

Comparación jurídica del acoso laboral en instituciones públicas: ecuador y Colombia frente a la indefensión de las víctimas

Legal comparison of workplace harassment in public institutions: ecuador and Colombia confronting victims' helplessness

Comparação jurídica do assédio moral no trabalho em instituições públicas: Equador e Colômbia, diante da indefesa das vítimas

Cristian Gonzalo Calle Romero¹
Universidad Tecnológica Indoamérica
ccalle7@indoamerica.edu.ec
<https://orcid.org/0009-0004-8186-6304>



Ana Cristina Pachano Zurita²
Universidad Tecnológica Indoamérica
anapachano@uti.edu.ec
<https://orcid.org/0000-0003-0677-7593>



 DOI / URL: <https://doi.org/10.55813/gaea/ccri/v6/n1/933>

Como citar:

Calle, C. & Pachano, A. (2025). *Comparación jurídica del acoso laboral en instituciones públicas: ecuador y Colombia frente a la indefensión de las víctimas*. *Código Científico Revista de Investigación*, 6(1), 1106-1129.

Recibido: 02/04/2025

Aceptado: 21/04/2025

Publicado: 30/06/2025

¹ Estudiante de la carrera de Derecho Facultad Jurisprudencia y Ciencias Políticas.

² Abogada De Los Juzgados Y Tribunales De La República Del Ecuador, Magister en Derecho Laboral y Seguridad Social, Docente tiempo completo en la Universidad Tecnológica Indoamérica.

Resumen

El acoso laboral se puede considerar como una conducta ilícita que vulnera los derechos del trabajador y en Ecuador, así como también en otros países de Latinoamérica este tipo de conducta está presente, por lo tanto, la investigación pretende realizar un análisis doctrinario jurídico comparativo entre Ecuador y Colombia procurando evidenciar las fortalezas y las deficiencias en la normativa jurídica que se aplica tratando de que se resalte los derechos que son vulnerados mientras sufren hostigamiento. La víctima de acoso laboral en las instituciones públicas de Ecuador refleja deficiencias en los mecanismos de prevención y sanción del acoso. A pesar de la existencia de normas, las víctimas enfrentan barreras para obtener justicia. Un análisis comparado con el marco legal colombiano permitirá identificar las diferencias normativas y proponer mejoras en el sistema ecuatoriano para proteger a los trabajadores del sector público de situaciones de acoso laboral. El objetivo principal de la investigación es comparar el marco normativo y los procedimientos establecidos en Ecuador y Colombia para prevenir y sancionar el acoso laboral en el sector público, identificar las diferencias en los enfoques legales, la efectividad de los mecanismos de denuncia y las barreras que enfrentan las víctimas en ambos países. Para esta investigación se planteó una metodología analítica sintética, documental con enfoque cualitativo.

Palabras clave: acoso laboral, indefensión, víctima.

Abstract

Workplace harassment constitutes an unlawful practice that infringes upon the rights of workers. In Ecuador, as in many other Latin American countries, this conduct persists despite existing legal frameworks. This research conducts a comparative legal and doctrinal analysis between Ecuador and Colombia, aiming to identify both strengths and weaknesses in the legislation applied, while highlighting the specific rights that are violated when individuals experience workplace harassment. In Ecuador's public institutions, victims of workplace harassment often face inadequate prevention and sanction mechanisms. Although legal provisions exist, various barriers hinder victims from accessing justice. By comparing the Ecuadorian and Colombian legal frameworks, the study seeks to identify regulatory differences and propose improvements to strengthen the Ecuadorian system and better protect public sector employees. The main objective of this research is to compare the legal frameworks and procedures in Ecuador and Colombia regarding the prevention and sanction of workplace harassment in the public sector. It aims to identify differences in legal approaches, evaluate the effectiveness of reporting mechanisms, and examine the challenges victims face in both countries. The study follows a qualitative, documentary-based methodology using an analytical-synthetic approach.

Keywords: workplace harassment, helplessness, victim.

Resumo

O assédio no local de trabalho pode ser considerado uma conduta ilícita que viola os direitos dos trabalhadores, e esse tipo de conduta é prevalente no Equador, bem como em outros países latino-americanos. Portanto, esta pesquisa tem como objetivo realizar uma análise doutrinária jurídica comparativa entre Equador e Colômbia, buscando destacar os pontos fortes e fracos

das normas legais aplicáveis e destacando os direitos que são violados ao sofrer assédio. Vítimas de assédio no local de trabalho em instituições públicas equatorianas apresentam deficiências nos mecanismos de prevenção e punição do assédio. Apesar da existência de regulamentações, as vítimas enfrentam barreiras para obter justiça. Uma análise comparativa com o arcabouço legal colombiano identificará diferenças regulatórias e proporá melhorias ao sistema equatoriano para proteger os trabalhadores do setor público do assédio no local de trabalho. O principal objetivo desta pesquisa é comparar o arcabouço regulatório e os procedimentos estabelecidos no Equador e na Colômbia para prevenir e punir o assédio no local de trabalho no setor público, identificar diferenças nas abordagens legais, a eficácia dos mecanismos de denúncia e as barreiras enfrentadas pelas vítimas em ambos os países. Esta pesquisa utilizou uma metodologia analítica sintética, documental, com abordagem qualitativa.

Palavras-chave: assédio no local de trabalho, desamparo, vítima.

Introducción

El fracaso o éxito que tienen las entidades públicas radica en el pleno desempeño de los empleados y trabajadores, es decir, el capital humano; sin embargo, las instituciones privadas y públicas no resuelven los problemas relacionados con la conducta negativa de las personas que se encuentran el orden jerárquico superior de estas entidades.

