

Universidad Andina Simón Bolívar

Sede Ecuador

Área de Derecho

Maestría de Investigación en Derecho

El acoso laboral dentro de la vida militar

José Gabriel Astaíza Pozo

Tutora: Elisa Verónica Lanas Medina

Quito, 2022



Cláusula de cesión de derecho de publicación de tesis

Yo, Astaíza Pozo José Gabriel, autor de la tesis intitulada “El acoso laboral dentro de la vida militar”, mediante el presente documento dejo constancia de que la obra es de mi exclusiva autoría y producción, que la he elaborado para cumplir con uno de los requisitos previos para la obtención del título de Magíster en Derecho en la Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador.

1. Cedo a la Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador, los derechos exclusivos de reproducción, comunicación pública, distribución y divulgación, durante 36 meses a partir de mi graduación, pudiendo por lo tanto la Universidad, utilizar y usar esta obra por cualquier medio conocido o por conocer, siempre y cuando no se lo haga para obtener beneficio económico. Esta autorización incluye la reproducción total o parcial en los formatos virtual, electrónico, digital, óptico, como usos en red local y en internet.
2. Declaro que en caso de presentarse cualquier reclamación de parte de terceros respecto de los derechos de autor/a de la obra antes referida, yo asumiré toda responsabilidad frente a terceros y a la Universidad.
3. En esta fecha entrego a la Secretaría General, el ejemplar respectivo y sus anexos en formato impreso y digital o electrónico.

13 de enero de 2022

Firma: _____

Resumen

El desarrollo de la presente tesis se encuentra enmarcada en que la línea que separa el cumplimiento de las órdenes emanadas de autoridad competente y el acoso o abuso por parte de superiores y pares en las instituciones castrenses en el mundo se ha mantenido imprecisa, en perjuicio del personal militar y civil que labora en dichas instituciones. Esta afirmación se aplica a Ecuador, y se analizará en los años comprendidos entre 2010-2016 y 2021. Lamentablemente, los casos de acoso no han sido judicializados, o no se han analizado y juzgado a fondo, ya que la población ni los percibe ni los conoce, no obstante que en algunos casos, estas acciones han motivado la separación de la vida militar de las víctimas, siendo tratados estos casos no por acoso, sino más bien por otra tipología. En este trabajo el acoso laboral en la vida militar es abordado a la luz del principio de igualdad y no discriminación; para ello analizaremos la normativa sobre el acoso laboral. Para luego poder examinar si se da un tratamiento normativo del acoso laboral al personal civil y militar. Para finalmente proporcionar lineamientos para un tratamiento del acoso laboral acorde con el principio de igualdad y no discriminación.

Palabras clave: acoso, personal militar, personal civil, laboral, igualdad, discriminación

Esta tesis va dedicada a Dios y a mis hijos Abigail y Nicolás Astaíza; que a pesar de las circunstancias que no me permiten verlos siempre los sentí junto a mi lado y eso proporcionó una fe más grande que un grano de mostaza; cuya fe es inspiradora, están dentro de mi mente y espíritu; jamás se rindan ante las circunstancias; los amo.

Agradecimientos

Agradezco a Dios, por darme la vida y la oportunidad de culminar esta tesis.

A mis padres y hermana José Efraín; Grace y Mery que, con sus sabios consejos y permanentes lecciones de vida, me demuestran que siempre habrá un mejor mañana.

A mis hijos Abigail y Nicolás, que sepan que son la fuente de inspiración para seguir estudiando.

A mi directora de tesis, doctora Elisa Lanas, por su tiempo y dedicación.

Tabla de contenidos

Cláusula de cesión de derecho de publicación de tesis	3
Resumen	5
Agradecimientos	9
Tabla de contenidos	11
Introducción.....	13
Capítulo primero Análisis del acoso laboral a partir del principio de igualdad y no discriminación previsto en la Constitución y en la legislación vigente.....	15
1.- El principio igualdad y no discriminación en la Constitución ecuatoriana.....	16
2. Acoso laboral: Antecedentes y definición.....	20
3. El acoso laboral como una forma de discriminación, prohibida por la Constitución ecuatoriana.....	24
Capítulo segundo Tratamiento en la normativa internacional como nacional del acoso laboral y comportamientos que podrían constituir acoso laboral en la fuerza militar ecuatoriana.....	35
1. Tratamiento del acoso laboral en la normativa internacional y nacional	35
2. El acoso laboral en la vida militar: Análisis crítico de sentencias.....	39
3. El acoso laboral contado por quienes lo vivieron.....	52
Capítulo tercero Lineamientos para tratar el acoso laboral	69
1. Lineamientos para tratar laboralmente al personal civil y militar que garanticen el principio de igualdad y no discriminación.....	69
Conclusiones.....	81
Bibliografía.....	83

Introducción

El acoso es una vulneración a los derechos que el individuo que la sufre soporta durante un tiempo (meses o años); en vista de ello es importante abordar este tipo de conceptos para poder afrontar el verdadero sentido de cómo se está tomado el acoso laboral en la vida militar; las diferentes interpretaciones que da un servidor militar al llamado acoso laboral; pues bien, hasta qué punto se debe entender que el acoso laboral se da en la vida militar.

Además, entendiendo que partimos de una historia patriarcal hegemónica donde se ha visto que el acoso laboral afecta especialmente a las mujeres, lo que se evidencia en las diferentes entrevistas y encuestas del presente trabajo es que tanto hombres como mujeres sufren de acoso laboral.

Este documento aportará a nivel académico e investigativo para así demostrar cómo identificar el acoso laboral dentro de las relaciones de los funcionarios civiles y militares, y así poder dar soluciones de cómo tratar laboralmente a todos estos actores.

Con este preámbulo, la problemática a investigar surge de la vida laboral militar, civil y su enfoque que trata de ocupaciones especiales, basadas en roles profesionales, entrenamiento y habilidades aplicadas en el campo del servicio, atendiendo al cumplimiento de las necesidades que cada fuerza requiere.

Y es que, dentro de este sistema, indudablemente, el ser humano, al igual que en cualquier otra labor, construye vínculos con sus superiores jerárquicos, compañeros y subalternos, estos pueden ser sanos; basados en la confianza, la solidaridad y el respeto; o por el contrario mantener una contraposición a estos valores que pueden causar modelajes de conducta y sufrimiento, dando sentido a la investigación que se plantea acerca de la existencia de acoso laboral dentro de la vida militar.

La pregunta central en el presente trabajo girará en torno a ¿cómo es abordado el acoso laboral en la actividad militar en Ecuador a la luz del principio de igualdad y no discriminación?

Para resolver la pregunta central al trabajo, se indagará primero en el marco normativo que aborda el acoso laboral a partir del principio de igualdad y no discriminación; examinaremos también el tratamiento que se da al acoso laboral en la actividad militar, para finalmente plantear lineamientos para un tratamiento del acoso laboral acorde con los principios señalados anteriormente, todo esto enmarcado en lo previsto en la Constitución ecuatoriana.

Los objetivos específicos planteados se delinearán en tres grandes capítulos los cuales abordarán lo siguiente:

En el primer capítulo se realiza el análisis del acoso laboral a partir del principio de igualdad y no discriminación en la Constitución ecuatoriana; en el cual desarrollaremos tres subtítulos que tendrán como propósitos: identificar el principio de igualdad, los antecedentes y definiciones; así como también identificar porqué el acoso laboral es una forma de discriminación prohibida por la Constitución, lo cual desarrollaremos con base en la normativa interna así como convenios internacionales.

En el segundo capítulo se aborda el tratamiento que se da a los miembros militares que sufren de acoso laboral en Ecuador a partir de tres subtítulos que analizan el tratamiento del acoso laboral en la normativa internacional y nacional; se realiza análisis críticos de sentencias dadas en Ecuador así como también se presentará la sistematización de entrevistas a servidores militares y civiles que se encuentran en el círculo laboral militar, los mismos que han sufrido acoso laboral; este capítulo cumplirá con el objetivo de entender cómo se da el acoso laboral en la vida militar.

En el tercer capítulo se plantea lineamientos para procurar un ambiente laboral libre de acoso laboral, tanto para el personal civil como militar, que esté enmarcado en garantizar el principio de igualdad y no discriminación, en base a toda doctrina desarrollada en la investigación de campo.

Capítulo primero

Análisis del acoso laboral a partir del principio de igualdad y no discriminación previsto en la Constitución y en la legislación vigente

El acoso laboral en la vida militar se ha ido abordando en Ecuador a partir de varias interpretaciones interinstitucionales, en donde no se ha podido establecer con claridad si este personal militar o civil que desempeña sus funciones laborales es acosado laboralmente o se trata de una excesiva disciplina militar.

En ese contexto, el presente capítulo desarrollará en primer lugar cuál es el marco teórico y normativo que protege a todas las personas de ser acosadas laboralmente, lo que incluye a quienes desempeñan sus actividades dentro de la institución militar en Ecuador. Este parámetro de análisis es el principio de igualdad y no discriminación.

La aproximación al principio de igualdad y no discriminación en la Constitución ecuatoriana nos permitirá realizar un acercamiento desde el derecho para ir identificando cual es el marco protector que cubre todas las relaciones laborales. Tanto en instituciones militares y policiales, que si bien tienen reglas disciplinarias especiales, por el tipo de actividades que ejecutan quienes son parte de las mismas, no por ello están exentas del cumplimiento de los principios constitucionales.

El estudio del subtema *acoso laboral como una forma de discriminación*, nos permitirá identificar cómo la protección contra la discriminación se encuentra articulada en el ámbito jurídico ecuatoriano, empezando por la propia Constitución, que se toma muy en serio la labor de enlistar las posibles categorías sospechosas.

Con esos antecedentes daremos armonía a nuestro primer capítulo que sin duda irá enfocándonos en cuál debe ser el enfoque a la hora de abordar el acoso laboral en la vida militar, que es abordarlo a la luz de los principios constitucionales antes mencionados y en ese contexto iremos avanzando en los capítulos para poder identificar por qué se naturaliza el acoso laboral en la vida militar.

1.- El principio igualdad y no discriminación en la Constitución ecuatoriana

Comenzaremos con el principio de igualdad que a breves rasgos debemos comprender, por el que todos debemos ser tratados de forma idéntica; pero para afirmar esto debemos partir de lo que menciona la naturaleza misma de la simetría cuando los estoicos manifiestan que: “vivir con arreglo a la naturaleza. *Entre la naturaleza y la naturaleza humana hay una adecuación moral fundamental [...]*”.¹

Una adecuación moral fundamental es decir la naturaleza racional del hombre con lo que llegamos a determinar la recta razón o la recta ratio, que sería llegar a un punto en común de todos los seres humanos; eso quiere decir que esta moral fundamental la llevaría a determinar que todos los seres humanos poseen una misma razón, la cual nos llevaría a tener un derecho en común, donde los romanos lo manifestaban claramente y lo hacían célebre con lo que manifestaban al decir el *ius gentium*.

Es decir, ya los romanos hablaban de una igualdad en común de los seres humanos y eso lo concatenaban con la recta razón de igualdad. “En Grecia, era democrática la *polis* en que la *ley era la misma para todos (isonomía)*, en que el ciudadano intervenía en los debates públicos (*isegoría*) y participaba en la dirección de la ciudad (*isocracia*)”.²

Empezamos a denotar que con la doctrina griega se encaminaban a una definición doctrinaria de igualdad que podemos mencionar como que la igualdad es para todos, beneficios iguales y equiparados para todos, y la ley debe ser igual para todos.

Ahora, frente a la recta razón dada a una igualdad solamente moralista se debe mirar más allá en una igualdad material, política, tributaria, social, incluso se ha hablado de una igualdad cristiana enfocada en que todos los seres humanos somos iguales ante Dios. Pero debemos llegar a comprender la esencia misma de una igualdad, aquella que te permite llegar a las mismas condiciones políticas, jurídicas, sociales, tributarias, de clases sociales, ese principio de igualdad va de la mano con toda la sociedad existente.

Explica Francisco Laporta: “Pero el enfoque es normativo en un sentido ulterior. Se ha dicho ya que la igualdad tiene que ver con normas sociales más que con hechos, y también que la igualdad es un principio o ‘directiva’ genérica concerniente a *cómo deben ser tratados los seres humanos*”;³ claro que la igualdad deviene a emitirse como un

¹ Karla Pérez Portilla, *Principio de igualdad: Alcances y perspectivas* (México: Universidad Nacional Autónoma de México, 2005), 21; énfasis añadido.

² *Ibid.*, 23; énfasis añadido.

³ Francisco Laporta, “El Principio de igualdad : Introducción a su análisis”, *Editorial Sistema, Madrid*, 1985, 1, http://cv.uoc.edu/mat/03_001/Laporta1.htm; énfasis añadido.

principio, ya que con este podemos empezar a tratar a todos los seres humanos por iguales en todo sentido y más enfocado en las normas sociales; entonces destacamos que no desestimamos que la igualdad se debe evidenciar en los hechos, es indudablemente que así lo debe cumplir la doctrina.

De lo mencionado se determina que los hombres son iguales; partimos este análisis de cuestionar la siguiente pregunta; ¿las características en común influyen para ser tratados diferentes?; y se menciona en la cita siguiente al decir que, “El deber de ‘tratar a los hombres igualmente’ no puede provenir del hecho de que tengan alguna característica en común, puesto que esto supondría derivar cómo ‘deben’ ser tratados a partir de cómo ‘son’, lo que es obviamente falaz”.⁴

Es frontalmente reconocido ese principio de igualdad, como ser tratado diferente por ser más grande o más pequeño esos rasgos no implicaría decir que son desiguales; los rasgos morales van más allá de características físicas, van sin dudar en la igualdad de ser un ser vivo.

También se debe analizar la doctrina de igualdad desde un punto lógico donde así se manifiesta: “Desde un punto de vista *lógico*, el concepto de *igualdad* significa la *coincidencia o equivalencia parcial entre diferentes entes*”.⁵

Denotando que la equivalencia parcial entre diferentes entes da una igualdad material donde podemos determinar que a pesar de ser diferentes esencias tendrían una coincidencia, una igualdad ya sea moral o como individuos que tienen los mismos derechos.

Si mantenemos una línea lógica del principio de igualdad debemos entender que podremos analizar desde tres características lógicas como lo son la diversidad de personas o situaciones, la relación que existe en estas y así como de comparación como lo entendemos. “La relación de igualdad se explicita en la *comparación* entre los entes de los que se predica. Se precisa contar, por ello, con un elemento que haga posible la comparación: un *tertium comparationis*”.⁶

Entonces llegaríamos a la conclusión de que los entes serían iguales pertenecientes a una clase lógica idéntica o similar y si no se diera este *tertium comparationis* serían totalmente desiguales.

⁴ Ibid., 3; énfasis añadido.

⁵ Antonio Enrique Pérez Luño, *Dimensiones de la igualdad*. (Madrid: Dykinson, 2006), 17, <http://site.ebrary.com/id/10124273>; énfasis añadido.

⁶ Ibid., 18.

Ahora bien, una vez contextualizado el principio de igualdad analizaremos el principio de no discriminación y para ello partiremos de la conceptualización de discriminación que así lo menciona Rabossi: “el uso asociado con actitudes, con medidas, que apuntan a efectuar *diferencias irrazonables o no justificadas* entre personas [...]”.⁷ El uso asociado de la palabra discriminación en diferentes irracionalidades no justificadas provoca el inicio de una diferencia entre los seres vivos y todo lo que engloba el sistema del planeta tierra. Al respecto, nos preguntamos ¿por qué lo enfocamos desde esa perspectiva? Partimos de una diferencia injustificada por el simple hecho de ver una discriminación por ser diferentes y a esto se suma el análisis de irracionalidad y de comprensión en entender este término; es decir jamás existió la justificación del porqué iniciar con una discriminación de diferencias.

Pero la admisibilidad de diferentes tratamientos discriminatorios es admisible o no lo es. En lo que manifiesta Rabossi podemos concluir con lo siguiente: “discriminar es practicar un *tratamiento desigual* que no resulta admisible”.⁸

Es obvio que jamás resultará admisible un tratamiento desigual, es ahí el mismo origen de partida de la discriminación, el diferenciar que no somos los mismos y pertenecemos a diferentes clases sociales, y allí empieza la raíz de un principio de discriminación entre seres humanos que se consideran de diferentes elites sociales.

La preferencia de dar primacía a ciertos individuos parte de la esencia de la discriminación, ya que no se debe dar preferencia a alguien por el hecho de satisfacer con algún requerimiento. Esto genera diferencias entre los individuos, así como rechazo, porque empiezan a darse cuenta de que esa preferencia desencadena una diferencia que le llamamos discriminación como lo menciona Rabossi: “ninguna persona debe ser preferida a otra. Diría que ésta es una formulación del principio de no discriminación por la negativa”.⁹

Es así y lo ratificamos que la diferencia de elección por una persona genera conflictos y mucho más en rangos militares ,quizás la diferencia de condiciones físicas genera favoritismos, ¿pero acaso eso no genera una discriminación al que no puede ser mejor en la actividad física?, eso se evidenciará en las diferentes entrevistas a miembros militares donde una de las cualidades es tener un desempeño físico óptimo al momento

⁷ Eduardo Rabossi, “Derechos humanos: el Principio de igualdad y la discriminación”, *Revista del Centro de Estudios Constitucionales*, n° 7 (1990): 179; énfasis añadido.

⁸ *Ibid*; énfasis añadido.

⁹ *Ibid*.

de realizar diferentes tareas, donde la evidencia del que no desempeña bien sus funciones físicas será la persona menos preferida.

Afirmar que la discriminación es un detonador importante para la evolución de la igualdad es ir transversalizando los principios ya mencionados.

De una discriminación efectiva se va segregando un principio de igualdad adquirida. Es decir, si existe discriminación, empieza a fortalecerse una igualdad de derechos entre los individuos, una instancia donde todos sufren de diferencias y quieren llegar a esa igualdad tan anhelada. Así menciona Karla Pérez: “la discriminación racial fue en el caso de los Estados Unidos, *un detonador importante* para la evolución del principio de igualdad, llegando éste a tener alcances mayores”.¹⁰ Concluimos, entonces, que es un detonador fulminante para dar nacimiento a la igualdad, para comprender que la discriminación racial debe llegar a su fin y dar una igualdad material y moral de los individuos.

Como no tener más aprecio por los principios de igualdad y no discriminación, luego de enormes y acertadas citas que van encaminando el primer capítulo, pero además debemos contextualizar estos principios con nuestra Constitución ecuatoriana.

En nuestra Constitución ecuatoriana empezamos a denotar el principio de igualdad y de no discriminación, desde una connotación donde todas las personas son iguales como lo menciona el art. 11:

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, 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.

El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad.¹¹

Personas que son iguales manifiesta nuestra Constitución, en el contexto de todas es decir sin discriminación de ninguna índole, la diferencia no existe y de existir se llegará a que la ley sancione toda forma de discriminación; erradicar esas formas es el principio

¹⁰ Pérez Portilla, Principio de igualdad, 44; énfasis añadido.

¹¹ Ecuador, *Constitución de la República del Ecuador*, Registro Oficial 449, 20 de octubre de 2008, art. 11, num. 2; énfasis añadido.

de igualdad, es la evolución misma de defender los derechos, deberes y oportunidades de todos los ciudadanos ecuatorianos.

Si hablamos que todas las personas son iguales es mencionar que emergen derechos colectivos, los cuales se empiezan a generar con principios de igualdad y no discriminación ya sea por comunidades que han ganado su espacio jerárquico de velar por sus derechos como lo ratificamos en:

Se reconoce y garantizará a las comunas, comunidades, pueblos y nacionalidades indígenas, de conformidad con la Constitución y con los pactos, convenios, declaraciones y demás instrumentos internacionales de derechos humanos, los siguientes derechos colectivos [...]

El Estado garantizará la aplicación de estos derechos colectivos sin discriminación alguna, en condiciones de igualdad y equidad entre mujeres y hombres.¹²

Los derechos colectivos que son de las comunidades y de toda organización se reconocen por el estado y estos a la vez deberán realizarse sin distinción. He ahí un nuevo elemento integrador del principio de igualdad y no discriminación que es evidente que nuestra carta magna defiende en todo su contexto de realización de la misma evolución de estos elementos.

2. Acoso laboral: Antecedentes y definición

Empezaremos el desarrollo de este subtítulo como lo cita Vidal donde menciona que el acoso proviene de:

La palabra «mob» (del latín «mobile vulgus») ha sido traducida como multitud, turba, muchedumbre y «to mob» como «acosar, atropellar, atacar en masa a alguien. Varios son los términos que se están utilizando para hacer referencia a estas situaciones. Se utilizan diferentes expresiones inglesas como mobbing, bossing o salking; y entre las españolas, acoso moral, acoso psicológico, acoso medioambiental o psicosocial, hostigamiento psicológico.¹³

Para nuestro análisis ya lo debemos identificar como acoso una persecución constante al más débil o al que no puede protegerse ante el eminente asedio de un grupo o de un individuo en diferentes circunstancias. Para ello debemos ir identificando las otras

¹² Ibid., art. 57; énfasis añadido.

