la escasa regulación normativa, conlleva a la imposibilidad de que las víctimas logren efectivizar su derecho a la reparación integral, es decir, el daño persiste, concluyendo

UCUENCA

que las mujeres que han sufrido acoso no podrán readaptarse satisfactoriamente a la sociedad, lo cual va a influir en el desarrollo de su proyecto de vida y en la consecución de sus metas planteadas con antelación a la agresión.

Recomendaciones

1. Con la intención de combatir y contribuir a la erradicación de la violencia contra la mujer se recomienda reformar la norma laboral, mediante la cual se incluya disposiciones que incorporen los diferentes mecanismos de reparación que han sido tratados en sede internacional como constitucional, así como, aquellas que obliguen a las autoridades administrativas resuelvan los procesos de acoso laboral a disponer en las respectivas resoluciones el cumplimiento de las medidas de reparación pertinentes, so pena de iniciar la correspondiente investigación por dicho incumplimiento.
2. Además, de la investigación realizada se desprende que las mujeres necesitan una protección especial hasta lograr igualdad entre hombres y mujeres, por lo que para que las trabajadoras puedan disfrutar de sus derechos fundamentales, entre otros, la reparación de sus derechos vulnerados, la incorporación del articulado referido en el numeral anterior se debe realizar con enfoque de género, de derechos humanos, interculturalidad e integralidad.

Fuentes bibliográficas

- Acevedo, Doris. (2012). Violencia laboral, género y salud: Trabajadoras y trabajadores de la manufactura. *Salud de los Trabajadores*, 20(2), 167-177. Recuperado en 13 de marzo de 2022, de http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-01382012000200005&lng=es&tlng=es.
- Acevedo, Doris, Biaggii, Yajaira, & Borges, Glanés. (2009). Violencia de género en el trabajo: acoso sexual y hostigamiento laboral. *Revista Venezolana de Estudios de la Mujer*, 14(32), 163-182.
- Aguirre Castro, P. J., & Alarcón Peña, P. A. (2018). El estándar de la reparación integral en la jurisprudencia de la Corte Constitucional (Jurisprudencia).
- Aramburu-Zabala, L. (2002). Respuesta al acoso laboral. Programas y estrategias. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 20(2), 337-350.
- Arbonés, H.I. (2014) *Acoso moral en el trabajo y su tutela preventiva*, Ed. Bomarzo, Albacete.
- Ávila Cadavid, A., Bernal Toro, V., & Alzate, L. (2017). ¿CUALES SON LAS CAUSAS Y CONSECUENCIAS DEL ACOSO LABORAL O MOBBING? *Revista Electrónica Psyconex*, 8(13), 1–10. Recuperado a partir de <https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/view/326991>
- Ávila Santamaría, R. (2009). “Del Estado legal de derecho al Estado constitucional de derechos y justicia”. *Anuario de derecho constitucional latinoamericano año XV*, Montevideo.
- B. P Bojana, y E Atencio, (2010) “El mobbing en el desempeño laboral: implicaciones en la salud”, *Revista Multiciencias*, página 142.
- Benavides Benalcázar, M. M. (2019). La reparación integral de la víctima en el proceso penal. *Revista Universidad y Sociedad*, 11(5), 410-420.
- Benavides, F., Gimeno, D., Benach, J., Martínez, J. M., Jarque, S., & Berra, A. (2002). Descripción de los factores de riesgo psicosocial en cuatro empresas. *Gaceta Sanitaria*, 16, 222-229.
- Bennett, D.S., Sullivan, M.W., y Lewis, M. (2005). Young children’s adjustment as a function of maltreatment, shame, and anger. *Child Maltreatment*, 10(4), 311-323.
- Bentivegna, S. (2021). *La gran telaraña: violencia contra la mujer con una mirada de género*. Buenos Aires, Editorial Maipue. Recuperado de <https://portal1.uasb.edu.ec:2345/es/ereader/uasb/184204?page=24>.
- Bravo, P. (2015). “Política multilateral gubernamental: análisis comparativo de la política multilateral de Ecuador y Colombia frente a los planteamientos realizados por la