En el marco de los problemas de las relaciones humanas uno de ellos y que se encuentra latente en cada una de las instituciones públicas es el acoso laboral, superficialmente no produce una alarma en la sociedad, pero, es de conocimiento público que un usuario, sin saberlo, puede ser maltratado por un funcionario que es víctima de acoso laboral y al recibir una mala atención, provocando que este se lleva una pésima imagen del empleado y de la institución, a veces ignorando el contexto de la situación y la difícil realidad que pasa dentro de la entidad.

Con la presente investigación se busca introducirnos en un estudio minucioso de los antecedentes que dan la oportunidad a que se genere el acoso laboral especialmente en las instituciones públicas del Ecuador y su forma de manejo, y con ello en comparación del proceso como resuelve el acoso laboral en Colombia, se puede reflejar las deficiencias de los mecanismos de prevención y sanción del mismo, protegiendo a los empleados y trabajadores del sector público en situaciones de acoso laboral, para ello es fundamental identificar los tres

elementos que pueden existir, es decir, el acosado o acosados, el acosador y la entidad (entorno) donde estos elementos se desarrollan.

La gran interrogante que pretendemos plantear es ¿Cómo identificar el acoso laboral en el espacio de trabajo y cuáles son las acciones para minimizar los efectos del mismo?, en realidad para ello no existe una receta o manual que impida enfrentar esta problemática social, pero se puede plantear una guía a fin de garantizar el trabajo de manera amigable donde prime el respeto mutuo.

La Constitución de la República del Ecuador (CRE), en su Artículo 33 menciona sobre el derecho al trabajo identificando que: todos tenemos derecho a un trabajo como base de la economía y en el Artículo 326, numeral 5, estipula que “Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar” (Asamblea Constituyente, 2008), con ello se pretende apartar la violencia, el hostigamiento y la discriminación. Con la única finalidad de que los derechos del empleado o trabajador no sean vulnerados de ninguna manera.

En nuestro país es obligación contar con un Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual debe estar acorde con lo que establece la legislación actual pero deben contener una política de prevención ante este fenómeno ya que en las instituciones públicas, al efectuar la transición de autoridad se realiza también el cambio del orden administrativo superior que viene a imponer sus reformas conductuales y administrativas en base a su experiencia lo cual en parte puede convertirse en un preámbulo para que se genere acoso en contra de quien piensa de forma diferente o tal vez tenga una postura contraria. La normativa que debe proteger al empleado y trabajador dentro de una institución pública no siempre es tomada en cuenta y permite que esta conducta no se regularice internamente dando paso a que el acoso sea visto como algo normal, configurándose el acoso laboral, reproduciendo una serie de consecuencias psicológicas con cuadros de ansiedad, depresión, inestabilidad, incluso

afectaciones físicas derivadas del estado de ánimo de la persona afectando directamente a su integridad.

Para efectos de análisis, la doctrina ha indicado que el acoso laboral en las instituciones públicas es un gran proceso que abarca las acciones y omisiones en donde los acosadores crean un ambiente de trabajo hostil y se vuelve intimidatorio para quienes están siendo acosados, dañando su salud tanto física como psicológica.

La persona hostigada finalmente nos dará fuertes señales como cambios de carácter, de personalidad, exponiendo una conducta violenta, convirtiéndose en una persona totalmente apática y no se desarrolla con el grupo de trabajo.

El acoso se puede considerar como una conducta ilícita que vulnera los derechos del trabajador y en Ecuador, así como también en otros países de Latinoamérica este tipo de conducta está presente, por lo tanto, la investigación pretende realizar un análisis doctrinario jurídico comparativo entre Ecuador y Colombia procurando evidenciar las fortalezas y las deficiencias en la normativa jurídica que se aplica tratando de que se resalte los derechos que son vulnerados mientras sufren hostigamiento.

Desarrollo

Marco Legal del acoso laboral en el Ecuador

Las leyes ecuatorianas al igual que las colombianas hablan que el acoso laboral es el comportamiento dañino hacia una persona ya sea físico, sexual, psicológico, económico, simbólico, político.

Con la finalidad de desarrollar el tema propuesto, es necesario verificar la normativa existente donde conste los pasos a seguir antes, durante y después de que exista acoso laboral en todos los ámbitos, en este caso se busca enfocarse en las instituciones públicas y con ello poder producir una ruta encaminada a que hacer frente a la indefensión que sufren las víctimas.

En Ecuador, el 16 de mayo de 2024 entró en vigencia la Ley Orgánica Reformatoria para la Erradicación de la Violencia y el Acoso en todas las Modalidades de Trabajo en la que se establecen medidas para prevenir y erradicar el acoso laboral.

En Colombia, se cuenta con la normativa legal en la ley 1010 del 2006 y su actualización en la ley 2209 del año 2022 con la que sustenta la teoría de que el acoso es un problema social en auge que tarde o temprano nos llevara a producir efectos dañinos en nuestra sociedad.

Es necesario acotar que tanto en Ecuador como en Colombia la normativa está orientada por lo que establece la Constitución de la República del Ecuador y la Constitución Política de Colombia respectivamente en cada una de sus competencias, al igual que los instrumentos internacionales.