¹³ Soler M. Carranza J. et al., Traducción al español de los términos ingleses más conflictivos utilizados en Etología, Ecología y Evolución. *Etología*, 9 (2001): 43-6. <http://www.uvigo.es/webs/c04/webc04/acordero/pub.en.htm>, citado en María del Carmen Vidal Casero, “El Mobbing en el Trabajo”, *Bioeticacs.org*, n.º1 (2006): 1.

definiciones que nos traen algunos tratadistas para ir direccionando la definición de acoso laboral.

Debemos ir transversalizando estos conceptos porque de ahí iremos enlazando como se está dando el acoso laboral en la vida militar. Para ello, partiremos de un antecedente que inicia con un estudio previo de un médico sueco llamado Heinemann en el año 1972 “se refirió a este fenómeno [del acoso laboral], al analizar la *conducta destructiva* que, en el patio de recreo, dirigían un grupo de niños contra otro niño *indefenso*”.¹⁴ Este médico, claramente, evidenciaba una conducta en la cual primaba la superioridad de un individuo ante un indefenso o inferior, ya sea por las diferentes circunstancias que atraviesa un niño, en este caso, como pueden ser que hay ciertos niños de contextura más alta o más fuerte en donde ellos se sienten superiores a niños más pequeños y, por ende, aplican este tipo de conductas para lograr ejercer poder ante los demás y que observen quienes son los que mandan dentro de un grupo. Es decir, este acoso no es solo individual, da mayor seguridad a los acosadores cuando se mantienen en grupo y así llegar a la conducta destructiva que socaba a los individuos desamparados.

De la misma manera y dirigiendo nuestros antecedentes cronológicos e históricos debemos mencionar lo que en el año 1980 partía analizando conceptualmente el célebre Leymann, y “definiendo el acoso laboral como el continuado y deliberado maltrato psicológico que recibe un trabajador por parte de otro u otros al comportarse con él *cruelmente con la finalidad de lograr su destrucción psicológica y expulsarle de la organización*”.¹⁵ Un comportamiento cruel y con la finalidad de expulsar de una organización, y vamos observando como una conducta destructiva se va aparejando con una conducta cruel y sistematizamos estos antecedentes para ir definiendo el acoso laboral ya que sin dudar podemos evidenciar que existe una conducta la cual quiere demostrar siempre superioridad entre organizaciones o individualmente depende del ambiente en donde se desarrolla este acoso laboral. Pero, a más de demostrar la superioridad, podemos denotar que existe un daño psicológico en el individuo sometido, pero nuestro análisis determinaría que el daño psicológico no solo lo lleva el indefenso también tiene un daño

¹⁴ P. Heinemann, *Mobbing-grippvald: “Mobbing Group Violence”* (Stocolmo: Nature and Culture, 1972), 63, citado en Anastasio Ovejero, Santiago Yubero, y María de la Villa Moral, “Acoso laboral: Un enfoque psicosocial 1”, en *Factores psicosociales de la violencia escolar: La identidad de género como factor diferencial*, n.º19 (2011), 184; énfasis añadido.

¹⁵ Heinz Leymann (1986, 1990), manuscrito inédito, citado en Anastasio Ovejero, Santiago Yubero, y María de la Villa Moral, “Acoso laboral: Un enfoque psicosocial 1”, en *Factores psicosociales de la violencia escolar: La identidad de género como factor diferencial*, n.º19 (2011), 184; énfasis añadido.

psicológico el que actúa cruelmente ya que este individuo mantiene una agresión constante y esto también genera un problema psicológico de conducta. Ahora claro demostramos dogmáticamente como el acoso laboral es realizado mediante una permanente conducta destructiva y cruel ante los desamparados.

En 1982 ya en Suecia se definía el acoso laboral dentro de la Agencia Sueca para la Mejora del Entorno Laboral con sus siglas AFS; “como una serie de *acciones recurrentes censurables o claramente negativas* que van dirigidas contra empleados concretos de manera *ofensiva* y que pueden tener como consecuencia la *marginación y exclusión* de estos empleados”.¹⁶

Acciones cometidas por un grupo o por un individuo cuyo resultado será negativo por la alta marginación que instaura la o las personas que aplican esta segregación y así claramente vamos denotando como este acoso generara problemas psicológicos dentro de los empleados acosados laboralmente, estas acciones para nuestro análisis jamás serán positivas ya que se denota gran influencia de ciertos grupos o individuos que su finalidad será la exclusión o despido eminente del trabajador.

Ahora Ahmed Khalef define el acoso laboral en relación con la OIT de la siguiente forma: “El acoso. Se trata, según la definición de la OIT, de cualquier comportamiento que degrade, humille, avergüence, preocupe, insulte o moleste a una persona de cualquier forma mediante palabras, gestos, palabrotas o insultos”.¹⁷

Esta definición nos va demostrando dogmáticamente que el acoso laboral se lo ve como cualquier comportamiento hacia un grupo o un individuo, donde se lo menoscaba con insultos, degradaciones, humillaciones, etc., que se ocasionan con diversas maneras de expresarse, como lo son por medio de palabras, gestos e incluso nos animamos a decir que estas actuaciones no se limitan solo a frases, también se generan en malos tratos físicos, todo dependerá de las circunstancias del espacio físico donde se desempeña un acoso laboral y naturalmente dependerá de qué situación psicológica tiene el acosador como el acosado.

¹⁶ AFS Agencia Sueca para la Mejora del Entorno Laboral, "Ordenanza sobre el acoso en el lugar de trabajo". Estocolmo (1982), citado en Anastasio Ovejero, Santiago Yubero, y María de la Villa Moral, "Acoso laboral: Un enfoque psicosocial 1", en *Factores psicosociales de la violencia escolar: La identidad de género como factor diferencial*, n.º 19 (2011), 184; énfasis añadido.

¹⁷ Khalef Ahmed, "La Violence en Milieu de travail Est-elle une Fatalité", en *La Violence au Travail*, Education ouvriere, 133 (Ginebra, 2003), 14, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_112473.pdf; énfasis añadido, trad. El texto original es: "Le harcèlement. Il s'agit ici, selon la définition de l'OIT, de tout comportement qui abaisse un individu, l'humilie, le gêne, l'inquiète, l'injurie ou l'ennuie, de quelque manière que ce soit, par des mots, des gestes, des jurons ou des insultes".

Ahora, el tratadista Piñuel nos menciona sobre un hostigador de la siguiente forma:

El hostigador suele ser una persona mediocre que persigue, por tanto, a quienes pueden hacerle sombra. Su perfil es el de “un psicópata organizacional” que emplea técnicas de ataque sutiles, manipula el entorno para conseguir aliados entre compañeros de trabajo o su silencio ante esta situación, intenta “trepar” rápidamente para desde esa posición ejercitar mejor su acoso.¹⁸

Si bien el tratadista focaliza su análisis desde esa perspectiva, al señalar al acosador como un hostigador, también lo menciona como un mediocre es decir este tipo de personajes son totalmente negativos como ya lo estamos definiendo en anteriores citas, pero sin lugar a dudas es un psicópata organizacional, ya que este individuo puede manipular a un grupo o puede inducir miedo a quienes imprime su forma de acoso y con ello se configura sus ataques sutiles, ya que el mismo adquiere un sentido de autoritarismo y un mal entendido liderazgo. Es aquí que este hostigador trata de trepar continuamente para estar en la cúspide cueste lo que le cueste y seguir manteniendo debajo de su estructura a los más débiles y así seguirles manipulando y acosando.

“El acoso laboral es una forma de violencia que estructura una relación social y *acarrea daños* a bienes constitucionales como *la salud y la integridad*, sobre todo, de las personas trabajadoras[...]”¹⁹; ya en el análisis jurídico de esta respectiva sentencia las autoridades judiciales concluyen que el acoso laboral es una forma de violencia y al ser así acarrea daños a la salud e integridad de todas las personas trabajadoras, pues debemos denotar que este análisis jurídico es en base a lo que evidencio el tribunal en diferentes casos tratados, este análisis es un punto mas para demostrar que el acoso laboral si es tambien una violencia y si lastima la salud e integridad de todo ser humano no solo de los trabajadores.

Hasta ahora en nuestra investigación no hemos encontrado que el acoso laboral mantenga una práctica positiva dentro del desenvolvimiento de la sociedad, al contrario hemos denotado que son actos totalmente negativos, y de todos estos antecedentes históricos, cronológicos y definiciones de varios tratadistas es que podemos ya ir definiendo dogmáticamente el acoso laboral.

¹⁸ Soler M. Carranza J. et al., Traducción al español de los términos ingleses más conflictivos utilizados en Etología, Ecología y Evolución. *Etología*, 9 (2001): 43-6. <http://www.uvigo.es/webs/c04/webc04/acordero/pub.en.htm>, citado en María del Carmen Vidal Casero, “El Mobbing en el Trabajo”, *Bioeticacs.org*, n.º1 (2006): 3; énfasis añadido.

¹⁹ Ecuador Corte Constitucional, “Sentencia”, *Juicio n.º 986-19-JP/21*, 21 de diciembre de 2021, 37; énfasis añadido.

Y es así que lo definimos como una práctica individual u organizacional hacia los más débiles ya sea infringiendo todo tipo de actitudes psicológicas, físicas, sistemáticas, que degraden totalmente la autoestima del más débil o subordinado, esta práctica de acoso laboral permite que el superior o el jerárquico inmediato trepe en la escala laboral y llegue a sus objetivos propios y consecuentemente al fin de separar al acosado y este quedar vulnerablemente trastornado.

Ya con esta definición y transversalizando el principio de igualdad y no discriminación previsto en la Constitución ecuatoriana es que podemos ir avanzando en nuestro tercer subtema que lo detallo a continuación.

3. El acoso laboral como una forma de discriminación, prohibida por la Constitución ecuatoriana.

La discriminación por objeto y por resultado va encaminado a comprender que dentro de las normas militares ya existe discriminación como así lo veremos en los diferentes casos de campo planteados en el presente trabajo; pero más allá de encontrar el objeto de discriminación encontraremos resultados y los efectos que producen; los mismos que generaran una violencia.

Los estándares de derechos humanos como lo es la CEDAW en su recomendación número 19 menciona que :

“La violencia contra la mujer *es una forma de discriminación*[...]”²⁰

Entonces quiere decir que mencionan que la violencia es una forma de discriminación y por consiguiente la discriminación genera una forma de violencia

Y si hablamos que la violencia constituye una discriminación también podemos observar que se encuentran derechos y libertades comprendidos dentro de la recomendación número 19 de la CEDAW como lo son:

- a) el derecho a la vida; b) el derecho a no ser sometido a torturas o a tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes; c) el derecho a la protección en condiciones de igualdad con arreglo a normas humanitarias en tiempo de conflicto armado internacional o interno; d)

²⁰ Comité para la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer (CEDAW), “Recomendación General N° 19: La Violencia contra la Mujer. CEDAW”, Recomendación General N° 19: La Violencia contra la Mujer. CEDAW, 29 de enero de 1992, <https://www.refworld.org/es/docid/5d7fbd535.html>; énfasis añadido.

el derecho a la libertad y la seguridad de las personas; e) el derecho a la protección igual de la ley; f) el derecho a la igualdad en la familia; g) el derecho al nivel más alto posible de salud física y mental; h) el derecho a condiciones de empleo justas y favorables.²¹

Ser sometido a tratos crueles o penas crueles, inhumanas o degradantes y demás derechos que al ser vulnerados ya constituyen discriminación y así lo plantea la recomendación y podremos ir observando esta vulneración en el estudio y análisis de entrevistas a la gran parte de personal civil y militar.

Ahora podemos ir delineando que el resultado de toda esta discriminación, violencia y acoso lo podemos encontrar que no solo es responsabilidad de los individuos que lo transgreden y lo mencionamos así por ya la CEDAW manifiesta responsabilidades públicas y privadas del estado al decir que:

La Convención se aplica a la violencia perpetrada por las autoridades públicas. Esos actos de violencia también pueden constituir una violación de las obligaciones del Estado en virtud del derecho internacional sobre derechos humanos y otros convenios[...] los Estados también pueden ser responsables de actos privados si no adoptan medidas con la diligencia debida para impedir la violación de los derechos o para investigar y castigar los actos de violencia y proporcionar indemnización.²²

Entonces existe una violencia perpetrada por las autoridades públicas al no mitigar toda forma de violencia, discriminación y acoso por que todo esta interrelacionado a existir una violencia y por ende una discriminación como un acoso y esto incumplimiento de obligaciones de mitigar es por parte de entidades publicas que no toman cartas en el asunto de eliminar toda forma de acoso, violencia y discriminación.

Así también podemos observar que el resultado de obligaciones no es solo al ente público también es al privado por no tomar medidas diligentes para impedir actos de violencia y discriminación y para lograr esto debemos llegar a plantear medidas de reparación integral objetiva de fiel cumplimiento para resarcir todas estas vulnerabilidades que más adelante podremos observar en las conclusiones y lineamientos a ser propuestos por nuestra investigación.

En la carta magna encontramos las palabras discriminación, acoso, violencia y esa distinción la denotamos en el artículo 331, que dice:

²¹ Ibid., art. 1; énfasis añadido.

²² Ibid.; énfasis añadido.

Art. 331.- 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.*²³

En este sentido debemos identificar las definiciones de discriminación y violencia y para esto citamos lo siguiente:

“El Diccionario de la Lengua Española, publicado por la Real Academia Española de la Lengua, ofrece dos definiciones del verbo discriminar: ‘1. Separar, distinguir, diferenciar una cosa de otra. 2 Dar trato de inferioridad, diferenciar a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos, etcétera’.”²⁴

Rodríguez Zepeda habla sobre estas dos acepciones al definir la discriminación como:

El verbo discriminar no contiene ningún sentido negativo o peyorativo; es equivalente solamente a separar, distinguir o escoger. En este caso, la discriminación no implica valoración o expresión de una opinión negativa. La acepción comporta un sentido plenamente neutral del vocablo discriminación, toda vez que no la postula como una acción guiada por criterios axiológicos o de intencionalidad política. En tal sentido, alguien discrimina cuando distingue una cosa de otra, sin que ello implique una conducta de exclusión o rechazo. Así, podemos discriminar objetos por tamaños, colores o formas, lo cual no comporta que consideremos que algunos entre ellos son superiores o inferiores ni trasluce desprecio hacia el objeto por parte del sujeto que ejerce la acción de discriminar.²⁵

En la segunda acepción, la discriminación implica “un trato de inferioridad y una diferenciación por motivos como la raza o la religión”. Esta acepción es, seguramente, la más extendida en el uso común del idioma, y ya posee un sentido axiológico negativo, pues la diferenciación a la que aquí se alude supone un elemento pretendidamente superior y uno pretendidamente inferior sobre la base de algún rasgo de este segundo elemento de la relación que no es bien visto o aceptado por el otro [...]”²⁶.

La corte constitucional en el año 2021 concluye lo siguiente:

²³ Ecuador, *Constitución*. art. 331; énfasis añadido.

²⁴ Diccionario de la Lengua Española, “*Real Academia Española de la Lengua*”, citado en Jesús Rodríguez Zepeda, *Un Marco Teórico para la Discriminación* (México: Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, 2008).

²⁵ *Ibid*, 21; énfasis añadido.

²⁶ *Ibid*, 22; énfasis añadido.

El acoso laboral puede constituir un trato discriminatorio cuando a dichos actos subyacen los motivos establecidos en el artículo 11.2 de la Constitución. En ese sentido, al conocer denuncias sobre acoso laboral en la vía administrativa, o desear el caso en impugnaciones en la justicia ordinaria, puede ser pertinente incluir el análisis respecto de categorías sospechosas de discriminación.²⁷

Entonces se llega a un análisis que si puede ser el acoso laboral una forma de trato discriminatorio, ahora que el análisis de la corte constitucional lo hacen siempre y cuando exista relacion de motivacion en vase a lo que el articulo 11.2 de la Constitucion determina como lo es lo siguiente:

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.

El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad.²⁸

Es así que volvemos al inicio de nuestro subtítulo al determinar que si existe un objeto o resultado de discriminación ya que el resultado de esta discriminación dentro de las normas militares sería el menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos consagrados en la constitución.

Ya entrando en la conexividad de vulneración de estos derechos, al entender el resultado que genera la discriminación, violencia, acoso podemos determinar que existiría una vulneración a los derechos de libertad donde incluye el derecho a la integridad personal al mencionar que:

“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, niñas, niños y adolescentes, personas adultas

²⁷ Ecuador Corte Constitucional, “Sentencia”, 38; énfasis añadido.

²⁸ Ecuador, *Constitución*; art. 11, num.2; énfasis añadido.

mayores, personas con discapacidad y contra toda persona en situación de desventaja o vulnerabilidad[...]"²⁹

Al existir en nuestra carta magna que debe existir una vida libre de violencia nos demuestra que se debe erradicar esta forma y esto es un resultado de lo que ha generado por décadas la violencia en todo el mundo y por ende si existe este quebrantamiento ya se esta vulnerando el derecho a. la integridad de todo ser humano y por consecuencia genera resultados y conexividad con lo que se entiende con toda forma de violencia.

Y no solo mantenemos que existe una vulneración al derecho a la integridad, tambien observamos que se transgrede el derecho a la vida como tambien el derecho a la igualdad formal y material como lo menciona nuestra carta magna en su articulo 66 numeral 4, y observando mucho mas la conexividad nos atrevemos a decir que se vulnera totalmente el derecho al buen vivir al mencionar en la Constitución que:

“El sistema se articulará al Plan Nacional de Desarrollo y al sistema nacional descentralizado de planificación participativa; se guiará por los principios de universalidad, igualdad, equidad, progresividad, interculturalidad, solidaridad y *no discriminación*[...]"³⁰

Al entender como sistema nos referimos al sistema de inclusión y equidad social para asi exigir el cumplimiento de derechos y estos se cumplan con los diferentes principios que como miramos existe el de no discriminación, entonces al quebrantar este principio existe una conexividad directa de vulneración al regimen del buen vivir que se plantea en nuestra carta soberana y por ende en todos los seres humanos que como resultado son discriminados.

Así mismo la violencia es definida por La Organización Mundial de la Salud como: “El uso deliberado de la fuerza física o el poder, ya sea en grado de amenaza o efectivo, contra uno mismo, otra persona o un grupo o comunidad, que cause o tenga

²⁹ Ibid., art. 66, num. 3; énfasis añadido.

³⁰ Ibid., art.340; énfasis añadido.

muchas probabilidades de causar lesiones, muerte, daños psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones [...]”.³¹

La Constitución trata separadamente a la discriminación, el acoso y la violencia en el ambiente laboral que desempeña una mujer, estas formas no deben solo estar establecidas y configuradas en dirección a una sola persona, ya que estas formas de discriminación, acoso y violencia laboral son para todo ser humano, que desempeña sus labores diarias dentro de entidades públicas como entidades privadas.

Ya teniendo los enfoques del principio de igualdad y no discriminación desarrollados en el primer subtema podemos ir identificando que la Constitución ecuatoriana trata el acoso laboral como una forma separada de la discriminación, así como la violencia, entonces podemos observar que el artículo citado habla de la prohibición de toda forma de discriminación, acoso, y violencia; formas que están prohibidas por la Constitución.

Concatenando con el Código del Trabajo podemos observar en la línea de discriminación lo siguiente:

Capítulo IV

De las obligaciones del empleador y del trabajador

Art. 42.- Obligaciones del empleador.- 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.³²

Dentro de este Código ya se va direccionando que existen diferentes modalidades de acoso laboral y que al identificarlas se podrá prevenir la discriminación, es por esto el análisis normativo existente en Ecuador, ya que concatenado con lo previsto en la Constitución podemos evidenciar que el término acoso existe y lo vemos plasmado en la Constitución como en el Código del Trabajo, es fundamental implementar más políticas contra la discriminación en la relación laboral existente

También podemos ir observando que la Constitución prohíbe toda forma de discriminación, acoso y violencia, tratando estas formas separadamente.

³¹ Organización Panamericana de la Salud, *Informe Mundial Sobre la Violencia y la Salud: Resumen*. (Washington: Organización Panamericana de la Salud, 2002).

³² Ecuador, *Código del Trabajo*, Registro Oficial 167, Suplemento, 16 de diciembre de 2005. art. 42, num. 36; énfasis añadido.

Al analizar la normativa en la Constitución, encontramos esta forma de discriminación como acoso laboral en el artículo 331 únicamente, debemos repensar que este tipo de acoso laboral se debe profundizar más dentro de nuestra carta magna, teniendo en cuenta que ya se utiliza el término: toda forma de discriminación, entender esta sintaxis nos lleva a comprender que toda forma incluye al acoso laboral y esa palabra toda forma, me lleva a comprender que también es para todo individuo. Es decir el acoso laboral es tomado a un grupo social dirigido, se debe comprender, que debe ser encaminado a todo un entorno social con toda diversidad de género, porque al fin y al cabo ese acoso laboral está prohibido dentro de nuestra normativa esencial y fundamental para todos los ciudadanos.

