

UNIDAD JUDICIAL PENAL CON SEDE EN LA PARROQUIA QUITUMBE

El Centro de Apoyo y Protección de los Derechos Humanos, SURKUNA, dentro del proceso No. 17297-2022-01257, comparecemos ante usted amparadas en el artículo 12 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, y presentamos el presente *Amicus Curiae*.

El propósito de este Amicus, es aportar diversos criterios que deben ser considerados para mejor resolver tomando en consideración la violencia contra las mujeres en el espacio laboral.

Antecedentes del caso

La señora Ing. Gabriela Fernanda Trujillo Chulango, servidora pública de la Defensoría del Pueblo, el 12 de noviembre de 2021 presentó una solicitud de medidas administrativas inmediatas de protección a la Junta Metropolitana de Protección de los Derechos de las Mujeres y las Personas Adultas Mayores por actos de violencia reiterados por parte del señor Marco Roberto Quichimbo Collaguazo.

Asimismo, 16 de noviembre de 2021, presentó la denuncia por violencia laboral en contra de Marco Quichimbo y solicitó que se active el Protocolo de Prevención y Atención de Casos de Discriminación, Acoso laboral y toda forma de Violencia contra la Mujer en los Espacios de Trabajo emitido por el Ministerio de Trabajo, en contra del mismo funcionario.

Los actos de violencia estarían basados en que desde el año 2019 y en reiteradas ocasiones el funcionario Marco Roberto Quichimbo Collaguazo, habría acosado laboralmente y violentado a la señora Gabriela Fernanda Trujillo Chulango por razones de género.

Así en varias ocasiones le gritó en el ámbito laboral, sugirió que la señora Trujillo tenía amante dentro de la institución, le dijo afirmaciones como *“tú tienes que decidir entre ser mamá o ser una buena profesional, nadie te ha pedido que te llenes de hijos, a mí no me sirves(...)”* generando un ambiente hostil. Estos actos fueron denunciados mediante los mecanismos indicados, sin embargo por parte de la Defensoría del Pueblo no se ha garantizado los derechos de la señora Trujillo, razón por la cual ha interpuesto esta acción.

Análisis de la violación al derecho a una vida libre de violencia sufrido por la señora Gabriela Trujillo con enfoque de género.

1. Derecho a una vida libre de violencia en el ámbito laboral con enfoque de género.

1.1. El acoso laboral como una forma de violencia.

El artículo 66 de la Constitución (CRE), en su numeral 3, reconoce el derecho a la integridad personal, misma que incluye el derecho a una vida libre de violencia tanto en el ámbito público como privado, estableciendo de manera particular que el Estado adoptará las medidas necesarias para prevenir, eliminar y sancionar toda forma de violencia en especial la ejercida en contra de mujeres y otros grupos en condiciones de vulnerabilidad.

La Corte Constitucional, en el caso No. 986-19-JP/21, reconoce al acoso laboral, como una forma de violencia que estructura una relación social, contra personas trabajadoras. Este acoso atenta contra la dignidad humana y es, actual o potencialmente lesivo, de los derechos de la persona. Esta violencia se ejerce de forma reiterada en el lugar de trabajo o en cualquier momento entre los sujetos de la relación y trae como resultado el menoscabo, maltrato o humillación de la persona afectada¹.

Por su parte, la Organización Mundial de la Salud (OMS), ha indicado que el acoso laboral es una forma de violencia donde el abuso del empleador conduce a la victimización del trabajador, y puede producir serias consecuencias negativas sobre la calidad de vida y salud del individuo.²

En el mismo sentido, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) adoptó el Convenio 190 sobre Violencia y Acoso en el mundo del trabajo, instrumento ratificado por el Ecuador el 19 de mayo de 2021. Este instrumento no sólo que reconoce la violencia en el ámbito laboral, sino que indica que la misma puede constituir una violación a los derechos humanos y constituye una amenaza para la igualdad de oportunidades³.

¹ Corte Constitucional. Sentencia No. 986-19-JP/21. Disponible: https://www.fielweb.com/App_Themes/InformacionInteres/896-19-jp.pdf

² OMS, Sensibilizando sobre el acoso psicológico en el trabajo. Disponible: <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/42660/9243590529.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

³ OIT, Convenio sobre la violencia y el acoso N.190. adoptado el 21 de junio de 2019 y en vigor dese el 25 de junio de 2021.

