



El acoso a la mujer frente al principio constitucional de igualdad

Harassment of women against the constitutional principle of equality

Assédio das mulheres contra o princípio constitucional da igualdade

Ángel S. Barrios-Miranda ^I
angel.barrion@ug.edu.ec

Leonor Narcisa de Jesús Murillo-Sevillano ^{II}
estudioleonormurillo@yahoo.com.mx

Recibido: 30 de enero de 2017 * **Corregido:** 2 de febrero de 2017 * **Aceptado:** 1 mayo de 2017

- ^I. Especialista en Ciencias Penales y Criminológicas; Especialista en Ciencias Penales y Criminológicas; Licenciado en Educación Física; Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador, Universidad de Guayaquil, Ecuador
- ^{II}. Magister en Derechos Fundamentales y Justicia Constitucional; Especialista en Procedimientos Constitucionales; Diploma Superior en Derecho Constitucional y Derechos Fundamentales; Especialista en Derecho del Trabajo; Especialista en Arbitraje y Mediación; Magister en Derecho de Familia mención en Mediación Familiar; Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador; Doctora en Jurisprudencia, Universidad de Guayaquil, Ecuador.

Resumen.

El acoso afecta a la mujer en diversas esferas en las que se desenvuelve, ya que las aparentes acciones normales que recibe van logrando minar su salud física y emocional. Es necesario, puntualizar que: no se trata de cualquier acoso sino de aquel que recae sobre la mujer en el campo laboral. El mismo que constituye: “la acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, una persona o un grupo de personas hiere a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta” (OIT 2000), el objetivo general del estudio consiste en argumentar una propuesta de lege ferenda (reforma) al Código del Trabajo, para adecuarlo a los principios constitucionales de igualdad de derechos y la prohibición de acoso de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo. Para lo cual se hizo uso de métodos de investigación científica de análisis-síntesis, deductivo-inductivo, comparación, exegético-analítico y la técnica de investigación refiere al análisis documental, entrevistas. Esta investigación se desarrolla considerando la doctrina, la normativa constitucional, internacional y legal, lo que permite realizar una propuesta de reforma al Código del Trabajo que incorpore la prohibición de acoso contra la mujer que afecte su trabajo.

Palabras Clave: Acoso; mujer; derechos; igualdad; no discriminación.

Abstract.

Harassment affects women in various areas in which it operates, and that the apparent receiving normal actions are achieving undermine their physical and emotional health. It is necessary to point out that: not about any harassment but his that falls on women in the workplace. It constitutes "the verbal or psychological action of systematic, repeated or persistent nature by which, in the workplace or in connection with work, a person or a group of people injures a victim, humiliates, offends or intimidates" (OIT 2000), the overall objective of the study is to argue a proposal for lege ferenda (reform) to the Labour Code, to adapt to the constitutional principles of equal rights and prohibition of harassment of any kind, whether direct or indirectly affecting women at work. For which use was made of scientific research methods analysis-synthesis, deductive-inductive, comparison, exegetical-analytical and research technique refers to the documentary analysis, interviews. This research is developed considering the doctrine, constitutional, international and legal regulations, allowing for a proposed amendment to the Labour Code to incorporate the prohibition of harassment against women affects their work.

Keywords: Harassment; women's; rights; equality; no discrimination.

Resumo.

O assédio afeta as mulheres nas várias áreas em que atua, e que o aparente recebimento de ações normais está atingindo minar sua saúde física e emocional. É necessário salientar que: não sobre qualquer assédio, mas seu que cai sobre as mulheres no local de trabalho. Constitui "a ação verbal ou psicológica de natureza sistemática, repetida ou persistente pela qual, no local de trabalho ou em conexão com o trabalho, uma pessoa ou um grupo de pessoas lesa uma vítima, humilha, ofende ou intimida" (OIT 2000) O objetivo geral do estudo é argumentar uma proposta de lege ferenda (reforma) ao Código do Trabalho, para se adaptar aos princípios constitucionais de igualdade de direitos e proibição de assédio de qualquer tipo, direta ou indiretamente afetando as mulheres no trabalho. Para o qual foi feito uso de métodos de pesquisa científica análise-síntese, dedutivo-indutivo, comparação, exegetical-analítica e técnica de pesquisa refere-se à análise documental, entrevistas. Esta pesquisa é desenvolvida considerando a doutrina, constitucional, regulamentos internacionais e legais, permitindo uma proposta de alteração do Código do Trabalho para incorporar a proibição de assédio contra as mulheres afeta seu trabalho.

