

**AMBIENTE LABORAL, DISCRIMINACIÓN Y ACOSO**  
**Análisis desde la perspectiva legal ecuatoriana**

**WORK ENVIRONMENT, DISCRIMINATION AND MOBBING**  
**Analysis From the Ecuatorian Legal Perspective**

**AMBIENTE LABORAL, DISCRIMINAÇÃO E ASSÉDIO**  
**Análise da perspectiva legal equatoriana**

*Juan José Bernal Brito\* María Emilia Vásquez Coronel\*\* María Daniela Farfán Durán\*\*\**

Recibido: 01/03/2021

Aprobado: 01/07/2021

**Resumen**

En el presente trabajo se examina la normativa legal vigente en el Ecuador y sus políticas públicas en torno a la discriminación con enfoque en la mujer y el acoso laboral, y se toma en cuenta que dicho marco jurídico no es acatado por la sociedad, sobre todo por las empresas. Para conseguirlo se ha realizado una revisión bibliográfica y documental en torno al tema, cuyos datos fueron analizados y sintetizados para su comprensión. Así, se ha podido identificar que Ecuador cuenta con normativa interna que promueve el ambiente laboral adecuado, y busca prevenir el acoso y discriminación, concordantes con tratados internacionales. Sin embargo, existe un vacío en su cumplimiento por parte de las entidades u organizaciones empleadoras, que vulneran los derechos de los trabajadores y marcan diferencias entre ellos, como en el caso de las oportunidades de empleo, remuneración, etc.; para las mujeres respecto a los hombres. Y todo, pese a existir tipificación de sanciones a quienes vulneren los derechos de los trabajadores.

**Palabras clave:** Ambiente laboral; Discriminación; Acoso; Derechos; Vulneración

**Abstract**

This paper examines the current legal regulations in Ecuador and its public policies regarding discrimination with a focus on women and workplace harassment, considering that this legal framework is not fulfilled by society, especially corporations. For this, a bibliographic and documentary review has been carried out on the subject; the results were analyzed and synthesized for its understanding. Thus, it has been possible to identify that Ecuador does have internal regulations that promote an adequate work environment and seek to prevent harassment and discrimination, in accordance with international treaties. However, a gap is found when corporations breach them, leading to a violation of workers' rights and mark differences between them, as in the case of employment opportunities, remuneration, etc.; between women and men. This despite the existence of penalties for those who violate the rights of workers.

**Key words:** Work environment; Discrimination; Mobbing; Rights; Breach

\* Es licenciado en Ciencias Políticas y Sociales; abogado de los Tribunales de Justicia de la República del Ecuador por la Universidad Estatal de Cuenca; magister en Investigación en Derecho con mención en Derecho Constitucional, por la Universidad Andina Simón Bolívar sede Quito-Ecuador; máster en Derecho Penal Económico, por la Universidad Internacional de la Rioja; candidato a doctor en Derecho por la Universidad Nacional de Mar del Plata, Argentina. Se desempeña como docente titular a tiempo completo en la Universidad Técnica Particular de Loja. Correo electrónico: jjbernal@utpl.edu.ec

\*\* Es licenciada en Ciencias Políticas y Sociales; abogada de los Tribunales de Justicia de la República del Ecuador, por la Universidad Estatal de Cuenca; magister en Investigación en Derecho mención Derecho Constitucional, por la Universidad Andina Simón Bolívar sede Quito-Ecuador; candidata a doctora en Derecho en la Universidad Católica Argentina. Se desempeña como docente titular a tiempo completo en la Universidad Técnica Particular de Loja. Correo electrónico: mevasquez22@utpl.edu.ec

\*\*\* Es abogada de los Tribunales de Justicia de la República por la Universidad Católica de Cuenca; máster en Derecho Penal Económico por la Universidad Internacional de la Rioja; candidata a doctora en Derecho por la Universidad Católica de Santa Fe, Argentina. Se desempeña como docente a tiempo completo en la Universidad Técnica Particular de Loja. Correo electrónico: mdfarfan01@utpl.edu.ec

## Resumo

No presente trabalho examina-se a normativa legal vigente no Equador e suas políticas públicas em torno da discriminação com enfoque na mulher, e o assédio laboral, e se leva em consideração que este marco jurídico não é aceitado pela sociedade sobre tudo pelas empresas. Para consegui-lo se realiza uma revisão bibliográfica e documental sobre o tema, cujos dados foram analisados e sintetizados para melhor compreensão. Assim, se pôde identificar que o Equador conta com normativa interna que promove o ambiente laboral adequado, e previne o assédio e discriminação, em concordância

como os tratados internacionais. Sem embargo, o vazio se acha no cumprimento por parte das entidades e organizações empregadoras, que vulneram os direitos dos trabalhadores e marcam diferenças entre eles, como o caso das oportunidades de emprego, remuneração, etc., para mulheres em ralação aos homens. E tudo, mesmo existindo sanções tipificadas para aqueles que vulneram os direitos dos trabalhadores.

**Palavras chave:** Ambiente laboral; Discriminação; Assédio; Direitos; Vulneração

---

## INTRODUCCIÓN

El ambiente laboral es objeto de gran interés en la organización de las entidades o empresas en la actualidad. Numerosos estudios demuestran que puede ser un vínculo o un obstáculo para el buen desempeño de la empresa. El clima laboral consiste en las características del ambiente de trabajo, que repercuten fuertemente en el comportamiento de los trabajadores (Brancato 2011, 6-17).

También se lo identifica como el punto medular integrado por un conjunto de fuerzas en la empresa que inciden sobre quienes trabajan en ella (Aguirre Domínguez et al 2013). Por esta razón se precisa dar mayor importancia a la prevención de riesgos laborales, y no solo de aquellos de tipo físico, sino también de los factores que pueden perturbar la tranquilidad emocional del trabajador, tales como la sobrecarga laboral, la presión que ejercen el jefe y colegas, la falta de solidaridad y apoyo por parte del jefe o del equipo de trabajo, un trato indebido, etc. (Becerra Bonza et al 2012).

Al respecto, en Ecuador, uno de los componentes para la estructuración del trabajo, entendido como una forma de relación social, son las normativas jurídicas laborales. Sin embargo, pese a contar con éstas, se han registrado sucesos que infringen los derechos del trabajador, entre los que figuran contratos laborales que no respetan la garantía constitucional de un

salario básico o la afiliación al seguro social (Quiloango Farinango, 2014), también se han evidenciado situaciones en las que no se cancelan las prestaciones, despido intempestivo, irregularidad en el cumplimiento de disposiciones por maternidad y paternidad, entre otros (Viteri Llanga y Castillo Aguilar, 2016).

