



## ***El mobbing laboral por razón de género y la protección jurídica de los derechos de la mujer en el contexto ecuatoriano***

***Fatsi Stalin Cedeño Roldan***

*Universidad San Gregorio de Portoviejo*

[abofat5@hotmail.com](mailto:abofat5@hotmail.com)

<https://orcid.org/0000-0001-5954-7391>

### ***Resumen***

Se analiza el acoso laboral, conocido como mobbing u hostigamiento laboral, visibilizando desde una perspectiva de género dicha problemática que se concreta en la realidad socio-jurídica ecuatoriana reconociendo aquellas normas que brindan protección a las mujeres víctimas de esta infracción. El estudio se desarrolla a través de un análisis teórico-bibliográfico del acoso laboral y sus efectos en la relación laboral. Los resultados permiten visibilizar el constante abuso en que se ve sumergida la mujer en el transcurso del tiempo y el contraste con la falta de estadística que refleje correctamente esta realidad y de normas jurídicas que protejan sus derechos en el marco de la legislación laboral ecuatoriana. La conclusión de esta investigación una vez que se analiza jurídica y doctrinariamente la conducta de acoso laboral de la mujer en el trabajo y sus efectos permite estimar que las prácticas discriminatorias reflejadas en el acoso laboral producen efectos psicológicos permanentes, marginación y deterioro en la autoestima, lo que a su vez ocasiona en las mujeres víctimas el temor de denunciar estos hechos. A pesar de las actuales reformas introducidas al Código del Trabajo, no existe normativa específica de protección del acoso laboral a la mujer por su condición de género, que la convierte en una conducta permisiva para el empleador. Se recomienda la formulación de normas adicionales de procedimiento y prevención en la esfera laboral, que impidan que los actos de

acoso queden en la impunidad, ante la falta de garantías de las mujeres para denunciar.

**Palabras clave:** Acoso laboral, género, hostigamiento laboral, mobbing, mujeres

***Labor mobbing due to gender and the legal protection of women's rights in the Ecuadorian context***

***Abstract***

Workplace harassment, known as mobbing or workplace harassment, is analyzed, making visible from a gender perspective this problem that is specified in the Ecuadorian socio-legal reality, recognizing those norms that provide protection to women victims of this infraction. The study is developed through a theoretical-bibliographical analysis of workplace harassment and its effects on the employment relationship. The results make it possible to visualize the constant abuse in which women are submerged over time and the contrast with the lack of statistics that correctly reflect this reality and of legal norms that protect their rights within the framework of Ecuadorian labor legislation. The conclusion of this investigation, once the behavior of workplace harassment of women at work and its effects is legally and doctrinally analyzed, allows us to estimate that the discriminatory practices reflected in workplace harassment produce permanent psychological effects, marginalization and deterioration in self-esteem, which in turn causes the fear of denouncing these acts in the women victims. Despite the current reforms introduced to the Labor Code, there are no specific regulations to protect women from workplace harassment due to their gender, which makes it permissive behavior for the employer. The formulation of additional rules of procedure and prevention in the labor sphere is recommended, which prevent acts of harassment from going unpunished, given the lack of guarantees for women to denounce.

**Keywords:** Workplace harassment, gender, workplace harassment, mobbing, women

**Introducción**

La presente investigación analiza el acoso de la mujer en el lugar de trabajo como un mecanismo utilizado por empleadores y otros involucrados dentro del entorno laboral, de forma sistemática, con el fin de alcanzar beneficios particulares de parte del trabajador o provocar de manera voluntaria su deserción del espacio laboral.

Existen un sinnúmero de instrumentos internacionales que obligan a los Estados a dar protección a la mujer previniendo la eliminación de todo tipo de violencia, tal es el caso de la Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (1967), la Convención sobre la Eliminación de todas las formas la Discriminación contra la Mujer (1981) y su Protocolo Facultativo (1999), la Recomendación No.19 de Naciones Unidas sobre Violencia contra las Mujeres (1992), la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia en contra de la Mujer (1993) y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer o Convención Belem Do Para (1994).

Del mismo modo, Ecuador promulga normas que contienen una clara protección contra la violencia de todo tipo con una visión de género, es decir, se propicia la salvaguarda de niñas, mujeres y ancianas, entre ellas la Constitución de la República del Ecuador y la Ley Orgánica integral para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres con última reforma en el año 2018, que son un claro reflejo de las orientaciones contenidas en los textos internacionales señalados.

En este contexto, la Ley Orgánica integral para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres, en el artículo 1 expresa la necesidad de contar con “políticas y acciones integrales de prevención, atención, protección y reparación de las víctimas” propiciando la erradicación de la violencia de género en todos los campos de acción.

Por ello, el objetivo fundamental de esta investigación se enmarca en analizar jurídica y doctrinariamente la conducta de acoso laboral de la mujer en el trabajo y sus efectos, en virtud de que cada vez se vuelve más proclive a

sufrir todo tipo de discriminación y maltrato, por razón de género, por lo que se estudiará la problemática social abordada y alcance de esta conducta y su afectación en el desarrollo de su ambiente de trabajo.

Para la comprensión de esta temática se ha desarrollado un estudio de las diversas formas de la violencia de género, así como las distintas conceptualizaciones del acoso laboral, las formas de acoso, quienes la ejercen, los efectos, desde el aspecto psicológico, y se evidencian cuáles son las conductas del empleador para que se configure este tipo de acoso.

Se revisan los instrumentos internacionales de protección a la mujer, se explica la normativa existente en materia de acoso laboral incorporada a la ley, su alcance y su inconveniente en aplicación dentro de la realidad laboral, así como la necesidad de legislar una normativa tendiente a la protección del derecho de la mujer trabajadora y su no afectación a la estabilidad laboral.