La ley normaliza nuestra conducta y al mismo tiempo la sanciona, es decir, establece los límites que el Estado permite a los ciudadanos, es obligatoria ya que todos deben cumplirla, es coercitiva, es decir, si no se cumple, el Estado por medio de la fuerza pública tiene la potestad de sancionar ya sea a una persona o institución que incumpla con la normativa. Son permanentes porque tienen plena vigencia mientras no se emita una ley posterior que derogue la anterior, por último, son irretroactivas, esto quiere decir que regulan los hechos después de ser emitidas, no es posible sancionar un acto anterior a la vigencia de la ley y son impersonales, no están aplicadas ni a una persona ni a un grupo determinado.

Normativa ecuatoriana

En la legislación ecuatoriana resalta la Ley Orgánica Reformatoria para la Erradicación de la Violencia y el Acoso en todas las Modalidades de Trabajo la cual toma muy en serio el tema y aparte de las definiciones conocidas, en su artículo 2 agrega que el acoso comprende también no respetar el tiempo de descanso del trabajador al igual que sus vacaciones o que el empleador escriba mensajes de texto a los trabajadores fuera del horario habitual de trabajo, es

decir que se respete lo que la ley establece sobre la jornada de trabajo, cumpliendo las 8 horas diarias con un total de 40 horas semanales. Esta medida surge para que la necesidad institucional no sobrepase los derechos laborales existentes y no germine posibles actos que terminen en acoso por parte del jerárquico superior, para referencia se resalta que esta ley reforma cada uno de los artículos del Código de Trabajo sustituyendo la frase “Acoso Laboral” por la frase “de Violencia y Acoso Laboral” (H. Congreso Nacional, 2012).

Uno de los innumerados descritos en la Ley Orgánica Reformatoria para la Erradicación de la Violencia y el Acoso en todas las Modalidades de Trabajo de Ecuador llama mucho la atención ya que en el Art. 7 numeral 8 se especifica que se procederá con la sanción pecuniaria en contra del empleador y las medidas de reparación para los casos de violencia y acoso laboral. Con respecto a esta normativa es indispensable ser más claros e incorporar difusión de esta ley con la finalidad de que personas naturales, jurídicas, empleadores, y trabajadores sepan a qué atenerse cuando en la institución se genere este tipo de violencia, con ello, el empleador activa los mecanismos que pueden evitar estos inconvenientes que el final terminan en una sanción y la pérdida de la relación obrero patronal.

Se subraya además que el alcance de la Ley Orgánica Reformatoria para la Erradicación de la Violencia y el Acoso en todas las Modalidades de Trabajo de Ecuador está a la vanguardia con la tecnología, por cuanto el acoso laboral se puede presentar por medio de redes sociales, correo y plataformas digitales y para ello, el artículo 7 numeral 12 establece que la máxima autoridad de la entidad al identificar a los responsables disponga al departamento de difusión que por los mismos medios sea emitido un comunicado público como una medida de reparación, aclarando que se trata de un presunto caso de violencia o acoso en contra de un trabajador con la finalidad de garantizar el principio de inocencia. (Asamblea Nacional, 2024)

La legislación en el tema de acoso laboral, busca defender al servidor público de esta conducta dañina, en las reformas que la Ley Orgánica Reformativa para la Erradicación de la Violencia y el Acoso en todas las Modalidades de Trabajo dispone para la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP) incorpora que las y los servidores públicos no deben ser sujetos de violencia y acoso laboral, literal s)

En los casos de violencia y acoso laboral el servidor público podrá exigir sanciones pecuniarias, en el marco de lo prescrito en el régimen Jurídico del Servicio Público vigente, en contra de la persona jurídica que haga las veces de empleador, así también podrá solicitar a las autoridades pertinentes de la administración de talento humano o quien haga sus veces, disponga de manera conjunta con la ayuda de órganos especializados del sector público y privado, medidas de reparación y apoyo. (Asamblea Nacional, 2024)

Una de las formas de reparación es las disculpas públicas y recibir medidas de protección ya que en los casos de acoso laboral por lo general el denunciante, la víctima y los testigos son susceptibles a recibir represalias por parte de los empleadores, por consiguiente mientras dure las investigaciones, el supuesto acosador será suspendido de sus actividades laborales y en caso de comprobarse el acto de violencia, de conformidad con lo que establece la ley el agresor será separado de la institución.

La Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP) en el artículo 23 menciona los derechos de las y los servidores públicos, con la promulgación de la Ley Orgánica Reformativa para la Erradicación de la Violencia y el Acoso en todas las Modalidades de Trabajo se incorpora nuevos literales con los que protege al funcionario en los casos de acoso laboral, permitiendo que la víctima reciba una reparación integral.

A más de las causales de destitución de un servidor público señaladas en el Artículo 48 de la LOSEP, se incorpora una muy importante que es cuando un funcionario atenta en contra

de los derechos humanos de la o el servidor público al incluir alguna forma de violencia como el acoso laboral.

Con la entrada en vigencia de la Ley Orgánica Reformatoria para la Erradicación de la Violencia y el Acoso en todas las Modalidades de Trabajo en la LOSEP se incorpora todo lo relevante para que el servidor público víctima de acoso laboral pueda defenderse, mejorando e integrando esta problemática social en el ámbito laboral público.

Finalmente, la Ley Orgánica Reformatoria para la Erradicación de la Violencia y el Acoso en todas las Modalidades de Trabajo en la disposición general primera establece que esta ley es aplicable en todas las funciones del Estado.

Normativa colombiana

En Colombia, la Ley 1010 de 2006 en su articulado número 1 establece el objeto de la ley y los bienes que la salvaguardan, en tal sentido, ella, protege, previene, corrige y sanciona todo tipo de agresión y maltrato ofensivo en contra de la dignidad humana con respecto a las actividades económicas que se realizan en una relación laboral, pública o privada que se mantiene entre empleador y trabajador, habla de que las condiciones dignas y justas en el trabajo es un bien protegido por la presente ley para mantener la intimidad, salud mental y la honra de los trabajadores para que el ambiente sea óptimo y se beneficien las dos partes.