Esta situación denota una falta de aplicación de normas que garantizan un ambiente laboral seguro. Como consecuencia, se genera violencia emocional, que se agudiza cuando se producen acciones discriminatorias y acoso. En este contexto, la gravedad de la discriminación en el trabajo y el acoso laboral, sea éste moral o psicológico, radica en que puede ocasionar importantes secuelas negativas a nivel profesional y social, pues el bien jurídicamente protegido es la propia dignidad del individuo (Sánchez Sarmiento 2017).

Este tipo de acoso se desarrolla contra del trabajador que no es deseado en su lugar de trabajo y consiste en un maltrato verbal o moral continuado y degradante que hace necesaria su regulación. Se trata de hechos voluntarios cometidos por un agresor de manera consciente en el contexto de una relación interpersonal que, al ser asimétrica, no solo influye de manera directa sobre la conducta del sujeto, sino que también le provoca daños psicológicos que pueden manifestarse en su entorno laboral y social; y suelen tener como

finalidad separar al individuo acosado de la empresa (Sánchez Sarmiento 2017). Para Aveiga Macay y Ponce Figueroa, un ejemplo común de acoso laboral es aquel que se comete en contra de una mujer aprovechando la relación de poder que ejerce su superior; un escenario que, además, genera discriminación y

desigualdades de género (2019). Por estos motivos, se ha planteado el análisis de la falta de aplicación de las normas nacionales e internacionales que garantizan el derecho a una vida libre de aquella violencia contra las mujeres, que genera prácticas de acoso en los espacios laborales.

## AMBIENTE LABORAL Y LEGISLACIÓN

En el Ecuador, diversos cuerpos legales regulan los asuntos concernientes al ambiente laboral, no sólo por considerar que es un derecho del trabajador el desenvolverse en un entorno favorable, sino como garantía de que su dignidad será respetada. Este principio implica la prevención de aquellos riesgos laborales y psicosociales cuya responsabilidad recae sobre el empleador quien, consecuentemente, puede ser sujeto de sanciones legales.

Entre los cuerpos legales aludidos, se encuentra la Decisión del Acuerdo de Cartagena 584, que emite el Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo y manifiesta, en su artículo 32, que: “Todos los trabajadores tienen derecho a desarrollar sus labores en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el pleno ejercicio de sus facultades físicas y mentales, que garanticen su salud, seguridad y bienestar. Los derechos de consulta, participación, formación, vigilancia y control de la salud en materia de prevención, forman parte del derecho de los trabajadores a una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el trabajo” (Art. 32).

Por su parte, la Constitución de la República del Ecuador (CRE 2008) establece que: “la salud es un derecho que garantiza el Estado, cuya realización se vincula al ejercicio de otros derechos, entre ellos el derecho al agua, la alimentación, la educación, la cultura física, el trabajo, la seguridad social, los ambientes sanos y otros que sustentan el buen vivir” (Art. 18).

Así también, en su artículo 33 señala que: “El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas

trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado” (Art. 33). Finalmente, en el artículo 326 numeral 5 establece: “Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar” (Art. 326).

Se comprende entonces que el trabajo es un derecho de todo ecuatoriano, el cual le permitirá producir un rubro económico que no solo le represente un sustento diario sino también, de ser el caso, a su familia; además de ser su fuente de realización personal y un deber social. Esta exigencia legal debe concordar con un ambiente que incluya condiciones laborales adecuadas y sanas, que permitan desarrollar las capacidades y aptitudes de los trabajadores.

En este contexto y a partir de que el Estado, como garantista de los derechos, tiene la obligación de proteger la dignidad humana a través del derecho a trabajar “en un ambiente equilibrado, libre de violencia, cuyo fin sea el desarrollo integral, físico, emocional y psicológico del empleado en su lugar de trabajo” (Luna Vargas 2018), se emitió una de las primeras normas reguladoras de los riesgos psicosociales del trabajo en el año 2014, cuando el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social suscribió un acuerdo con el Ministerio de Relaciones Laborales. Dicho acuerdo expresa, en su primer artículo, que:

con el objetivo de instaurar un sistema de gestión para los riesgos laborales de alcance nacional y que sea de cumplimiento obligatorio. Todo empleador, de los sectores público y privado, para efecto de

la gestión de la prevención, identificación, medición, evaluación y control de los riesgos del trabajo, implementará de forma obligatoria el Sistema Nacional de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales que será auditado por el Ministerio de Relaciones Laborales. (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social y Ministerio de Relaciones Laborales, 2014)

En el año 2016 se emitió el Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo, que establece claramente los factores que se encuentran en la conceptualización de riesgos del trabajo: “Se consideran factores de riesgos específicos que entrañan el riesgo de enfermedad profesional u ocupacional y que ocasionan efectos a los asegurados, los siguientes: químico, físico, biológico, ergonómico y psicosocial” (Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo, Art. 12).

En cuanto al Código de Trabajo (CT, 2017), si bien es cierto que no regula ni nombra de manera directa los riesgos psicosociales, de su revisión se evidencia que establece lo siguiente: “Obligaciones respecto de la prevención de riesgos. Los empleadores están obligados a asegurar a sus trabajadores condiciones de trabajo que no presenten peligro para su salud o su vida” (CT, Art. 410).

Ahora, analicemos esta disposición en concordancia con los artículos 32, 33 y 326 de la Constitución, con el artículo 32 de la Decisión del Acuerdo de Cartagena, el Convenio para implementación del nuevo sistema de prevención de riesgos y el artículo 12 del Reglamento del Seguro General de Riesgos de Trabajo.

Se puede observar que, no obstante, en el artículo 410 del Código de Trabajo “no se especifica qué es lo que tiene que prevenir el empleador para asegurar a sus trabajadores las condiciones que menciona, esto incluye, definitivamente, asegurar a sus trabajadores condiciones de trabajo libres de Riesgos Psicosociales” (Vaca Meneses 2014).

Además, la Ley Orgánica Reformativa a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo, finalmente introdujo en el Ecuador el acoso laboral como una figura jurídica susceptible de sanción en el

marco de lo expuesto en relación a que el Estado es responsable de velar por el establecimiento y “cumplimiento de normas en el ámbito de trabajo, que garanticen un clima de respeto a las personas” (Quizhpe Larco 2019).