Palavras chave: Assédio; mulheres; direitos; igualdade; sem discriminação.

Introducción.

Esta investigación describe la importancia la prohibición de acoso contra la mujer en el trabajo para mejorar las relaciones laborales en estricto cumplimiento del principio constitucional de igualdad y no discriminación, ya que en la normativa orgánica laboral no cuenta con esta protección. El surgimiento de las empresas transnacionales inevitablemente hace patente diferencias de trato hacia las mujeres, en las nacionales y locales se han marcado con mayor o menor grado. El sistema normativo constitucional ha evolucionado impregnado del principio de igualdad de derechos, con el propósito de atenuar esas diferencias en contra de la mujer, aunque aún persisten y la vigente desde 2008 se incluye además la prohibición de acoso en contra de la mujer. (Álvarez Orozco & Naranjo Velasco, 2008) (Treviño Ghioldi, 2007)

El principio de igualdad y no discriminación aparece en la normativa internacional a través de diversos instrumentos de las Naciones Unidas, y la Organización Internacional del Trabajo se ha interesado de regular este principio a través de diversos convenios para mejorar las condiciones de trabajo de los trabajadores en general. Regulaciones que no son sufrientes, y la mujer ha tenido que luchar arduamente, ejemplo de ello fueron las “mujeres trabajadoras de la Fábrica Textilera Cooton” (Murillo, Gómez, & Vera, 2009) agredidas innecesariamente por la policía por su lucha de mejorar sus condiciones de trabajo, para conseguir que se dicte normativa internacional para proteger sus derechos, aunque la misma no ha sido suficiente en el entorno laboral, ya que es discriminada y acosada. (Palacios Sanabria, 2012) (Vargas Parra, 2015)

El acoso laboral constituye sin lugar a dudas, una forma de violencia que afecta a las mujeres, quienes son el objeto central del ataque en el lugar donde se desenvuelve y sus efectos son devastadores, tanto en el acceso al empleo como en la permanencia en el trabajo, ya que la colocan

El acoso a la mujer frente al principio constitucional de igualdad

fuera de él o en condiciones de inferioridad a sus compañeros, que van minando su salud y puede, en casos extremos provocar su muerte, es de primordial importancia, destacar, que el acoso laboral se diferencia de otras formas de violencia contra la mujer, como la violencia doméstica, el acoso laboral está propiciado en el entorno laboral con el propósito de colar fuera del trabajo a la mujer, y comúnmente es aquella que tiene mejor perfil profesional. Más desarrolladas sus capacidades laborales mucho más eficaz y eficiente. (Escartín-Solanelles, Arrieta-Salas, & Rodríguez-Carballeira, 2010)

Frente a este panorama que contrasta con el principio de igualdad y no discriminación se convoca a la celebración del I Congreso Iberoamericano sobre Acoso Laboral e Institucional, del 6 al 8 de julio de 2011, en México (Escuela Nacional de Antropología e Historia, 2010). El II Congreso Iberoamericano sobre Acoso Laboral e Institucional “Dignidad, compromiso y solidaridad: hacia la erradicación de todo tipo de violencia laboral” y “I Jornada Nacional de Salud y DDHH “Derechos y determinantes de la Salud” en Buenos Aires: 24-29 agosto de 2013 (II Congreso Iberoamericano sobre acoso Lboral e institucional, 2013). El III Congreso Iberoamericano sobre Acoso Laboral e Institucional y IV Seminario Catarinense para la Prevención del Acoso en el Trabajo, en Brasil: 8-11 de octubre de 2015 "Dignidad, derechos humanos y solidaridad: rumbo a la transformación social" (Centro de Eventos de Universidad Federal de Santa Catarina , 2015).