El maltrato laboral son los actos de violencia en contra de la integridad, física, moral y psicológica con comportamiento agresivo que conlleva a menoscabar la autoestima de los trabajadores, de igual manera la persecución, la discriminación, el entorpecimiento, la inequidad y la desprotección laboral son modalidades generales que la ley conceptualiza en pro de mejorar la situación laboral.

En el artículo 3 de la Ley 1010 de 2006 manifiesta que existen como conductas atenuantes del acoso laboral las siguientes:

- a) Haber observado buena conducta anterior.
- b) Obrar en estado de emoción o pasión excusable, o temor intenso, o en estado de ira e intenso dolor.
- c) Procurar voluntariamente, después de realizada la conducta, disminuir o anular sus consecuencias.
- d) Reparar, discrecionalmente, el daño ocasionado, aunque no sea en forma total.
- e) Las condiciones de inferioridad síquicas determinadas por la edad o por circunstancias orgánicas que hayan influido en la realización de la conducta.
- f) Los vínculos familiares y afectivos.
- g) Cuando existe manifiesta o velada provocación o desafío por parte del superior, compañero o subalterno.
- h) Cualquier circunstancia de análoga significación a las anteriores. (CONGRESO DE COLOMBIA, 2006)

El artículo 4 ibidem establece como circunstancias agravantes las siguientes:

- a) Reiteración de la conducta;
- b) Cuando exista concurrencia de causales;
- c) Realizar la conducta por motivo abyecto, fútil o mediante precio, recompensa o promesa remuneratoria,
- d) Mediante ocultamiento, o aprovechando las condiciones de tiempo, modo y lugar, que dificulten la defensa del ofendido, o la identificación del autor partícipe;
- e) Aumentar deliberada e inhumanamente el daño psíquico y biológico causado al sujeto pasivo;
- f) La posición predominante que el autor ocupe en la sociedad, por su cargo, rango económico, ilustración, poder, oficio o dignidad;

- g) Ejecutar la conducta valiéndose de un tercero o de un inimputable;
- h) Cuando en la conducta desplegada por el sujeto activo se causa un daño en la salud física o psíquica al sujeto pasivo. (CONGRESO DE COLOMBIA, 2006)

i)

Con este precedente sentamos las bases legales a considerar nuestra investigación propuesta para llegar a determinar el uso de esta legislación en el trazado de una ruta frente a la indefensión de las víctimas que sufren cuando son acosadas laboralmente.

Criterios para la aplicación de la normativa vigente referente al acoso laboral.

En Ecuador, la Ley para la Erradicación de la Violencia y el Acoso en el Trabajo de Ecuador en su disposición general segunda instituye que la autoridad en materia laboral debe resolver de la mejor manera la aplicación de la normativa y que la interpretación favorecerá a los derechos del trabajador.

Un criterio a considerar en el acoso laboral es la gravedad de la conducta. En cada institución existen departamentos para la gestión de talento humano y serán los primeros en conocer el caso y ante quien ira dirigida la denuncia del acoso laboral, quienes obligatoriamente deberán valorar la gravedad de la conducta declarada. Para llegar a una correcta valoración, el denunciante debe aportar pruebas contundentes de las conductas hostiles y/o humillantes de las que es víctima. Entre las pruebas que se pueden presentar están los testimonios de los compañeros de trabajo presentes durante las acciones configuradas como acoso.

Para conocer más sobre los criterios que se toman en cuenta para aplicar la normativa está la Sentencia 986-19-JP/21 de la Corte Constitucional del Ecuador, en la que se conoció de cuatro accionantes que alegaron acoso laboral por parte de sus empleadores para lo cual se interpuso una Acción de Protección de los que solo un caso fue desestimado.

En la mencionada sentencia el acoso laboral fue definido claramente como una forma de violencia que afecta a los trabajadores vulnerando el derecho al trabajo y que se desarrolle en condiciones dignas; además, resalta que tanto la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP) y el Código del Trabajo, incluyeron normativa básica con la prohibición de acoso laboral, estableciendo mecanismos de denuncia y protección para los servidores públicos.

La CCE concluyó, entre otros criterios, que el trato discriminatorio se constituye como un acoso laboral y estos actos son contrarios a lo que la Constitución en su Artículo 11 numeral 2 establece. Con la emisión de la Sentencia 986-19-JP/21 se instituye una manera de reparación, obligando a que entidades como el Ministerio de Trabajo, elaboren un plan integral de prevención del acoso laboral y que se encuentre orientado al ámbito público y privado dictaminando además que la Defensoría del Pueblo es la encargada de dar seguimiento para su cabal cumplimiento.

En las conclusiones, literal d), de la Sentencia 986-19-JP/21 resalta.

La legislación ecuatoriana prevé un procedimiento administrativo para la determinación y sanción del acoso laboral, en cuyo marco las personas tienen derecho a la tutela administrativa efectiva, que es el derecho de las personas a que se observen y aseguren las garantías establecidas en el ordenamiento jurídico en los procedimientos administrativos en los que se pueda afectar sus derechos. (Sentencia No. 986-19-JP/21 y acumulados, 2021)

En Colombia, Liliana Parra Osorio, en su Artículo Providencias Favorables de Acoso Laboral y Precariedad en Altas Cortes en Colombia, menciona que, de 106 providencias, entre el año 2006 al 2018, 17 fueron favorables en contra del acoso laboral, mientras que 89 fueron desfavorables. (Parra Osorio, 2019)

Este resultado es determinado por la situación en la que se desarrolló el acoso laboral. Consecuencia de ello hubo quienes consideran que el acoso les generó un daño psicológico y violación de sus derechos a pesar de encaminarse a un proceso judicial.