Finalmente, en el año 2018, mediante acuerdo ministerial, en el artículo 1, fue promulgada la “Norma técnica para medición de clima laboral del servicio público, como una norma que codifica procedimientos para la medición de clima laboral y cultura organizacional, a través de una encuesta aplicada de manera anual a los servidores públicos” (Ministerio del Trabajo 2018).

Entonces, de manera general, se puede decir que las normativas laborales en territorio ecuatoriano se erigieron con la finalidad de amparar y proteger a los trabajadores considerados como el elemento central y de mayor poder de las actividades humanas. Pues se ha demostrado el interés del Estado principalmente para la protección del trabajo humano.

Sin embargo, es preciso reconocer que sí existen diferentes irregularidades que se han suscitado en relación al cumplimiento de los derechos de los trabajadores. Justamente por esta causa, muchos de los gremios que se han conformado en distintos sectores productivos se han orientado a defenderlos (Chiriboga Izquieta, Jiménez Franco y Toscanini Sequeira 2018).

Por ejemplo, en el año 2006, el Consejo Nacional de Trabajo y la Comisión Legislativa de lo Social alcanzaron grandes progresos en torno a la legislación que protegía el derecho laboral de los individuos ante las entidades que realizaban intermediación de talento humano. Con todo, para el año 2010, mediante nuevos decretos emitidos por el Ejecutivo y la ley, se eliminó el derecho a la estabilidad laboral y al subsidio en contratos colectivos.

Otro suceso importante que perjudicó a muchos trabajadores se enmarca en la llamada flexibilidad laboral, pues los empleadores podían disponer de la fuerza de trabajo de su colaborador sin cancelarle valores adicionales por diferenciación de jornada laboral (horarios o turnos) (Espinoza Mina y Gallegos Barzola 2018).

## DERECHO A LA NO DISCRIMINACIÓN

La discriminación laboral es un acto agresivo que excluye a uno o más trabajadores del resto de colaboradores por diferentes factores o condiciones, entre los que suelen figurar la condición socioeconómica, sexo, edad, etnia, enfermedad, discapacidad, etc. Los efectos de estos actos suelen desencadenar repercusiones psicológicas en los individuos que son discriminados y un debilitamiento de su autoestima. Por tal motivo, la discriminación en cualquier contexto es sancionada (Espinoza Mina y Gallegos Barzola 2018).

No obstante, en el contexto laboral, desde la selección del personal, el proceso excluye a las personas de acuerdo con variables como la edad, sexo, estado civil, tenencia de hijos, entre otros. De esta forma, no solo se evalúan las competencias profesionales que el individuo debe tener para el ejercicio de un cargo; y ese hecho se constituye en una forma de discriminación laboral, puesto que viene dado por una acción previamente marcada por un prejuicio (Chiriboga Izquieta, Jiménez Franco y Toscanini Sequeira 2018). Y por dicha razón, a discriminación laboral es un tema del que se ha hablado mucho. En el caso de Ecuador, se han dado varios progresos al respecto.

La Constitución es categórica al señalar que “el trabajo es un derecho y un deber social que de forma principal asegurará la dignidad de los trabajadores” (CRE 2008); e, inmerso en este último término “dignidad”, se encuentra el tan anhelado buen vivir<sup>1</sup>, que como se sabe no se cumple en su totalidad.

En relación a este tema, Horbat et al (2012) indican que una conducta puede ser considerada discriminatoria en el mercado de trabajo cuando empleadores o trabajadores tienen un trato diferencial hacia individuos de determinados grupos sociales en el proceso de reclutamiento, desempeño y promoción.

Ese trato está fundado en criterios distintos a las calificaciones y méritos requeridos para desempeñar una actividad productiva. De hecho, la mayoría de las prácticas discriminatorias surgen de prejuicios, preconcepciones y estigmas sobre ciertos grupos y colectivos sociales, y pueden ser cuantificadas en resultados observados en el mercado laboral (discriminación estadística)<sup>2</sup> (párrafo 8).

Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo OIT ha manifestado que “es un derecho fundamental de los trabajadores el no ser discriminados bajo ninguna circunstancia” (OIT 1958) y de quienes, además, podrían acceder a cualquier tipo de trabajo libremente. No obstante, existen algunos aspectos que, a través de los años, se han arraigado tanto, que el propio individuo considera que no es merecedor de las mismas condiciones y oportunidades que otros por el hecho de ser afrodescendiente, indígena o con capacidades diferentes, por citar ciertos ejemplos.

Se trata, entonces, de desigualdades tan intrínsecas que, al parecer, los seres humanos están acostumbrados a percibir las, de modo que ellas no suelen ser un detonante para frenar o cambiar en algo la realidad en la que se vive. Ante esta realidad, la Declaración Universal de Derechos Humanos (2017), en su artículo 2 manifiesta que: “Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición” (Art. 2). Esto se ratifica en el artículo 7 al referir que “todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación” (DDHH, Art. 7).

1 Principio constitucional que considera al individuo como el centro de su visión en cuanto este forma parte de un contexto natural y social. El Buen Vivir hace referencia a la calidad de vida de las personas, y a la satisfacción de sus necesidades por medio del cumplimiento de los objetivos de vida. (Concejo Nacional de Planificación, 2017).

2 Rivera (2013) explica que la discriminación estadística se refiere al mayor valor que se otorga a las características personales por sobre la capacidad productiva de un individuo. Comprende el estudio de cómo las personas que poseen habilidades iguales pese a pertenecer a grupos distintos, siguen rumbos diferentes en términos profesionales, debido a las consideraciones promedio de calidad con las que se los enjuicia.

Sin embargo, no interesa mucho cuántos tratados se firmen, si las leyes de cada país no apoyan su cumplimiento. Por el contrario, cada vez son más débiles y se tiene que pasar por todo el aparataje judicial para conseguir algo de justicia, cuando lo justo es que sean de inmediata aplicación, mucho más si se están vulnerando derechos constitucionales que claramente penan la discriminación de cualquier tipo con sanciones. En el caso de Ecuador, la Constitución del 2008 señala, en el artículo 11, numeral 2, que:

[...] todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación. (CRE 2008, Art. 11)

Así, en términos laborales, el Ministerio de Trabajo, en ejercicio de su potestad para formular las políticas públicas en materia laboral, mediante Acuerdo Ministerial, N.º 82, de fecha 16 de junio de 2017,

emitió la Normativa para la erradicación de la discriminación en el ámbito laboral, cuyo objeto es que “eliminar cualquier forma de discriminación, hostigamiento, intimidación y perturbación en la relación laboral puede ser denunciada ante el Ministerio del Trabajo” (Ministerio del trabajo 2017).