Bajo la normativa y jurisprudencia expuesta, queda evidenciado de forma clara y concisa que el acoso laboral constituye una forma de violencia que atenta a los derechos humanos de las personas.

1.2. El acoso laboral como una forma desproporcionada de violencia contra la mujer

Por otra parte, la violencia en el ámbito laboral afecta de manera desproporcionada a las mujeres. En general la violencia contra las mujeres es un fenómeno estructural que afecta al 65% de la población, es decir, alrededor de 7 mujeres sufre violencia a nivel nacional, y de ellas el 20,1%, experimenta esta violencia en el ámbito laboral. La violencia psicológica con un 17% es la más grave⁴ y curiosamente, la sufren con mayor predominancia las mujeres de la provincia de Pichincha, con educación superior y en edad reproductiva.⁵

Esta violencia en el ámbito laboral afecta de manera desproporcionada a las mujeres por su género. El Comité para la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres (Comité CEDAW) especifica que el género se refiere a *“las identidades, las funciones y los atributos construidos socialmente de la mujer y el hombre y al significado social y cultural que la sociedad atribuye a esas diferencias biológicas, lo que da lugar a relaciones jerárquicas entre hombres y mujeres y a la distribución de facultades y derechos en favor del hombre y en detrimento de la mujer”*⁶.

La violencia de género contra las mujeres se trata de una manifestación de las relaciones de poder que son generadas hacia las mujeres y niñas por el hecho de serlo en sociedades patriarcales. Uno de los elementos que reproduce la discriminación estructural contra mujeres y niñas es la existencia de estereotipos de género en la sociedad y las instituciones estatales.

Los roles y estereotipos de género constituyen prejuicios generalizados sobre las características que poseen o deberían poseer los hombres y mujeres. Éstos, permiten encasillar a las personas y limitar su capacidad y facultad para tomar decisiones, desarrollar

⁴ INEC. Encuesta Nacional sobre Relaciones Familiares y Violencia de género contra las Mujeres. Disponible: <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/violencia-de-genero/>

⁵ El 24 % de las mujeres que vive violencia laboral pertenece al sector con educación superior, y el 22,3% se encuentra en edad reproductiva, entre los 30 y 44 años. Ibid.

⁶ Comité CEDAW: Recomendación general nº 28 relativa al artículo 2 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, [CEDAW/C/GC/28], 2010, párr. 5.

actividades laborales, realizar una carrera profesional, ejercer sus derechos sexuales y reproductivos, etc. Es decir, los estereotipos de género condicionan y alteran el proyecto de vida de los hombres y mujeres y pueden conllevar situaciones de discriminación y violencia por razones de género.⁷

Al respecto, la Corte Constitucional en el caso No. 0734-13-EP, que es:

“evidente la clara situación de desventaja de hecho con que se encuentran las mujeres en el ámbito laboral ensamblada precisamente a aspectos vinculados a su sexo biológico o a sus roles sociales que se concreta en una menor incorporación al mercado del trabajo, y una vez incorporadas, unas peores condiciones de trabajo (...)”.

De igual manera la Corte en dicha sentencia es clara en indicar que en el empleo de estereotipos afectan a las mujeres de manera desproporcionada también en el ámbito laboral. Así, estereotipos atribuyendo características propias a la mujer como la intuición, la sensibilidad, la necesidad de protección, las (des) vinculan ciertas áreas profesionales. De igual manera los prejuicios en contra de las mujeres debido al “desequilibrio hormonal causado por la menstruación”, o sus tareas de cuidado y domésticas las hacen ver menos profesionales.

En esta línea, para la sociedad, la maternidad constituye uno de los roles y estereotipos fundamentales que deben cumplir las mujeres. Así, ellas deben llevar toda la carga del trabajo del hogar, sin perjuicio de la carga que implica de su trabajo remunerado. Este rol, hace que las mujeres no sólo tengan dobles y triples jornadas laborales, sino que se cuestione su desempeño en función de la maternidad y del número de hijos e hijas que hayan decidido tener, tal como en el caso en de la señora Trujillo, mismo que se analizará en el siguiente acápite.