Con el fallo de las providencias mencionadas, denota que el empleador abusa y omite sus obligaciones causando de manera directa un perjuicio físico, psicológico y económico al trabajador creando una relación laboral inestable, denotando un indicio alto de ignorancia en la clasificación de los derechos fundamentales que se vulneran con el acoso laboral.

La Resolución 652 de 2012 del Ministerio de Trabajo de Colombia establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas, el cual es un grupo de personas encargados de prevenir y atender el acoso laboral. El Artículo 3 ibidem, establece que este comité se encuentra conformado por un número igual de representantes entre la parte empleadora y los trabajadores y de preferencia serán personas con actitudes y comportamientos de respeto, tolerancia, imparcialidad, confidencialidad, manejo de ética profesional y sobre todo habilidad en resolución de conflictos. (Ministerio de Trabajo de Colombia, 2012)

El artículo 6 de la Resolución 652 de 2012 estipula 10 funciones del Comité de Convivencia Laboral donde nos orienta con la ruta que se sigue para la resolución de una queja al respecto del acoso laboral, esencialmente, el comité recibe la queja, examina los casos, escucha a las partes, crea un espacio de diálogo, promueve la convivencia laboral, da seguimiento a los compromisos y en caso de no obtener resultados favorables, presentará la queja en la Procuraduría General de la Nación, por tratarse de una entidad pública. (Ministerio de Trabajo de Colombia, 2012)

Al respecto, los criterios para la aplicación de la normativa en Colombia y Ecuador son similares, se basan fundamentalmente si la conducta es hostil, reiterativa, relacionada con el ambiente laboral y si es arbitraria o abusiva.

No hace falta indicar que las condiciones laborales deben ser dignas y justas, con respeto a la libertad, integridad y armonía para que prevalezca una buena salud mental entre quienes comparten un ambiente laboral, excluyendo las acciones u omisiones ultrajantes o injuriosas en contra de las personas.

Consecuencias físicas y psicológicas derivadas del acoso laboral en instituciones públicas de Ecuador y Colombia.

En Ecuador y Colombia, el acoso laboral en las instituciones públicas es muy frecuente, lamentablemente, es una conducta que no siempre es denunciada y por lo general queda en un arreglo dentro de la institución.

En el ámbito psicosocial una persona acosada muestra muchas manifestaciones expresadas de problemas emocionales que se presentan por medio de síntomas físicos, característicos del estrés laboral acompañados de irritación, depresión, baja autoestima y ansiedad.

En una institución pública se desarrollan situaciones en donde a una persona se le otorga más poder que a otra a pesar de tener una categoría laboral idéntica, con ello, se crea una relación de superioridad, los motivos son diversos, antigüedad o vínculos con personas con poder en la entidad.

El acoso laboral aparecerá según la frecuencia con la que ocurran conflictos internos y la capacidad de resolverlos, dicho esto, el acoso es un evento que apoya la relación de poder y que encubre los conflictos de las personas que se relacionan de alguna manera con los funcionarios superiores de la institución y que quieren demostrar ese poder ante los subordinados.

Existen varios espacios para configurar el acoso laboral en una institución pública como, por ejemplo, asignar tareas que no corresponden al funcionario, separarlo del grupo de trabajo, atacar o criticar a su familia, agredir o realizar insinuaciones sexuales, atacar a sus

creencias religiosas, agresiones verbales (gritos o insultos), crear rumores que desacrediten, entre otros.

La disciplina psicológica es ajena al mundo del derecho, por ello el acoso laboral y las complicaciones que implican, difícilmente han integrado como un problema social que demande atención para solucionarlo. Actualmente, el acoso laboral ya no es ignorado por el mundo legal, el legislador ha entendido los problemas graves que existen en un ambiente laboral hostil y se ha preocupado por implementar leyes que previenen, defienden, castigan y erradican esta forma de violencia.

Las leyes implementadas buscan los comportamientos no éticos en contra del trabajador por parte del empleador configurando una forma de abuso que produce serios problemas psicológicos disminuyendo la calidad de vida del individuo.

El acoso laboral provoca sentimientos negativos y despierta el desinterés por las actividades profesionales. Cada uno de los problemas psicológicos que se presentan en la víctima puede resultar en enfermedades físicas como dolores de cabeza, insomnio, problemas cardíacos, dolores intensos y distorsiones cognoscitivas. La respuesta del organismo ante un eminente ataque laboral es el estrés y para sobrellevarlo depende de la capacidad de la resolución de problemas del individuo y esto implica un fuerte agotamiento físico y conlleva a efectos nocivos en contra del sistema nervioso.

No es fácil tratar los problemas físicos y psicológicos que se derivan del acoso laboral, pero, se pueden tratar principalmente con técnicas para afrontar el estrés que lo causa, con el objetivo principal de que la víctima no se sienta amenazada, deprimida o a su vez no renuncie o no cause que le despidan.

En Ecuador, el acoso laboral está reconocido a nivel legislativo, cada vez la ley se actualiza incorporando nuevos términos, abarcando cada una de las posibles formas de acoso y las soluciones probables, por lo tanto, queda en manos de la víctima acreditar con pruebas

fehacientes la existencia del acoso, el daño que ha causado y el alcance psicológico e inclusive físico.