Además, debemos ir entendiendo la definición de discriminación también desde la perspectiva jurídica interna de nuestro país donde en el año de 2017 se estableció como:

cualquier trato desigual, exclusión o preferencia hacia una persona, basados en la identidad de género, orientación sexual, edad, discapacidad, vivir con VIH/SIDA, etnia, tener o desarrollar una enfermedad catastrófica, idioma, religión, nacionalidad, lugar de nacimiento, ideología, opinión política, condición migratoria, estado civil, pasado judicial, estereotipos estéticos, encontrarse en periodo de gestación, lactancia o cualquier otra, que tenga por efecto anular, alterar o impedir el pleno ejercicio de los derechos individuales o colectivos, en los procesos de selección y durante la existencia de la relación laboral.

No se considerará como discriminación los criterios de selección de talento humano, basados en el conocimiento técnico específico, experiencia necesaria y además requisitos inherentes para el adecuado desenvolvimiento de la vacante laboral.³³

Tomando en cuenta que el acoso está tomado dentro de la Constitución ecuatoriana, vamos delineado que tanto nuestra carta magna como las normativas existentes también delinean la particularidad de tomar el acoso laboral como una forma. Así observamos en la cita antes mencionada en referencia al ámbito laboral y miramos que la definición que van encaminando es en base a cualquier trato desigual y la particularidad de enfocarse en estereotipos estéticos. Esto ya lo mencionábamos anteriormente al establecer discriminaciones por temas físicos; en consecuencia, de la definición normativa podemos encauzar que el ejercicio de los derechos individuales no puede ser impedido por los procesos de selección en la relación laboral. Y esto debería incluirse dentro de los parámetros técnicos de la selección de personal por parte de talento humano; sin embargo, la normativa citada en su último párrafo enfatiza lo siguiente “No

³³ Ecuador, *Normativa erradicación de la discriminación en el ámbito laboral*, Registro oficial 16, Suplemento, 16 de junio de 2017, art. 2; énfasis añadido.

se considerará como discriminación los criterios de selección de talento humano, basados en el conocimiento técnico específico, experiencia necesaria y además requisitos inherentes para el adecuado desenvolvimiento de la vacante laboral”.³⁴ Es necesario establecer parámetros de selección pero enfocados en el perfil del puesto del personal no en la discriminación, parece ser que los procesos técnicos de departamentos de talento humano deber ir direccionando su perspectiva desde la Constitución ecuatoriana que ya va identificando que en el ámbito laboral si existe acoso laboral, y todo proceso técnico de selección no debe ir encaminado en desigualdades laborales.

Y algo fundamental son las prohibiciones de acoso en el espacio laboral que ha ido enfocándose esta normativa las cuales podemos dar importancia a todas, pero algo que si va delineando en acoso laboral en la vida militar es la forma de agresiones verbales y físicas y así lo menciona la normativa al decir en su literal que “se prohíbe: h) *Cualquier tipo de agresiones verbales y/o físicas* basadas en género, edad, costumbres, ideología, idioma, orientación sexual, identidad, de género, vivir con VIH o *cualquier otra distinción personal o colectiva*”.³⁵ Recalcando que toda agresión verbal y/o física es una prohibición de acoso constante y desde luego que las distinciones personales y colectivas serán tomadas como desigualdades dentro de grupos de proliferación numérica de personal así como individual, se está prohibiendo dentro de esta normativa toda forma de acoso, la cual es esgrimida dentro de la Constitución ecuatoriana.

Ahora, es necesario considerar también el análisis del acuerdo ministerial del ministerio de trabajo realizado a finales del 2020 que en su parte pertinente nos menciona sobre las responsabilidades, donde:

Corresponde a las instituciones y entidades del sector público y a los empleadores del sector privado, determinados en el ámbito de este acuerdo, observar, salvaguardar y promover, el goce y ejercicio efectivo de los derechos fundamentales de los/as servidores/as públicos/as y de los/as trabajadores/as, consagrados por el ordenamiento jurídico ecuatoriano y los instrumentos internacionales de derechos humanos reconocidos por el Estado, para prevenir la discriminación, el acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo, de manera imparcial. Todos los/as trabajadores/as que sean parte de una relación laboral ya sea en el sector público o privado, son responsables de mantener relaciones de respeto y equidad con sus jerárquicos superiores, con su empleador y con sus compañeras o compañeros de trabajo, ejecutando de manera eficiente sus actividades; y, además, tienen la responsabilidad de denunciar cualquier exceso del cual se crean víctimas en la relación laboral.³⁶

³⁴ Ibid, art. 2; énfasis añadido.

³⁵ Ibid, art. 6; énfasis añadido.

³⁶ Ecuador, *Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y/o toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo*, Registro oficial 355, Acuerdo Ministerial 244, 2020, art. 3; énfasis añadido.

De la misma manera, evidenciamos que con este tipo de acuerdos ministeriales se ratifica al acoso laboral como una forma prohibida por la Constitución. Enfatizamos en que se deberá prevenir la discriminación, el acoso laboral y toda forma de violencia en entidades del sector público como privado, así como la trata nuestra carta magna, siempre respetando a sus jerárquicos superiores. Más que respeto, debería ser una normativa central técnica de procedimientos, tanto de equidad e igualdad entre todos los individuos que conforman una institución.

Agregando a lo anterior podemos mencionar que en los Convenios internacionales sobre acoso laboral y violencia como lo es la OIT, podemos mencionar que se aborda lo siguiente:

La expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género.³⁷

Es decir se focaliza esta definición desde el mundo laboral ya existe la identificación de varios comportamientos repetitivos que ocasionan violencias y acosos laborales, es consecuentemente la identificación de que existe el acoso laboral pero que es tratado como una forma separada de la discriminación como de la violencia así como lo ratifica el presente convenio. Las prácticas inaceptables se van configurando en la forma de tratar a los individuos en su ambiente laboral, estas prácticas pueden llegarse a configurar en varios acosos laborales.

Es necesario considerar que en el presente convenio también se aborda los principios fundamentales, los que permiten delinear el análisis jurídico de protección de derechos y así podemos mencionar que se enfatiza en lo siguiente:

1. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá respetar, promover y asegurar el disfrute del derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso.
2. Todo Miembro deberá adoptar, de conformidad con la legislación y la situación nacional y en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones

³⁷ Organización Internacional del Trabajo, “*Convenio 190*”, Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019, art. 1; énfasis añadido.

de género para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Este enfoque debería tener en cuenta la violencia y el acoso que impliquen a terceros, cuando proceda, y consiste, en particular en:

a) prohibir legalmente la violencia y el acoso; [...]38

De esta manera podemos observar que los Convenios internacionales se ratifican en decir que toda persona que pertenece a un mundo del trabajo debe estar libre de violencia y acoso y se deberá manejar un enfoque inclusivo para erradicar todas estas formas y es entonces donde se llegará a prohibir legalmente la violencia y el acoso laboral existente; cabe recalcar que si bien el Ecuador ratificó este convenio, el mismo entrara en vigencia para el 19 de mayo de 2022.

Este convenio debe ratificarse por el estado ecuatoriano, de no ratificarse se entraría en grandes vulneraciones de derechos humanos, ocasionando sanciones a nivel internacional y dejando al país repercusiones por incumplimientos de ratificaciones expresas de convenios internacionales.

Una vez ratificado este Convenio generará exigencia de aplicar medidas para su cumplimiento como reformas legales y mecanismos de control.

La prohibición tácitamente de la violencia y el acoso dará un gran cambio significativo a todo el ambiente laboral del estado ecuatoriano solo con la ratificación de este Convenio. Mientras tanto, la legislación ecuatoriana deberá entrar en mecanismos de control jurídico para poder enfrentar los nuevos cambios y ratificaciones del presente Convenio y para ello se debe también plantear un proyecto de reglamento concatenado con el Código Laboral, Código Integral Penal, Código Civil, como con la Constitución.

Para concluir, observamos que el acoso laboral es una forma separada de la discriminación así como de la violencia prohibida por nuestra Constitución y además se prohíbe dentro de Códigos, Acuerdos Ministeriales, Convenios internacionales, donde ratificamos que los diferentes comportamientos de violencias y acosos se enfocan dentro de un ambiente laboral el cual debe ser prevenido y respetado por todo un estado socialmente democrático.

³⁸ Ibid. art. 4; énfasis añadido.

Capítulo segundo

Tratamiento en la normativa internacional como nacional del acoso laboral y comportamientos que podrían constituir acoso laboral en la fuerza militar ecuatoriana

1. Tratamiento del acoso laboral en la normativa internacional y nacional

En este apartado trataremos el enfoque normativo de tratamientos que se está abordando en temas de acoso laboral tanto a nivel nacional como internacional; para de ahí ir correlacionando los diferentes tratamientos, con el fin específico de llegar a determinar qué tipo de tratamiento de la normativa es más usada dentro de los servidores militares.

Hirigoyen define el acoso laboral como “una conducta abusiva;”³⁹ trataremos esta corriente doctrinaria ya que nos dará enfoques psicológicos de cómo este tipo de conductas influyen en el acoso laboral; con este enfoque nos permitirá analizar si el personal militar es acosado laboralmente o simplemente es una forma de tratar de un diario vivir por la vida militar que llevan.

Al ser una conducta abusiva denota un comportamiento que atenta contra “la personalidad, la dignidad, la integridad física o psíquica de un *individuo*,”⁴⁰ es decir este individuo ya tiene trastornos por los comportamientos ocasionados por una conducta abusiva y estos generarán un degradante clima de trabajo y una disminución de productividad en el área que se está desempeñando el individuo.

Dentro de la normativa nacional podemos evidenciar el reglamento de disciplina militar ecuatoriano donde haremos un análisis de los respectivos artículos en los cuales se puede observar si se está tratando el acoso laboral.

Para esto partimos del respectivo antecedente de expedición el cual fue mencionado en acuerdo ministerial número 1909 con la última reforma del 3 de diciembre de 2013 donde se mantenía el objeto de armonizar y actualizar las sanciones disciplinarias militares.

³⁹ Marie France Hirigoyen, *El acoso moral en el trabajo* (Barcelona: Paidós Ibérica, 2001).

⁴⁰ Marie-France Hirigoyen, *El acoso moral: El maltrato psicológico en la vida cotidiana* (Barcelona: Paidós, 2012), 43; énfasis añadido.

El ámbito actual del reglamento militar es dentro de todas las Fuerzas Armadas es decir de tierra, aire y mar.

Podemos manifestar lo que menciona el reglamento militar al decir que “Las Fuerzas Armadas, para el cumplimiento de la misión establecida en la Constitución y la Ley, exigen de sus miembros una *disciplina rigurosa*, cabal y consciente, que se traduce en el fiel cumplimiento del deber”.⁴¹ Al decir que es una disciplina rigurosa va encaminando a un tratamiento a todos los miembros militares sobre una exigencia personal, donde no existe lo no riguroso, porque si es así existiría debilidad dentro de los militares, y como podemos enfrentar que ser riguroso con lleva a ser manipulador o un completo agresor hacia los subordinados, pues así con tanta rigurosidad como lo manifiesta este reglamento da la pauta a todo superior jerárquico a ser completamente riguroso a llegar al extremo de acosar laboralmente a su subordinado, no tratamos de decir que los militares deben ser menos rigurosos, pero esta palabra da muchas connotaciones para que cada individuo jerárquico pueda interpretar a su manera. Por lo mismo se debería dar un tratamiento en nivel de conciencia y respeto no de rigurosidad para llevarlo a una agresividad o más todavía a un llamado acoso laboral.

“Para *mantener la disciplina* dentro de las unidades y repartos militares el superior jerárquico de cualquier grado, tendrá la facultad de ordenar al personal militar cumplir actividades de *acondicionamiento físico*, de hasta treinta minutos [...]”.⁴²

Este tipo de tratamientos a los miembros militares debemos cuestionar con la siguiente pregunta, ¿podrá asegurar el acondicionamiento físico una eficacia en la disciplina?, y para ello hacemos el análisis más adelante de cómo han sido acosados físicamente los militares; quizás este tipo de tratamientos incrementa mucho más estrés dentro de los individuos; uno de los tratamientos para evitar a los agresores o los jerárquicos superiores debe ser mantener la calma y respirar ante la presencia de los manipuladores. Debemos entender que dentro de la vida militar los subordinados siempre están en la constante presencia de los jerárquicos superiores y esto siempre provocará un estrés contante ante las víctimas o los subordinados.

“El *subordinado debe obediencia inmediata al superior* en todas las atribuciones que a éste le hayan sido conferidas legal o reglamentariamente en actos del servicio”.⁴³

⁴¹ Ecuador, *Reglamento de Disciplina Militar*, Registro 2008, 15 de diciembre de 2008, art. 1; énfasis añadido.

⁴² Ibid, art. 7; énfasis añadido.

⁴³ Ibid, art. 20; énfasis añadido.

Eso denota que el tratamiento de imponer obediencia de un subordinado hacia el superior lleva a un total desequilibrio de acoso laboral constante por parte del jerárquico superior como se puede hablar que existen tratamientos a los militares en temas de acoso laboral cuando nos encontramos con artículos como los cuales están vigentes y hacen que los superiores los cumplan. Por ende, los subalternos llegarán a ser superiores y aplicarán el mismo sistema o tratamiento a sus subordinados. Es decir, enfrentamos un círculo vicioso de abusos laborales constante por la mala interpretación de los artículos resueltos o asignados para el ámbito militar; deberíamos llevar un tratamiento más amigable pero que se guarde la disciplina, pero no en base a imponencia de obediencia absoluta sin tener criterio de que al final somos seres humanos y todos nos merecemos respeto. Ya habíamos señalado que el tratamiento del acoso laboral es abordado dentro de la Constitución, así como dentro del Código Laboral, pero en el análisis de la normativa del reglamento militar no se trata el acoso laboral.

Dentro de la normativa internacional podemos ratificar lo que menciona el Convenio internacional sobre acoso laboral y violencia de la OIT donde:

La expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género.⁴⁴

Ya la OIT enfatiza que en el mundo laboral existe un conjunto de comportamientos y practicas inaceptables, siendo el acoso laboral una de estas, además la normativa internacional señala que estas prácticas pueden ser de manera repetida; es decir no se da un tratamiento al acoso laboral más bien es un análisis conceptual por parte de la OIT.

Los hitos sobre las obligaciones en el mundo del trabajo en relacion al convenio 190 de OIT va determinando aplicaciones , vias de recursos y reparaciones que todo miembro de los estados deberan adoptar asi como lo propone el convenio al decir que:

Todo Miembro deberá adoptar medidas apropiadas para:

⁴⁴ Organización Internacional del Trabajo, “*Convenio sobre la violencia y el acoso*”, art. 1; énfasis añadido.

- a) hacer un seguimiento y controlar la aplicación de la legislación nacional relativa a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo;
- b) garantizar un fácil acceso a vías de recurso y reparación apropiadas y eficaces y a mecanismos y procedimientos de notificación y de solución de conflictos en los casos de violencia y acoso en el mundo del trabajo, que sean seguros, equitativos y eficaces, tales como:
 - i) procedimientos de presentación de quejas e investigación y, si procede, mecanismos de solución de conflictos en el lugar de trabajo; ii) mecanismos de solución de conflictos externos al lugar de trabajo; iii) juzgados o tribunales; iv) medidas de protección de los querellantes, las víctimas, los testigos y los informantes frente a la victimización y las represalias, y v) medidas de asistencia jurídica, social, médica y administrativa para los querellantes y las víctimas;
- c) proteger la privacidad de las personas implicadas, así como la confidencialidad, en la medida de lo posible y según proceda, y velar por que estos requisitos no se utilicen de manera indebida;
- d) prever sanciones, cuando proceda, para los casos de violencia y acoso en el mundo del trabajo;
- e) prever que las víctimas de violencia y acoso por razón de género en el mundo del trabajo tengan acceso efectivo a mecanismos de presentación de quejas y de solución de conflictos, asistencia, servicios y vías de recurso y reparación que tengan en cuenta las consideraciones de género y que sean seguros y eficaces;
- f) reconocer los efectos de la violencia doméstica y, en la medida en que sea razonable y factible, mitigar su impacto en el mundo del trabajo;
- g) garantizar que todo trabajador tenga el derecho de alejarse de una situación de trabajo sin sufrir represalias u otras consecuencias indebidas si tiene motivos razonables para considerar que ésta presenta un peligro grave e inminente para su vida, su salud o su seguridad a consecuencia de actos de violencia y acoso, así como el deber de informar de esta situación a la dirección, y
- h) velar por que la inspección del trabajo y otras autoridades pertinentes, cuando proceda, estén facultadas para actuar en caso de violencia y acoso en el mundo del trabajo, incluyendo el dictado de órdenes que requieran la adopción de medidas de aplicación inmediata, o que impongan la interrupción de la actividad laboral en caso de peligro inminente para la vida, la salud o la seguridad de los trabajadores, a reserva de cualquier recurso judicial o administrativo que pueda prescribir la legislación.⁴⁵

Esta cita genera que los estados miembros que han ratificado mencionado convenio establezcan un mandato de respetar, proteger , promover y garantizar y lo lleven a las instiuciones tanto publicas y privadas para que estas tengan la obligacion de garantizar una vida libre de violencia y acoso laboral, siendo asi evitaremos el riesgo en el trabajo.

La CIDH, por su parte, analiza el acoso laboral sobre el género al decir que “Respecto de los derechos de las mujeres la CIDH resaltó con preocupación que las influencias de estereotipos socioculturales negativos pueden afectar en forma grave los

⁴⁵ Ibid.

derechos de las mujeres en su lugar del trabajo, *situaciones que incluyen el acoso laboral, acoso sexual y violencia en el lugar de trabajo*”.⁴⁶

Entonces podemos evidenciar que en la normativa internacional se habla del acoso laboral, pero al ver un tratamiento normativo de cómo tratar el acoso laboral en la normativa internacional antes citada no se evidencia, más bien se lo habla contantemente sobre el acoso laboral es decir el tipo de tratamiento que se debe dar corresponderá a cada miembro de un estado que ratifique cualquier convenio internacional.

Este gran apartado trata sobre el tratamiento del acoso laboral en la normativa nacional e internacional; podemos ratificar que el acoso laboral si se trata articuladamente dentro de la normativa nacional e internacional.

Pero al hablar de un tratamiento o de métodos de mitigar el acoso laboral no se lo trata así, ya que ese tipo de tratamientos se deberá enfocar desde una parte metodológica educativa para poder proporcionar los métodos de tratamiento para afrontar un acoso laboral.

2. El acoso laboral en la vida militar: Análisis crítico de sentencias

Esta investigación partimos desde la forma cualitativa y los criterios de seleccionar los respectivos casos a ser analizados fueron seleccionados por el nivel de impacto social y comunicacional en todo el Ecuador , ya sea por temas de odio como en el caso Arce, etc los cuales generaron tambien un impacto en el sistema militar para evidenciar los altos niveles de acoso, violencia y discriminación.

Los alcances de este proceso de selección de sentencias fueron ir develando como el personal militar ha sido acosado laboralmente en cada una de las circunstancias permitidas, asi tambien se evidencia las formas de tratos verbales y físicas.

Entonces partimos preguntandonos ¿existe realmente acoso laboral en la vida militar? Y para dar contestación a esta pregunta debemos analizar desde la práctica jurídica de sentencias en firme que se han dado en Ecuador donde aplicaremos la metodología teórico jurídico mediante consultas documentales, históricas y descriptivas, con este análisis nos encontraremos con varias interpretaciones, tal vez algunas no

⁴⁶ Comisión Interamericana de Derechos Humanos, “*Compendio Sobre Derechos Laborales y Sindicales. Estándares Interamericanos*” (OAS.Documentos oficiales; OEA/Ser.L/V/II, 30 de octubre de 2020), <https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/DerechosLaboralesSindicales-es.pdf>; énfasis añadido.

favorables otras favorables , y es ahí donde entrará nuestro análisis crítico de poder identificar que realmente estas decisiones jurídicas debieron ser tomadas como acoso laboral, además de las decisiones tomadas; porque de este análisis podemos ir palpando si existe o no este acoso laboral en la vida militar y así tener parámetros de cómo se comportan los superiores jerárquicos ante sus subalternos dentro de una institución. Evidenciaremos ciertos tratos degradantes de uniformados superiores a uniformados subalternos los cuales generaron serias discriminaciones en el país; tenemos que entender que este análisis lo haremos desde la manera más objetiva y doctrinaria enfocándonos desde los subtítulos anteriores mencionados en el presente trabajo. Es por ello que este análisis de sentencias es muy importante para adentrarnos en el mundo laboral de un militar y que es lo que sucede en su círculo más cercano; a continuación detallaremos ciertas decisiones judiciales con sus respectivos resúmenes de antecedentes de cómo fueron tratados ciertos miembros subalternos y así lo describimos a continuación:

[...] el Teniente Fernando Encalada constantemente lo llamaba “vago, sucio, inútil muérgano”; [...], le hacía pelear con las mujeres, [...], le mandaba a trotar por alrededor de la base, quedándole un minuto para comer [...], *obligaba a que haga el puño coreano*, déjale a este hijo de puta para que se largue de la Escuela [...].