La importancia de este estudio se ve reflejado en conocer la afectación que tiene la mujer en la protección de sus derechos laborales y las consecuencias que determina esta conducta que en mucho de los casos culmina tributando al propósito del empleador, que es el de separar a la trabajadora de su ambiente de trabajo.

Esta investigación del acoso laboral visto desde la perspectiva de género se justifica porque es un tema nuevo en la legislación ecuatoriana, realiza una descripción del tema, de modo que pueda ayudar a entender la realidad laboral en que se desenvuelve la mujer y que contribuye como una herramienta de consulta de los estudiosos del Derecho Laboral por su aporte analítico y bibliográfico que desnuda una realidad de un tipo de violencia de la que se ha guardado silencio por mucho tiempo.

La relevancia contemporánea se inscribe en que el Ecuador incorpora en su legislación laboral en el año 2017 la figura del acoso, tanto en el sector público como en el privado, antes de esto, las Inspectorías de Trabajo y los Jueces no podían dictar resoluciones fundadas en esta conducta, por lo que se logra un avance significativo con esta herramienta jurídica, pero ni este texto,

ni la reforma del año 2022, establecen los mecanismos procedimentales de prevención y sanción que logre su cometido.

El resultado de la investigación propende a establecer un estudio comparado con otras legislaciones que han desarrollado normativa jurídica de prevención, protección y sanción relativa al mobbing laboral, de manera que puedan ser revisadas y aplicadas en el Ecuador para sugerir las necesarias modificaciones en el ámbito laboral.

### **Metodología**

La metodología empleada es la investigación analítica-comparativa, por tanto la investigación es de carácter teórica-bibliográfica. Para la consecución del tema de investigación se ha realizado una revisión literaria que ha permitido recurrir a diversos artículos científicos, así como de documentos de doctrinas nacionales y extranjeras, obtenidos de bases de datos de Socpus, Redalyc y Scielo, que presentan investigaciones relativas al trabajo realizado.

El estudio incorpora la revisión de los instrumentos jurídicos internacionales y nacionales que regulan esta materia, los cuales son de imperativo cumplimiento para el Ecuador a partir de los postulados del Estado constitucional de derechos y justicia que se impone desde el año 2008 con la promulgación de la Constitución de la República.

### **1. Protección jurídica de las mujeres víctimas de violencia**

La Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer conocida como "Convención de Belem Do Para", establece en su artículo 1 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" (Organización de los Estados Americanos, 1995).

Este texto internacional recoge las orientaciones contenidas en los otros instrumentos internacionales como la Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (1967), la Convención sobre la Eliminación

de todas las formas la Discriminación contra la Mujer (1981) y su Protocolo Facultativo (1999), la Recomendación No.19 de Naciones Unidas sobre Violencia contra las Mujeres (1992) y la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia en contra de la Mujer (1993), reconociendo la necesidad de protección efectiva y eficaz contra este flagelo.

Así la Convención de Belem Do Para en su artículo 2 literal b, taxativamente dispone el acoso sexual laboral como una forma de violencia que requiere la debida atención por el Estado.

Por su parte, la Constitución de la República del Ecuador, promulgada en el año 2008, en el Capítulo tercero, denominado “Derechos de las personas y grupos de atención prioritaria”, en el artículo 35 establece que:

*“Las personas adultas mayores, niñas, niños y adolescentes, mujeres embarazadas, personas con discapacidad, personas privadas de libertad y quienes adolezcan de enfermedades catastróficas o de alta complejidad, recibirán atención prioritaria y especializada en los ámbitos público y privado. La misma atención prioritaria recibirán las personas en situación de riesgo, las víctimas de violencia doméstica y sexual...”*

De manera cierta ubica a las mujeres víctimas de violencia en los grupos de atención prioritaria en virtud de su vulnerabilidad, frente a lo cual se dispone su protección en todos los ámbitos donde la violencia se materialice.

En este contexto el Capítulo sexto de la Constitución de la República del Ecuador denominado “Derechos de libertad”, contiene una clara garantía en el artículo 66 para las mujeres que sufren violencia, cuando establece que:

*“Se reconoce y garantizará a las personas:*

*...3. El derecho a la integridad personal, que incluye:*

*a) La integridad física, psíquica, moral y sexual.*

*b) Una vida libre de violencia en el ámbito público y privado. El Estado adoptará las medidas necesarias para prevenir, eliminar y sancionar toda forma de violencia, en especial la ejercida contra las mujeres...”*

*Específicamente, el artículo 331 del texto fundamental de la nación ecuatoriana, ha dispuesto que:*

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

Como se observa, la norma suprema dispone de manera clara y diáfana la prohibición del acoso que afecta a las mujeres en el ámbito laboral, como una prerrogativa adicional en este contexto, que desarrolla el capítulo sexto “Trabajo y Producción”, con lo cual se reconoce esta problemática que es una práctica cotidiana en nuestro entorno.

Frente a esto, se dispone algunas obligaciones para el Estado, quien en todo momento deberá garantizar aquellos compromisos asumidos con la comunidad internacional para la protección de las mujeres trabajadoras, en consecuencia dispone el artículo 341 de la Constitución de la República lo siguiente:

*“El Estado generará las condiciones para la protección integral de sus habitantes a lo largo de sus vidas, que aseguren los derechos y principios reconocidos en la Constitución, en particular la igualdad en la diversidad y la no discriminación, y priorizará su acción hacia aquellos grupos que requieran consideración especial por la persistencia de desigualdades, exclusión, discriminación o violencia, o en virtud de su condición etaria, de salud o de discapacidad.*

*La protección integral funcionará a través de sistemas especializados, de acuerdo con la ley. Los sistemas especializados se guiarán por sus principios específicos y los del sistema nacional de inclusión y equidad social...”*

Es loable el esfuerzo del legislador por formular toda esta normativa que dispone la protección de los derechos humanos, en especial cuando se trata de las niñas, mujeres y ancianas que en Ecuador se disponen bajo los grupos de atención prioritaria en razón de su vulnerabilidad.