Por una parte, se considera que el acoso laboral induce a que trastornos psicológicos surjan y afecten en el ámbito laboral, por otra parte, la rama del derecho se encarga de que se pruebe la existencia de esta problemática y el nivel de afectación a los derechos fundamentales de los servidores públicos como a la integridad, la moral, la privacidad y la honra; aplicada de manera correcta la ley se puede corregir y sentar precedentes para que no se repita en la institución y crea un efecto repetitivo que puede acoger otra entidad.

La parte empleadora en una institución pública supone que las pequeñas acciones nocivas en contra de sus empleados y trabajadores son imperceptibles o que no tienen relación con una sanción que está prevista en la legislación; para evitar esto, el departamento jurídico del empleador es quien asesora en el tema a la máxima autoridad de la entidad y quien debe poner de manifiesto las consecuencias de los actos, no solo de la desmotivación o falta de interés en las actividades laborales por parte de sus subordinados, sino también de las sanciones e indemnizaciones que conlleva ignorar la reglamentación.

Impacto del acoso laboral en la salud del servidor público.

El impacto negativo que tiene el acoso en la integridad moral y personal del individuo crea un ambiente tóxico, genera un estado de salud mental perjudicial, desmotivador y afecta directamente a la productividad, con ello, el bienestar general de los trabajadores en la entidad está comprometido y es una situación difícil de sobrellevar.

Es fundamental iniciar con abordaje directo hacia la prevención del acoso laboral con la implementación de un Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual debe estar difundido en todos los niveles de la institución pública con la finalidad de que todo el personal se encuentre capacitado en el tema, con pleno conocimiento de las consecuencias que implica acosar a un compañero.

Los problemas físicos y mentales presentes en los servidores públicos víctimas de acoso laboral tiene fuertes resultados negativos como el ausentismo, depresión, irritabilidad, bajo desempeño y obviamente conflictos interpersonales entre compañeros, dificultando la comunicación, el trabajo en equipo y la cooperación.

El departamento de talento humano de la institución pública debe ser quien aborde el problema de acoso laboral para salvaguardar el rendimiento y bienestar de todo el personal de la entidad, efectuando actividades que promuevan un entorno laboral seguro, saludable y sobre todo respetuoso.

La importancia de la aplicación de las regulaciones en el sector público garantiza condiciones laborales favorables, salvaguardando el respeto de los derechos fundamentales y brinda la oportunidad a que el empleador exija deberes respetando los derechos del trabajador, asegurando la calidad en la prestación de servicios públicos.

Es importante recalcar que el empleado o trabajador no debe infra valorizar su trabajo al igual que no debe normalizar la problemática del acoso laboral, por el contrario, debe identificarlo y denunciarlo. El trabajador, puede realizar una red de apoyo conformada por compañeros de trabajo y superiores, también, es recomendable buscar una orientación legal y en caso de que se salga de control, considerar efectuar un procedimiento judicial.

Procedimiento para denunciar el acoso laboral en Ecuador y Colombia.

En Ecuador los empleados públicos pueden hacer la denuncia por acoso laboral en el departamento de recursos humanos de la entidad, mientras que en el caso de los trabajadores del sector privado la denuncia puede ser presentada de manera directa en el Ministerio de Trabajo.

La o el servidor público debe acudir ante el departamento de talento humano de la entidad para presentar su denuncia al ser víctima de acoso laboral por parte de un compañero de un funcionario de orden jerárquico superior; la persona encargada de esta oficina está en la

obligación de evaluar e investigar de forma imparcial las versiones recibidas siguiendo los lineamientos establecidos para el caso y tomar las medidas necesarias con la finalidad de solucionar la situación.

En caso de que el departamento de talento humano de la entidad haga caso omiso a la denuncia presentada o no adopte medidas para resolver el hecho de acoso laboral, existen otras vías de instancias superiores donde se puede denunciar; en línea, se puede presentar la denuncia por medio del Sistema Único de Trabajo (SUT) o de manera presencial en una dirección del Ministerio de Trabajo más cercana.

La denuncia debe estar detallada donde se incluya los hechos y fundamentos de derecho al igual que la petición clara y precisa, considerando que la acusación debe ser fundada con argumentos reales y sólidos, caso contrario el denunciante debe atenerse a las consecuencias de difamación por una acusación falsa.

En caso de que el acoso laboral sea severo y el funcionario reciba hostigamiento violento que requiera ayuda inmediata, la denuncia puede hacerse por medio de la línea 911, quienes activarán los protocolos contemplados para este procedimiento, es decir, se alertará a las autoridades a fin de proteger el derecho a la integridad personal, salvaguardando a la víctima de violencia en el ámbito laboral.

En Colombia al igual que en Ecuador se hace una diferenciación entre trabajador público y privado, el Ministerio de Justicia y del Derecho presenta la ruta a seguir para denunciar un caso de acoso laboral: cuando se trata de un trabajador privado se debe acudir ante el comité de convivencia laboral de la empresa, en caso de no obtener respuesta puede concurrir ante el inspector de trabajo más cercano al lugar de su residencia; cuando un funcionario público es la víctima de acoso laboral, es el Ministerio Público, conforme a sus competencias legales, quien abordará el caso, lo investigará y en base a la indagación realizada sancionará al acosador por su conducta.

La queja se puede presentar por escrito o de manera verbal, la cual será manejada de forma confidencial por parte del comité de convivencia y necesariamente debe escuchar a las dos partes con la finalidad de encontrar acuerdos y formular un plan de mejora de la convivencia laboral.