⁷ Definición tomada de Fiscalía General del Estado (FGE): *Directrices para la aplicación del Modelo de Protocolo Latinoamericano de Investigación de las Muertes Violentas de Mujeres por Razones de Género (Femicidio/Feminicidio): Guías para investigaciones y solicitudes de medidas de reparación integral para casos de femicidios*, 2020; y ampliada a partir de las consideraciones de la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH). Para ello, revítese: Corte IDH, *Cuadernillo de jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos N°4: Derechos humanos y mujeres*, 2018. <https://www.corteidh.or.cr/sitios/libros/todos/docs/cuadernillo4.pdf>.

1.3. El caso de Gabriela Trujillo como una expresión de la violencia contra las mujeres en el ámbito laboral.

Con los argumentos expuestos, por un lado se colige que el caso de la servidora pública Gabriela Trujillo constituye un caso de acoso laboral debido a los insultos y al constante hostigamiento sufrido por parte de su superior. Estos hostigamientos, tal como lo indica la propia OMS, genera graves sufrimientos a la trabajadora, lo que acarrea consecuencias negativas para toda su vida laboral, familiar y en otras esferas.

Sin embargo, esta violencia vivida, se vincula además por su rol de género - el hecho de ser mujer-, ya su desempeño laboral es cuestionado según su vida personal en función de ser mujer. Así una forma de hostigamiento por el hecho de ser mujer, es sugerir que la servidora pública tiene relaciones extra matrimoniales dentro o fuera de la institución, aspecto perteneciente únicamente a la esfera personal y no laboral de la servidora.

También se le ha cuestionado su trabajo debido a la maternidad y el cuidado que ésta implica. Al realizar sus funciones debidamente autorizadas en modalidad de teletrabajo, la funcionaria fue desprestigiada por el cuidado de sus hijos señalando que por ello no tiene el tiempo necesario para realizar sus funciones administrativas. Aún más grave y atentario resulta que se cuestione la decisión de tener hijos, siendo este un derecho reproductivo fundamental reconocido en el artículo 66 numeral 10 de la CRE. Por ello resulta inadmisibles que cualquier colega o superior le indique que trabaje a su arbitraria disposición ya que *“nadie le ha pedido que te llenes de hijos”*.

Por otro lado, las vulneraciones sufridas por la señora Gabriela Trujillo no sólo que constituyen acoso laboral agravado por el hecho de ser mujer, sino que contradice de manera expresa el derecho al cuidado reconocido por el artículo 333 de la CRE y regulado por la sentencia No. 3-19-JP/20⁸ de la Corte Constitucional.

Cabe recordar que, a fin de garantizar el derecho al cuidado, la Corte ha establecido que el Estado, las empresas, entidades e instituciones estatales tienen obligaciones positivas de realizar acciones para asegurar el cuidado, como prestaciones monetarias, servicios, licencias

⁸ Corte Constitucional, Sentencia No. 3-19-JP/20, p. 22-30

y políticas de tiempo, dado que se necesita tiempo para cuidar, dinero para cuidar y/o servicios de cuidado. Es así que la señora Gabriela Trujillo no sólo que contaba con un permiso legal para ejercer su trabajo en modalidad de teletrabajo, sino que cumplía con un mandato fundamental para ejercer su responsabilidad de cuidado. Por ello, resulta inadmisibile que se cuestione dentro de la esfera laboral este derecho, considerando aún más que la institución en cuestión es aquella que presentó ante la Asamblea Nacional, el Proyecto de Ley Orgánica sobre Derecho al Cuidado en el ámbito laboral para mujeres o personas con capacidad reproductiva que se encuentren en periodo de embarazo, parto y puerperio, y lactancia o cuidado.

Petición

Por todo lo expuesto y de conformidad con el artículo 12 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, solicito a usted que el presente Amicus Curiae sea admitido al expediente y que, los argumentos presentados sean considerados al momento de resolver. Solicitamos ser escuchados en audiencia.

De ser necesario, las notificaciones las recibiremos en el casillero judicial N° 1540 de esta judicatura y en los siguientes correos electrónicos: surkuna.ec@gmail.com y mtirira.ec@gmail.com.

Firmo como abogada

Ab. Mayra Tirira Rubio.

Mat. 17-2013-1115

FIRMA

NOMBRE