Ecuador será la sede del IV Congreso Iberoamericano sobre Acoso Laboral e Institucional, en la ciudad de Quito, en el 2017, establecido por la Red Iberoamericana por la Dignidad en el Trabajo y en las Organizaciones, creada en la celebración del primer congreso, lo que permitirá la intervención de las Universidades y grupos sociales en defensa de la reivindicación de los derechos laborales a favor de la mujer trabajadora, acosada indebidamente en un Estado constitucional de

derechos y justicia, social, democrático que respeta los derechos humanos propugna el buen vivir o sumak kawsay de todos sus habitantes.

La presente investigación pretende argumentar una propuesta de lege ferenda (reforma) al Código del Trabajo para adecuarlo a los principios constitucionales de igualdad de derechos y la prohibición de acoso de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo.

Materiales y métodos.

Esta investigación es cualitativa, contribuyó a entender el problema social del acoso laboral contra la mujer posibilitando el uso de métodos empíricos, toda vez, que se realizó la selección de la información, a través de la observación en las unidades judiciales de las actuaciones de los operadores de justicia, profesionales del derecho, mujeres usuarias y se consultó sus criterios. Súmese a esto que según el avance de la investigación realizada, se hizo uso de los diversos métodos teóricos y las técnicas aplicables a los mismos.

Métodos

Análisis y Síntesis, en aplicación a este método se procedió a la revisión de ponencias, libros y manuales de normativa nacional e internacional relacionados al Derecho Constitucional y Laboral, en especial al principio de igualdad y acoso laboral contra la mujer. Lo que sirvió para extraer las ideas fundamentales y criterios personales, coincidentes o no con los de esta autora y sistematizar el surgimiento y aplicación del principio de igualdad así como lo concerniente al acoso laboral contra las mujeres.

Deductivo-Inductivo, este método permitió valorar los criterios así como las ideas que se extrajeron, para llegar a las conclusiones de la presente investigación del acoso que afecta a la mujer en el acceso y permanencia en el empleo y la posible solución a través de una reforma al Código del Trabajo (H. CONGRESO NACIONAL, 2005).

Comparación, por este método se obtuvo referencias de los instrumentos internacionales relativos al principio de igualdad y del acoso contra la mujer que afecte su trabajo, lo que sirvió para extraer aquellos aspectos que servirán para una posible aplicación en la realidad nacional, ante la falta de normativa orgánica que la proteja y permita accionar su cumplimiento sin desmerecer la normativa constitucional.

Exegético-analítico: por el que se logró advertir las falencias y beneficios de la normativa vigente con el propósito de formular los lineamientos de una reforma al Código del Trabajo que incorpora la prohibición acoso laboral contra la mujer trabajadora.

Técnicas

La documental, lo que permitió la recopilación para enunciar las teorías que sustentan la presente investigación en el marco teórico.

De campo, a través de la observación, se pudo estar en contacto con el objeto de estudio y la recolección de testimonios, en la búsqueda de la verdad objetiva se hizo uso de la encuesta y observación.

El fichaje, se implementó para procesar los datos escuchados y leídos.

El acoso a la mujer frente al principio constitucional de igualdad

La encuesta, se realizó a los usuarios internos y externos de juzgados para conocer cuáles son las expectativas de esta investigación y su nivel de aceptación de una propuesta de reforma al Código del Trabajo.

Para la realización de las técnicas elegidas, se utilizó cuestionarios y fichas de observación.

Premisa

Con una reforma al Código del Trabajo, que aplique la prohibición de acoso, se logrará mejorar de las relaciones laborales de las mujeres trabajadoras, y se evitará que se produzca la renuncia o el abandono al trabajo.