[...] y le hizo subir a la base con *una roca enorme en la maleta* y [...], ese día le tuvieron haciendo varios ejercicios con la roca. Respecto a los “teques” ejercicios físicos de castigo, [...] porque era un “vago, ocioso”; [...] que a diario utilizaba palabras denigrantes como: *vago, ocioso, muérgano* personas como tú no deben estar aquí. “[...] *El uso de castigos corporales per se implica un trato o pena cruel, inhumano y degradante*, [...]”⁴⁷

Este tipo de antecedentes y prácticas diarias se dieron en la Esmil (Escuela Superior Militar Eloy Alfaro) donde un cadete de primer año de ingreso llamado Michael Andrés Arce Méndez fue sometido a este tipo de agresiones físicas, verbales y psicológicas por parte de un oficial superior el cual impartió varios tipos de teques como ellos manifiestan en el argot popular de su desempeño de disciplina militar interna. Estos teques suelen ser por lo general excesivos ejercicios físicos, o como observamos en la cita textual denotamos que se le obligaba al subalterno a realizar el puño coreano, el cual consiste en ponerse en la posición de flexiones de pecho sobre los puños los mismos que están sobre varias rocas pequeñas para así lograr lacerar cada uno de los nudillos que se encuentran sobre este tipo de material. Se habla también de poner una roca enorme en su maleta y empezar a subir enormes elevaciones cargando la misma, es decir se le imponía

⁴⁷ Ecuador, Sala Penal De la Corte Provincial De Pichincha, "Sentencia", *Juicio n.º: 17124-2014-0585*, 09 de marzo de 2016” (s. f.), 28,30; énfasis añadido.

varias acciones físicas a un solo individuo, llegando a observarse un acoso permanente en un solo individuo.

Ya manifestábamos anteriormente sobre la igualdad en nuestra Constitución en el artículo 11 numeral 2, si es así se estaría vulnerando este principal derecho a este ciudadano; el maltrato verbal es uno de los antecedentes que se evidencia ya que al tratar de vago, ocioso, muérgano denigra completamente al individuo y es donde podemos ir identificando un acoso como lo determinábamos en párrafos anteriores al mencionar que el acoso es una persecución constante al más débil o al que no puede protegerse ante el eminente asedio de un grupo o de un individuo en diferentes circunstancias, claro que es evidente esta situación ya que el subalterno cumple las ordenes de un superior pero es más evidente cuando estas órdenes son persecutoras a un solo individuo dependiendo del por qué tanto abuso físico o verbal, entonces estamos sobre un eminente acoso laboral. Este militar está dentro de una institución y tanto el superior como el subalterno están realizando labores diarias de su trabajo; ya la propia Corte Provincial ha manifestado que el trato de castigos corporales per se implica un trato o pena cruel, inhumano y degradante. Llevando este análisis de crítica podemos evidenciar que si existe una persecución a este ciudadano y los tratos realmente si han denigrado completamente la integridad del mismo; esta misma sentencia se determinó como delito de odio con el código penal al declarar los juzgadores que:

Con fecha 09 de marzo del 2016 la sala penal emite su sentencia en base a fundamentos probatorios donde demuestran la sanción y la tipificación al decir que:

De los elementos probatorios analizados en su conjunto por este Tribunal [...], existe la certeza, de acuerdo a las reglas de la sana crítica, esto es, la lógica, el conocimiento y la experiencia, conforme a lo dispuesto en los Arts. 86 y 88 del Código de Procedimiento Penal, que se encuentra debidamente probada y conforme a derecho, con prueba testimonial, documental y pericial válida, la existencia de la infracción y la responsabilidad del procesado Teniente Fernando Encalada Parrales, esto es, la existencia del nexo causal entre la infracción y el responsable de la misma, *quien cometió actos de violencia moral o física de odio* o de desprecio en contra del cadete Michael Arce Méndez, afectando los bienes jurídicos protegidos como el derecho a la igualdad y no discriminación, integridad personal (física, psíquica, moral) y dignidad humana...

[...] declara al Teniente Mauricio Encalada Parrales cuyas generales de Ley obran del proceso como autor y responsable del delito tipificado y sancionado en *el Art. 212.5 del CP*, esto es inciso primero será sancionado con prisión de 6 meses a 2 años *el que cometiera actos de violencia moral o física de odio* o desprecio en contra de una o más personas en razón del color de su piel su raza religión origen nacional o étnico, orientación sexual o entidad sexual, edad estado civil o discapacidad.⁴⁸

⁴⁸ Ecuador, *Código Penal*, Registro Oficial 147, Suplemento, 10 de febrero de 2014; énfasis añadido.

Analizando el código orgánico integral penal actual que nos manifiesta lo siguiente sobre el delito de odio:

La persona que cometa actos de violencia física o psicológica de odio, contra una o más personas en razón de su nacionalidad, etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género u orientación sexual, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, condición socioeconómica, condición migratoria, discapacidad, estado de salud o portar VIH, será sancionada con pena privativa de libertad de uno a tres años [...].⁴⁹

Si se comete actos de violencia física o psicológica de odio contra las víctimas se evidencia que ya existe actos constantes porque no solo serán un solo acto para llegar a esta instancia se pudo evidenciar la violencia física en la víctima y eso denota a llegar a tipificar los delitos de odio ya sea por la identidad cultural o en si la discriminación por diferentes parámetros estructurales que se denotan en todos los seres humanos. Entonces llegamos a determinar que el principio de igualdad y no discriminación se encuentra quebrantado en este delito y al entender que estos actos de odio son constantes a un individuo o grupo de individuos podemos afirmar que no solo serán delito de odio se mantiene la estructura de un acoso ya que es constante estos actos para llegar a ser sancionados por las autoridades. Por lo tanto, podemos recurrir a que este paso de delitos de odio se puede reformar con el entendimiento que existe un acoso y no solo un simple acoso más allá de esta tipificación, podemos observar que de la sentencia mencionada existía violencia física y psicológica pero también determinamos que el militar se desempeñaba en su área laboral y al tener constantes persecuciones por el jerárquico superior si existía un acoso laboral permanente conjuntamente con la tipificación del COIP.

Todo el proceso jurídico de este caso se fue desarrollando en diferentes instancias ya que al agresor se le ratificó inocente tanto en tribunales penales como en Corte Provincial, ya la víctima interpuso recursos de nulidad en Corte Provincial, así como de casación hasta llegar a determinar la culpabilidad del agresor o jerárquico superior como así lo menciona la sentencia de casación:

El Séptimo Tribunal de Garantías Penales de Pichincha, mediante sentencia de fecha 27 de marzo de 2014, las 11h14, ratifica el estado de inocencia del ciudadano Fernando Mauricio Encalada Parrales, disponiéndose su inmediata libertad y el cese de las medidas cautelares dictadas en su contra. No se califica como maliciosa ni temeraria a la acusación

⁴⁹ Ecuador, *Código Orgánico Integral Penal*, Registro oficial 180, Suplemento, 10 de febrero de 2014; énfasis añadido.

particular presentada por el señor Michael Andrés Arce Méndez. Sin costas. Dentro de término legal, Fiscalía General del Estado y el acusador particular Michael Andrés Arce Méndez, interponen nulidad y apelación. Radicada la competencia para fines de la impugnación mediante recurso de nulidad y apelación, El Tribunal de la Sala Penal de la Corte Provincial de Justicia de Pichincha, con fecha 24 de julio de 2014, las 08:20, declara la validez de todo lo actuado; y, “desecha los recursos de apelación interpuestos por los señores Michael Andrés Arce Méndez, en su calidad de acusador particular y Gina Gómez De la Torre, en representación de la Fiscalía General del Estado y confirma la sentencia subida en grado”. (Sic) De esta sentencia, Fiscalía General del Estado y el acusador particular, interponen sendos recursos de Casación. Radicada la competencia para el conocimiento y resolución del recurso extraordinario de casación, el Tribunal de la Sala Especializada de lo Penal, Penal Militar, Penal Policial y Transito de la Corte Nacional de Justicia, mediante resolución de fecha 19 de agosto de 2015, las 15:30, por unanimidad, declara la nulidad constitucional por inmotivación de la sentencia dictada por la Sala Penal de la Corte Provincial de Justicia de Pichincha (24 de julio de 2014, las 08:20), disponiéndose en el efecto rescisorio la realización de audiencia de fundamentación de recursos y la dictación de sentencia por Tribunal competente. Mediante autos de 12 de octubre y 05 de noviembre de 2015, las 11h51 y 09h40, respectivamente; el Tribunal La Sala Penal de la Corte Provincial de Justicia de Pichincha, acepta los desistimientos de los recursos de nulidad planteados por Fiscalía General del estado y el acusador particular. La Sala Penal de la Corte Provincial de Pichincha, con fecha 09 de marzo de 2016, las 12:07, resuelve los recursos de apelación interpuestos, y, en lo principal revoca la sentencia dictada por el tribunal aquo y declara a Fernando Mauricio Encalada Parrales, autor y responsable del delito tipificado y sancionado en el Art. 212.5 CP, en concordancia con el Art 42 ibídem, , imponiéndole la pena de un año de prisión correccional y en razón de haberse justificado circunstancias atenuantes establecidas en los numerales 6 y 7 del Art. 29 CP, y no existiendo circunstancias agravantes, se modifica la misma, imponiéndole la pena de cinco meses y veinticuatro días de prisión correccional, que se estima cumplida, declarándose procedente la acusación particular, disponiéndose por concepto de reparación integral: 1) Publicación de la sentencia en los medios de difusión oficial de las Fuerzas Armadas del Ecuador, tanto escritas, como en los portales institucionales; 2) Disculpas públicas por parte del sentenciado a favor de Michael Arce Méndez en una ceremonia militar en la Escuela Superior Militar Eloy Alfaro; 3) Tratamiento psicológico tanto del ofendido Michael Arce Méndez como del hoy sentenciado Fernando Mauricio Encalada Parrales; 4) Con daños y perjuicios que deberá ser cancelados por el sentenciado a favor de la víctima, de conformidad con el Art. 31 CPP. Con costas procesales. Dentro de término legal, Fernando Mauricio Encalada Parrales, interpone recurso de casación para ante esta Corte Nacional de Justicia.⁵⁰

Dentro de la sentencia analizada se evidencia los antecedentes que indican que:

[...] se tiene conocimiento de la noticia criminis a través del Informe Defensorial que en resumen indica que el cadete Michael Arce al haber ingresado a la Escuela “Eloy Alfaro” recibió tratos humillantes, que no le permitían dormir, comer, a tal punto que solicitó su baja; cuando le comenta a su madre estos hechos, ella se acerca a la Defensoría del Pueblo, órgano que hace una investigación anónima y los compañeros cadetes manifiestan que le *hostigaban* y el teniente Encalada le bajaba la moral y le decía que se ponga en postura y

⁵⁰ Sala Especializada de lo Penal, Penal Militar, Penal Policial, Transito, Corrupción y Crimen Organizado de la Corte Nacional de Justicia, “Sentencia”, Juicio n.º 17721-2014-1331, 15 de julio de 2016.

que pida la baja, todo el pelotón para no estar castigado le humillaba, *el maltrato era todos los días*[...].⁵¹

Los propios compañeros manifestaban que existía un hostigamiento y con ello observamos la persecución y la constancia del mismo hacia la víctima, donde vamos denotando que a más del delito tipificado se evidencia un notable acoso laboral; así como también se ratifican los compañeros en mencionar que los maltratos eran todos los días, entonces al determinar la constancia de todos los días acaso no es un determinante para identificar un acoso laboral. Pues la constancia y la persecución a un individuo se la determina como un acoso y la permanencia de un solo lugar donde se desempeña sus labores diarias se determinaría el área laboral por consecuencia existiendo un acoso laboral.

Ya en la valoración y análisis de la prueba se pudo constatar que en el testimonio rendido por la víctima se manifestó que:

Michael Andrés Arce Méndez, se desprende que el Teniente Fernando Encalada constantemente lo llamaba “vago, sucio, inútil muérgano” y otros términos denigrando su persona y dirigidos solamente a él; siendo obligado en las prácticas acuáticas a entrar a la fosa de bajas temperaturas hasta que su cuerpo no resistía; en las prácticas de boxeo y defensa personal, la hacía pelear contra varios cadetes a la vez y les decía el Teniente que tenían que masacrarlo sino recibirían castigo, y su vez, le hacía pelear con las mujeres, lo que devino a la final en una fractura de nariz; que le hizo boxear contra el cadete haitiano Olivier Dorvay, y que Encalada le dijo que si le ganaba *iba a dejar de acosarlo*; que a la hora de la comida, cuando todos estaban en el comedor, le mandaba a trotar por alrededor de la base, quedándole un minuto para comer y que en muchas ocasiones comió afuera en el suelo; que cuando practicaban canciones militares, el Teniente Encalada le obligaba a que haga el puño coreano, consistente en apoyar sus puños sobre piedras por un tiempo indefinido, lo que le llevó a perder el movimiento en sus manos hasta el día en que salió y no pudo escribir el informe y lo escribió su madre, ya que no sentía las manos, lo único que hizo fue firmar el informe; que en la práctica de disparos, se le dio un fusil que estaba dañado, que se encasquillaba, que le indicó a Encalada que se lo cambie pero no lo hizo y dijo “déjale a este hijo de puta para que se largue de la Escuela” y que el Brigadier Mayor le cambió de fusil y continuó con la práctica; que le obligaban a realizar guardias por una semana cuando no era lo usual con sus otros compañeros; que cuando solicitó la baja por primera vez y regresó a la base, el teniente Bayas le puso boca abajo y pisándole la espalda le dijo: “ahora por sapo te fregaste[...].”⁵²

Ya la víctima en su testimonio mencionaba que el acosador le decía que iba a dejar de acosarlo, es decir, tanto el subalterno como el superior conocían de un término de acoso. Con esto ya se verificaba que desde la investigación previa de Fiscalía se podía reformular cargos o que exista un concurso real de infracciones. Sin embargo, no se

⁵¹ Ecuador, Sala Penal De la Corte Provincial De Pichincha. “Sentencia”, Juicio n.º: 17124-2014-0585, 09 de marzo de 2016; énfasis añadido.

⁵² Ibid; énfasis añadido.

consideró tales efectos por que la tipificación de acoso laboral no está tipificado como delito dentro del COIP ni dentro del Código Penal, más bien se lo determina en el Código Laboral, así como en instrumentos internacionales. Esto nos deja una gran crítica a nuestro Código Integral Penal como el Código Penal a la fecha del cometimiento del delito, de realizar ciertas reformas para generar una estabilidad laboral y respeto laboral. Como evidenciamos en las citas podemos determinar que el acoso laboral genera varias aristas de maltratos; y eso es así por la misma relación laboral donde se desempeña tanto el superior como el subalterno. Es decir, que los hostigamientos son más frecuentes dentro de estas instituciones por el mismo hecho de mantenerse en un círculo laboral jerárquico muy cerrado, donde permite esta clase de abusos por parte de los superiores hacia sus subalternos.

Los antecedentes para que se de toda esta sentencia ocurrieron en el año 2011 en la ciudad de Quito y por los años en desarrollo todo el proceso se desarrolló en base al código penal y el código de procedimiento penal, por cuyas razones en la sentencia se llegó a tipificar en base al artículo innumerado de delitos de odio que mencionaba lo siguiente:

Será sancionado con prisión de seis meses a tres años el que públicamente o mediante cualquier medio apto para su difusión pública *incitare al odio, al desprecio, o a cualquier forma de violencia moral o física* contra una o más personas en razón del color de su piel, su raza, sexo, religión, origen nacional o étnico, orientación sexual o identidad sexual, edad, estado civil o discapacidad [...].⁵³

Ya lo habíamos analizado el artículo del COIP sobre el delito de odio y al tener ese análisis podemos transverzalizar con el artículo que se sancionó en esta sentencia por el delito de odio; y realizamos todo este análisis para poder determinar en primera instancia que dentro del Coip actual se debería realizar una reforma y la misma manera planteamos con el código penal en razón de las fechas cuando se realizó el delito. Al final se determina la incitación al odio, al desprecio o cualquier forma de violencia moral o física es decir también observamos la incitación es en base a una persecución constante que deriva de un acoso y en realidad se debería determinar el inicio de un acoso laboral dentro de las esferas militares.

Ahora en la sentencia ratificada por la Corte Provincial se decidió lo siguiente:

⁵³ Ecuador, *Código Penal*, Registro Oficial 147, Suplemento, 10 de febrero de 2014. art. Innumerado; énfasis añadido.

imponiéndole la pena de 1 año de prisión correccional y en razón de haberse justificado *circunstancias atenuantes establecidas en los numerales 6 y 7 del Art. 29 del CP* y no existiendo agravantes se modifica las misma a la pena de 5 meses y 24 días de prisión correccional, pena de conformidad a la revisión del expediente se encuentra cumplida. De conformidad con el Art 78 de la Constitución de la República del Ecuador, como concepto de reparación integral se dispone: Publicación de la sentencia en los medios de difusión oficial de las Fuerzas Armadas tanto escritas como las portales institucionales igualmente las disculpas públicas en una ceremonia Militar en la Escuela Superior Militar Eloy Alfaro; tratamiento psicológico tanto del ofendido como del hoy sentenciado, con daños y perjuicios y costas procesales [...].⁵⁴

Las circunstancias atenuantes establecidas en los numerales 6 y 7 de art.29 del CP manifiestan:

“6o.- Ejemplar conducta observada por el culpado con posterioridad a la infracción;

7o.- Conducta anterior del delincuente que revele claramente *no tratarse de un individuo peligroso* [...].”⁵⁵

En los antecedentes de este caso se ha evidenciado que la víctima sufrió varios hostigamientos y formas de maltratos y constantes acosos, tanto denigrantes para su integridad como físicos y al observar la decisión judicial de imponer una pena de 5 meses 24 días de prisión nos deja una visión de lo que las autoridades judiciales consideran lo que es un individuo peligroso.

Nos llegamos a enfocar y manifestamos que realmente es peligroso después de recibir varios hostigamientos y acosos permanentes; quizás el nivel de peligrosidad se debe considerar desde un enfoque de acoso para así poder determinar qué tan peligroso o no es un individuo y así poder tener parámetros establecidos para dar juicios de valor de peligrosidad de un individuo.

Vásquez dejó la institución porque se quedó embarazada de otro cadete [...], fueron dadas de baja de la Esmil en marzo de 2007, cuando tenían dos meses de embarazo. Ellas sospechaban que algo sucedía en sus cuerpos, pero una prueba de sangre, hecha en la Escuela, confirmó su estado.

En el documento de su salida se señala que “ellas infringieron el artículo 72, numeral 10 del Reglamento de Disciplina Militar, que establece que los cadetes no pueden “embarazar ni quedar en estado de gravidez.”⁵⁶

⁵⁴ Ecuador, Sala Penal De la Corte Provincial De Pichincha. “Sentencia”, *Juicio n.º: 17124-2014-0585*, 09 de marzo de 2016.

⁵⁵ Ecuador, *Cp*, art. 29; énfasis añadido.

⁵⁶ Grupo El Comercio, “Una Madre cadete retorna a la Esmil”, 2010, Redacción Judicial edición, <https://www.elcomercio.com/actualidad/madre-cadete-retorna-esmil.html>; énfasis añadido.

Dadas de baja es decir separadas de la institución luego de ya llevar dos meses de embarazo; manifiestan decir que algo sucedía en sus cuerpos, y es claro que una mujer puede identificar lo que sucede y más dentro de una institución donde la gran mayoría de sus compañeros son hombres; acaso el acoso que frecuentan en este tipo de instituciones no es más sobre el sexo femenino y por cuyas razones quedan embarazadas. Solo en el año 2007 dos cadetes fueron separadas de la institución por estar embarazadas, y es precisamente el momento de identificar que estas dos señoritas sufrieron un acoso evidente, solo por el hecho de cumplir con el régimen disciplinario y físico tal vez no se dieron cuenta que ya contaban con dos meses de gestación, y los jerárquicos superiores no supieron darse cuenta del enorme error que cometían al seguir infringiendo en excesos de ejercicios físicos a aquellas seres humanas que atravesaban por un proceso de gestación, solo se limitaron a dar cumplimiento al respectivo examen de sangre para determinar si realmente estaban embarazadas o no, y sobre todo este proceso de gestación de dos meses fue lleno de excesos en los tratamientos disciplinarios de la institución y un excesivo acoso a las mujeres por el hecho de ser mujeres, y se ratifica este exceso disciplinario porque de no ser así ya las cadetes hubieran sido separadas anteriormente por no dar con el estado físico que la escuela militar lo exige. Es decir, las cadetes mujeres debieron pasar por inverosímiles acosos permanentes por estar a la par de sus demás compañeros y entonces denotamos que todo este exceso pudo haber ocasionado posibles abortos solo por el hecho de cumplir con normas demasiado exigentes para diferentes sectores laborales de la vida militar y en especial para el sexo femenino el cual está siempre destinado a llevar una vida dentro de su vientre el momento que queda embarazada.