Finalmente, en la Sección undécima se aborda la “Seguridad humana”, y se reitera bajo los términos del artículo 393 que el:

*“Estado garantizará la seguridad humana a través de políticas y acciones integradas, para asegurar la convivencia pacífica de las personas, promover una cultura de paz y prevenir las formas de violencia y discriminación y la comisión de infracciones y delitos. La planificación y aplicación de estas políticas se encargará a órganos especializados en los diferentes niveles de gobierno”.*

Son particularmente estas políticas y acciones integradas las que son necesarias desarrollar a fin de materializar la protección debida a las mujeres que sufren acoso laboral, el cual, en muchos casos se instrumenta como una práctica del empleador para terminar con la relación laboral, sin que hasta el momento se implemente algún mecanismo que permita prevenir y erradicar esta forma de violencia.

Es menester destacar, que en el año 2018 se promulga la Ley Orgánica integral para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres, cuyo propósito es atender a las víctimas de violencia, que ha sido catalogado como un problema de salud pública en la Exposición de Motivos.

Así en el artículo 10 literal b del texto en examen define los Tipos de violencia, y de manera amplia dispone la psicológica en los términos que siguen:

*“Para efectos de aplicación de la presente Ley y sin perjuicio de lo establecido en los instrumentos internacionales de derechos humanos y en el Código Orgánico Integral Penal y la Ley, se consideran los siguientes tipos de violencia:*

*...b) Violencia psicológica.- Cualquier acción, omisión o patrón de conducta dirigido a causar daño emocional, disminuir la autoestima, afectar la honra, provocar descrédito, menospreciar la dignidad personal, perturbar, degradar la identidad cultural, expresiones de identidad juvenil o controlar la conducta, el comportamiento, las creencias o las decisiones de una mujer, mediante la humillación,*

*intimidación, encierros, aislamiento, tratamientos forzados o cualquier otro acto que afecte su estabilidad psicológica y emocional.*

*La violencia psicológica 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, en la continuación de estudios escolares o universitarios, en promoción, reconocimiento en el lugar de trabajo o fuera de él. Incluye también las amenazas, el anuncio verbal o con actos, que deriven en un daño físico, psicológico, sexual, laboral o patrimonial, con el fin de intimidar al sujeto de protección de esta Ley...*

Es clara y amplia la concepción que asume el Ecuador de la violencia psicológica, donde se toman en consideración todas aquellas acciones u omisiones que son reiteradas y sistemáticas y que producen un daño emocional que termina por afectar la autoestima perturbando su estabilidad psicológica o emocional, y así lo asume el investigador respecto del acoso laboral o mobbing que afronta la mujer en el campo laboral, en donde no se descarta la comisión del acoso sexual.

Pero también interesa extraer de la definición que ofrece la ley aquellas conductas que supone el acto de violencia psicológica y sus efectos, en este sentido, el acoso laboral se inscribe en esta definición, y denota que este puede afectar gravemente la estabilidad emocional, constituyéndose en repercusiones negativas para esta, todo lo cual debe ser reconocido por el Estado para evitar y erradicar estas conductas como lo estipula el artículo 28 de la Ley Orgánica integral para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres cuando dispone que:

*“El ente rector de Trabajo. Sin perjuicio de las facultades establecidas en la respectiva normativa vigente, tendrá las siguientes atribuciones: a)*

*Diseñar la política pública de trabajo con enfoque de género que incluya la prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres;*

*...l) Elaborar y aplicar protocolos institucionales para promover denuncias de violencia, acoso laboral y sexual, en el ámbito laboral en contra de las mujeres... ”.*

Así mismo el Código Orgánico Integral Penal promulgado en el año 2014, reconoce esta problemática de violencia contra la mujer y dispone infracciones que abarcan conductas como el maltrato físico, psicológico o sexual y el femicidio dentro de los delitos contra la Inviolabilidad de la Vida, acogiendo las estipulaciones contenidas en los instrumentos internacionales que le han servido de guía en su redacción.

Entre estas se define a la violencia psicológica como el “perjuicio en la salud mental por actos de perturbación, amenaza, manipulación, chantaje, humillación, aislamiento, vigilancia, hostigamiento o control de creencias, decisiones o acciones”, como lo expresa el artículo 157 del texto penal integral, donde se advierte el hostigamiento como una acción susceptible de pena, sin importar el espacio donde esta conducta se manifieste, es decir, que el empleador deberá responder por tal proceder, una vez que sea determinado en juicio su responsabilidad penal.

La problemática entonces se ubica en visibilizar el constante abuso en que se ve sumergida la mujer en el transcurso del tiempo y en recoger los datos que reflejen correctamente esta realidad a fin de materializar las normas jurídicas que brindan protección de sus derechos en el marco de la legislación laboral ecuatoriana, que será objeto de atención en el siguiente acápite.

## **2. El acoso laboral y su protección jurídica en el contexto ecuatoriano**

El acoso laboral ha sido definido por la Organización Internacional del Trabajo (2000) como toda “acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo o conexión con el

trabajo, una persona o un grupo de personas hiere a una víctima, la humilla la ofende o la amedrenta” (p.1).

Tanto para la doctrina como para la jurisprudencia los actos verbales y psicológicos requieren de un elemento definidor como es la reiteración, no pueden ser actos aislados o únicos, por ello algunos autores consideran que la condición sistemática debe desarrollarse, por lo menos en seis meses, y debe tener un fin establecido, no obstante, puntualizamos que no existe norma que así lo precise.