Ahora bien, este marco normativo que protege a los individuos de hechos discriminatorios en cualquier contexto es innegable. Con todo, su mera existencia no garantiza que sea acatado y respetado, pues son muchos los grupos de personas que han sido discriminados a lo largo del tiempo, entre los que figuran generalmente las mujeres o incluso los jóvenes que no poseen igualdad de condiciones y oportunidades en el ámbito laboral (Blanco García, Ramos Pardo y Sánchez Antolín 2017).

Además, es innegable la existencia de casos discriminatorios relacionados con el sexo, etnia, religión, edad, condición social, etc., que han marcado a la sociedad; no obstante, se han convertido en acciones arraigadas en las prácticas cotidianas. Por esta causa, a pesar de haberse logrado grandes avances en términos de equidad e igualdad, todavía existen muchas acciones por tomar. Específicamente en el caso de Ecuador, ante la existencia de distintos instrumentos de protección, aún hace falta esclarecer cómo se deben probar los diferentes casos de una posible discriminación y el procedimiento que se debe llevar a cabo.

## DISCRIMINACIÓN POR SEXO

A través de la historia han existido diferencias notables entre hombres y mujeres, no solo por sus condiciones físicas, propias de su naturaleza biológica, sino también las que han marcado la sociedad. Ante esta realidad, en el contexto laboral principalmente, las mujeres se enfrentan al llamado “techo de cristal”<sup>3</sup>, que se refiere a una notoria discriminación hacia

ellas en relación a los hombres (Blanco García, Ramos Pardo y Sánchez Antolín 2017).

Incluso los aspectos que han marcado la discriminación laboral hacia las mujeres son muy generales y conocidos. Por ejemplo, recibir una remuneración menor en relación a la que percibe un hombre, exclusión

3 De acuerdo con la Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres de México (2019) el techo de cristal se refiere a aquellas normativas que no se encuentran sentadas en ningún documento legal ni dentro de una empresa en sus reglamentos, pero que impiden que las mujeres puedan acceder a ciertos cargos, sobre todo directivos. Se trata de aspectos invisibles que surgieron por la falta de leyes y códigos que facilitan la imposición de estas limitaciones al género femenino. Su origen se encuentra en los estereotipos y la construcción cultural de la sociedad.

de determinadas actividades para las cuales se cree que no están capacitadas o no son aptas, o hasta por el costo de su contratación en cuanto podrían en algún momento requerir los debidos permisos por maternidad (Kocabacak y Kalkan 2015). Según Castro, “un tema que requiere atención en el mercado laboral es precisamente la brecha salarial y las causas de su presencia; debido que, al realizar estudios en cuestiones de igualdad de género, es complicado explicar por qué individuos con la misma dotación en capital humano, perciben remuneraciones diferentes” (2015, 50).

La problemática de la igualdad de género tiene una manifestación diversa en los distintos contextos alrededor del mundo en lo tocante a su origen, causas y consecuencias. Además, su entendimiento e incluso su aceptación presenta variaciones de acuerdo con el contexto social, de la misma forma que las potenciales soluciones para su erradicación (Meza Martínez 2018).

Esta problemática ha hecho que la lucha para detener la discriminación, fundamentalmente hacia la mujer, genere el encuentro de diferentes organismos a nivel mundial para buscar mecanismos que erradiquen esta mala práctica. Por su parte, en Ecuador, la Constitución, en su artículo 331, expresa: “El Estado garantizará a las mujeres igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral y profesional, a la remuneración equitativa, y a la iniciativa de trabajo autónomo. Se adoptarán todas las medidas necesarias para eliminar las desigualdades. Se prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo” (Art. 331). Pese a esta normativa, de acuerdo con el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos INEC,

[...] dos de cada diez mujeres encontraron en un empleo adecuado. En forma general se identificó que el 32,2% de empleos adecuados los ocupan mujeres y el 67,8% hombres. De igual forma existe una diferencia considerable en la tasa de desempleo, pues los hombres alcanzan el 3,7% y las mujeres 6,7%. Incluso se sabe que el 75% de la Población Económicamente Activa (PEA) está conformada por mujeres. Respecto a

las diferencias salariales, se evidenció que, hasta finales del año 2020, los hombres percibieron un ingreso promedio de \$309,90, mientras que las mujeres recibieron \$262,60, siendo la diferencia de 15,2% entre ambos. (2020, 36)

Estos aspectos son muy importantes para la elaboración de políticas públicas, que deberían regular la igualdad de oportunidades e incluso de remuneraciones, pero también se deben considerar otras desventajas que perjudican a la mujer como la discriminación por embarazo. Este hecho se registra desde el momento de la selección de personal, pues durante las entrevistas se suscitan actos de exclusión. Por ejemplo, cuando se les pregunta la condición de estado civil, si es madre soltera o si se encuentra en estado de gestación, entre otros temas de índole personal. Así ocurre aun cuando las normas del Ministerio de Trabajo prohíben categóricamente solicitar dicha información, de forma que constituyen casos de discriminación laboral (Villacís y Reis 2015).

En torno a estas prácticas injustas, la Constitución del Ecuador, en su artículo 43, establece que “El Estado garantizará a las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia los derechos a: 1. no ser discriminadas por su embarazo en los ámbitos educativo, social y laboral; [...] 4. disponer de las facilidades necesarias para su recuperación después del embarazo y durante el periodo de lactancia” (CRE 2008, Art. 43).

Por su parte, el Ministerio de Trabajo, en ejercicio de su potestad para formular las políticas públicas en materia laboral, mediante Acuerdo Ministerial, N.º 82, de fecha 16 de junio de 2017, emitió la “Normativa para la erradicación de la discriminación en el ámbito laboral, cuyo objeto es eliminar la discriminación en el acceso al empleo”; donde se determina que “Cualquier forma de discriminación, hostigamiento, intimidación y perturbación en la relación laboral puede ser denunciada ante el Ministerio del Trabajo” (Ministerio del Trabajo 2017).

Además, desde el año 2018 se registra la Ley para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres (LPEVM), con carácter de orgánica, de modo que ella prevalece ante otras normativas. Este estatus legal

permite que se regulen los derechos y garantías constitucionales, ya que expone las bases de los derechos humanos en relación a la mujer. Su objeto como lo indica el artículo 1 es:

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. Se dará atención prioritaria y especializada a las niñas y adolescentes, en el marco de lo dispuesto en la Constitución de la República e instrumentos internacionales ratificados por el Estado ecuatoriano. (LPEVM 2018, Art. 1)

Además, en el artículo 9 numeral 14, se hace referencia al ámbito laboral, al puntualizar que las mujeres tienen derecho: “A que se les reconozcan sus derechos laborales, garantice la igualdad salarial entre hombres y mujeres, sin ninguna discriminación y a evitar que, por causas de violencia, tengan que abandonar su espacio laboral” (LPEVM 2018, Art. 9).