La recomendación principal cuando existe casos de acoso laboral en una institución pública ecuatoriana o colombiana es que se debe agotar todos los trámites internos antes de iniciar acciones legales; luego de que se entable una demanda judicial, el ambiente laboral se vuelve aún más tenso y perjudicial para la entidad, pero, no se puede dejar de lado que si la víctima considera que ha sufrido daños y perjuicios puede buscar una reparación integral por esta vía.

Desarrollo del punto de discusión y conclusiones.

Análisis de los resultados obtenidos en la investigación

La investigación denota un claro problema social en las instituciones públicas de Ecuador y Colombia, lo cual coincide con la aseveración de que el acoso laboral es una problemática que implica riesgos físicos y psicológicos de los empleados y trabajadores afectando directamente la salud y seguridad laboral.

La reglamentación en ambos países es clara y configura al acoso laboral como una transgresión que puede ser subsanable si se detecta a tiempo y si es denunciado; la acusación como tal, tiene la finalidad de adoptar medidas para evitar un entorno laboral nocivo y poco productivo, además de respetar las garantías y derechos fundamentales de los empleados públicos.

En Ecuador era necesario la promulgación de leyes que establezcan la conducta de violencia o acoso laboral, ya que este configura un riesgo en el entorno de trabajo siendo que este acto acarrea como consecuencia disminuir la capacidad del trabajo; la Ley Orgánica Reformatoria para la erradicación de la violencia y el acoso en todas las modalidades de trabajo

implementada en el año 2024 considera los derechos fundamentales de una persona, predominando la no discriminación bajo ninguna circunstancia y respetando los derechos laborales.

Con respecto a la prevención del acoso laboral, es menester de los directivos de la entidad pública atender las deficiencias y problemas de superioridad que surjan, controlando las tareas de cada uno de los empleados de nivel jerárquico superior brindándoles capacidades y la autonomía suficiente para dirigir sin menoscabar los derechos de sus subordinados.

Una institución pública necesita de una organización minuciosa con el talento humano donde los trabajadores participen de manera proactiva reservando el bienestar de cada uno de ellos, detectando de manera anticipada los hechos que pueden producir un acoso laboral y en caso de existirlo, subsanarlo inmediatamente.

La implementación de programas de formación en una institución es necesaria con la finalidad de inculcar un cambio profundo en la cultura de superioridad que tienen algunos funcionarios, dando paso a que el acoso laboral no se vea como algo normal y que las prácticas autoritarias sean eliminadas de forma definitiva de la entidad.

Varios estudios previos señalan que la intervención por parte de la institución en la resolución de esta problemática ofrece la oportunidad de que el autoritarismo se reduzca drásticamente y que se desarrolle una forma de trabajo incentivador y llevadero entre todos los empleados y trabajadores mejorando la calidad laboral, garantizando y respetando la dignidad humana.

Evidenciar de manera pública el acoso laboral, para el trabajador no es agradable tanto en lo personal como en lo profesional ya que demuestra la inferioridad ante su acosador surgiendo oportunidades para las represalias y en la víctima produce una identidad manchada dejándolo a la indefensión.

El anonimato de la víctima es fundamental para poder hacer uso de los medios que la institución pública implemente en caso de existir el acoso laboral, asegurando que el reclamo llegue correctamente al área respectiva y sea solucionado, garantizando que el ambiente laboral no se torne perjudicial, evitando posibles conductas hostiles en su contra.

De todas maneras, al compartir de forma grupal la experiencia como víctima de acoso laboral, el empleado maximiza el impacto que ha tenido su problema a nivel institucional y cuando no se sienta capaz de resolverlo puede comentar lo sucedido en el departamento de talento humano y de salud ocupacional, compartiendo la responsabilidad de que el personal de estas áreas corrija y prevenga futuros inconvenientes de este tipo.

La población en general está consciente de que en cualquier momento de su vida laboral pueden ser víctimas de acoso y que ello conlleva a estar siendo atentados en contra de su dignidad sufriendo maltratos psicológicos que implican problemas en su salud, por otra parte, el desconocimiento de la normativa implica que el trabajador no pueda fundamentar sus reclamos llegando a agudizar el problema afectando la vida laboral y recibiendo indirectamente rechazo por parte de los compañeros de labores que por temor a perder su trabajo prefieren dar la espalda o ignorar la problemática.

Es necesario resaltar la necesidad de implementar medidas de difusión de la normativa referente al tema, con ello, se beneficia la institución y los empleados, ya que con una correcta información el futuro acosado prevé acciones antes de permitir violentar sus derechos y la entidad puede tener un referente por las acciones implementadas antes de producirse el acoso laboral.

Cada institución pública cuenta con el departamento de talento humano, el cual tiene como objetivo principal la gestión estratégica de los empleados y trabajadores, estimulando que las actividades se realicen en un ambiente libre de persecución irracional hacia uno o varios empleados, la investigación apuntala a que sea este departamento el encargado de prevenir y

erradicar los hechos comprobados de acoso laboral; en caso de que el problema se profundice existe acciones legales administrativas en donde el Ministerio de Trabajo como ente sancionador por medio de sus inspectorías tiene la facultad para intervenir y solucionar el conflicto

Jurídicamente, el acoso laboral está plenamente normalizado por la legislación ecuatoriana y colombiana reconociendo los daños físicos y psicológicos que causa esta conducta, por lo tanto, nos permite establecer la proporcionalidad entre el acto cometido y la sanción que le corresponde; el Código Orgánico Integral Penal permite que la víctima eleve a una demanda judicial en búsqueda de una reparación integral por los perjuicios sufridos, siempre y cuando el acoso involucra agresión física o amenaza grave en contra de la integridad.