En el Ecuador han existido cambios significativos para el reconocimiento y la protección de estas prácticas, como es la Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo que aprueba la Asamblea Nacional en el año 2017, con última reforma en el año 2022, instrumentos que propician la prevención del acoso laboral, como se puede colegir de lo dispuesto en el artículo 44 del Código del Trabajo, el cual preceptúa:

*“Definición de acoso laboral: debe entenderse por acoso laboral todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada, y potencialmente lesivo, cometido en el lugar de trabajo o en cualquier momento en contra de una de las partes de la relación laboral o entre trabajadores, que tenga como resultado para la persona afectada su menoscabo, maltrato, humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral. El acoso podrá considerarse como una actuación discriminatoria cuando sea motivado por una de las razones enumeradas en el artículo 11.2 de la Constitución de la República, incluyendo la filiación sindical y gremial.*

*Las conductas que se denuncien 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”.*

Del contenido literal del artículo se extraen los elementos normativos que sirven para identificar tal conducta, observando que existe una plena identificación de los propósitos que puede motivar la conducta desplegada por el empleador, lo cual consideramos como un acierto del legislador haber incorporado estas acciones como constitutiva del acoso laboral.

Un aspecto a tener en cuenta de la normativa transcrita es que nuestra legislación reconoce tres clases de acoso: el acoso descendente, que se da cuando el empleador o una autoridad acosa al trabajador; el acoso horizontal, aquel en el que el acoso se realiza entre compañeros de trabajo; y el acoso ascendente, en la que el acosado es el empleador. Los artículos 172 y 173 del Código del Trabajo lo consagran como causales para la terminación de la relación laboral, tanto para el empleador como para el trabajador, cuestión que en criterio del investigador no debió haberse contemplado en la legislación como causal del empleador, pero que será motivo de otro análisis.

Ahora bien, en el Capítulo IV “De las obligaciones del empleador y del trabajador”, el artículo 42 del Código del Trabajo vigente dispone las Obligaciones del empleador, y señala literalmente que:

*“Son 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”.*

Es relevante señalar que este numeral fue incorporado en la ley desde el año 2017, no obstante, aun no se tiene conocimiento acerca de la forma en que se ha instrumentado este programa y de las acciones para la prevención del acoso laboral como forma de violencia que tiene mayor incidencia en las mujeres trabajadoras.

Por esta razón, se consagra en el artículo 44 *eiusdem*, como prohibición del empleador en el literal “m) El cometimiento de actos de acoso laboral o la

autorización de los mismos, por acción u omisión”, pero también, en el artículo 46 se dispone como una prohibición del trabajador, de acuerdo con el literal “j) 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”, es decir, esta obligación vincula a las dos partes de la relación laboral.

Bajo esta línea argumentativa, el artículo 172 del Código del Trabajo, establece como causal para que el empleador de por terminado el contrato laboral, en los términos que siguen:

*“El empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, previo visto bueno, en los siguientes casos:*

*...8. Por el cometimiento de acoso laboral, ya sea de manera individual o coordinada con otros individuos, hacia un compañero o compañera de trabajo, hacia el empleador o empleadora o hacia un subordinado o subordinada en la empresa. Previa a la petición del visto bueno procederá la apertura de una conciliación que presidirá la autoridad laboral competente, en la que serán oídos, además del interesado, los representantes de los trabajadores y el empleador o quien le represente”.*

Igualmente, en el artículo 173 del Código del Trabajo, dispone causas para que el trabajador pueda dar por terminado el contrato, al señalar:

*“El trabajador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, y previo visto bueno, en los casos siguientes:*

*...4. En casos de sufrir acoso laboral, cometido o permitido por acción u omisión por el empleador o empleadora o sus representantes legales...”*

Es así que se dispone una amplia normativa en el contexto jurídico ecuatoriano para lograr la protección contra esta forma de violencia que afecta a los trabajadores y las trabajadoras, la cual debe articularse con lo que disponen los instrumentos internacionales de derechos humanos, como un

imperativo constitucional, y con acciones puntuales que los órganos del Estado deben desplegar para su materialización.

### **3. Breve referencia al acoso laboral en el ámbito del Derecho Comparado y los datos que revelan la necesidad de su protección**

El acoso laboral no es una conducta nueva. Ahora bien, la comprensión de que esta conducta siempre ha existido como mecanismo de superposición y subordinación con la intención de que ocurra la deserción laboral por parte de la trabajadora o el trabajador, es un hecho que debe ser estimado en toda su dimensión. Por esta razón, es un acierto que se haya considerado dentro de la legislación ecuatoriana esta conducta que tiene un claro propósito en el campo laboral.

Es importante reconocer que, esta acción ha recibido de acuerdo a las legislaciones extranjeras distintas acepciones, tales como: mobbing, hostigamiento, acoso sexual, acoso moral entre otros. En el Ecuador, se asume como acoso y hostigamiento, como se desprende de las normas que han sido transcritas.

Para Ugarte (2012) existen países donde su normativa tiene una estrecha vinculación con la discriminación y la violencia a la mujer, tenemos como ejemplo en Colombia la Ley No. 1010 del 2006, que en su artículo 2 concibe como acoso laboral:

*“Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediano, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo”.*

En la legislación chilena podemos encontrar en la Ley No.20607 que modificó el artículo 2 del Código del Trabajo, en el que se establece que el acoso laboral constituye:

*“Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo”.*

La experiencia de El Salvador es muy interesante, ya que este país posee una Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia contra las mujeres, la cual establece un concepto sobre violencia laboral, que se encuentra determinado en el artículo 10, literal c, que indica: “son acciones y omisiones contra las mujeres, ejercida de forma repetida y mantenidas en el tiempo en el lugar de trabajo y que constituyen agresiones físicas o psicológica que atenta contra la integridad, dignidad personal y profesional”.

Lo mencionado supone el avance de la legislación en algunos países, tendientes a erradicar del campo laboral actos y conductas reprochables acorde con la normativa internacional que obliga, que los países cumplan con lo establecido en los documentos e instrumentos internacionales de amparo y protección a la mujer.