Estas precisiones legales demuestran que la discriminación, sea cual fuere su condición, es reconocida en los instrumentos normativos del Ecuador, que, así, atienden a las necesidades de regular y controlar hechos que perjudiquen a las mujeres en diferentes ámbitos, de forma que puedan ser sancionados.

Sin embargo, desde otra perspectiva, es necesario reconocer que no siempre la parte trabajadora, quien además es la parte débil de la relación, desconoce dichos mecanismos en los cuales puede ampararse. Esta falta de conocimiento de la ley facilita que los empleadores puedan omitir o pasar por alto cualquier disposición legal que, como consecuencia, provoca mayor desigualdad en el país, sobre todo en relación a las mujeres.

Por lo expuesto queda claro que es imprescindible empoderar a la mujer y reeducar a la población en general respecto a la igualdad de género y la no discriminación entre individuos por cualquier motivo. Pues se trata de una conducta social fundamentada en estereotipos creados por el propio sujeto y sostenidos a través del tiempo, que en el ámbito laboral ha ocasionado una separación entre los géneros y afecta a los patrones de empleo y oportunidades para el desarrollo del individuo, y, adicionalmente, repercute en el progreso de la sociedad.

## EL ACOSO LABORAL: ESPECIFICACIONES EN TORNO AL BIEN JURÍDICO PROTEGIDO

Para continuar con el abordaje anterior, la violencia que se ha ejercido en el ámbito laboral contra las mujeres, sea en un contexto público o privado, tiene un objetivo consistente en querer controlar a un subalterno por medio del miedo que se le infunde, que provoca diferentes abusos sobre todo a la mujer trabajadora, que generalmente son negados por el acosador. Estas acciones, son consideradas propias de sistemas patriarcales que son promovidas en el entorno familiar e incluso en ocasiones por el propio Estado (Vaca Alvarado 2019).

El *mobbing*<sup>4</sup> o acoso laboral, como fenómeno social, ha existido no solo en Ecuador sino alrededor del mundo; sin embargo, actualmente se ha puesto sobre la mesa de discusión. Esta preocupación mundial se explica por la trascendencia que tiene sobre la efectividad en el desempeño cotidiano del trabajador y por su incremento en una sociedad que, con el paso del tiempo, ha generado muchas y nuevas formas de acoso en materia laboral, con un mayor enfoque en las mujeres, jóvenes e incluso adultas mayores.

<sup>4</sup> La expresión *Mobbing* es un término implementado en los años 80 del siglo XX por Leymann. Se utiliza en los casos de “persecución psicológica y de acoso laboral a una víctima para ocasionar un daño psicológico.” (Lugo Garfias, 2017).

González Trijueque y Graña Gómez describen al acoso como: “una situación donde uno o varios individuos perciben continuamente durante un período de tiempo, actos negativos de una o varias personas, en una situación donde el objeto del acoso tiene dificultad para defenderse de esas acciones. Un incidente puntual no es acoso” (2009, 289). Por su parte, Ugarte también hace una referenciación respecto al acoso, en la que indica que “es aquella situación en la que una persona ejerce violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente, 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” (2012, 224).

En cambio, desde una perspectiva legal, la Ley Orgánica del Servicio Público en Ecuador (Ley Orgánica Reformatoria a la LOSEP, 2017) entiende por acoso:

[...] 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 (sic) 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. (LOSEP 2017)

Así, las definiciones antes consignadas proveen elementos iniciales para identificar características inherentes al acoso laboral. El primero de ellos es que “el objetivo debe ser intimidar, opacar, aplanar o amedrentar, a la persona con miras a excluirlo de su trabajo o satisfacer por parte del agresor, su deseo de agredir, controlar o destruir” (Lugo Garfias 2017). Así es como se fundamenta el tipo de acoso laboral que con más frecuencia sufren los empleados, el acoso moral. Este trata de invadir “la esfera moral de la

persona, diferenciable del psicológico que viola el derecho a la salud, este acoso moral trata de incluir un trato humillante” (Ugarte 2012), que intenta llegar al aspecto más profundo y afectar su integridad moral.

En segundo lugar, hay que tomar en cuenta que la agresividad u hostigamiento ocurra “entre compañeros del mismo trabajo o por parte de sus superiores, y que esas conductas se hayan presentado sistemáticamente, es decir, a partir de una serie de actos o comportamientos hostiles, pues un acto aislado no puede constituir acoso” (Velasco 2010).

Entonces, tras haber considerado los elementos que caracterizan al acoso laboral, es posible reconocer situaciones complejas en las que el abuso tiene un direccionamiento específico como, por ejemplo, “críticas constantes a la vida privada de la víctima, amedrentamiento a la persona a través de llamadas telefónicas, atribución de fallos psicológicos y de falsas enfermedades o burlas de algún defecto personal” (Velasco 2010).

Estos comportamientos son resultado de actitudes de personas que, con un afán de incomodar al agredido, perturban la paz emocional que el trabajador debe tener para desempeñar sus funciones de forma adecuada. De acuerdo con Velasco (2010), su objetivo es “mortificar a otros miembros del personal con críticas negativas incesantes o privar de responsabilidades a los trabajadores que muestren grandes competencias o aptitudes profesionales”. Es más, quien acosa puede llegar a situaciones extremas que impliquen gritos, insultos, amenazas verbales o incluso maltrato físico.

Estas conductas, que constituyen acoso dentro del trabajo, evidentemente vulneran los derechos del trabajador, a la vida y al libre desarrollo de la personalidad, determinados en el artículo 66, numeral 2 y 5 respectivamente, de la Constitución de la República del Ecuador (2008).

En Ecuador, entre marzo de 2020 hasta abril de 2021, se registraron 137 denuncias que aluden a acoso laboral y, de estos casos, se han atendido 106 (hasta el momento en que se escribe este texto). De acuerdo con las cifras expuestas se sabe que entre 2 y 26 individuos realizan denuncias por acoso laboral de forma

mensual, principalmente mujeres; pese a que, desde el año 2017, en el Código de Trabajo se incluyó esta figura, que incluso se sanciona con un visto bueno y despido (Ministerio del Trabajo 2021).