Metodología

La investigación se desarrolló bajo una metodología documental, con un enfoque cualitativo y el uso del método analítico-sintético. Esta combinación metodológica permitió abordar el objeto de estudio desde una perspectiva interpretativa, orientada a la comprensión profunda de fuentes secundarias, tales como normativas, sentencias, doctrinas y literatura especializada (Arias, 2012).

El enfoque cualitativo facilitó la interpretación de contenidos jurídicos complejos, privilegiando el análisis del significado, la coherencia y el contexto de las fuentes revisadas (Flick, 2014). Por su parte, el método analítico-sintético permitió descomponer los elementos del fenómeno jurídico en partes fundamentales para examinarlos individualmente (análisis) y, posteriormente, integrarlos en una visión unificada y coherente (síntesis), lo que fortaleció la construcción argumentativa del estudio (Sierra Bravo, 1993).

Conclusiones

Ecuador y Colombia cuentan con normativa legal vigente donde hacen mención al acoso laboral, están presentes en sus constituciones y en las leyes derivadas de ellas, pretenden

prevenir y de alguna manera erradicar este fenómeno social constante en el ámbito público y privado. Dichas normativas establecen los castigos y también los requisitos para denunciarlo, por lo tanto, es importante documentar las agresiones con lo que se podrá avalar el testimonio de la víctima con la finalidad de sancionar esta conducta.

La investigación presenta información relevante con respecto al acoso laboral en las instituciones públicas de Ecuador y Colombia, la normativa vigente aplicable, las consecuencias físicas y psicológicas que se presenta en la víctima, para que de esta manera se pueda identificar el acoso laboral, cimentando bases para que no se normalice esta conducta destructiva en el ambiente laboral.

El acoso laboral es un estilo de violencia que debe ser analizado desde varias perspectivas, psicológico, médico, jurídico y administrativo ya que surge un ambiente laboral dañino para el acosado y para el acosador, lo cual repercute para que la institución disminuya considerablemente la productividad de los trabajadores, aumentando los accidentes laborales y el ambiente profesional se torna deteriorado.

Las víctimas de acoso laboral no cuentan con nivel de salud mental idóneo para enfrentar el problema y por lo general se produce la renuncia o el despido del funcionario, los pocos casos que llegan a ser denunciados no concluyen, a veces por abandono del accionante, causado por el miedo constante de perder el trabajo, dejando precedente de la relación de poder existente en las entidades y que obligan al trabajador a mantenerse constantemente atormentado y perseguido.

Con las bases sentadas en la investigación, se puede determinar que el acoso laboral en las instituciones públicas de Ecuador y Colombia son un problema latente; al integrar la legislación vigente en estos países se sienta las bases para que las víctimas puedan prevenir y denunciar los hechos con la finalidad de mantener un clima laboral óptimo para el desempeño de las actividades diarias.

Bibliografía

- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación: introducción a la metodología científica* (6.^a ed.). Episteme.
- Asamblea Constituyente. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Montecristi: Registro Oficial.
- ASAMBLEA NACIONAL. (2017). *LEY ORGÁNICA REFORMATORIA A LA LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO Y AL CÓDIGO DEL TRABAJO PARA PREVENIR EL ACOSO LABORAL*. Quito: Registro Oficial.
- ASAMBLEA NACIONAL. (2020). *LEY ORGÁNICA DE SERVICIO PÚBLICO, LOSEP*. QUITO: REGISTRO OFICIAL.
- Asamblea Nacional. (2024). *Ley Orgánica Reformatoria para la Erradicación de la Violencia y el Acoso en Todas las Modalidades de Trabajo*. Quito: Registro Oficial.
- Auz Chávez, C. (2018). *ANÁLISIS DEL ACOSO LABORAL (MOBBING) EN INSTITUCIONES PÚBLICAS DENTRO DE LA CIUDAD DE QUITO Y POSIBLES CONSECUENCIAS EN EL RENDIMIENTO DE LOS EMPLEADOS*. Quito: PUCE.
- CONGRESO DE COLOMBIA. (2006). *LEY 1010 DE 2006*. BOGOTÁ: FUNCIÓN PÚBLICA.
- Flick, U. (2014). *Introducción a la investigación cualitativa* (5.^a ed.). Morata.
- H. Congreso Nacional. (2012). *CÓDIGO DE TRABAJO*. Quito: Registro Oficial.
- Ministerio de Trabajo de Colombia. (2012). *RESOLUCIÓN 652 DE 2012*. Bogotá: Sistema Único de Información Normativa.
- Ochoa Diaz, C. (2014). *El Acoso Laboral en el Sector Público y Privado, la Seguridad y la Salud de los Trabajadores*. Ambato: UNIANDES.
- Parra Osorio, L. (2019). *PROVIDENCIAS FAVORABLES DE ACOSO LABORAL Y PRECARIEDAD EN ALTAS CORTES EN COLOMBIA*. Bogotá: SciELO.
- Peralta, C. (2004). *El acoso laboral - mobbing- perspectiva psicológica*. Bogotá: SciELO.
- Procuraduría General de la Nación. (2020). *Constitución Política de Colombia*. Bogotá D. C., Colombia: Panamericana formas e impresos S.A.
- Sentencia No. 986-19-JP/21 y acumulados, 986-19-JP y acumulados (CORTE CONSTITUCIONAL DEL ECUADOR 21 de diciembre de 2021).
- Sierra Bravo, R. (1993). *Técnicas de investigación social: teoría y ejercicios*. Paraninfo.