El mobbing o acoso laboral, no ha surgido directamente del Derecho Laboral, por el contrario ha sido delineada a partir de la psicología, y el legislador ha recurrido a esta disciplina del comportamiento humano para su conceptualización tomando como base el estudio que realizó Lorenz (citado por Ugarte, 2012) cuando “observaba la conducta de los animales, acuñando este término que posteriormente fue tomado por Leyman para el estudio de las relaciones humanas” (p. 223).

De forma puntual Leymann (citado por Ugarte, 2012) define el acoso laboral como la:

*“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 abandonado el lugar de trabajo” (p. 224).*

De acuerdo a un estudio desarrollado por Cervantes et al., (2011) en la ciudad de México, datos estadísticos ven reflejados, que es la mujer en su relación de trabajo quien sufre con mayor magnitud esta conducta de acoso laboral, que desencadena serios problemas a la salud del trabajador tantos psíquicos como psicosomáticos. Este fenómeno social es entendido como una violencia psicológica que genera deserción en el campo laboral y bajo rendimiento, se profundiza en las agresiones existiendo más víctimas. Cervantes et al., (2011) sugiere que:

*“Como lo han manifestado algunos trabajos de investigación, lo que se busca es dar respuesta a los derechos fundamentales en la relación de trabajo; el respeto a la dignidad de la persona; la integridad moral psíquica, moral y física; la intervención ante la discriminación laboral” (p. 56).*

Para Aldrete et al., (2006) en investigación realizada a un grupo de docentes universitarios en la ciudad de Guadalajara México, de salud ocupacional y mobbing laboral, proyectaron indicadores del 79,5% de hombres que se consideraban víctimas y el 83.6% en mujeres, sin embargo, en el análisis de la relación de género no se encontró asociación alguna.

Al cruzar el instrumento de las variables género se asociaron, solo tres como: “que critican su trabajo, sobrecargas de tareas y control estricto en el horario, resultando que las mujeres reciben mayor presión psicológica” (Aldrete et al., 2006, p. 58).

Según la investigación de Cervantes et al., (2011) en España hay un millón de personas con secuelas producto del acoso laboral, y más de dos millones de personas que se sienten afectadas por el mobbing, (acoso laboral). La media, de días de baja de las víctimas (incapacidad temporal para laborar) de mobbing es el doble que la media de días de baja de una persona que no lo sufre.

Estos datos, para Iñaki Piñuel (2008) demuestran que:

*“este tipo de acoso se ha convertido en el riesgo laboral más importante (...) y que por lo tanto se necesitan leyes que protejan a los trabajadores y que conozcan la magnitud del problema, para poder prevenirlo, atenderlo, sancionarlo y erradicarlo” (p. 16).*

Rosales y Barredo (2013) en el estudio realizado sobre acoso y discriminación en los medios de comunicación determinó que: “el 25% de las mujeres encuestadas sufrió acoso, el 18% había padecido acoso psicológico, el 9,2% había sufrido acoso político y el 8,7% acoso sexual” (p. 1). Por tal razón, es que el acoso laboral viene a convertirse en uno de los problemas alarmantes de la sociedad, que en la mayoría de los casos no existen datos exactos por el temor a las represalias y el deseo de conservar un puesto de trabajo.

Esta realidad que señalan los autores se replica en el Ecuador, ya que se desconocen cifras exactas sobre este problema de salud pública, como ha sido catalogado por la Ley Orgánica integral para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres, lo cual impide la toma de decisiones fundamentales para el Estado para erradicar estas conductas violentas.

En el artículo, Acoso laboral, editado por el Diario El Telégrafo, dan a conocer que en el país se refleja 347 denuncias realizadas al Ministerio de Trabajo por acoso laboral entre 2015 y 2017, respecto de lo cual señalan que: “El hostigamiento, cambió de funciones y los malos tratos son las principales causas que llevan a los empleados a acercarse a las inspectorías y quejarse” (El Telégrafo, 2017).

Serrano (2018) mediante información proporcionada al Diario El Comercio manifestó que “desde que entró en vigencia la ley Orgánica Reformativa del Servicio Público y del Código del Trabajo, ha sido escaso el número de denuncias, precisando por parte del Ministerio del Trabajo, que la principal causa ha sido el miedo” (Diario El Comercio, 2018, p. 1).

Si bien es cierto, no son datos que puedan precisar la realidad del acoso que sufren las mujeres en Ecuador, si contribuye de alguna forma a establecer una preocupación por la inercia de las autoridades administrativas y judiciales para establecer confiables mecanismos de seguimiento, protección y amparo, a efectos que se vaya desterrando esta forma de afectación laboral hacia la mujer en el contexto ecuatoriano.

#### **4. Prohibición de acoso a la mujer por razón de género en el campo laboral**

El tema de discusión de la violencia de género ha tomado gran importancia a nivel mundial, debido al alarmante número de cifras de mujeres que a diario se ven sometidas a distintas formas maltratos en los diferentes ámbitos de la vida cotidiana, y particularmente en el campo laboral.

Como quedó asentado, la Constitución de la República del Ecuador garantiza sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en este texto y en los instrumentos internacionales conforme lo dispone el artículo 11. Subrayamos que la Asamblea General de las Naciones Unidas, mediante Resolución 48/104 del 20 de diciembre de 1993, proclamó la Declaración de la Eliminación de la Violencia contra la mujer, y en el artículo 2 reconoce los distintos tipos de violencia, cuando en el literal b) señala:

*“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;...”*

Esta situación que merece una protección especial, la ubica el artículo 3 de este instrumento internacional como un derecho fundamental de la mujer, y especialmente en el literal g reconoce la necesidad de un trabajo justo y favorable.

A su vez, la ya citada Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer, Convención De Belem Do Para, en el artículo 6, declara: “El derecho de toda mujer a una vida libre de violencia incluye, entre otros: a. el derecho de la mujer a ser libre de toda forma de discriminación”.