No obstante, el Ministerio de Trabajo no posee una herramienta que le permita medir el acoso laboral; aunque, en su defecto, sí posee un instrumento para la valoración de los riesgos psicosociales en el que se aborda el acoso laboral, discriminatorio y sexual. Por ese motivo se cree que el acoso laboral no es visible ante las autoridades competentes y que existen muchos casos que no son denunciados o tipificados como tal y se procesan de una forma diferente, por lo que tampoco serían sancionados. Esta situación impide conocer la realidad de los individuos en entornos laborales y los tipos de acosos de las cuales son víctimas de acuerdo con su sexo, edad, acciones llevadas a cabo, entre otros (Sánchez Buenaño 2020).

Ante este hecho, el Código de Trabajo ha integrado en su normativa un artículo referente a la prevención por parte de los empleadores que señala lo siguiente: “Obligaciones del empleador: 36. 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” (CT 2017, Art. 42).

Además, por considerarse que el acoso puede ser cometido por cualquier miembro de una empresa, se ha

agregado como prohibición no solo al empleador sino también al trabajador: “El cometimiento de actos de acoso laboral hacia un compañero o compañera, hacia el empleador, hacia un superior jerárquico o hacia una persona subordinada en la empresa” (Ley Orgánica Reformatoria a la LOSEP 2017, Art. 7).

Estos mandatos dejan claro que es obligación de todos los empleadores propiciar un ambiente sano y seguro para sus colaboradores, a través del cual se logre hacer del trabajo una fuente de realización personal y una base de la economía, como lo manda la Constitución del Ecuador. Mas, pese a la normativa expuesta, el ámbito laboral es un entorno especialmente propicio para que se produzcan e incluso se toleren situaciones de acoso laboral, si se tiene en consideración la precariedad del mercado y el miedo al desempleo, una situación que puede hacer que trabajadores soporten situaciones que atentan contra sus derechos.

Por lo tanto, para lograr fijar estrategias de prevención y acciones efectivas justiciables se precisa que, por la aplicación de las normativas actuales y por medio de un proceso legislativo constitucional, se logre un mayor alcance y profundidad respecto a los escenarios o contextos en los cuales los derechos de los trabajadores pueden ser vulnerados. Y es que, una condición necesaria de que exista acoso laboral, es que existan espacios donde se propicien actos de esta índole, que suelen ser generalmente los sitios de trabajo, en los cuales, a veces existe permisividad con los hechos de vulneración, ya sea por pasarlos por alto o por encubrirlos (Piñuel y García 2015).

## CONCLUSIÓN

Se ha podido evidenciar que existe una notable discriminación, principalmente hacia la mujer en los ambientes laborales, que es reconocida no sólo por el propio empleador y trabajador, sino también desde la normativa legal, que a lo largo de los años se ha ido ajustando para ofrecer garantías legales de protección y sanción en torno a ella en ambientes de trabajo. Sin embargo, la realidad en el Ecuador es que la normativa legal aún debe ser perfeccionada.

Además, hay una ausencia de referencias estadísticas precisas de la situación de la mujer en el contexto laboral. Tampoco existe la evidencia de sus vivencias de una forma detallada, que permita frenar la vulneración de sus derechos, mediante un reconocimiento de sus condiciones en una sociedad patriarcal como la nuestra. El reto en el futuro inmediato es visibilizar cuáles son las verdaderas condiciones de las mujeres en el Ecuador, y, a través de qué políticas se trabajará

para el reconocimiento de las acciones necesarias para cambiar su realidad y otorgarles un fundamentado y eficiente marco jurídico de protección.

Por otra parte, falta información detallada en relación a los contextos laborales y el acoso, de modo que este tipo de hechos, tanto en hombres como en mujeres, se encuentra invisibilizado. Tampoco se cuenta con herramientas diagnósticas que permitan reconocer aquellas acciones que derivan en acoso, ya sea este laboral, discriminatorio o sexual; y, como consecuencia, se deja en manos del empleador la responsabilidad de su identificación, aun cuando este puede ser quien lo permite o encubre.

Esta situación no solo manifiesta una falta de aplicación de las normas nacionales e internacionales que

garantizan el derecho a una vida libre de violencia en el ámbito laboral, sino que también demuestra los vacíos existentes en la gestión para prevenir abusos y vulneración de derechos de los trabajadores. En efecto, al desconocer las cifras de individuos que han sido acosados en sus entornos laborales, no se puede dimensionar la gravedad del problema y peor aún tomar las acciones pertinentes.

Sin duda alguna, el ejercer el derecho al trabajo en un ambiente laboral adecuado, además de ser un derecho constitucional relacionado con la salud y reconocido en acuerdos internacionales, incentiva la productividad de las personas y trae como consecuencia el progreso profesional del trabajador, así como beneficios para la organización laboral, pues ésta se vuelve más competitiva y eficiente.

## RECOMENDACIONES

Si bien es cierto que en Ecuador se ha dado un gran paso para armonizar las normas internas con aquellas internacionales, sobre todo las que dicta la Organización Internacional del Trabajo, falta mucho para tener un procedimiento claro y expedito que permita sancionar este tipo de actos. Por este motivo, es importante prever normas que no permitan la revictimización de la persona afectada dentro del proceso, así como un tratamiento psicológico a través del cual se restablezca su salud emocional y, lógicamente, su posterior reinserción laboral.

Por otro lado, es importante realizar capacitaciones en las diferentes áreas laborales, tanto públicas como privadas, con la finalidad de concientizar a empleadores

y trabajadores acerca de la importancia del respeto y la armonía dentro del lugar de trabajo. De esta forma se potenciarán ambientes sanos y adecuados en los cuales se puedan desarrollar las actividades diarias, de manera que se acreciente la autoestima, y por ende la productividad laboral.

Por último, es imprescindible que se haga visible el acoso laboral y la discriminación, no sólo hacia la mujer, sino del hombre también, con el fin de que estos actos sean denunciados y se puedan implementar políticas públicas a través de las cuales se fortalezca la protección de los derechos vulnerados en los diferentes estamentos laborales a ciudadanos que puedan sufrir agresiones de este tipo.