- CIDH en materia de derechos humanos”. Universidad Andina Simón Bolívar Sede Ecuador, Comité de Investigaciones.
- Bustamante, D. & Ambuila, L. (2010). La deconstrucción y la reconstrucción del sujeto jurídico femenino: una reflexión práctica para el ejercicio del derecho. Cali: Universidad de San Buenaventura.
- Caamaño Rojo, Eduardo. (2010) “La noción de acoso moral laboral o mobbing”, página 219.
- Caamaño Rojo, Eduardo. (2011) “La noción de acoso moral laboral o mobbing y su reconocimiento por la jurisprudencia en Chile”. página 218.
- Calderón, J. (2013). La reparación integral en la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos: estándares aplicables al nuevo paradigma mexicano.
- Camacho Ramírez, A. (2018). Acoso laboral o mobbing. Lugar de publicación no identificado, Editorial Universidad del Rosario. Recuperado de <https://portal1.uasb.edu.ec:2345/es/ereader/uasb/117661?page=57>.
- Canadian Labour Congress. (2014). “Puede ser seguro el trabajo cuando el hogar no lo es”. Canadá. Disponible en: http://dvtatworknet.org/sites/dvtatworknet.org/files/Canada_survey_report_2014_EN_0.pdf
- CARBONELL VAYÁ E., GIMENO NAVARRO M. y MEJÍAS GARCÍA A. (2008). El acoso laboral, antes llamado mobbing. Tirant lo Blanch, Valencia.
- Carmena, M. P. (2020). Aproximación a los nuevos conceptos sobre violencia y acoso en el trabajo a partir de la aprobación del Convenio OIT 190. LABOS Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social, 1(2), 30-60.
- Chapell, D. & Di Martino, V. (2006). Violence at work. Geneva: ILO.
- CIDH (2011). Informe de seguimiento: “Estándares jurídicos vinculados a la igualdad de género y a los derechos de las mujeres en el Sistema Interamericano de los Derechos Humanos: desarrollo y aplicación”.
- Cobo Saiz, Yolanda. (2013). “El mobbing. Hacer visible, lo invisible”. Cantabria: Universidad de Cantabria, 67-83.
- Cooper, H. (2000). Destructive conflict and bullying at work. Manchester: Manchester School of Management, UMIST.)
- Corte Interamericana de Derechos Humanos, La Corte Interamericana de Derechos Humanos, un cuarto de siglo: 1997-2004, (San José, C.R., 2005).
- Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2005). La Corte Interamericana de Derechos Humanos, un cuarto de siglo: 1997-2004 (San José, C.R.).