Con respecto a esta amplia normativa que se ha dispuesto en Ecuador, y en otros países de la región americana, la Corte Interamericana de Derechos Humanos, reconoce que se están aplicando mecanismos de protección sobre el acoso laboral y sexual de la que sufren especialmente las mujeres dentro del trabajo, asentando que estas iniciativas buscan no solo el acceso al trabajo sino al bienestar de la familia, con la que pueda desarrollar un trabajo y una vida digna (Corte Interamericana de Derechos Humanos, 2006, p. 7).

A pesar de este reconocimiento Jovel, Bueso & Mejía (2006) manifiestan que “la discriminación por género es un fenómeno a escala mundial que constituye un obstáculo para el desarrollo humano sostenible y para la democracia” (p. 42), y esta es la realidad que se patentiza en el campo laboral ecuatoriano donde el acoso laboral adquiere grandes dimensiones.

Es innegable, luego de verificar el conjunto normativo que antecede, señalar que Ecuador ha avanzado en esta área. Incluso se dispone constitucionalmente que uno de los deberes primordiales del Estado es garantizar, sin discriminación alguna, el efectivo goce de los derechos establecidos en este texto y en los instrumentos internacionales, así lo preceptúa el artículo 3 *eiusdem*.

Sin embargo, no se materializan los derechos de libertad, propuestos en el artículo 66, que consagra una vida libre de violencia en el ámbito público y privado, pero esto no se puede lograr sino se adoptan las medidas necesarias para prevenir, eliminar y sancionar toda forma de violencia, en especial la ejercida contra las mujeres.

Lo que se puede señalar frente a esta realidad normativa es que la ausencia de políticas y programas efectivos recrudece los efectos que sufre toda mujer que es víctima del acoso, que es una forma de violencia que debe

ser erradicada para cumplir con los objetivos que se proponen las leyes nacionales e internacionales que regulan esta realidad.

Giraldo (2005) considera los efectos del acoso laboral como una de las afectaciones que sufre la mujer víctima de acoso laboral, entre estos explica:

*“la constante ansiedad con presencia de miedo y sentimiento de amenaza de los que se desencadena fracaso, impotencia, frustración, apatía, baja autoestima, observa además que incluso puede llegar a crear cuadros depresivos, sentimientos de ira y de rencor, en otros casos genera sentimientos de venganza hacia su agresor, lo que acarrea una grave afectación a la salud” (p.26).*

La violencia de género en el trabajo según Pérez del Río (2007) produce similares efectos en sus dos manifestaciones: “provoca en las víctimas una situación psíquica que se suele diagnosticar con trastorno adaptativo, con estado emocional ansioso depresivo y que suele traducirse en una incapacidad temporal para el trabajo que exige el pase a una situación de baja laboral” (p. 37).

La doctrina ha calificado como devastador los efectos de la violencia de género, explica el mencionado autor que: “luego de todos los padecimientos según los criterios del DSM IV (Clasificación de Internacional de Enfermedades Mentales) el 69 % de las víctimas padecen cuadro depresivo que puede llevar al suicidio” (Pérez del Río, 2013, p. 2).

En algunas legislaciones, entre ellas la de Colombia, es considerado como enfermedad profesional todo hecho que tenga relación con los riesgos de trabajo, conforme al párrafo segundo del artículo 11 del decreto 1295 de 1994.

La American Psychiatric Publishing (2014) hace referencia a la DSM -5 (Clasificación de Internacional de Enfermedades Mentales) aún lo conserva dentro de la clasificación de traumas y factores de estrés especificado. Zarpf, Knorz & Kulla, (citados por Peralta (2004) enfatizan los siete ámbitos en el que se desarrolla el hostigamiento laboral:

- “(1) Medidas de la organización, como asignar tareas que no le corresponden a la persona ultrajada;*  
*(2) Aislamiento social, como separar del grupo y no invitar a reuniones;*  
*(3) Ataques a la vida privada de la persona, como hacer críticas a la familia;*  
*(4) Violencia física, como agresiones o insinuaciones de tipo sexual;*  
*(5) Ataques a las creencias o condiciones de la persona, por ejemplo, a su postura religiosa o a sus características físicas;*  
*(6) Agresiones verbales, como insultos y gritos; y,*  
*(7) Rumores que desacreditan a las personas” (p. 113).*

Aunque no se puede establecer una lista de actos que constituyen acoso laboral, los elementos definidores de ésta hacen que según la práctica cotidiana nos encontremos con actos que el empleador generalmente utiliza para cometer acoso laboral que afectan la dignidad de la mujer.

Entre estas acciones se reconocen los ascensos o aumentos de sueldos para conseguir beneficios personales, el ignorar a la trabajadora, el recargar trabajo, el eliminar algunas de sus funciones, el cambiar de puestos de trabajo, aislarla del resto de compañeros de trabajo, hacerla trabajar en horarios no laborables sin ninguna compañía, entre otros. Siendo estos los mecanismos más usuales, utilizados por el empleador.

Como lo sostiene Pérez del Río (2013), son varias las formas que la doctrina ha intentado sistematizar las conductas de acoso en función de la gravedad o intensidad de la acción siendo estas:

- a) Requerimientos de favores sexuales, acompañado de promesas explícitas o implícitas de trato preferencial o de amenazas en caso de no acceder a dicho requerimiento (chantaje sexual);
- b) Contacto físico de carácter sexual, acompañado o no de comentarios o gestos ofensivos, sin empleo de fuerza o intimidación;
- c) Invitaciones impúdicas o comprometedoras o uso de material pornográfico en el centro del trabajo;

- d) Bromas o chistes sobre sexo, abuso del lenguaje, comentarios sexuales sobre la apariencia, el aspecto o con observaciones desagradables” (p. 16).

En síntesis, uno de los derechos que puede considerarse como vulnerado en la relación laboral donde se manifiesta la conducta del acoso es la estabilidad laboral, al ser este mecanismo una herramienta que busca la deserción voluntaria de la mujer de su lugar de trabajo, a más de los derechos establecidos en los convenios e instrumentos internacionales analizados en este trabajo.