Se manifiesta que los cadetes no pueden quedar embarazadas; al decir que no pueden; llevan a determinar que una mujer militar que está en formación no puede llegar a ser madre por el hecho de ser militar y acaso esa palabra “no pueden”, realmente es discriminatoria pero, al mismo tiempo, esa discriminación sufrida es por actos recurrentes y censurables a las mujeres militares.

Y por qué manifestamos actos recurrentes porque ya hemos definido al acoso laboral “como una serie de *acciones recurrentes censurables o claramente negativas* que van dirigidas contra empleados concretos de manera *ofensiva* y que pueden tener como

consecuencia la *marginación y exclusión* de estos empleados”.⁵⁷ Es decir si existe discriminación también hay actos recurrentes negativos hacia las mujeres militares al manifestarles constantemente de manera ofensiva y con una persecución que no pueden estar solas con los hombres militares, que no pueden compartir o socializar con hombre en diferentes lugares y solo por el hecho de compartir son sometidas a castigos físicos por no obedecer los hostigamientos constantes hacia ellas entonces como no afrontar que estos seres humanos han sido discriminados, acosados laboralmente y psicológicamente durante años, es evidente que sí y para esto tenemos el siguiente análisis de sentencia.

“Tercera Sala Penal se determinó que esta normativa se opone a lo que dispone la Constitución, en la garantía de los derechos humanos. El artículo que hace referencia al embarazo contraviene tanto la norma constitucional, así como tratados internacionales.”⁵⁸

Con esta resolución la sala penal acepto la acción de protección interpuesta por Vasquez Moncayo Tatiana Paola y ordenando el respectivo reingreso a la escuela militar de donde fue dada de baja; así se pudo restablecer los derechos de la ciudadana y la misma regresar a su institución, ya en la misma sentencia como en los antecedentes se pudo evidenciar un hostigamiento y persecución por parte de los jerárquicos superiores así como también en el reglamento interno de la institución el cual sirvió de instrumento jurídico para la separación de la cadete militar.

Solo la interpretación normativa interna ya denotaba un acoso permanente al impedir psicológicamente que mujeres queden embarazadas, así como impedir que los hombres sean padres; con esta normativa interna la institución acosaba continuamente al cumplimiento de la normativa y se imponían parámetros de respeto y miedo los cuales debían ser cumplidos por los militares para no ser dados de baja. He ahí la imposición y miedo que acarrea el acoso de ser continuamente manifestado por los jerárquicos superiores y esta manifestación es asimilada por todos los miembros militares que la integran, el hecho está en determinar que no solo existen vulneraciones constitucionales o internacionales. El hecho está en que existe un acoso laboral permanente hacia los

⁵⁷AFS Agencia Sueca para la Mejora del Entorno Laboral, "Ordenanza sobre el acoso en el lugar de trabajo". Estocolmo (1982), citado en Anastasio Ovejero, Santiago Yubero, y María de la Villa Moral, "Acoso laboral: Un enfoque psicosocial 1", en *Factores psicosociales de la violencia escolar: La identidad de género como factor diferencial*, n.º 19 (2011), 184; énfasis añadido.

⁵⁸ Sala Penal de la Corte Provincial de Pichincha, "Sentencia", *Juicio n.º 17123-2009-0934*, 2 de febrero de 2010.

subordinados por cumplir las normativas impuestas dentro de la institución y esto genera un miedo latente a cumplir solo por el miedo de ser separados de la institución; por eso denotamos que las cadetes ya tenían dos meses de gestación y ellas sentían cambios en sus cuerpos. Pero la consecuencia de tener miedo a la normativa y a sus jerárquicos superiores impidió manifestar a cada una de ellas su periodo de gestación y más bien se seguían sometiendo a las reiteradas disciplinas y hostigamientos militares.

El caso Chacha sin duda tuvo una eminente decisión en Corte Constitucional del Ecuador ya que se pudo evidenciar la vulneración de diferentes articulados de la Constitución y uno de los más destacables es el de la igualdad y para ello mencionamos los antecedentes siguientes empezados en el juzgado de garantías penales con la propuesta de una acción de protección ya ahí se mencionaba lo siguiente por parte del accionante:

Chacha Paguay Julio Segundo [...] *contraje matrimonio el 07 de agosto de 1983, es decir cuando no pertenecía a las filas institucionales del Ejército, porque yo soy dado el alta como Soldado el 1 de octubre de 1984, es decir un año después de mi matrimonio, por lo que nada tiene que ver mi situación familiar con la falta que dicen que yo he cometido... Y también contrapone lo establecido en la misma Constitución con respecto a la libre determinación de escoger el matrimonio como vinculo social de mi familia, no constituye infracción u obstáculo de alguna naturaleza que el contraer matrimonio y procrear una familia sea un obstáculo para ascender al inmediato grado superior, conforme la Carta Magna uno es libre para escoger su vida [...]*

En cuanto a la igualdad que consta el Art. 11 de la Constitución” que dice “El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios: 2. “Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades”. Se ha cometido la violación de este derecho considerando que la *igualdad profesional* está dada por todo el grupo de Suboficiales que estábamos en condiciones y que habíamos cumplido con todos los requisitos para ascender a Suboficiales Primeros, requisito estos descritos en el Art. 117 de la Ley de Personal que son Requisitos Comunes a) acreditar el puntaje mínimo que para cada grado se determina en la presente ley. b) Aprobar el correspondiente curso, c) Haber cumplido funciones en unidades correspondientes a su clasificación, d) Haber sido declarado apto, para el servicio e) Haber cumplido con el tiempo de permanencia en el grado, Requisitos Específicos Art. 134 de la citada ley.⁵⁹

En los antecedentes citados se evidencia que el militar contrajo matrimonio un año atrás de ser militar es decir siendo civil, pero independientemente de lo que manifiesta la normativa interna militar que exige que deben pedir autorización para contraer matrimonio. Fuera de esa normativa el militar tenía la determinación de escoger el matrimonio como vinculo social de su familia, al distinguir si un militar contrajo matrimonio antes o después para poder ser evaluado igual que sus demás compañeros es

⁵⁹ Juzgado Quinto de Garantías Penales, “Sentencia”, *Juicio n.º: 17255-2012-0857*, 18 de junio de 2012; énfasis añadido.

evidente que existe una discriminación y el acoso laboral se observa por las acciones recurrentes negativas como fueron la persecución hacia el militar que contrajo matrimonio ya que constantemente era excluido de sus demás compañeros de manera ofensiva para no ser calificado como lo estipula el reglamento militar. Entonces existe un acoso y hostigamiento hacia el subalterno como también la discriminación por haber contraído matrimonio.

El permanente hostigamientos y persecución a un solo miembro militar y tratarlo diferente del resto de sus compañeros ya denota un acoso laboral; el militar sancionado con su no ascenso fue acosado laboralmente hasta llegar a la sanción y esto repercute en todos los subalternos que se ven obligados a solo cumplir una normativa impuesta por los mismos jerárquicos superiores de tradición.

Luego de las respectivas apelaciones accionadas por el actor del presente caso se llegó a la determinación de una acción extraordinaria de protección donde ya la Corte Constitucional motivó jurídicamente su decisión en base al siguiente análisis:

En voto de mayoría, la Corte Constitucional analizó la acción extraordinaria de protección planteada por un miembro de la Fuerza Terrestre en contra de una sentencia de apelación, dictada dentro de una acción de protección, en la que los jueces omitieron pronunciarse sobre el cargo de vulneración a la igualdad y no discriminación *por haber sido tratado de manera distinta* en comparación con sus compañeros que cumplían todos los requisitos para ascender, con el argumento de haber cometido la falta disciplinaria consistente en contraer matrimonio sin autorización. *La Corte evidenció que no existió una contestación motivada sobre el presunto trato diferenciado* que denunció el accionante en el proceso de origen, pues aun cuando esta alegación era fundamental para la resolución de la causa, las autoridades jurisdiccionales se limitaron a enumerar la documentación presentada dentro del proceso y enunciar normas que no guardaban relación con las circunstancias fácticas del cargo. En vista de aquello, la CCE declaró la vulneración del debido proceso en la garantía de la motivación. Como medidas de reparación, dispuso dejar sin efecto la sentencia impugnada y retrotraer el proceso hasta el momento anterior su emisión, a fin de que, previo sorteo, un nuevo tribunal de apelación conozca y resuelva el recurso de apelación presentado. El juez Ramiro Avila Santamaría, en su voto concurrente, consideró que hubiese sido más adecuado analizar el caso desde la tutela judicial efectiva. Asimismo, precisó que, por economía procesal y para establecer precedentes que puedan guiar los usos y los alcances de la acción de protección, hubiese sido importante examinar el mérito de la causa.⁶⁰

El militar fue tratado de manera distinta a la de sus compañeros el momento de proceder a realizar la evaluación de ascensos; al determinar los militares jerárquicos superiores que existió un matrimonio sin autorización aplicaron la normativa disciplinaria

⁶⁰ Corte Constitucional del Ecuador, “Sentencia”, *Juicio n.º: 1251-13-EP/21*, 19 de mayo de 2021; énfasis añadido.

y lo evaluaron de diferente manera a la de sus compañeros extendiendo también discriminación; sin tomar en cuenta que este matrimonio fue un año antes; sin embargo la autoridades jurisdiccionales no se enfocaron en su sentencia en la vulneración del principio de igualdad y no discriminación el que sufrió la víctima por ser tratado de manera diferenciada a la de sus compañeros es decir el hostigamiento y persecución a este miembro militar fue constante hasta evitar su ascenso. Jamás se le trató de igual manera que sus demás compañeros y tampoco se corroboró la legalidad del matrimonio al contraer un año antes de ser militar; por todos estos antecedentes la CCE evidenció la terrible vulneración del principio de igualdad y no discriminación, punto clave de nuestro análisis para determinar también que existió un acoso laboral a la víctima para evitar que sea ascendido y así el militar dar por terminado su vida militar y emocional que hasta la presente fecha lucha por el resarcimiento de sus derechos constitucionales.

A pesar de todos estos antecedentes no se tomó como un acoso laboral; que también se debería evidenciar esta tipificación dentro del análisis jurídico de la vulneración de derechos; ya que al existir la vulneración del principio de igualdad y no discriminación adicionalmente los actos negativos recurrentes hacia un solo individuo dan la denominación de acoso laboral.

3. El acoso laboral contado por quienes lo vivieron

En este apartado realizaremos las diferentes entrevistas aplicando la metodología de entrevista abierta a militares y civiles que trabajan dentro de la institución militar los cuales han soportado por varios años el temor del acoso laboral y más bien no lo identificaron como lo anunciamos. Más bien lo han identificado como una forma de exigencia por el mismo ambiente laboral donde se desempeñan ya que la excesiva disciplina oculta un temor latente de acoso laboral y para estas víctimas jamás lo han identificado así; ellos y ellas comentan que hay que cumplir porque así es la vida militar o solamente hay que cumplir por no ser sancionados por un reglamento interno o por imposiciones de sus jerárquicos superiores para no perder su trabajo o sus años de aportes a la seguridad social militar. Este apartado dará un enfoque real y contundente de cómo pasan los civiles y militares en un ambiente laboral lleno de disciplinas y múltiples jerárquicos superiores que imponen sus decisiones autoritarias.

No lo decimos nosotros; lo iremos develando con las diferentes historias que como mencionamos desconocen totalmente de la denominación de acoso laboral y para ello es este apartado para identificar como es camuflado este denominativo hasta causar que los propios colaboradores sientan que no están haciendo bien su trabajo por los excesivos hostigamientos y persecuciones.

Hay varias historias que iremos contando una por una para evidenciar o no el acoso laboral; debemos entender que cada una de estas historias son totalmente reservadas y se mantendrá el sigilo profesional de su identificación. Pero, para ello usaremos diferentes nombres y rangos militares que han sido entrevistados personalmente por el tema investigativo de campo; son historias de la vida real que hoy en día pasan dentro de la institución militar; que a continuación detallaremos:

Caso 1:⁶¹ Subteniente de infantería Miguel Guanoluisa, cursaba el tercer año de formación en la escuela militar Eloy Alfaro de la ciudad de Quito. Para terminar su formación y salir como subteniente del ejército debía cursar un año más de formación, ya en tercer año se le había otorgado el arma de infantería la cual él jamás deseó ya que siempre le apasionó pilotear aviones de guerra y soñó siempre con eso.

⁶¹ Miguel Guanoluisa, entrevistado por el autor, 06 de septiembre de 2021.

Él nos narra como las imposiciones y preferencias de elegir una especialidad dentro de la vida militar es una práctica totalmente denigrante; ya que al existir el proceso de selección de la especialidad les reúnen a todos los compañeros y compañeras y se les hace llenar un formulario de la elección de su preferencia de hasta tres posibilidades y se les indica que la primera posibilidad será la más tomada en cuenta; ya para esta reunión los oficiales e instructores superiores comentan a los cadetes que no todos podrán elegir lo que les gusta y la mayoría irán como “pateados” nominativo que dan a las personas que no les dan la especialidad que desean y estos serán hacia el arma de infantería

La mayoría que van hacia esta arma son los que no son hijos de generales u oficiales, o los que tienen apellidos indígenas, ya que en son de burla y sonrisas comentan que esta arma es dada más a los que no tienen buenos apellidos.

Todo esto ya iba dirigido hacia Miguel, indicándole que ni sueña en la especialidad de piloto de aviación del ejército ya que su apellido no es digno de ser elegido para ser piloto y que su opción es infantería. Cierta ocasión un oficial superior le indico que no tiene derecho a pensar en solo la especialidad que él deseaba, que se tenía que someter a lo que la fuerza necesita que son más infantes.

Este oficial había sido de cadete del arma de infantería y aplicó el cambio por el arma de inteligencia militar, ya que el mismo mencionaba que él no se sentía de infantería, ya que él era blanco alto y de ojos claros y no se merecía ser de infantería; sin embargo, este mismo oficial no estuvo de acuerdo y se cambió de especialidad.

El mismo oficial trataba despectivamente a Miguel con tratos en los cuales implicaba que a más de hacer ejercicios físicos con sus compañeros luego de terminar la actividad planteada, el mismo superior jerárquico le indicaba que debe quedarse una hora más a solas haciendo ejercicios físicos en los cuales consistía, quedarse únicamente en pantaloncillos y empezar a reptar (deslizarse sobre los codos, pecho, piernas sobre cualquier superficie) en las piedras hasta que sus codos y rodillas terminen laceradas. En ese momento Miguel pensaba en el dolor de las piedras que laceraban su humanidad, pero al mismo tiempo soñaba y pensaba en días mejores en los cuales el no será así con sus subalternos, a pesar de estos excesivos trabajos.

Miguel seguía cumpliendo porque lo que aprendió en la vida militar es que hay que obedecer sin replicar nada y así se le formo; al final le designaron el arma de infantería y nunca se le tomo en cuenta para el arma de aviación del ejército.

El comenta que en el transcurso de su formación una ocasión los compañeros le comentaron que lo que hace este oficial hacia la humanidad de él se denomina acoso;

sonriendo y con mucha energía Miguel menciona que no sucede nada que él tiene que graduarse y seguir adelante y ser diferente; al graduarse Miguel empezó con la idea de ser diferente; pero los cambios de graduarse y ya ser un superior jerárquico le hicieron cambiar su personalidad.

Ahora él ha cometido los mismos errores de sus superiores y nos comenta que es por la influencia de un rango el cual te llena el ego y piensas que puedes hacer lo que quieras con un subalterno hasta acosarlo continuamente para que no pueda elegir la especialidad que desea, así como tratar de que abandone su sueño y no se gradúe de subteniente.

Es decir el presente caso tiene una relación laboral directa ya que dentro de la escuela militar al ingresar ya reciben un sueldo por integrar las filas militares.

Caso 2:⁶² Capitán del ejército de inteligencia María Izurieta; para llegar a este rango tuvo que pasar cuatro años dentro de la Esmil y su formación fue dentro de varias discriminaciones que hasta la presente fecha las sigue viviendo. Entre tantas discriminaciones y acosos menciona una de ellas la cual marco mucho su personalidad; cursaba el segundo año y un oficial superior empezó a enamorarse y a cortejarle continuamente hasta obtener lo que deseaba es evidente a que en el segundo año ella bordeaba la edad de 19 años mientras que el oficial superior bordeaba los 30 años. Entre órdenes y continuos halagos ella se enamoró del oficial superior a pesar que no era de su agrado muchas veces tenía prebendas como no formar para los días de ejercicios físicos excesivos para todos sus compañeros; días libres que le otorgaba el propio oficial superior, sin embargo no todo era así, muchas veces el oficial superior le indicó que no se debe conocer su relación y que si él le ordenaba hacer algún ejercicio lo haga y que jamás le sonría delante de menos antiguos, subalternos etc. Muchas veces el oficial superior llegaba muy enojado porque le veía a María con sus compañeros y de buenas a primeras le sometía a ejercicios excesivos como poner su cabeza en el suelo sin la ayuda de sus brazos a eso le llaman trípode colocarse, uno de los ejercicios más dolorosos que implica poner todo el peso de tu cuerpo sobre la cabeza con tan solo apoyada las piernas y la frente en el suelo, nos comenta que era vivir una doble vida.

Fuera de la institución el superior le pedía perdón y dentro de la institución se mantenía en un hostigamiento constante, muchas noches de llanto y preferir morir que

⁶² María Izurieta, entrevistado por el autor, 07 de septiembre de 2021.

seguir así; una noche el oficial superior le saco fuera de su dormitorio y le llevó al área del gimnasio, donde tuvieron relaciones sexuales dentro de la institución; el área del gimnasio es muy alejado del dormitorio de mujeres y jamás se escuchó nada; el resultado de aquella noche fue que María quedó embarazada ya cursando el cuarto año de formación a vísperas para graduarse de subteniente; al enterarse el oficial superior de la situación le menciona que no desea tener ese niño y que se lo saque, a lo que María jamás permitió eso. Pero el excesivo acoso del oficial superior fue hasta ocasionarle un aborto por los constantes ejercicios físicos que soporto una larga jornada de extenuante saltos y brincos y constantes trotes los cuales dieron como resultado un aborto eminente; a esto eventos ya otro oficial superior conocía de la situación de María y este oficial le propuso que no dirá nada siempre y cuando le haga gasto de mercadería que el oficial vendía por cierto una suma alta de consumo para que no se sepa que está embarazada.

Al final, María accedió porque estaba presta a tener a su hijo, pero no pudo soportar los ejercicios físicos a los cuales se sometió por la persona que decía que le amaba; ella se desempeñaba en ese ambiente laboral y efectivamente sufrió de un acoso permanente. Hoy en día siendo capitán del ejército nos comenta que ha pasado muchas cosas por ser mujer y vivir esta vida militar, muchas cosas incomprensibles de la profesión la cual exige los más altos estándares de disciplina, pero también ha entendido que lo que sufrió podía parar con solo denunciarlo y demostrar que sufría un acoso laboral por parte de un superior.

Ahora ella es la superior y tiene sus subalternos y en base a la experiencia y ejemplo intenta de no cometer lo que cometieron con ella en base a una disciplina consiente y no en base a hostigamientos permanentes a una sola persona como así lo hicieron con ella; al momento ella forma mujeres militares y una de sus consignas es cumplir el reglamento y sancionar en base a lo que manifiesta el reglamento ni más ni menos y no exigiendo en base a temores y miedos hacia los menos antiguos.

Es decir el presente caso tiene un relación laboral dentro de la vida militar ya que dentro de la escuela militar, al ingresar ya reciben un sueldo por integrar las filas militares.