- Cortés Villegas, (s. f.). El mobbing: Síndrome de Heinz Leymann. Colegio Mexicano del Derecho en la Seguridad Social. Recuperado en http://www.izt.uam.mx/sotraem/Documentos/AMET2011/REC/TEXTO/10/10_08.pdf
- Deblinger, E., y Runyon, M.K. (2005). Understanding and treating feelings of shame in children who have experienced maltreatment. *Child Maltreatment*, 10(4), 364-376.
- Espejo Megías, P. (2018). Hacia una reformulación de la violencia de género laboral. Madrid, Spain: Wolters Kluwer España. Recuperado de <https://portal1.uasb.edu.ec:2345/es/ereader/uasb/56040?page=148>.
- Facio, A. (1996). El principio de igualdad ante la Ley. Temas Especiales del sitio Derecho Penal de la Universidad de Friburgo (Suiza).
- Facio, A. (1998). La Carta Magna de todas las mujeres. Módulo de la CEDAW, 12.
- Faúndez, A., Weinstein, M. (2013). Ampliando la mirada: La integración de los enfoques de género, interculturalidad y derechos humanos. Instituto Nacional de Derechos Humanos.
- Flores, E. (2021). 4 Claves para prevenir el acoso laboral o el bullying en la oficina.
- García, S. (2005). “La jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos en materia de reparaciones”, en Corte IDH: La Corte Interamericana de Derechos Humanos: Un cuarto de siglo 1979-2004, San José (Costa Rica). Organización de Estados Americanos.
- Gerónimo, C. D. C. V., & Notario, J. A. M. (2017). CONSECUENCIAS QUE TIENE EL ACOSO LABORAL DE LAS MUJERES EN MÉXICO PARA PROPONER ALTERNATIVAS DE SOLUCIÓN. *Género & Direito*, 6(3).
- Grisales, D. C. S., & Vélez, M. I. G. (2015). Mujeres víctimas del genocidio contra la unión patriótica: ¿es posible su reparación integral? *Ratio Juris*, 10(21), 95-138.
- Gutiérrez, K. M. (2020). La prevención del acoso laboral como manifestación del poder empresarial. *Revista Jurídica del Trabajo*, 1(3), 72-95.
- Heloani, R. & Barreto, M. (2010). Aspectos do trabalho relacionados à saúde mental e violência psicológica. En D. Glina & L. Rocha (Orgs.). *Saúde mental no trabalho: da teoria à prática* (pp. 31-48). São Paulo: Roca.
- Herrera, T. V. (2011). El acoso laboral todo sobre mobbing. México D.F.: Trillas S.A.
- Higuera, L. A. Z. (2002). Respuesta al acoso laboral. Programas y estrategias. *Cuadernos de relaciones laborales*, 20(2), 337-350.

- HIRIGOYEN, M. F. (2001): *Malaise dans le travail. Harcèlement moral: démêler le vrai du faux*, Syros, París.
- Hirigoyen, M.F. (2001). *El acoso moral en el trabajo*, Ed. Paidós Ibérica, Barcelona.
- Ibáñez González, M. (2013). *Acoso sexual en el ámbito laboral: su alcance en la C.A. de Euskadi*. Bilbao, Spain: Publicaciones de la Universidad de Deusto. Recuperado de <https://portal1.uasb.edu.ec:2345/es/ereader/uasb/34007?page=16>.
- Joinet, L. (2007). *Principios internacionales sobre impunidad y reparaciones*. Comisión Colombiana de Jurista, 31-497.
- LEYMANN, H. (1986). *Mobbing psychological violence at work places*. Lund: Studentlitteratur.
- LEYMANN, Heinz. *The Content and Development of Mobbing at Work*. En: *European Journal of work and organizational psychology*, 1996, 5(2). (p.165-184) Disponible en: <http://www.organizedmobbing.com/Leymann1996.pdf>
- Lois, I. (2020). *Feminismos latinoamericanos en perspectiva colonial e interseccional*. *Margen*, 99, 1-9
- López-Cabarcos, M., Picón-Prado, E., & Vázquez-Rodríguez, P. (2008). *Estudio del acoso psicológico en la universidad pública de Galicia*. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 24(1), 41-60.
- Lucumí, C. L. S., & Ortiz, S. O. (2014). *La reparación integral a las víctimas mujeres: una aproximación a la aplicación del enfoque diferencial de género en el contexto del conflicto armado colombiano*. *Universitas Estudiantes*, 11, 163-185.
- Maldonado, J. (2019). *Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)*. *Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*.
- MANGARELLI, C. (2017). *Daños en el derecho del trabajo*, La Ley.
- Martín Beristaín, C. (2008). *Diálogos sobre la reparación. Experiencias en el sistema interamericano de derechos humanos*. San José de Costa Rica: Instituto Interamericano de Derechos Humanos/Agencia Sueca de Cooperación Internacional para el Desarrollo.
- Matud Aznar, M. P., Velasco Portero, T., Sánchez Tovar, L., Espejo, M. J. D. P., & Voltes Dorta, D. (2013). *Acoso Laboral en Mujeres y Hombres: Un estudio en la población española*. *Salud de los Trabajadores*, 21(1), 19-30.
- Melgar, L. (2012). *Discriminación sobre discriminación: una mirada desde la perspectiva de género*. México.