De la normativa citada no cabe duda que el respeto a la honra, su dignidad, su integridad física, moral, sexual y psicológica están comprometidas con los actos de acoso, en sus distintas manifestaciones que sufre en su lugar de trabajo, por esta razón el Estado debe adoptar medidas más contundentes para prevenir y evitar esta conducta que lesiona la integridad personal de las mujeres.

### **Resultados y discusión**

Conforme con el desarrollo que antecede se reconoce que la violencia de género es de relevancia mundial, a causa del alarmante número de cifras de mujeres que a diario se ven sometidas a distintas formas de maltratos, en los diferentes ámbitos de la vida cotidiana, pero que en la actualidad ha tomado mayor relevancia en el campo laboral, toda vez que con el pasar de los años se ha podido identificar el traslado de la violencia del campo doméstico al de la violencia de género en el ámbito de su relación laboral.

Se observa una transportación de ese tipo de violencia que a menudo transcurría en el campo familiar a otros campos de la vida social de la mujer incluyendo el trabajo, el cual genera situaciones de desigualdad y discriminación por género.

Cada uno de los instrumentos internacionales que regulan estas acciones, y particularmente la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer "Convención de Belem Do Para",

propician una intervención efectiva para desterrar aquellas conductas que le causen muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, las cuales deben tener lugar tanto en el ámbito público como en el privado, evitando que este problema, que ha sido designado como un hecho que afecta la salud pública siga manifestándose.

De acuerdo al análisis realizado de la legislación comparada, existe coincidencia de la afectación hacia la mujer en su relación de trabajo, empero, se reconoce la existencia de base de datos estadísticos que expongan la realidad de estos hechos, lo cual ocurre también en Ecuador, donde no se ha podido evidenciar con rigor científico la prevalencia de estas conductas que afectan a las mujeres trabajadoras.

Como se ha registrado, tan sólo se cuenta con datos generales no oficiales, que impiden la toma de decisiones necesarias para erradicar estas conductas, en consecuencia y a partir de este trabajo se recomienda profundizar esta realidad que se constituye un problema social y de salud pública, a fin de establecer el grado de afectación que sufre la mujer por su condición de género.

Estos modos generalizados de violencia física, psicológica, sexual, entre otras, se han ido adecuando y consolidando en el tiempo, y en algunos países de la región se asumen con naturalidad, es decir, que no es nada extraño y ajeno a estas realidades el constante abuso y sometimiento que el hombre da a la mujer, al extremo de verse aceptado ese tipo de convivencia y trato. Por esto, dichas prácticas se tornan cotidianas en el ámbito laboral, donde a pesar de que existe una amplia legislación para su protección, el acoso o mobbing se perfila como una figura asfixiante de inestabilidad laboral de las mujeres, por esta razón es imperativo delinear con exactitud un conjunto de normas de procedimiento y prevención que terminen por cristalizar el mandato constitucional de defensa de los derechos humanos de las personas que sufren violencia.

### **Conclusiones**

El acoso laboral es una conducta que afecta generalmente a grupos que primitivamente han venido siendo objeto de desigualdad, tanto en el campo social como familiar, transportándose de un tiempo para acá a la esfera laboral, en la que se han visto comprometido los derechos de las mujeres

La dificultad de las acciones que propician la protección de las mujeres en Ecuador no se circunscribe a las leyes, sino, al hecho de aquellos impedimentos en su efectivo ejercicio. En este caso, la mujer, ha encontrado muchos obstáculos para el desarrollo normal de sus actividades laborales y para lograr la estabilidad en su labor, producto de conductas habituales ejercidas por el empleador.

Uno de los hallazgos más prominentes en los estudios que se han realizados, es que las prácticas discriminatorias reflejadas en el acoso laboral producen efectos psicológicos de marginación y deterioro de la autoestima, lo que ocasiona en las mujeres víctimas el temor de denunciar estos hechos.

A pesar de las actuales reformas introducidas al Código del Trabajo, no existe normativa específica que indique el procedimiento a seguir para lograr la verdadera prevención y protección del acoso laboral a la mujer, lo que la convierte en blanco fácil para el empleador. Frente a esto se requiere de acciones contundentes que impidan que los actos de acoso queden en la impunidad, por miedo o temor, ante la falta de garantías de las mujeres para denunciar.

Siendo el acoso laboral una grave patología en el ámbito organizacional, se requieren de campañas y normativa interna de empresas tanto en el sector público como en el sector privado, que incluyan acciones tendientes a erradicar estas acciones en contra del trabajo que repercute en su salud ocupacional y por ende en la estabilidad laboral.

Finalmente, una problemática que debe solventarse a corto plazo, es la inexistencia en el país de datos estadísticos actuales diferenciados, que establezcan con certeza la realidad del acoso en la esfera laboral y determine

el grado de afectación por razón de género de estas conductas que denigran a la mujer, procurando dar respuestas efectivas y eficaces a esta problemática.

#### Referencias bibliográficas

- Aldrete, M; Pando, M; Aranda, C; y Torres, T. (2006). Acoso psicológico en el trabajo: ¿Un problema de género? Enseñanza e investigación en psicología, 11(1), pp. 53-63.
- American Psychiatric Publishing (2014). Guía de consulta de los criterios diagnósticos del DSM 5. Arlington. Obtenido de: <http://www.eafit.edu.co/ninos/reddelaspreguntas/Documents/dsm-v-guia-consulta-manual-diagnostico-estadistico-trastornos-mentales.pdf>
- Asamblea de Naciones Unidas (1992). Recomendación No.19 de Naciones Unidas sobre Violencia contra las Mujeres. Recomendaciones Generales adoptadas por el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. Obtenido de: <https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/recomm-sp.htm>.
- Asamblea General (23 de Febrero de 1994). ACNUR ORG. Obtenido de: <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2002/1286.pdf?file=fileadmin/Documentos/BDL/2002/1286>
- Asamblea General de Naciones Unidas (1967). Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. Asamblea General de la Organización de Naciones Unidas. Resolución 2263 (XXII), 07 de noviembre de 1967.
- Asamblea General de Naciones Unidas (1995). Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer. Resolución 48/104 del 20 de diciembre de 1993. Obtenido de: <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/declaration-elimination-violence-against-women>.