Caso 3:⁶³ Secretario administrativo contable de la fuerza terrestre Leónidas Blanco; lleva 10 años trabajando dentro de la vida militar al mando de varios oficiales del

⁶³ Leónidas Blanco, entrevistado por el autor, 08 de septiembre de 2021.

ejército del arma de intendencia; él nos comenta que su trabajo es netamente en la oficina realizando cuadros de excel y llevando contabilidad y el asesoramiento permanente en temas de pagos y asuntos contables. Leónidas nos comenta que estos 10 años ha vivido miles de experiencias dentro de esta formación como él la llama en donde cada mañana forman para ingresar a su trabajo así como a la hora de salida y el almuerzo, él se ha desempeñado en varias unidades militares y ha conocido muchas personas pero una de sus experiencias recuerda muy crudamente como tuvo que soportar los constantes hostigamientos de una oficial mujer la cual llevo de jefa de departamento y específicamente al mando de su persona, él consideraba que al ser un miembro civil no pasaría jamás por acosos laborales, pero efectivamente estaba equivocado. Cierta vez la oficial del ejército le solicitó que toda la información de contabilidad del año en curso debía tener al día, a lo cual él conocía que siempre estaba al día; pero la oficial superior le parecía que no estaba de acuerdo en base a sus cuentas; él comedidamente le pidió que le informe los errores a lo que la oficial le contestó que cumpla la orden y punto; agobiado por la forma de responderle él cumplió el objetivo de estar al día en el tema contable pero con suma agresividad nuevamente la capitán le señalaba que no estaba bien su trabajo; que deberá quedarse más de las horas de trabajo para cumplir efectivamente lo que se le pide, la superior le indicaba que si no cumplía con sus órdenes realizaría memos los cuales demostrarían la ineptitud de su trabajo y el incumplimiento de funciones. Leónidas solo pensaba en no perder su trabajo ya que era sustento de su familia así que lo cumplía

Cierta ocasión ya quedándose en horas de la noche la oficial le pidió que salgan a bailar a lo que él le mencionó que no podía porque tiene novia; la superior le indicó que era una orden a lo que él le manifestó que no va a cumplir; con esta actitud al siguiente día la oficial le realizó su primer memo en donde indicaba el incumplimiento de las funciones desempeñadas.

Realmente Leónidas se encontraba atrapado en un círculo de violencia y hostigamiento; así que empezó a no llevarle la contra a la oficial superior; muchas de las veces, le exigía que haga el trabajo de ella ya que la misma no tenía tiempo y Leónidas solo cumplía por no perder su trabajo.

Él comenta que jamás ha sido un superior para nadie, siempre él ha sido el subalterno, el que cumple las disposiciones ya que es un personal civil y no tiene rango, pero para los superiores de turno no lo ven así, ellos llegan solo a ordenar y que se cumpla; para ellos o ellas no existe un no; siempre manifiestan el tan sonado dicho que dice: mensaje a García. Leónidas trato de dar conocimiento de esta situación, pero siempre se

le burlaban porque mencionaban que a un hombre no le puede suceder esto y menos con una mujer militar; pero realmente el acoso que mantenía esta superior era hasta infringir temor por no perder su puesto.

La oficial venía de familia de militares de altos rangos y para cada unidad militar era una especie de privilegio tenerla ahí, hasta el punto de rendirle pleitesías; muchas veces tuvo que soportar las diferentes reuniones en la oficina de contabilidad donde indicaba con órdenes que siga trabajando mientras ella se decidía a beber bebidas alcohólicas con más compañeros; inmediatamente me llamaba gritando que donde están las órdenes de pago y los cuadros de excel y mencionaba a los compañeros miren como lo trato, la presión fue constante hasta que Leónidas llegó al punto de solicitar un cambio de unidad por los constantes acosos que sufría pero jamás le escucharon. Cierta ocasión le ordenaron que ya no le haría memos y que de ahora en adelante cumpliría ejercicios físicos a lo que el menciona que no va a hacerlo y empezó la superior a gritarle contantemente, observando esa agresividad el procedió a cumplir la orden de saltar constantemente como ejercicio físico, todo por no perder su trabajo; el menciona que tenía una esperanza que le cambien a esta oficial de su puesto de trabajo y así lo hicieron, llegó el día de dejar de ser acosado laboralmente por una mujer.

Es decir el presente caso tiene una relación laboral directa ya que es un servidor civil que trabaja dentro de instituciones militares

Caso 4:⁶⁴ Cabo segundo del ejercito Jhon Chuqisala; luego de su formación a soldado del ejército fue asignado a diferentes unidades militares en las cuales la consigna siempre fue ser el mejor y cumplir las órdenes a carta cabal como le habían enseñado.

El comenta que muchas veces observaba como oficiales más antiguos acosaban a personal de tropa, como él lo manifiesta que hostigaban a ciertos compañeros ya sea porque no son buenos para los ejercicios físicos o no son buenos para desarrollar la parte académica, él siempre se consideró apto para todo y así fue formado para cumplir las órdenes de sus superiores y ser preparado para la disciplina que les impartían día tras día.

Jamás pensó el recibir acoso de ningún oficial o algún más antiguo ya que él se desempeñaba al máximo en todo; por estas mismas características empezó a entablar una camaradería con un oficial del ejército del arma de caballería; el mismo oficial veía la dedicación de Jhon y así entablaron un compañerismo.

⁶⁴ Jhon Chuqisala, entrevistado por el autor, 13de Septiembre de 2021.

Jhon manifiesta que el respeto siempre estaba ahí por ser un más antiguo, pero mientras más pasaban los días y meses ese oficial empezó a frecuentar mucho más a Jhon; el mismo Jhon manifiesta que cierta ocasiones el propio oficial empezó a sacarle de los días que le tocaba guardia y le invitaba a tomar o a irse a bares a lo que Jhon se creía afortunado por todas estas prebendas que estaban recibiendo y ya más continuamente.

Jhon comenta que la vez que se sintió acosado laboralmente fue cuando este oficial le pidió que le acompañe nuevamente a un bar a lo que él le manifestó que no podía ya que debía estudiar para su curso de asenso; inmediatamente noto una diferencia de carácter en el oficial y el mismo le alzo la voz y le dijo que se anote obligatorio para la guardia.

Al siguiente día de terminar la guardia procedió a ponerle en relación de castigados para evitar que salga franco o día libre; a lo que Jhon le manifestó que no es justo ya que el cumple con todas las disposiciones; basto con que le diga que no es justo; que el oficial superior le puso nuevamente a otro día de guardia así pasaron una semana de días interminables de guardia y ejercicios físicos excesivos.

Comenta Jhon que apenas lograba dormir una hora durante toda esta semana; los constantes hostigamientos no cesaban y siempre con gritos.

El oficial le indicaba que grite diciendo: quien es tu jefe, quien es tu más antiguo, a quien le debes respeto, a quien debes inclinar la cabeza y decir todo si mi oficial; Jhon respondía sumamente cansado que a él; todo esto paro por una semana; y después de varios días el oficial regreso a indicar a varios militares de guardia que se haría una pequeña fase de campamento en la noche para ver cómo estaban formados que el elegirá indistintamente por quien empezar.

Y así en el día de la guardia cuando no le tocaba el turno respectivo a Jhon; con tremendos gritos el oficial saco de la cama a Jhon y le llevo de marcha con los ojos vendados y con una mochila llena de piedras más el fusil y caminaron horas y horas de la noche ya muy cansado y sin saber en qué parte de la unidad estaba el oficial cantaba y se oía que bebía cantando canciones militares; el oficial le decía que las horas de trabajo son incansables que él ordena cuando parar.

Con todo el entrenamiento que tenía Jhon ya no podía más y le pidió de favor descansar a lo que el oficial le grito y le dijo que no; el oficial superior le decía que aquí el que siempre va a mandar será él; le saco la venda de sus ojos para que Jhon observe las estrellas de su uniforme y el oficial superior le grito diciéndole que siempre le va a mandar y que siempre tendrá que hacer lo que él le diga.

Más adelante el oficial le indicó a Jhon que si tenía sed; y el mismo le indico que sí; el oficial superior le puso un cuchillo en su garganta y le indico que abra la boca que si hacia algo mal le cortaba la garganta; inmediatamente Jhon abrió la boca y claramente sintió el miembro genital del oficial en su boca donde sintió que le orinaba en su boca y el oficial le decía que chupe y que tome la orina del oficial.

Jhon llora al contarnos esta parte de su historia en la cual el procedió a hacer todo lo que el oficial le dijo que le haga; procedió a hacerle sexo oral mientras una daga llena de filo sentía su roce en su garganta.

Realmente lo que nos cuenta Jhon es una de las más grandes revelaciones que existe dentro de la vida militar en donde fue abusado sexualmente y un acoso laboral incansable; hasta llegar a límites inalcanzables de sadismo por parte del oficial superior.

Luego de este evento el oficial seguía en la misma unidad y siempre le amenazaba a Jhon indicándole que tiene fotos de lo que él había hecho y que siempre le tratarán de maricón dentro de la vida militar; Jhon nos manifiesta que todo esto se dio por cumplir siempre a cabalidad lo que los más antiguos decían que si él hubiera leído un poco los reglamentos quizás hubiera sido su salida a tan tremendo desenlace.

Sin embargo, ahora Jhon se prepara para ser abogado, sigue siendo militar pero ahora conoce mucho más sus derechos y jamás volverá a que alguien abuse sexualmente o laboralmente por el simple hecho de ser un jerárquico superior.

Ahora Jhon está en otra unidad; pero aquel oficial sigue siendo parte de dicha institución.

El presente caso tiene una relación laboral dentro de instituciones militares ya que es un personal de tropa que tiene relación directa con el área militar.

Caso 5:⁶⁵ Secretaria administrativa del área educativa de la fuerza terrestre, Melany Suasnavas; lleva dentro de instituciones militares más de 5 años en los cuales siempre ha desempeñado áreas similares ya sea como asistente o secretaria administrativa de diferentes superiores en su mayoría altos rangos militares.

Ella nos comenta que el trabajo dentro de una institución militar es duro por la exigencia disciplinaria con la cual se desempeña cada uno de los militares; y el ambiente que imponen todos los militares es rígido y estricto y eso es lo que nos inculcan a los civiles como así nos nombran a los que no somos militares.

⁶⁵ Melany Suasnavas, entrevistado por el autor, 14 de septiembre de 2021.

Cabe destacar que ese ambiente es bueno ya que siempre se rigen a los reglamentos internos y los horarios respectivos; pero todo ambiente rígido trae desacuerdos dentro del personal civil; en ciertas ocasiones los superiores me pedían que me lleve trabajo extra a mi domicilio para seguir realizando fuera de las horas laborables. Es más, en tiempos de pandemia las horas de trabajo han sido interminables y las presiones por parte de los superiores no paran, ya que las llamadas son a cualquier hora del día.

Antes de la pandemia existía la misma exigencia, pero siempre me preguntaba si tienen reglamentos por que no cumplen con los horarios establecidos; muchas veces reclame directamente al superior y lo único que me decía que él es el jefe y que cumpla, pero no era justo, existía días que se necesitaba permiso por algún asunto personal y no me lo daban.

Ella comenta que conoce claramente el reglamento interno así como las leyes pero sin embargo los superiores no respetaban, por el simple hecho que decían que en la vida militar no hay fecha ni hora ni calendario, pero ella se preguntaba acaso yo soy una militar, o acaso un militar por ser militar no se merece respeto como todo ser humano, claro son todos seres humanos, muchas veces de los diferentes reclamos que realizaba me decían los superiores que si prefiero un memo o un castigo físico, me parecía tan ridículo y tan prehistórico hablar así y proponer eso a una persona que no ha sido formada para ser militar. Ella muy enojada les decía que me pongan los respectivos memos, sin embargo no me ponían, parece que cada uno de estos superiores por ejercer su poder tratan de amedrentar a cada uno de los personales civiles.

Pero deben entender que nosotros no somos militares y a pesar de eso todos nos merecemos respeto; es verdad que si sufrí muchos acosos laborales ya que al ser secretaria o asistente, todas las presiones iban directamente a mi persona, sin embargo yo decidía seguir adelante por mantener mi trabajo y por qué necesito.

Pero me preguntaba por qué si son hombres de honor y ética y valores no cumplen con lo que dice el reglamento, quizás me respondía a mi intriga que esto viene de valores desde la casa hasta incluso de donde fueron formados; se preguntaba internamente si será acoso laboral el que un superior me indique que no vaya a trabajar un viernes y que me fuera con el de vacaciones, a lo que jamás accedí; pero eso sí a la otra semana me encontraba con el doble de trabajo designado para mi persona.

Debo enfatizar que yo siempre me mantuve en el orden y respeto hacia mis superiores, pero siempre me puse enérgica porque yo no iba a cumplir cosas fuera de las

horas de trabajo y menos que no sean laborables; no voy a negar que existía muchas propuestas de superiores, pero siempre mantuve mi cordura y mi respeto como así me había formado mi familia.

Muchos oficiales superiores me han felicitado por mi excelente trabajo y así me he ido ganando el respeto y consideración; pero si debo manifestar que eso me ha costado horas de lágrimas, hablar con psicólogos por el excesivo hostigamiento laboral que recibía.

Hoy en día se cómo desenvolverme en la vida militar en el ámbito laboral, se cómo hablar con cada uno de los oficiales, se cómo tratarlos, porque todo eso aprendes trabajando con militares; muchas veces en mi hogar llegaba a querer ordenar las cosas, y es justamente porque me estaba dejando llevar de ese ambiente laboral; entendí gracias a ayuda psicológica profesional; que debo separar el trabajo con mi familia y así lo sigo haciendo hasta la presente fecha.

Los superiores siguen haciéndome propuestas de invitaciones, enviándome más trabajo fuera de las horas laborables; siguen gritando y ordenando como que trataran con militares; entendí muchas situaciones que tal vez los que tienen problemas son ellos por la forma que les han tratado o tal vez la formación que recibieron; pero si deben darse cuenta que deben tratarnos a todos por igual en la medida del respeto y consideración por ser todos seres humanos.

Por mantener mi trabajo estable sigo en la institución, al inicio me entusiasmaba pertenecer a la misma y me daba tanta alegría que tal vez mis hijos sean militares; pero ahora después de vivir lo que he vivido les cuento a mi familia y ahora ven desde otra perspectiva; muchas veces me han dicho que me salga de este trabajo; tal vez no lo hago por la estabilidad en la que estoy pero reconozco que no me había dado cuenta que estoy en un círculo de acoso laboral hasta realizar esta entrevista en la cual he podido darme cuenta que estoy siendo parte del mismo sistema.

Cierta ocasión llego una secretaria nueva y yo empecé ahora a ser la que le ordenaba, realmente yo estaba cambiando y estaba transformándome en el círculo de acoso laboral que he vivido.

Ahora ya no actuó de esa misma manera para que también observe el personal superior que no todos podemos ser como ellos, que si podemos cambiar y vivir en un ambiente laboral de disciplina consiente, no de griteríos, ordenes, acosos u hostigamientos; somos seres humanos todos y nos merecemos respeto.

Es decir el presente caso tiene una relación laboral directa ya que es un servidor civil que trabaja dentro de instituciones militares

Caso 6:⁶⁶ Subteniente de artillería Manuel Suquilanda; siendo ya oficial se vienen muchas ideas y sueños hermosos de que ahora podremos formar a nuestros subalternos y así lo venía haciendo en la unidad asignada.

Tratar de enseñar a los futuros soldados valores, disciplina, lealtad, todo lo que conlleva ser un militar exigente y disciplinado para que sus subalternos puedan llegar a cumplir las órdenes a cabalidad y superar los límites de su energía física y moral, es lo que aprendemos dentro de la escuela militar en donde somos formados.

Nos enseñan que tarde o temprano nos enfrentaremos a personal de tropa o subalternos que tendrán más experiencia y nosotros siempre deberemos enseñar con el ejemplo y siempre estar preparados y sobre todo a la cabeza. Ya llego el momento de ascender y para ello realizamos un curso de asenso denominado TIGRES el cual se desarrolla en la selva ecuatoriana al mando de oficiales y personal subalterno de tropa, donde los cuales proceden a enseñarnos todo acerca de supervivencia y formas de superar las adversidades dentro de la selva.

Existía horas interminables de trabajo tanto físico como moral; ciertos días no dormíamos con mis demás compañeros nuestro cansancio era llevado hasta el límite. A veces nos preguntábamos por que los entrenamientos o formación era diferente con otros cursantes como personal de tropa; donde los mismos oficiales nos castigaban por no cumplir disposiciones y nos pegaban en los glúteos con un palo; mientras observaba a lo lejos que al personal de tropa cursante les golpeaban con machetes.

Nos mencionaban los oficiales instructores y de tropa de nuestro curso que el trato es diferente hacia nosotros porque éramos oficiales; y que los otros como son soldados o cabos el trato es más fuerte y denigrante; conversaba con muchos compañeros como puede pasar esto y algunos de acuerdo otros en desacuerdo; realmente la desigualdad siempre fue diferente en todo sentido.

Muchas veces nos encontrábamos a la hora del almuerzo y mientras a nosotros nos servían mejores porciones de comida, al personal de tropa le servían lo peor; esto generaba una discriminación y una desigualdad tremenda, ya que los propios compañeros

⁶⁶ Manuel Suquilanda, entrevistado por el autor, 15 de septiembre de 2021.

míos se burlaban de las condiciones de personal de tropa. Realmente nunca considere que existía algún acoso laboral; porque pensaba que seríamos tratados igual porque estábamos en el mismo sitio recibiendo la misma instrucción y al fin y al cabo éramos militares; pero nunca fue así; el personal de tropa recibía los peores uniformes; mas maltratos físicos y muchas más horas de ejercicios físicos; el hostigamiento era mucho más fuerte de lo que nosotros sufríamos.

Sin embargo, los superiores nos indicaban que esto es ser militar; que nosotros siempre seremos jefes y tenemos mejores tratos; no niego que instructores de tropa nos trataban mal cuando no estaban oficiales y en medio de su venganza era unos minutos de resarcir todo lo que han sufrido por parte de los oficiales superiores.

La disciplina militar es de todos los días y los valores que nos enseñan son muy estrictos; pero realmente esta desigualdad hoy en día sigue latente dentro de la institución y es preciso erradicar tales discriminaciones las cuales causan resentimientos, hostigamientos y diferentes acosos a ciertos grupos menospreciados que al final de cada día somos una familia militar y dependeremos de todos; por eso fuimos formados dentro de la institución para ser camaradas; dentro de una guerra no existirá rangos; existirá los valores de cada uno y la lealtad de cada uno.

El presente caso tiene una relación laboral directa ya que siendo oficial del ejercito realizan diferentes cursos de asenso los cuales se mantiene su remuneracion laboral por el mismo hecho de ser personal activo militar.

Caso 7:⁶⁷ Brigadier de infantería, Nicolás Arteta; cuatro años de formación y tuvo el privilegio de pertenecer al grupo destacado de brigadieres, los cuales son elegidos después de 4 años donde son observadas todas sus capacidades tanto intelectuales, físicas, morales y liderazgo, Nicolás fue considerado así a más de eso se le propuso que podía ser brigadier mayor siempre y cuando sea más exigente con los menos antiguos que estaban a su mando.

Estas propuestas llegaban desde los oficiales superiores; donde le indicaban que si presiona más y más a los cadetes menos antiguos se le podría considerar para el máximo galardón como lo es ser brigadier mayor; para esto le llamaban y le decían los oficiales superiores que se invente formas de molestar y hostigar a los menos antiguos. Un día Nicolás se ingenió con un oficial despertar en la madrugada a todos los menos antiguos y sacarlos descalzos a la formación, siempre con la venia de oficiales superiores y así lo

⁶⁷ Nicolás Arteta, entrevistado por el autor, 17 de septiembre de 2021.

hicieron, pero para esto horas antes les habían sacado todos los zapatos de deportes y tirado a diferentes partes del patio de formación.

Ya en la formación los cadetes descalzos y aturdidos por ser horas de la madrugada debían escoger rápidamente sus zapatos y de no hacerlo así se procedía a castigarlos a los que no encuentren sus zapatos y formar en el frío de aquella noche totalmente descalzos.

El oficial superior felicitó a Nicolás por la grande idea que se le ocurrió a Nicolás; el oficial le mencionaba que va a llegar a ser un gran comando de las fuerzas especiales, que este tipo de cosas es para formarles el espíritu indicaba; Nicolás se sentía bien en complacer a los oficiales superiores porque dice que sentía que cumplía las ordenes que le encomendaban y así se graduaría con la expectativa que luego esos oficiales superiores serían sus amigos.

Nicolás nos menciona que dentro de la vida militar sufrió muchas cosas y se sentía con toda la capacidad de ejercer presión en los menos antiguos; ya que él muchos años paso siendo molestado por diferentes oficiales ya que no le dejaban salir franco por no poder hacer ejercicios de gimnasia y siempre le ponían miedos de darle la baja de la institución.

Le decían que si no logra ciertos ejercicios le castigarían y no saldría en vacaciones de navidad o cualquier otra festividad; y así lo hacían los oficiales superiores; se perdió muchos acontecimientos de su familia y su carácter era formado años tras años; mientras otros salían a ver a sus familias él era hostigado por oficiales comandos los cuales les mandaban a correr excesivamente para ganarse el primer puesto para el almuerzo.

En horas de descanso era sometido a sacar hierbas del patio de formaciones; el indica que los oficiales le perseguían a patearle para que corra más y más y así este mejor físicamente le decían.

Nos comenta que muchas veces lloraba porque le decían que ya deje la vida militar que esto no es para el que él no aguantara tanta presión; sin embargo, Nicolás seguía porque se había hecho una promesa mutua la cual era que jamás se atrevería a decir que quiere la baja de la institución.