## BIBLIOGRAFÍA

- Aguirre Domínguez, L. R., Ramírez Campos, A. F., y García Méndez, A. 2013. "El clima laboral como un elemento del compromiso organizacional". *Revista Nacional de Administración*, 4(1), 50-79. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4721419>. Acceso: 19 de marzo de 2021
- Asamblea General de Naciones Unidas. 2017. Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- Asamblea Nacional del Ecuador. 2008. Constitución de la República del Ecuador. (Const.). Registro Oficial N° 449. <https://bit.ly/2B93igI>
- Asamblea Nacional del Ecuador. 2017. Código de Trabajo. Registro Oficial N° 167, modificado 19 de mayo de 2017. <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/C%C3%93DIGO-DEL-TRABAJO.pdf>. Acceso: 20 de marzo de 2021.
- Asamblea Nacional del Ecuador. 2017. Ley Orgánica Reformatoria a la ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo para prevenir el acoso laboral. Registro Oficial, N°116. <https://biblioteca.defensoria.gob.ec/bitstream/37000/2010/1/33.%20Ley%20Org%C3%A1nica%20Reformatoria%20para%20prevenir%20el%20Acoso%20Laboral.pdf>. Acceso: 17 de marzo de 2021
- Asamblea Nacional del Ecuador. 2018. Ley Orgánica Para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres. Registro Oficial Suplemento 175. [https://www.igualdad.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2018/05/ley\\_prevenir\\_y\\_erradicar\\_violencia\\_mujeres.pdf](https://www.igualdad.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2018/05/ley_prevenir_y_erradicar_violencia_mujeres.pdf). Acceso: 22 de junio de 2021
- Aveiga Macay, I., y Ponce Figueroa, J. 2019. Una problemática del trabajador social: acoso sexual laboral. *Revista Científica Multidisciplinaria*. 5(2): 117-126. <http://45.238.216.13/ojs/index.php/mikarimin/article/view/1584/815>. Acceso: 20 de abril de 2021
- Becerra Bonza, D. C., y Guerrero García, T. M. 2012. Representaciones sociales que sobre riesgos psicosociales y acoso laboral tienen los trabajadores de una organización pública. *Revista Hacia la Promoción de la Salud* 17(1), 118-132. <https://www.redalyc.org/pdf/3091/309124894005.pdf>. Acceso: 25 de abril de 2021
- Blanco García, M., Ramos Pardo, F., y Sánchez Antolín, P. 2017. Análisis de las motivaciones, apoyos y dificultades en formación inicial y permanente que tienen las mujeres en cursos de formación ocupacional. *Revista complutense de educación*, 28(3): 861-887. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6311533>. Acceso: 25 de mayo de 2020
- Bojana, B. P., y Atencio, E. 2010. El mobbing en el desempeño laboral: implicaciones en la salud. *Multiciencias*, 10, 140-145. <http://clacso.redalyc.org/articulo.oa?id=90430360026> Acceso: 25 de abril de 2021
- Brancato, B., Juri, F. 2011. ¿Puede influir el clima laboral en la productividad? Trabajo de investigación, Universidad Nacional de Cuyo, Argentina. [https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos\\_digitales/4936/brancatopuedeinfluirclimallaboralenlaproductividad.pfd](https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/4936/brancatopuedeinfluirclimallaboralenlaproductividad.pfd)
- Castro, D., Huesca, L., y Zamarrón, N. 2015. "Discriminación salarial por género, en la industria manufacturera de la frontera norte de México, en el periodo 2005-2011". *Nóesis. Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*. 24(1), 51-82. DOI: 10.20983/noesis.2015.1.2
- Chiriboga Izquieta, H., Jiménez Franco, E., y Toscanini Sequeira, P. 2018. El Derecho Laboral como herramienta política, una mirada histórica. *Universidad y Sociedad*, 10(1): 226-231. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v10n1/2218-3620-rus-10-01-226.pdf>. Acceso: 28 de Junio de 2021

- Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres. (2019). ¿Qué es el techo de cristal y qué pueden hacer las empresas para impulsar la igualdad de género? Gobierno de México. <https://www.gob.mx/conavim/articulos/que-es-el-techo-de-cristal-y-que-pueden-hacer-las-empresas-para-impulsar-la-igualdad-de-genero?idiom=es>. Acceso: 20 de Mayo de 2021
- Consejo Andino de Ministros de Relaciones Exteriores. 2004. Decisión del Acuerdo de Cartagena 584 que emite el Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo. Registro Oficial N°461. <http://www.sice.oas.org/trade/JUNAC/Decisiones/DEC584s.asp>. Acceso: 13 de abril de 2021
- Consejo Nacional de Planificación. 2017. Plan Nacional para el Buen Vivir 2017-2021. Quito: Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo –Senplades–. <https://www.gobiernoelectronico.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/09/Plan-Nacional-para-el-Buen-Vivir-2017-2021.pdf>. Acceso: 13 de junio de 2021
- Espinoza Mina, M., y Gallegos Barzola, D. 2018. Discriminación laboral en Ecuador. *Revista Espacios*. 39(23): 32-46. <https://www.revistaespacios.com/a18v39n23/a18v39n23p32.pdf>. Acceso: 28 de junio de 2021
- González Trijueque, D., y Graña Gómez, J. 2009. El acoso psicológico en el lugar de trabajo: una aproximación desde la psicología forense. *Psicothema*, 21(2): 288-293. <http://www.psicothema.com/psicothema.asp?id=3628>. Acceso: 20 de abril de 2021
- Horbat, J., y Gracia, M. 2012. Discriminación laboral y vulnerabilidad de las mujeres frente a la crisis mundial en México. *Economía, Sociedad y Territorio*. 14(45). [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S140584212014000200006&script=sci\\_arttext#nota](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S140584212014000200006&script=sci_arttext#nota). Acceso: 3 de febrero de 2021
- Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social del Ecuador. 2017. Reglamento del Seguro General de Riesgos de Trabajo. Registro Oficial Edición Especial, N°632. <https://www.gob.ec/sites/default/files/regulations/2018-10/C.D.%20513.pdf>. Acceso: 7 de febrero de 2021
- Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social y Ministerio de Relaciones Laborales. 2014. Convenio para implementación del nuevo sistema de prevención de riesgos. <http://www.trabajo.gob.ec/mrl-y-el-iess-suscriben-acuerdo-para-la-gestion-y-prevencion-de-riesgos-laborales/>. Acceso: 18 de marzo de 2021
- Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2020). Encuesta Nacional de Empleo, Subempleo y Desempleo (ENEMDU). Indicadores Laborales. Quito. [https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2020/Diciembre-2020/202012\\_Mercado\\_Laboral.pdf](https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2020/Diciembre-2020/202012_Mercado_Laboral.pdf). Acceso: 28 de junio de 2021
- Kocabacak, A. y Kalkan, C. 2015. An Analyses and Solution Proposals Toward Social Gender Equality Problems in Business Life at Work Place in Turkey. *European Researcher*. 98(9): 667-683. doi: 10.13187/er.2015.99.667. Acceso: 28 de junio de 2021
- Lugo Garfias, M. 2017. Acoso Laboral Mobbing. Comisión Nacional de los Derechos Humanos. Ciudad de México. <http://appweb.cndh.org.mx/biblioteca/archivos/pdfs/Acoso-Laboral-Mobbing.pdf>. Acceso: 17 de marzo de 2021
- Luna Vargas, M. 2018. El acoso laboral en la legislación ecuatoriana. *Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana*. <http://repositorio.ulvr.edu.ec/handle/44000/2229>. Acceso: 25 de abril de 2021