Universo y muestra

| COMPOSICION | MUESTRA |
|---|---------|
| Jueza/juez de lo laboral/constitucional de Guayaquil | 2 |
| Abogadas/os en el libre ejercicio en la ciudad de Guayaquil | 30 |
| Usuaris/os de las Unidades de Trabajo en la ciudad de Guayaquil | 60 |
| TOTAL | 92 |

Resultados.

Antecedentes de la unidad de análisis o población

El acoso laboral contra la mujer es recurrente y es necesario para la investigación determinar si existe o no procesos terminados o en trámite relacionados al mismo, se asistió a las Unidades de Trabajo de Guayaquil, para observar la actuación de los operadores de justicia, entablando un dialogo ético sobre el tema. En consecuencia población de muestra estuvo compuesta por una jueza

El acoso a la mujer frente al principio constitucional de igualdad

y un juez laboral - constitucional, treinta profesionales del derecho (Abogadas y Abogados) sesenta usuarios, que aluden a mujeres y hombres involucrados en los procesos, sumando un total de 92 personas fueron entrevistadas, cuyas opiniones coadyuvan a los fundamentos para la elaboración de este informe.

Diagnostico o estudio de campo

Se realizó el diagnóstico de la existencia del acoso laboral contra la mujer mediante la aplicación de los instrumentos metodológicos anunciados, relativos a un cuestionario de preguntas, durante la entrevista que se ejecutó. El estudio de campo permitió determinar que no existen causas en proceso o terminadas de índole laboral o constitucional, con relación al acoso laboral en contra de la mujer. Lo que da cuenta, que la normativa constitucional relativa al principio de igualdad y no discriminación así como la prohibición de acoso o acto de violencia que afecta a las mujeres en el trabajo, implementado en la Constitución (2008), queda como una mera protección constitucional, por lo que es necesario implementar una reforma legal laboral.

Bibliografía.

- Álvarez Orozco, R., & Naranjo Velasco, K. (2008). Violencia contra las mujeres: Historias no contadas. *Reflexión Política*, 10(20), 226-234.
- Centro de Eventos de Universidad Federal de Santa Catarina . (8-11 de octubre de 2015). *III Congreso Iberoamericano sobre Acoso Laboral e Institucional*. Obtenido de "Dignidad, derechos humanos y solidaridad: rumbo a la transformación social": <http://congresoiberoamericanoacosolaboral.blogspot.com/p/convocatoria.html>
- Escartín-Solanelles, J., Arrieta-Salas, C., & Rodríguez-Carballeira, Á. (2010). "Mobbing" o acoso laboral: revisión de los principales aspectos teórico-metodológicos que dificultan su estudio. *Actualidades en Psicología*, 24(110), 1-19.
- Escuela Nacional de Antropología e Historia. (2010). I Congreso Iberoamericano sobre Acoso Laboral e Institucional. *La Red del Programa de Mejoramiento del Profesorado (PROMEP)*. México: UNAM.
- H. Congreso Nacional. (2005). *Código del trabajo*. Quito: Registro Oficial.

El acoso a la mujer frente al principio constitucional de igualdad

- II Congreso Iberoamericano sobre acoso Laboral e institucional. (2013). Jornada Nacional de Salud y DDHH. *Dignidad comprimiso y solidaridad: Hacia la erradicacion de todo tipo de violencia laboral*. Buenos Aires.
- Murillo, L., Gómez, M., & Vera, M. (4 de Diciembre de 2009). *La discriminación de la mujer en el trabajo y el principio constitucional de igualdad ante la ley*. Tesina - Diplomado en Derechos Fundamentales y Derecho Constitucional, Universidad de Guayaquil, Guayaquil.
- Palacios Sanabria, M. (2012). La aplicación del principio de igualdad y no discriminación a los trabajadores migratorios. *Civilizar. Ciencias Sociales y Humanas*, 12(22), 77-92.
- Treviño Ghioldi, S. (2007). Discriminación por maternidad en el empleo y acoso sexual. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 4(jun), 175-201.
- Vargas Parra, J. (2015). Observancia del principio de igualdad y no discriminación en el programa Más Familias. *Reflexión Política*, 17(33), 94-107.