- Asamblea Legislativa de la República de El Salvador (2011). Decreto N° 520. Obtenido de: [https://oig.cepal.org/sites/default/files/2011\\_decreto520\\_elsvd.pdf](https://oig.cepal.org/sites/default/files/2011_decreto520_elsvd.pdf)
- Asamblea Nacional Constituyente de la República del Ecuador (2008). Constitución de la República del Ecuador. Montecristi: Ediciones Legales.
- Asamblea Nacional de la República del Ecuador (1995). Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer "Convención de Belem Do Para". Codificación 1258. Registro Oficial Suplemento 153 de 25 de noviembre de 2005. Última modificación: 15-jun.-1995
- Asamblea Nacional de la República del Ecuador (2017). Ley Orgánica Reformativa a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo. Quito: Suplemento Oficial N° 116.
- Asamblea Nacional de la República del Ecuador (2022). Código del Trabajo. Ecuador: Lexis.
- Cervantes Benavides, L., Landin Olivares, E., Aguiñaga Rincón, E., Álvares Santos, J., & Medina Ventura, L. (2011). Investigación sobre "Las consecuencias del acoso laboral (mobbing) en las empresas maquiladoras de Aguascalientes con mano de obra femenina. Obtenido de [http://cedoc.inmujeres.gob.mx/ftpg/Aguascalientes/ags\\_meta8\\_2011.pdf](http://cedoc.inmujeres.gob.mx/ftpg/Aguascalientes/ags_meta8_2011.pdf)
- El Telégrafo (4 de Octubre de 2017). Acoso Laboral. El Telégrafo. Obtenido de Redacción Social: <http://www.eltelegrafo.com.ec/noticias/sociedad/4/acoso-laboral-en-el-pais-se-refleja-en-347-denuncias>
- Giraldo, J. (2005). Perspectiva del acoso laboral en el contexto colombiano. Colombia: Corporación Universitaria Iberoamericana.
- Jovel, R., Bueso, S. H., & Mejía, K. (2006). Discriminación de género y derechos laborales de las mujeres. Honduras: FUNDAPEM.

- Naciones Unidas (2014). Los Derechos de la mujer son derechos humanos. Obtenido de [http://www.ohchr.org/Documents/Publications/HR-PUB-14-2\\_SP.pdf](http://www.ohchr.org/Documents/Publications/HR-PUB-14-2_SP.pdf)
- Organización de los Estados Americanos (1993). Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer "Convención de Belem Do Para". Obtenido de: [https://www.oas.org/dil/esp/convencion\\_belem\\_do\\_para.pdf](https://www.oas.org/dil/esp/convencion_belem_do_para.pdf). Obtenido de [https://www.oas.org/dil/esp/convencion\\_belem\\_do\\_para.pdf](https://www.oas.org/dil/esp/convencion_belem_do_para.pdf).
- Organización Internacional del Trabajo (2000). Promover la igualdad entre mujeres y hombres en el trabajo: una cuestión de principios. Obtenido de Acoso Laboral hacia las mujeres: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san\\_jose/documents/publication/wcms\\_220029.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_220029.pdf)
- Organización Internacional del Trabajo (31 de 07 de 2012). Natlex. Base de datos sobre legislación nacional del trabajo, la seguridad social y los derechos. Obtenido de Ley No. 20607 que modifica el Código del Trabajo: [http://ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p\\_lang=es&p\\_isn=91062&p\\_country=CHL&p\\_count=730](http://ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=es&p_isn=91062&p_country=CHL&p_count=730)
- Peralta, M. C. (18 de Agosto de 2004). El acoso laboral "mobbing", perspectiva psicológica. Obtenido de: <http://www.scielo.org.co/pdf/res/n18/n18a12.pdf>
- Pérez del Río, T. (2007). La Violencia de Género en el Trabajo: El Acoso Sexual y el Acoso Moral por Razón de Género. España: Universidad de Cádiz.
- Pérez del Río, T. (2013). La violencia de género en el empleo como violación del derecho a la integridad física y psíquica y su prevención. La función de los interlocutores sociales. Cádiz: Universidad de Cadiz. Obtenido de: <file:///C:/Users/COMPUT~1/AppData/Local/Temp/Dialnet->

[LaViolenciaDeGeneroEnElEmpleoComoViolacionDelDerec-4259991.pdf](#)

Piñuel, I. (12 de Mayo de 2008). Mobbing: el estado de la cuestión. Obtenido de: <http://www.acosopsicologico.com/libros.html>

Publishing, A. P. (2015). Guía de consulta de los criterios diagnósticos del DSM 5. Estados Unidos. Obtenido de: <http://www.eafit.edu.co/ninos/reddelaspreguntas/Documents/dsm-v-guia-consulta-manual-diagnostico-estadistico-trastornos-mentales.pdf>

Rosales, J., & Barredo, D. (2013). Mujeres ecuatorianas: Acoso y discriminación en los medios de comunicación de Quito. COMHUMANITA Revista Científica de Comunicación., 1.

Serrano, D. (14 de marzo de 2018). El Comercio. 41 denuncias de acoso laboral se han registrado en 4 meses, p. 1. Obtenido de: <https://www.elcomercio.com/actualidad/denuncias-acoso-laboral-ecuador-codigodeltrabajo.html>

Ugarte, J. L. (Diciembre de 2012). Acoso Laboral entre el Derecho y la Psicología. Obtenido de Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso. N° 39. Obtenido de: [http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S071868512012000200008](http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S071868512012000200008)