- Méndez, R. L. P. (2014). Metáforas y articulaciones para una pedagogía crítica sobre la interseccionalidad.
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social- CSO. (2021). GUÍA TÉCNICA PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO LABORAL O “MOBBING” EN EL LUGAR DE TRABAJO. MTSS-CSO.
- Miranda, Javier. “Enfoques de Naciones Unidas sobre Impunidad y Reparación”. En Verdad y Justicia en procesos de paz o transición a la democracia, Memorias. Bogotá: Oficina en Colombia del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos/Comisión Colombiana de Juristas/Fundación Social/Programa por la Paz-Compañía de Jesús, 2003
- Moreno Franco, A. L. (2021). El trabajo informal, la seguridad y salud en el trabajo, la salud pública y la garantía de protección por el Estado social de derecho colombiano.
- Moreno, B., Báez, C. (2010). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Universidad Autónoma de Madrid, Madrid. NIPO 792-11-088-1 Naciones Unidas. (2021). Noticias ONU. Disponible en: <https://news.un.org/es/story/2021/03/1489292>
- Moreno-Jiménez, B., Rodríguez-Muñoz, A., Morante, M. E., Garrosa, E., Rodríguez-Carvajal, R., & Díaz-Gracia, L. (2008). Evaluación del acoso psicológico en el trabajo: desarrollo y estudio exploratorio de una escala de medida. *Universitas Psychologica*, 7 (2), 335-345.
- Navarro Nieto, Federico (2007): La Tutela Jurídica frente al Acoso Laboral (Navarra, Editorial Aranzadi). [Links]
- Navarro Pardo, E., Tomás Miguel, J., Sancho Requena, P., & Carlos Meléndez Moral, J. (2009). Relaciones entre factores psicosociales y salud en función del sexo. *Ansiedad y estrés*, 15(1).
- Neffa J. (2015). Los riesgos psicosociales en el trabajo: contribución a su estudio. Argentina.
- Nikken, P. (1994). El concepto de derechos humanos. *Estudios básicos de derechos humanos*, 1, 15-37.
- Nofal, R. (2009). “Entre el rojo y el negro. Derrotas y victorias de la literatura testimonial argentina” *Estudios. Revista del Centro de Estudios Avanzados*. Córdoba: 2009. 21. 78 – 93.
- OEA/CIM, Organización de los Estados Americanos, Comisión Interamericana de Mujeres. ONU Mujeres, Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres. (2020). ESTÁNDARES DE PROTECCIÓN DE DERECHOS HUMANOS DE LAS MUJERES: HERRAMIENTAS NECESARIAS PARA LA DEFENSA DE SU PARTICIPACIÓN POLÍTICA.

- Organización Internacional del Trabajo. (2003). Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirla. Ginebra.
- Padrón, A. M., & Padrón, A. M. LA CONVENCION AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS (PACTO DE SAN JOSE) Y SU INFLUENCIA EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO INTERNO VENEZOLANO.
- Pásara, L. (2008). El uso de los instrumentos internacionales de Derechos Humanos en la administración de justicia.
- Peiró, J. M. (1993). Desencadenantes del estrés laboral. Madrid: Eudema.
- PÉREZ LUÑO Antonio. (1999). Derechos Humanos, Estado de Derecho y Constitución, Madrid, Tecnos.
- PERNAS RIAÑO, Begoña «Las raíces del acoso sexual: las relaciones de poder y sumisión en el trabajo», en AA.VV. (Coord.: OSBORNE, Raquel), La violencia contra las mujeres: realidad social y políticas públicas, Madrid, UNED, 2001, págs. 87
- Pino, C. (2012). “Acoso psicológico en el trabajo. Globalización y Acoso Laboral – Efectos Psicosociales” (Valladolid: Universidad del Valladolid, 2012).
- Pinzón de Bojana, B. & Atencio, E. (2010). El mobbing en el desempeño laboral: implicaciones en la salud. Revista Multiciencias, 10. <http://www.redalyc.org/pdf/904/90430360026.pdf>
- Piñuel, I., Oñate, A. (2006). La evaluación y diagnóstico del mobbing o acoso psicológico en la organización: el barómetro Cisneros, Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, Vol. 22, N° 3.
- Piñuel, I. (2009). Mobbing, la lenta y silenciosa alternativa al despido.
- Piñuel, I. y García, A. (2015). La evaluación del Mobbing, como peritar el acoso en el ámbito forense. Buenos Aires: Sb Editorial. <https://www.amazon.es/evaluación-del-Mobbing-peritar-psicológico.../B00YSMK0AQ>
- Pons, M. (2020). Aproximación a los nuevos conceptos sobre violencia y acoso en el trabajo a partir de la aprobación del Convenio OIT 190. LABOS Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social, 1(2), 30-60.
- Ponton, J. (2017). Intersecciones de género, clase, etnia y raza. Un diálogo con Mara Viveros. Iconos: Revista de Ciencias Sociales, (57), 117-121.
- Quantico, V. (2004). United States Department of Justice, Federal Bureau of Investigation Academy, Workplace violence: Issues in response