Así transcurrió tres años de formación; como Nicolás era alto y pesado los superiores le decían que estaba gordo y que debía comer menos y hacer más ejercicio y así paso durante los tres años de formación; hasta que en el cuarto año por fin pudo hacer todos los ejercicios de gimnasia y llego el momento de demostrar a todos sus superiores

que lo había logrado; ese fue el momento preciso para poder ser considerado parte del grupo de brigadieres.

Pero él nos comenta que ya no era el mismo ese momento que pudo hacer todo se sintió imbatible y se sintió que nadie ya le podía decir algo y empezó los hostigamientos a los menos antiguos por parte de Nicolás.

Nos comenta que a él le formaron duro y siempre fue excesivo así que el considero que tenía que formar igual a sus menos antiguos y así lo hizo durante el cuarto año.

A Nicolás no le gustaba que las mujeres cadetes estén sonriendo en la formación o estén sonriendo con más antiguos, Nicolás consideraba que una cadete mujer debe ser seria; y Nicolás empezaba a ser fuerte con las mujeres, no le importaba si estuvieran de falda y tacos que Nicolás veía que no saludaban o no habían hecho alguna tarea encomendada, el empezaba a ordenarles que hicieran ejercicios físicos con el uniforme de falda y tacos; realmente Nicolás nos comenta que él quería ser brigadier mayor y que el recibía también ordenes de los jerárquicos superiores de que sea más y más exigente.

Con todas esas disposiciones el manifestaba sus hostigamientos al máximo ya que una vez observo a una cadete mujer que se dormía en la formación y le llamo a decirle que no le va a castigar pero que proceda a hacer una gimnasia de armamento bajo la lluvia y así le ordeno a la cadete mujer; lo cual causó indignación en otros oficiales superiores que le llamaron a decirle a Nicolás que no sea tan extremo y el mismo les comento que se están formando y que así le formaron a él.

Nicolás nos menciona que dentro de la vida militar cuando no vienes de familiares militares te exigen mucho ya que los que son de familiares militares tienen otro tipo de trato y por eso él quería destacar por cumplir todo y hacer todo lo que le ordenaban y quedar bien con los oficiales superiores.

Cierta ocasión Nicolás observo que los cadetes menos antiguos andaban con celular y el siendo brigadier debía controlar eso y ya le había llamado la atención un oficial que recién había ingresado a la escuela militar el mismo le increpo a Nicolás indicándole que no controla como se forman los menos antiguos; viendo eso Nicolás no iba a permitir que le llamen la atención y procedió a realizarles ejercicios físicos hasta que no puedan más con sus brazos, haciéndoles hacer flexiones de pecho; los cadetes empezaron a llorar porque les dolía y sin embargo Nicolás seguía diciéndoles que hagan, hasta que llego un oficial superior el cual sería compañero de uno de los padres de los cadetes que lloraban; le ordeno a Nicolás que termine y que es la última vez que se realizaba este tipo de cosas.

Nicolás nos dice que se sentía abrumado de recibir órdenes de un lado de oficiales que querían hostigamiento y de otro lado oficiales que ayudaban a los cadetes por solo ser familiares de sus compañeros, él encontraba una desigualdad fatal y una discriminación.

Nicolás opto por solo llegar a graduarse y ya no seguir con más hostigamientos él solo quería terminar su carrera; el oficial que llegó a la escuela militar era un oficial que había sido de infantería pero se había cambiado a inteligencia militar él le decía a Nicolás que los oficiales de infantería son los más feos y que nunca están en buenos sitios y siempre pasaba indicándole eso a Nicolás; por cuya razón él quería quedar bien con el oficial ya que existía una baile de gala y se necesita cinco señoritas acompañantes para cadetes de otros países. Nicolás se ofreció a realizar esa gestión y así lo hizo y lo consiguió para quedar bien con ese oficial.

A Nicolás solo le importaba quedar bien con los superiores jerárquicos y que no le molesten y que pueda graduarse; inclusive cumplía órdenes fuera de horario de descanso.

Ya habiéndose ganado ciertos descontentos de varios oficiales porque veían en Nicolás un futuro oficial demasiado exigente empezó la etapa de inculparle sin razones por dos computadoras que se perdieron dentro de la institución, así como un cd de música de un compañero. El oficial de inteligencia llevo únicamente a Nicolás a realizarle una prueba de polígrafo para descubrir la verdad y procedieron a encerrarle varias semanas sin comida y sin visitas para que diga que él había sido el culpable de todo; siempre manifestó que no; pero el cd de música había encontrado en un estuche de una película que él poseía y procedió a entregarle a su compañero y este oficial que le increpaba solo empezó a gritarle que él siempre le va a mandar y le va a tratar como él quiera.

En el tribunal de honor Nicolás solo se le permitió decir como apareció ese Cd de música a lo que él dijo que no sabía, se le juzgo por un cd y se le separo de la escuela militar.

Nicolás fue con sus padres a las máximas autoridades militares las cuales indicaron que se mire el caso de Nicolás ya que es imposible que todo eso haya pasado en 4 años y aparte ser nombrado como uno de los mejores brigadieres; los oficiales superiores directores de turno de la Esmil lo llamaron a Nicolás y le informaron que desista de cualquier denuncia por medios de comunicación que se retracte que pondrán los mejores oficios para que regrese pero que ya no será con sus compañeros que será con otros diferentes.

Nicolás al ver su desesperación y amor por la vida militar le indico a sus familiares que se retracten y que pidan el reingreso a la escuela militar y así lo hicieron; pasaron 4 años de varios reingresos y jamás fue aceptado.

Nicolás nos menciona que él era un excelente militar que cumplía todo y siempre mantuvo una moral alta ante los hostigamientos, pero eso si nos expone que no conocía sobre el acoso laboral o sobre tortura, el solo escuchaba siempre que hay que hostigar que así se forma un militar.

Cierta ocasión escucho de unos oficiales chilenos y estadounidenses que hay que aplicar la disciplina consiente no en base a miedos y hostigamientos, pero para ello era necesario conocer de las leyes y reglamentos y no solo quedar de acuerdo con el más antiguo que no le castigue por el reglamento y que aplique formas de hostigamiento que denigraban su personalidad.

Hoy en día Nicolás estudia para ser abogado y poder defenderse ante denuncias que piensa poner sobre tortura y acoso laboral ya que él tiene muchas cosas más que contar de lo que vivió dentro de una escuela que forma a los futuros oficiales de la patria los cuales serán los próximos comandantes del Ejército y en donde se evidencia que hasta la presente fecha se sigue con las mismas prácticas de años y ahora se va determinando que si existe acoso laboral por parte de diferentes jerárquicos superiores y es más los que son subalternos sobreviven a estas prácticas y el circulo no termina con ellos porque ahora ellos son los próximos acosadores dentro de las instituciones militares y no solo a militares también a civiles como lo hemos visto en las diferentes historias que hemos escuchado en este apartado.

Es decir el presente caso tiene un relación laboral directa ya que dentro de la escuela militar al ingresar ya reciben un sueldo por integrar las filas militares.

Con estas historias queremos determinar si existe o no acoso laboral dentro de la vida militar, y una de las constantes que hemos escuchado es que los entrevistados desconocían los significados de las palabras acoso, desigualdades o discriminaciones; la mayoría de las historias se centran en el cumplimiento de las disposiciones de los superiores y sus protagonistas las cumplían por temor a ser dados de baja o a quedarse sin un trabajo estable.

La objetividad parte también de la doctrina que hemos ido señalando constantemente, pero debemos abordar en diferentes lineamientos para que pueda ser garantizado el principio de igualdad y no discriminación.

Capítulo tercero

Lineamientos para tratar el acoso laboral

1. Lineamientos para tratar laboralmente al personal civil y militar que garanticen el principio de igualdad y no discriminación

En este apartado iremos delineando tres tipos de acciones, de carácter constitucional, judicial y administrativo, para tratar laboralmente al personal civil y militar, enfocándonos en la garantía del principio de igualdad y no discriminación.

Ya desarrollamos varios capítulos dónde pudimos observar falencias en el reglamento interno militar y los lineamientos se observan de acuerdo a la doctrina existente ya sea como también en el reglamento interno de talento humano ministerio de defensa nacional.

Así como también en diferentes normativas nacionales, internacionales y específicas para enfrentar casos de discriminación.

También se evidencio que el acoso laboral está presente en la vida militar, por esta razón se hace necesario plantear lineamientos para el tratamiento de estos casos.

Pero el hecho de toda esta normativa no es criticar los errores o antinomias existentes dentro de estos reglamentos o normativas, es ir descubriendo si podemos proponer lineamientos extras en base a la investigación de campo realizada en las entrevistas y así ir delineando como tratar laboralmente al personal civil y militar.

De seguro que este capítulo nos dará muchos lineamientos que se podrían configurar a futuro para garantizar el tan anhelado principio de igualdad y no discriminación dentro de la vida militar.

Acciones administrativas

1.-“Las Fuerzas Armadas, para el cumplimiento de la misión establecida en la Constitución y la Ley, exigen de sus miembros una *disciplina rigurosa*, cabal y consciente [...]”.⁶⁸

⁶⁸ Ecuador, *Reglamento de Disciplina Militar*, art. 1; énfasis añadido.

Una propuesta de lineamiento administrativo para los miembros civiles y militares es llevar una disciplina no rigurosa, sino más bien una disciplina en base a la conciencia, no al miedo de la rigurosidad que se imparte o que se ordena al subordinado.

La conciencia de disciplina en base a valores morales de ética y respeto a todos los seres humanos y sabiendo que de no cumplir se somete a sanciones de actos u omisiones establecidas; no a esa rigurosidad que da una carta amplia para que el superior imparta cualquier forma de castigo físico por ser tan amplia la interpretación de rigurosidad y a más de que la forma de implantar disciplina militar es una forma de que el superior cambie su carácter por la situación que está enfrentando.

Y es esa situación, pues es la de cumplir más ordenes de otros jerárquicos superiores los cuales tienen el poder y presionan a sus subalternos, así como lo menciona Jhon Milton en Zimbardo al decir que “*Tememos el mal, pero nos fascina. Creamos mitos de conspiraciones malvadas* y llegamos a creer en ellos lo suficiente para movilizar nuestras fuerzas en su contra. *Rechazamos al «otro» por diferente* y peligroso porque nos es desconocido, *pero nos fascina* contemplar excesos sexuales y *violaciones de códigos morales* cometidos por quienes no son como nosotros [...]”.⁶⁹

El superior al tener el control tiene el mal y la decisión de ser riguroso y le fascina porque es el que tiene el control de la situación; el propio superior se crea mitos de conspiraciones malvadas de los subalternos y por ello debe aplicar una disciplina rigurosa y así rechaza a los subalternos para aplicar sus órdenes y así viola los códigos morales establecidos en las instituciones; lo que se propone con este lineamiento es una disciplina en base a conciencias morales y éticas respetando los códigos establecidos.

2.-Se propone además para que no exista más acosos laborales y se mantenga el principio de igualdad y no discriminación es en relación a los horarios de trabajo ya que el mismo reglamento interno para el ministerio de defensa lo dice así que “*Las/los Servidores Públicos del Ministerio de Defensa Nacional cumplirán la jornada ordinaria semanal de trabajo de cuarenta horas, distribuidas en ocho horas diarias, cinco días laborables de lunes a viernes en horario de 08H00 a 16H30, con treinta minutos de receso destinados al refrigerio que no son parte de la jornada de trabajo, con la finalidad de garantizar la continuidad del servicio se distribuirá en dos grupos [...]*”.⁷⁰ Nos

⁶⁹ Jhon Milton, *La Psicología del Mal: Transformación del Carácter por la Situación*, manuscrito inédito, citado en Philip Zimbardo, *El Efecto lucifer: El porqué de la maldad*. (Paidós, 2007); énfasis añadido.

⁷⁰ Ecuador, *Reglamento Interno Talento Humano Ministerio de Defensa Nacional*, Registro Oficial 16, 16 de junio de 2017, art. 11; énfasis añadido.

preguntamos acaso ¿los militares no son servidores públicos?, claro que lo son pero de las entrevistas de campo no solo se evidencio la desigualdad tremenda que se ejerce en los subalternos el momento de trabajar los horarios establecidos ya que con solo la orden del jerárquico superior estos subalternos se someten a horarios fuera de los establecidos.

Para ello se propone el lineamiento administrativo de determinar horas trabajadas y horas extras como extraordinarias pero no solo por un control establecido más bien por el control de una oficina técnica de talento humano que reconozca claramente quien trabaja más dependiendo de sus obligaciones ya sean oficiales superiores, subalternos o personal civil. Este establecimiento y control de horas deberá ser ejercido por personal civil y militar el cual pueda llegar a evaluar las diferentes horas asignadas para cada personal civil y militar y así poder cumplir con el principio de igualdad y no discriminación tanto para hombres como para mujeres.

3.-Ahora bien si entendemos estas propuestas de acciones administrativas planteadas llegamos a realizar una comparación con lo que menciona la ley organica para erradicar la violencia contra la mujer al decir que:

“Art. 51.- Medidas Administrativas inmediatas de protección.- Las *medidas administrativas inmediatas de protección* se dispondrán de manera inmediata, cuando *exista vulneración a la integridad de la mujer víctima de violencia*,[...]⁷¹.”

Entonces proponemos una medida administrativa de iguales características las cuales seran inmediatas para prevenir la integridad de la victima de violencia o de acoso laboral en este sentido no solo a la mujer, mas bien a todo miembro que este dentro del circulo laboral que se desempeña, y para esto se podra determinar una boleta de auxilio en contra de la persona que efectue actos de acoso laboral como de violencia ante todo ser humano que sea parte del entorno de trabajo.

Para seguir desarrollando mas medidas preventivas podriamos realizar un análisis comparativo de lo que estipula la ley organica para erradicar la violencia contra las mujeres al establecer las siguientes medidas que consideramos como una propuesta administrativa de prevención para ello destacamos las cuales podrian ser mas factibles a ser planteadas:

c) A solicitud de la víctima, *se ordenará la inserción*, con sus dependientes en un *programa de protección* con el fin de resguardar su seguridad e integridad, en

⁷¹ Ecuador, *Ley Organica Integral Para Prevenir y Erradicar La Violencia Contra Las Mujeres*, Registro Oficial Suplemento 175, 31 de Enero de 2018, art. 51; énfasis añadido.

coordinación con el ente rector de las políticas públicas de Justicia, la red de casas de acogida, centros de atención especializados y los espacios de coordinación interinstitucional, a nivel territorial.

- e) Prohibir al agresor por si o por terceros, *acciones de intimidación, amenazas o coacción* a la mujer que se encuentra en situación de violencia o a cualquier integrante de su familia;
- h) Disponer *la instalación de dispositivos de alerta, riesgo* o dispositivos electrónicos de alerta, en la vivienda de la mujer víctima de violencia;
- i) Disponer *la activación de los servicios de protección* y atención dispuestos en el Sistema Nacional Integral para prevenir y erradicar la violencia contra las Mujeres;
- j) Disponer *la inserción de la mujer víctima* de violencia y sus dependientes, en programas de inclusión social y económica, salud, educación, laboral y de cuidados dirigidos a los grupos de atención prioritaria a cargo del ente rector de políticas públicas de Inclusión Social y otras instancias locales que brinden este servicio;
- k) Disponer el *seguimiento para verificar la rectificación de las conductas de violencia* contra las mujeres por parte de las unidades técnicas respectivas, de los entes rectores de políticas públicas de Inclusión Social, Salud, y otras instancias locales que brinden este servicio, a través de un informe motivado;
- m) Disponer, cuando sea necesario, *la flexibilidad o reducción del horario de trabajo* de las mujeres víctimas de violencia, sin que se vean afectados sus derechos laborales o salariales;
- n) Ordenar *la suspensión temporal de actividades que desarrolle el presunto agresor* en instituciones deportivas, artísticas, de cuidado o de educación formal e informal⁷²

Lineamientos propuestos para prevenir y atender el acoso laboral en la víctima y no solo en las mujeres se debería llevar para todos; ya que como se hace el análisis comparativo podemos observar que podemos prevenir el acoso laboral con ordenes de inserción en un programa de protección para los que han subrido de acoso laboral, de igual manera prohibir actos de intimidaciones o amaenazas por parte del acosador hacia la victima, ya entrando en la parte tecnologica podemos prevenir el acoso laboral con la instalación de dispositivos de alerta que evidencien la cercania del acosador hacia la victima.

De la misma manera para atender a la victima que sufre de acoso laboral podriamos implementar la inserción en programas de políticas públicas que se relaciones en la inclusión social, educacion, laboral y asi generar una verdadera cultura de paz y educación para las victimas que han sufrido estos eventos.

Otra forma de prevenir el acoso laboral es la verificación de las conductas de violencia y de acoso laboral que ha ejercido el acosador durante el tiempo que fue realizado su proceder, es decir podremos ir evaluando el comportamiento del agresor por

⁷² Ibid.; énfasis añadido.

medio de tratamientos psicológicos progresivos que determinen recomendaciones de conducta del mismo.

A más de prevenir debemos atender a las víctimas con flexibilidad laboral en las áreas de trabajo que se desempeñan en virtud de establecer un ambiente de salud mental para cada uno de las víctimas que han pasado por estos acosos laborales, al referirnos a flexibilidad laboral hablamos de permisos por parte del empleador a la víctima para que realicen consecutivos tratamientos psicológicos.

Y enfocándonos en las medidas de prevención cómo no hablar de la suspensión temporal de trabajo del agresor o acosador en el área laboral que se desempeña; esto permitiera un ambiente más saludable para todas las partes hasta crear un ambiente de verdadera salud mental para todos los que han vivido este acoso laboral.

Estos lineamientos proporcionarían una verdadera innovación con resultados positivos bilateralmente para los actores que se encuentren en un sistema de acoso laboral y así permitir la prevención y atención sin que signifique la revictimización

Acciones judiciales.

1. *“No se considerará como discriminación los criterios de selección de talento humano, basados en el conocimiento técnico específico, experiencia necesaria y además requisitos inherentes para el adecuado desenvolvimiento de la vacante laboral”.*

Esta normativa la miramos muy objetivamente ya que al ser una erradicación de la discriminación y al señalar que no se considerara los criterios de selección de talento humano como una discriminación por el análisis del conocimiento técnico de los mismos nos da un planteamiento en el cual si dejamos establecer este parámetro daremos rienda suelta a que se siga seleccionando a ciertos tipos de personas.

Ya que la evaluación técnica puede dar un parámetro pero la evaluación de experiencia física también es determinante para un militar así como la evaluación de conocimientos para un civil.

Sin embargo, el lineamiento que proponemos judicialmente para el personal civil y militar es el de una selección de personal de acuerdo a su experiencia y conocimiento.

La formación física se va puliendo en el transcurso de su formación como militar.

Tenemos claro que para ser militar debe estar en una óptima salud física, pero por el hecho de que no desarrolle estándares físicos altos no quiere decir que será un mal militar o que deberá ser maltratado o discriminado por no hacer ciertos ejercicios físicos.

De igual manera deben existir parámetros de conocimiento y experiencia para los civiles los cuales irán desempeñando poco sus habilidades en lo que se requiere, pero sí tendrán lo mínimo de conocimientos.

Básicamente proponemos el lineamiento de una preparación tecnificada en cambios judiciales basados no en profundizar el tema físico en un militar por no cumplir con ciertos ejercicios físicos.

Hoy en día se necesita también un conocimiento más amplio de valores para poder determinar un ejército disciplinado y consiente en relación a los conocimientos adquiridos no en dependencia a la agresividad que mantiene cada militar hacia sus subalternos.

Entonces se debe tomar en cuenta la erradicación de discriminación en la parte judicial para poder determinar cambios en los reglamentos internos militares.

2.-La igualdad de oportunidades tanto para trabajador como para trabajadora sin ser objeto de discriminación debe ser ejercida en toda situación personal y/o familiar como así lo menciona el Convenio 156 de la OIT en su artículo 3.1 que manifiesta que:

Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, cada Miembro deberá incluir entre los objetivos de su política nacional el de permitir que las *personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación* y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales.⁷³

Tanto militares como civiles entre hombres y mujeres deben desempeñar responsabilidades familiares ya sea de paternidad o de maternidad y esas responsabilidades no deben ser tomadas como discriminación el momento de elegirles para ciertos cargos o desempeñar ciertas funciones. Por esto planteamos el lineamiento judicial que debe tomarse en cuenta dentro de los reglamentos internos para así evitar discriminaciones y mantener una igualdad en todo sentido este lineamiento se plantea en base a que exista las mismas oportunidades laborales para todos y no discriminar por el

⁷³ Organización Internacional del Trabajo, “*Convenio 156*”, Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981, art. 3. numeral. 1; énfasis añadido.

hecho de tener menos o más responsabilidades. El lineamiento judicial debe considerarse igualitario para todos y todas y de no existir esta premisa se estaría transgrediendo el principio fundamental de igualdad y no discriminación.