- Macay, V., Figueroa, J. 2019. Una problemática de intervención del trabajador social: acoso sexual laboral. *Mikarimin*. 5(2): 117-126. <http://45.238.216.13/ojs/index.php/mikarimin/article/view/1584/1178>. Acceso: 20 de marzo de 2021
- Meza Martínez, C. 2018. Discriminación laboral por género: una mirada desde el efecto techo de cristal. *Revista Equidad y desarrollo*. 32, 11-31. <https://doi.org/10.19052/ed.5243>. Acceso: 18 de marzo de 2021
- Ministerio del Trabajo. 2021. Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo. Quito. <https://www.igualdadgenero.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/06/Protocolo-de-Preveni%C3%B3n-casos-de-violencia.pdf>. Acceso: 4 de mayo de 2021
- Ministerio del Trabajo. [www.trabajo.gob.ec](http://www.trabajo.gob.ec) Juntos por un #EcuadorSinAcosoLaboral. <http://www.trabajo.gob.ec/infografia-por-un-ecuadorsinacosolaboral/>. Acceso: 4 de mayo de 2021
- Ministerio del Trabajo. [www.trabajo.gob.ec](http://www.trabajo.gob.ec) “Políticas públicas con enfoque de género en áreas de trabajo y empleo”. <http://www.trabajo.gob.ec/politicas-publicas-con-enfoque-de-genero-en-areas-de-trabajo-y-empleo/>. Acceso: 1 de octubre de 2021
- Ministerio del Trabajo. 2017. Normativa erradicación de la discriminación en el ámbito laboral. Registro Oficial N°16. <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/AM-82.-NORMATIVA-ERRADICACION-DE-LA-DISCRIMINACION-EN-EL-AMBITO-LABORAL.pdf>. Acceso: 5 de abril de 2021
- Ministerio del Trabajo. 2018. Norma técnica para medición de clima laboral del servicio público. Registro Oficial N° 277. <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2018/07/MDT-2018-0138.pdf>. Acceso: 20 de marzo de 2021
- Ministerio del Trabajo. 2018-2020. [www.trabajo.gob.ec](http://www.trabajo.gob.ec) “Política laboral del Ecuador reconocida por países miembros de la OEA”, párr. 4, <http://www.trabajo.gob.ec/politica-laboral-del-ecuador-reconocida-por-paises-miembros-de-la-oea/>. Acceso: 1 de marzo de 2021
- Organización Internacional del Trabajo. 1958. Convenio sobre la discriminación (empleo y desocupación). [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C111](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111). Acceso: 10 de abril de 2021
- Piñuel, I., y García, A. 2015. La evaluación del mobbing: cómo peritar el acoso psicológico en el ámbito forense. Buenos Aires: Sb Editorial.
- Quiloango Farinango, Y. 2014. La estabilidad laboral en el Ecuador, situación actual del trabajador en base a nuestra Constitución de la República y el Código del Trabajo vigente. Universidad Central del Ecuador. Quito. <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/3074/1/T-UCE-0013-Ab-61.pdf>. Acceso: 28 de junio de 2021
- Quizhpe Larco, F., Zúñiga Berrezueta, C., y Durán Ocampo, A. 2019. Algunas consideraciones sobre la tipicidad del acoso laboral en la legislación ecuatoriana. *Opuntia Brava*. 11(2). doi: <https://doi.org/10.35195/ob.v11i2.76>. Acceso: 15 de marzo de 2021
- Sánchez Buenaño, G. 2020. Detección del acoso laboral en una Unidad Educativa de la ciudad de Quito en el período 2018 – 2019 como mecanismo de prevención del deterioro de la relación laboral. (Tesis de Postgrado, Universidad Andina Simón Bolívar). <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7566/1/T3279-MDTH-S%c3%a1nchez-Deteccion.pdf>. Acceso: 20 de junio de 2021
- Sánchez Sarmiento, M. 2017. El mobbing o acoso moral en el trabajo: análisis del caso ecuatoriano. *Killkana Sociales*. 1(1), 1-10. [https://doi.org/10.26871/killkana\\_social.v1i1.8](https://doi.org/10.26871/killkana_social.v1i1.8). Acceso: 20 de marzo de 2021

- Ugarte, J. 2012. El acoso laboral: entre el Derecho y la Psicología. *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*. 39: 221-23. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-68512012000200008>. Acceso: 20 de marzo de 2021
- Vaca Alvarado, G. 2019. Discriminación laboral: experiencias y alternativas de afrontamiento de la población LGBTI. (Tesis de Grado, Psicología Organizacional, Universidad del Azuay). Cuenca. <http://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/9500/1/15135.pdf>. Acceso: 28 de Junio de 2021
- Vaca Meneses, A. 2014. Análisis de la legislación de los países de la CAN en relación a los riesgos psicosociales en el ámbito laboral y elaboración de propuesta de resolución para regular la gestión de riesgos psicosociales en el trabajo en el Ecuador. Tesis de Postgrado, Universidad San Francisco de Quito. <http://repositorio.usfq.edu.ec/handle/23000/3673>. Acceso: 20 de marzo de 2021
- Velasco Portero, M. 2010. *Mobbing, acoso laboral y acoso por razón de sexo: guía para la empresa y las personas trabajadoras*. Madrid, Tecnos. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=713227>. Acceso: 15 de abril de 2021
- Villacís, A. y Reis, Marcos. 2015. Análisis de la vulnerabilidad laboral y los determinantes del trabajo decente. El caso de Ecuador 2008-2011. *Revista de Economía del Rosario*. 18(2): 157-185. <https://revistas.urosario.edu.co/index.php/economia/article/view/4943/3418>. Acceso: 28 de Junio de 2021
- Viteri Llanga, J., y Castillo Aguilar, G. 2016. La Política Laboral del Gobierno de la evolución Ciudadana y su incidencia en los Derechos de los trabajadores en la República del Ecuador. Universidad Central del Ecuador. Quito. <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/5783>. Acceso: 28 de junio de 2020.