- Restrepo, O. (2007). ¿El silencio de las inocentes?: violencia sexual a mujeres en el contexto del conflicto armado. *Opinión jurídica*, vol. 6, N° 11, 87-144.
- RICO, N. (1996). *Violencia de género: un problema de derechos humanos*. Naciones Unidas, CEPAL.
- Rodríguez, Marcela. (abril 1996). Sobre la Convención Interamericana para prevenir, sancionar, y erradicar la violencia contra la mujer. *Revista Jurídica de la Universidad de Palermo*. Año 1. Número 1. p. 107-121.
- Rojas, Claudio Nash. (2009) *Las Reparaciones ante la Corte Interamericana de Derechos Humanos (1988 - 2007)*, Universidad de Chile. Facultad de Derecho.
- Rojo, J.V., Cervera A.M. (2006). *Mobbing o acoso laboral*, Ed. Tebar, Madrid. Soares, A. (2002). *Bullying: When Work Becomes Indecent*. Recuperado el 10 de enero de 2007, de http://www.angelosoares.ca/rapports/When_Work_becomes_indecent.pdf
- Ruiz, A, Aguirre, P, Ávila, D, Ron, D. (2018). “Reparación Integral, Análisis a partir de la jurisprudencia de la Corte Constitucional del Ecuador”. Corte Constitucional del Ecuador.
- Salazar, L. M. O., & Navarrete, M. A. M. (2022). Reparación integral en los delitos de violencia de género en la justicia indígena. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 5(1), 112-119.
- Salgado, H. (2004). “La Corte Interamericana de Derechos Humanos”, ensayo en “Integración Política y Constitucional” 7, serie Fortalecimiento de la Justicia Constitucional el Ecuador.
- Sancho, V. (2007). Aportaciones conceptuales de la Relatora Especial sobre la Violencia Contra la Mujer. *Anuario de filosofía del derecho*, 387-408.
- Sosa Bazante, M. T. (2020). *Los derechos humanos de las mujeres en las sentencias de violencia de género en Quito (Master's thesis, Quito, EC: Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador)*.
- Suprema Corte de Justicia de la Nación de México. (2015). *Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género Haciendo Realidad el Derecho a la Igualdad*, México.
- Tzehainesh, T. (2014). *Derecho del trabajo y protección de los trabajadores en países en desarrollo*. Plaza y Valdés Editores.
- Torres, M. J. G., & Rivera, N. R. (2015). Resiliencia en mujeres sobrevivientes de violencia de género. *Revista científica de FAREM-Estelí*, (13), 75-80.
- Tubino, F. (2004). Del interculturalismo funcional al interculturalismo crítico. En M. Samaniego y C. Garbarini (Comps.), *Rostros y fronteras de la identidad*. Temuco: UCT, 151-164.