Tenemos que enfrentar el lineamiento de proponer una igualdad de género y responsabilidades tanto para mujeres como para hombres ya que dentro de las entrevistas se evidencio un tratamiento discriminatorio hacia las mujeres ya sea por ser acosadas sexualmente como laboralmente y de este análisis partimos lo que menciona Elisa Lanas al decir que:

En Ecuador se han dictado normas que de alguna manera buscan esa equiparación de oportunidades entre hombres y mujeres; entre ellas, la Ley de Amparo Laboral de la Mujer, la Ley Orgánica para la defensa de los Derechos Laborales, y algunas otras reformas al Código del Trabajo, e incluso al Código Penal que tipifica el acoso sexual en el ámbito laboral, entre otros.

Inicialmente, muchas de estas medidas están dirigidas a proteger la situación de la mujer trabajadora en el ámbito laboral evitando la discriminación en el espacio público-laboral, pero sin considerar su *doble presencia*. Muy pocas disposiciones, como se verá a continuación, se plantean como objetivo *una equiparación real de oportunidades entre hombres y mujeres que trabajan*, teniendo en consideración ese doble rol que se le sigue asignando a la mujer.⁷⁴

La equiparación real de oportunidades entre hombres y mujeres que trabajan será un lineamiento judicial de equiparación de genero para establecer esas igualdades tanto en militares como civiles para generar un ambiente laboral de respeto y no discriminaciones; ya hoy en día existe, tanto hombres como mujeres militares y no se diga en el área civil. Pero se debe plantear un lineamiento establecido de normativas de género dentro de la institución militar para poder ejercer el mando de acuerdo a los lineamientos de género y respeto que todo ser humano se merece. No por el hecho de ser un jerárquico superior ya sea hombre mujer, tiene el derecho de tratar con discriminaciones a menos antiguos o subalternos, al contrario con lineamientos técnico normativos de equiparación de géneros se podrá establecer el tan anhelado objetivo de equiparación real de oportunidades.

3.-Ademas podemos proponer acciones judiciales de reparación integral y esto lo proponemos del análisis comparativo de la ley orgánica de violencia contra las mujeres donde menciona que:

⁷⁴ Elisa Lanas Medina, “Vivir y Compartir. Propuestas para Lograr la Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral”, *UASB-Digital / Foro 19* (2013); énfasis añadido.

Art. 62.- Mecanismos para la reparación integral.- En caso de declararse mediante providencia el cometimiento de hechos *o actos constitutivos de violencia* contra las mujeres: niñas, adolescentes, jóvenes, adultas, adultas mayores, la autoridad judicial competente ordenará la reparación integral por el daño material e inmaterial causado.

La reparación podrá incluir entre otras formas, *la restitución del derecho, la compensación económica o patrimonial*, la rehabilitación, satisfacción, las garantías de que el hecho no se repita, la obligación de remitir a la autoridad competente para investigar y sancionar, las medidas de reconocimiento, las disculpas públicas, la prestación de servicios públicos, la atención de salud, entre otras.

La reparación por el daño material comprenderá además la *compensación* por la pérdida o detrimento de los ingresos de las víctimas de violencia, los gastos efectuados con motivos de los hechos y las consecuencias de carácter pecuniario que tengan un nexo causal con los hechos del caso.

La reparación por el daño inmaterial o moral puede comprender tanto los sufrimientos o aflicciones causados a las víctimas directas e indirectas y a sus allegados, el *menoscabo de valores* muy significativos para las personas, como las alteraciones de carácter no pecuniario, en las condiciones de existencia de la víctima.⁷⁵

Los actos consecutivos no solo seran de violencia deberan proponer una reforma de actos consecutivos de acoso laboral como ya lo venimos investigando en el presente trabajo y de esto podemos proponer la reparación integral en una restitucion plena de derechos menoscabados asi como tambien existira una compensación económica o patrimonial y como no mencionar la rehabilitación emocional a todas las partes involucradas, en la reparación material existira la compensación económica a la víctima por los ingresos dejados de percibir por la para laboral por los actos cometidos de acoso laboral.

En la reparación inmaterial llegamos a proponer la solución a un menoscabo de valores es decir de los sufrimientos ocasionados que mas alla de una compensación económica serian los mas importantes ya que podríamos proponer tratamientos psicológicos consecutivos a todas las partes integrantes de los eventos de un acoso laboral y asi poder llegar a determinar recomendaciones de mejoramientos de actitud personal.

⁷⁵ Ecuador, *Ley Organica Integral Para Prevenir Y Erradicar La Violencia Contra Las Mujeres*; énfasis añadido.

Acciones constitucionales

1.- “Las autoridades de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional serán responsables por las órdenes que impartan. *La obediencia a las órdenes superiores* no eximirá de responsabilidad a quienes las ejecuten”.⁷⁶

“El subordinado debe obediencia inmediata al superior en todas las atribuciones que a éste le hayan sido conferidas legal o reglamentariamente en actos del servicio”⁷⁷ acaso la obediencia inmediata al superior se debe cumplir en un estado de derecho libre y democrático como lo es el Ecuatoriano.

Pues, de nuestra parte la palabra obediencia debe ser reformado constitucionalmente ya que se propone un lineamiento constitucional en base a cumplimientos de normativas y reglamentos establecidos es más sugerimos la ética profesional para el cumplimiento de todas las funciones militares como civiles, ya que de esa forma se erradicaría un lineamiento de esclavitud y sometimiento como lo quieren plasmar hacia los subordinados.

Se debe llevar este lineamiento constitucional de ética hacia el cumplimiento correcto de su normativa y de incumplirla se someta a las sanciones pertinentes; así podremos eliminar esas prácticas abusivas de ordenar por parte del superior y que la obediencia del subordinado sea hasta perder su dignidad.

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

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, niñas, niños y adolescentes, personas adultas mayores, personas con discapacidad y contra toda persona en situación de desventaja o vulnerabilidad; idénticas medidas se tomarán contra la violencia, la esclavitud y la explotación sexual.⁷⁸

En este articulado constitucional se propone el lineamiento constitucional de reforma el cual deberá agregar la palabra el acoso laboral, ya que la interpretación de “toda forma de violencia” deja un visión amplia de ponderación de qué forma de violencia es, ya que el acoso laboral tiene otra definición y esta sujetas a actos recurrentes hacia una persona o grupo de personas la misma que debe ser sancionada y prevenida para reestablecer la integridad personal de quienes han sufrido el acoso laboral.

⁷⁶ Ecuador, *Constitución*, art. 159; énfasis añadido.

⁷⁷ Ecuador, *Reglamento de Disciplina Militar*. art. 20; énfasis añadido.

⁷⁸ Ecuador, *Constitución*, art. 66; énfasis añadido.

3. Dentro del Código Orgánico Integral Penal se ha ido reformando sus artículos en base a lo siguiente:

Hostigamiento.- La persona natural o jurídica que, por sí misma o por terceros o a través de cualquier medio tecnológico o digital, *moleste, perturbe o angustie de forma insistente o reiterada a otra*, será sancionada con una pena privativa de la libertad de seis meses a un año, siempre que el sujeto activo de la infracción busque cercanía con la víctima para poder causarle daño a su integridad física o sexual.⁷⁹

Contravenciones de acoso escolar y académico.-1. Acoso académico: Se entiende por acoso académico a toda conducta negativa, intencional, metódica y sistemática de agresión, intimidación, ridiculización, difamación, coacción, aislamiento deliberado, amenaza, incitación a la violencia, hostigamiento o cualquier forma de maltrato psicológico, verbal, físico que, de forma directa o indirecta, dentro o fuera del establecimiento educativo, se dé por parte de un docente, autoridad o con quienes la víctima o víctimas mantiene una relación de poder asimétrica que, en forma individual o colectiva, atenten en contra de una o varias personas, por cualquier medio incluyendo a través de las tecnologías de la información y comunicación. Esta contravención será sancionada con una o más de las medidas no privativas de libertad previstas en los números 1,2, 3 y 6 del artículo 60 de este Código, y además el juzgador impondrá las medidas de reparación integral que correspondan según el caso.

2. Acoso escolar entre pares: Cuando las mismas conductas descritas en el párrafo anterior se produzcan entre estudiantes niñas, niños y adolescentes, se aplicarán las medidas socioeducativas no privativas de libertad correspondientes y el tratamiento especializado reconocido en la ley de la materia, garantizando los derechos y protección especial de niñas, niños y adolescentes.⁸⁰

Acoso sexual.- La persona que solicite algún acto de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, prevaliéndose de situación de autoridad laboral, docente, religiosa o similar, sea tutora o tutor, curadora o curador, ministros de culto, profesional de la educación o de la salud, personal responsable en la atención y cuidado del paciente o que mantenga vínculo familiar o cualquier otra forma que implique subordinación de la víctima, con la amenaza de causar a la víctima o a un tercero un mal relacionado con las legítimas expectativas que pueda tener en el ámbito de dicha relación de subordinación, será sancionada con pena privativa de libertad de uno a cinco años.

Las sanciones aumentarán en un tercio en los siguientes casos:

a. Si el sujeto activo causa un daño personal, laboral, educativo, profesional o patrimonial⁸¹

⁷⁹ Ecuador, *Reforma Código Orgánico Integral Penal*, Registro Oficial 526, Suplemento, 30 de agosto de 2021, art. 154. 2; énfasis añadido.

⁸⁰ Ibid, art. 154. 3; énfasis añadido.

⁸¹ Ibid, art. 166; énfasis añadido.

Nos encontramos con estas nuevas reformas al Código Orgánico Integral Penal en el 2021 las cuales nos dan la definición de hostigamiento al decir que es una forma de *moleste, perturbe o angustie de forma insistente o reiterada a otra*, estas formas son acciones recurrentes que van dirigidas hacia una o varias personas, entonces estaríamos enfocándonos en que dentro del mencionado código no se está abarcando el acoso laboral se está interpretando de otra manera.

También dentro de la reforma actual ya se evidencia el acoso escolar y académico como una contravención, donde se debería tomar como un delito por daños irreparables a la integridad, pero no se lo toma así.

Al manifestar que existe una reforma al acoso sexual ya se evidencia en el articulado que existe una situación de autoridad laboral y una subordinación, entonces sí existe un acoso laboral además del mencionado acoso sexual y las sanciones serían más drásticas si causan daño en el ámbito laboral.

Entonces con todas estas reformas no se toma en cuenta que si existe acoso laboral dentro del área privada como de la pública como lo es la vida militar, y el lineamiento constitucional es reformar tanto códigos, reglamentos y constitución que articule que el acoso laboral es una forma que se está dando en todo el sistema ecuatoriano y se lo debe ratificar dentro del estado de derecho.

3.- Además debemos analizar los lineamientos constitucionales de una forma más casuística es decir en relación a los casos ya relatados en el presente trabajo y para esto proponemos una reparación integral para todas las víctimas de acoso laboral tomando en cuenta de principio de proporcionalidad e integralidad, estándares consecutivos para poder determinar coherentemente una reparación integral y material.

Y podemos llegar a determinar una responsabilidad estatal y constitucional como lo menciona la ley de violencia contra la mujer al decir que:

“Art. 65.- *Responsabilidad general de las instituciones que conforman el Sistema.*- Las instituciones estatales, en el marco de sus competencias y previa sentencia o resolución de autoridad competente, cumplirán y ejecutarán de forma inmediata, los mecanismos de reparación de los derechos de las víctimas de violencia, ordenados en virtud de esta Ley”⁸²

⁸² Ecuador, *Ley Organica Integral Para Prevenir Y Erradicar La Violencia Contra Las Mujeres*; énfasis añadido.

La responsabilidad de instituciones públicas y privadas debe ser global para todas los seres humanos que estan siendo violentados en temas de acoso laboral como otras formas de violencia , esto especifica que la responsabilidad estatal es de hecho un derecho que todo estado debe ratificar para el cumplimiento estricto para sus ciudadanos.

Conclusiones

Podemos concluir que del análisis normativo del acoso laboral a partir del principio de igualdad y no discriminación la encontramos claramente dentro de la normativa ecuatoriana más bien se debería ir reformando y dando una figura de delito penal por el acoso laboral, ya que dentro del Código Orgánico Integral Penal ecuatoriano no se configura como un delito penal.

Entonces concluimos que el acoso laboral es una práctica individual u organizacional hacia los más débiles ya sea infringiendo todo tipo de actitudes psicológicas, físicas, sistemáticas, que degraden totalmente la autoestima del más débil o subordinado en donde evidenciamos en cada caso relatado por las víctimas que los militares de altos rangos aplican todo tipo de violencia, acosos laborales, transgrediendo todo derecho humano existente.

También determinamos que el acoso laboral es una forma separada de la discriminación, así como de la violencia prohibida por nuestra Constitución y además se prohíbe dentro de Códigos, Acuerdos Ministeriales y Convenios internacionales.

Así mismo al examinar el tratamiento que se da al acoso laboral en el ámbito militar podemos concluir que la gran mayoría de individuos que se desenvuelven dentro de la vida militar ya sea como militares y civiles no han identificado la definición de acoso laboral más bien lo ven como un hostigamiento que ha sido normal y que jamás se ha llegado a proponer diferentes tratamientos para poder erradicar este acoso laboral.

Concluimos también que el tratamiento del acoso laboral en la normativa nacional e internacional si se trata articuladamente, pero al hablar de un tratamiento o de métodos de mitigar el acoso laboral no se lo asiste y para esto debemos cuestionar que es la disciplina enmarcada en los derechos humanos, para garantizar la dignidad humana y una vida libre de violencia

Además, concluimos que los entrevistados desconocían los significados de las palabras acoso, desigualdades o discriminaciones; la mayoría de las historias se centran en el cumplimiento de las disposiciones disciplinarias tanto físicas y autoritarias de los superiores y sus protagonistas las cumplían por temor a ser dados de baja o a quedarse sin un trabajo estable y para esto concluimos también que la violencia, como el acoso laboral tiene unas connotaciones más profundas, ya que al mirar casuísticamente cada caso relatado es importante responder a cada ser humano violentado y dar soluciones de

prevención, erradicación así como reparaciones integrales y muchas de estas personas requieren una ayuda psicológica y tratamiento continuo para evitar nuevamente ser violentados y acosados laboralmente; ya que solo la educación continua podrá dar un entendimiento claro de que están siendo acosados laboralmente y así tratar desde la academia de dar soluciones prácticas para todo este tipo de eventos que estamos evidenciando.

Entonces concluimos que los lineamientos judiciales para el tratamiento de acoso laboral para militares y civiles dentro del principio de igualdad y no discriminación es un aporte normativo y significativo para proporcionar a la institución militar nuevas propuestas de cómo conllevar y erradicar el acoso laboral dentro de la vida militar.

Podemos concluir, además, que se evidenció que existe el acoso laboral dentro de la vida militar pero dentro del sistema judicial muy pocas veces se tipificó esta forma de acoso laboral, más bien se lo llevó por otras tipificaciones.

Concluimos también en lineamientos constitucionales el acoso laboral en la vida militar viene a vulnerar el principio de igualdad y no discriminación.

Dentro de los lineamientos administrativos concluimos que la disciplina militar debe ser en base a conciencias morales y éticas, respetando los códigos que sean reformados en relación del acoso laboral.

Para finalizar y desde una perspectiva constitucional se determina que debe existir una reforma de códigos, reglamentos y Constitución donde se articule el acoso laboral.

Bibliografía

- Ahmed, Khalef. “La Violence en Milieu de travail Est-elle une Fatalité”. En *La Violence au Travail*, Education ouvriere. 133. Ginebra, 2003.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_112473.pdf.
- Comisión Interamericana de Derechos Humanos. “*Compendio Sobre Derechos Laborales y Sindicales. Estándares Interamericanos*”. OAS.Documentos oficiales; OEA/Ser.L/V/II, 30 de octubre de 2020.
<https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/DerechosLaboralesSindicales-es.pdf>.
- Comite para la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer (CEDAW).
 “*Recomendación General N° 19: La Violencia contra la Mujer.CEDAW*”.
 Recomendación General N° 19: La Violencia contra la Mujer.CEDAW, 29 de enero de 1992. <https://www.refworld.org/es/docid/5d7fbd535.html>.
- Corte Constitucional del Ecuador. “*Sentencia*”. en Juicio:1251-13-EP/21, 19 de mayo de 2021.
 Ecuador. *Código del Trabajo*. Registro Oficial 167, Suplemento, 16 de diciembre de 2005.
 ———. *Código Orgánico Integral Penal*. Registro oficial 180, Suplemento, 10 de febrero de 2014.
 ———. *Código Penal*. Registro Oficial 147,Suplemento, 10 de febrero de 2014.
 ———. *Constitución de la República del Ecuador*. Registro Oficial 449, 20 de octubre de 2008.
 ———. *Ley Organica Integral Para Prevenir y Erradicar La Violencia Contra Las Mujeres*. Registro Oficial Suplemento 175, 31 de enero de 2018.
 ———. *Normativa erradicación de la discriminación en el ámbito laboral*. Registro oficial 16, Suplemento, 16 de junio de 2017.
 ———. *Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y/o toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo*. Registro oficial 355,Acuerdo Ministerial 244, 2020.
 ———. *Reforma Código Orgánico Integral Penal*. Registro Oficial 526, Suplemento, 30 de agosto de 2021.
 ———. *Reglamento de Disciplina Militar*. Registro Autentico 2008, 15 de diciembre de 2008.
 ———. *Reglamento Interno Talento Humano Ministerio de Defensa Nacional*. Registro Oficial 16, 16 de junio de 2017.

- . Sala Penal De la Corte Provincial De Pichincha. “Sentencia”, en Juicio no: 17124-2014-0585, 09 de marzo de 2016 (s. f.).
- Ecuador Corte Constitucional. “Sentencia”. *Juicio n.º 986-19-JP/21*, 21 de diciembre de 2021.
- Entrevista realizada el 06 de septiembre del 2021, s. f.
- Entrevista realizada el 07 de septiembre del 2021, s. f.
- Entrevista realizada el 08 de septiembre del 2021, s. f.
- Entrevista realizada el 13 de septiembre del 2021, s. f.
- Entrevista realizada el 14 de septiembre del 2021, s. f.
- Entrevista realizada el 15 de septiembre del 2021, s. f.
- Entrevista realizada el 17 de septiembre del 2021, s. f.
- Grupo El Comercio. “Una Madre cadete retorna a la Esmil”. 2010, Redacción Judicial edición.
<https://www.elcomercio.com/actualidad/madre-cadete-retorna-esmil.html>.
- Hirigoyen, Marie France. *El acoso moral en el trabajo*. Barcelona: Paidós Ibérica, 2001.
- Hirigoyen, Marie-France. *El acoso moral: El maltrato psicológico en la vida cotidiana*.
Barcelona: Paidós, 2012.
- Juzgado Quinto de Garantías Penales. “Sentencia”. *Juicio n. 17255-2012-0857*, 18 de junio de 2012.
- Lanas Medina, Elisa. “Vivir y Compartir. Propuestas para Lograr la Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral”. *UASB-Digital / Foro 19*, 2013.
- Laporta, Francisco. “El Principio de igualdad : Introducción a su análisis”. *Editorial Sistema, Madrid*, 1985. http://cv.uoc.edu/mat/03_001/Laporta1.htm.
- Organización Internacional de Trabajo. “*Convenio 156*”. Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981.
- Organización Internacional del Trabajo. “*Convenio 190*”. Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019.
- Organización Panamericana de la Salud. *Informe Mundial Sobre la Violencia y la Salud: Resumen*. Washington: Organización Panamericana de la Salud, 2002.
- Ovejero, Anastasio, Santiago Yubero, y María de la Villa Moral. “Acoso laboral: Un enfoque psicosocial 1”. En *Factores psicosociales de la violencia escolar: La identidad de género como factor diferencial*, 2011.
- Pérez Luño, Antonio Enrique. *Dimensiones de la igualdad*. Madrid: Dykinson, 2006.
<http://site.ebrary.com/id/10124273>.
- Pérez Portilla, Karla. *Principio de igualdad: Alcances y perspectivas*. Ciudad de México: Universidad Nacional Autónoma de México, 2005.

Rabossi, Eduardo. “Derechos humanos: el Principio de igualdad y la discriminación”. *Revista del Centro de Estudios Constitucionales*, n° 7 (1990): 175–92.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1050606>.

Rodriguez Zepeda, Jesus. *Un Marco Teórico para la Discriminación*. México: Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, 2008.

Sala Especializada de lo Penal , Penal Militar, Penal Policial,Transito,Corrupción y Crimen Organizado de la Corte Nacional de Justicia. “*Sentencia*”. <i> en Juicio: 17721-2014-1331, 15 de julio de 2016.

Sala Penal de la Corte Provincial de Pichincha. “*Sentencia*”. en juicio: 17123-2009-0934, 2 de febrero de 2010.

Vidal Casero, María del Carmen. “El Mobbing en el Trabajo”. *Bioeticacs.org* n.º1 (2006): 18.

https://www.bioeticacs.org/iceb/investigacion/EL_MOBBING_EN_EL_TRABAJO.pdf

Zimbardo, Philip. *El Efecto lucifer : El porqué de la maldad*. Paidós, 2007.