- UGT (2008). Intervención en casos de acoso laboral. Observatorio Permanente de riesgos psicosociales de UGT.
- Unión Europea. (2014). Cómo combatir la brecha salarial entre hombres y mujeres en la Unión Europea.
- UNODC. (2019). Lineamientos generales sobre violencia de género en el ámbito laboral para los centros de trabajo en México. Proyecto género y justicia.
- Valega, C. (2015). Avanzamos contra la indiferencia: Comentarios a la Nueva Ley para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres y los Integrantes del Grupo Familiar. Instituto de Democracia y Derechos Humanos.
- Valle, T. (2011). No Tengo Ganas De Ir A Trabajar. El Acoso Laboral Todo Sobre El Mobbing. Editorial: Trillas.
- Velin, L. D. C., & Salas, M. F. H. (2022). La figura jurídica del acoso laboral en el Ecuador a partir de las reformas realizadas al Código de Trabajo ya la Ley Orgánica del Servicio Público en el año 2017. Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas, 5(1), página 63-72.
- Vite, J. (2017). El acoso laboral. Ibanezparkman. abogados. Obtenido de: <http://www.iparkman.com/es/articulos/arbitraje-y-mediacion/2330-el-acoso-laboral>

Legislación nacional

- Asamblea Constituyente – EC. (2008). Constitución de la República del Ecuador-EC. Registro Oficial Nro. 449.
- Asamblea Nacional – EC. (2014). Código Orgánico Integral Penal. Registro Oficial S. 180.
- Asamblea Nacional – EC. (2018). Ley Orgánica Integral Para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres. Registro Oficial S. 175.
- Congreso Nacional. (2005). Código del Trabajo – CT. Registro Oficial S. 167
- Ministerio del Trabajo MDT. (2020). Protocolo De Prevención y Atención De Casos De Discriminación, Acoso Laboral y /o Toda Forma De Violencia Contra La Mujer En Espacios De Trabajo. Registro Oficial 335.

Convenios y tratados

- Asamblea General de las Naciones Unidas. (1979). Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer.

Asamblea General. (1948). Declaración Universal de los Derechos Humanos.

Asamblea General. (1993). Conferencia Mundial de los Derechos Humanos, Declaración y Programa de Acción de Viena. Disponible en: https://www.ohchr.org/Documents/Events/OHCHR20/VDPA_booklet_Spanish.pdf.

Asamblea General. (1994). Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra La Mujer" Convención De Belém Do Pará.

General No, O. (1966). Pacto internacional de derechos civiles y políticos.

Humanos, N. U. (2012). Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Recuperado el, 10.

Naciones Unidas. (1993). Cfr. Declaración y Programa de Acción de Viena. CONFERENCIA MUNDIAL DE DERECHOS HUMANOS. Documento A/CONF. 157/23.

Organización de Estados Americanos OEA. (1969). Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José).

Organización Internacional Del Trabajo [OIT]. C190 – Convenio sobre la violencia y el acoso [en línea]. C190 – Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Ginebra: 2019.

Organización Internacional del Trabajo. (1981). Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155)

Organización Internacional del Trabajo. (2010). R200 - Recomendación sobre el VIH y el sida, 2010 (núm. 200).

Organización Internacional del Trabajo. (2019). Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190)

Organización Internacional del Trabajo. (1958). C111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) (núm. 111).

Organización Internacional del Trabajo. (2011). C189 - Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189).

Fuentes jurisprudenciales

Corte IDH. (1988). Caso Velásquez Rodríguez contra Honduras.

Corte IDH. (2000). Caso Bámaca Velásquez Vs. Guatemala.

Corte IDH. (2003). Caso Myrna Chang Vs. Guatemala.

Corte IDH. (2012). Caso Atala Riffo y niñas Vs. Chile.

Corte IDH. (2014). Caso Espinoza González Vs. Perú

UCUENCA

Corte IDH. (2021). Caso Barbosa de Souza y otros Vs. Brasil.

Corte IDH. (2009). Campo Algodonero. *Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas.*