

Viviana Alexandra León-Gaibor; Wilson Yovanny Merino-Sánchez; Raúl Comas-Rodríguez

[DOI 10.35381/noesisin.v7i1.371](https://doi.org/10.35381/noesisin.v7i1.371)

**Acoso laboral en el sector público: comparación de normativa y procedimientos en Ecuador y Colombia**

**Workplace harassment in the public sector: comparison of regulations and procedures in Ecuador and Colombia**

Viviana Alexandra León-Gaibor

[viviana1q71@uniandes.edu.ec](mailto:viviana1q71@uniandes.edu.ec)

Universidad Regional Autónoma de los Andes, Ambato, Tungurahua  
Ecuador

<https://orcid.org/0009-0003-0362-7677>

Wilson Yovanny Merino-Sánchez

[direccionpuyo@uniandes.edu.ec](mailto:direccionpuyo@uniandes.edu.ec)

Universidad Regional Autónoma de los Andes, Ambato, Tungurahua  
Ecuador

<https://orcid.org/0000-0003-4761-7617>

Raúl Comas-Rodríguez

[ua.raulcomas@uniandes.edu.ec](mailto:ua.raulcomas@uniandes.edu.ec)

Universidad Regional Autónoma de los Andes, Ambato, Tungurahua  
Ecuador

<https://orcid.org/0000-0003-1353-2279>

Recibido: 15 de abril 2025  
Revisado: 15 de mayo 2025  
Aprobado: 15 de julio 2025  
Publicado: 01 de agosto 2025

Viviana Alexandra León-Gaibor; Wilson Yovanny Merino-Sánchez; Raúl Comas-Rodríguez

## RESUMEN

El presente artículo compara la regulación del acoso laboral en el sector público de Ecuador y Colombia. Mediante un análisis jurídico cualitativo y documental, se examinaron doce criterios, que abarcan desde la base constitucional hasta los mecanismos de reparación. Los hallazgos revelan que Colombia ofrece una definición precisa, admite actos aislados de alto impacto, incorpora fases preventivas, punitivas y resarcitorias, y garantiza recursos de reposición y apelación con control externo a cargo de la Procuraduría General de la Nación y el Ministerio del Trabajo. En Ecuador, la normativa se dispersa en varios instrumentos, exige la reiteración de conductas y limita los procesos a instancias internas sin mecanismos formales de impugnación ni procedimiento resarcitorio. Esta comparación evidencia la necesidad de que Ecuador adopte estándares internacionales, implemente vías de revisión y consolide un proceso de reparación integral para fortalecer la protección y la imparcialidad en la atención de los servidores públicos.

**Descriptor:** Acoso laboral; regulación del sector público; Ecuador; Colombia; mecanismos de reparación. (Tesauro UNESCO).

## ABSTRACT

This article compares workplace harassment regulations in the public sector in Ecuador and Colombia. Through a qualitative legal and documentary analysis, twelve criteria were examined, ranging from the constitutional basis to redress mechanisms. The findings reveal that Colombia offers a precise definition, admits isolated acts of high impact, incorporates preventive, punitive, and compensatory phases, and guarantees remedies for reversal and appeal with external control by the Attorney General's Office and the Ministry of Labor. In Ecuador, the regulations are scattered across several instruments, require repeated conduct, and limit proceedings to internal instances without formal mechanisms for challenge or compensation procedures. This comparison highlights the need for Ecuador to adopt international standards, implement review mechanisms, and consolidate a comprehensive reparation process to strengthen protection and impartiality in the treatment of public servants.

**Descriptors:** Workplace harassment; public sector regulation; Ecuador; Colombia; redress mechanisms. (UNESCO Thesaurus).

Viviana Alexandra León-Gaibor; Wilson Yovanny Merino-Sánchez; Raúl Comas-Rodríguez

## **INTRODUCCIÓN**

El acoso laboral en el sector público constituye una forma de violencia institucional que, pese a su creciente visibilidad, continúa operando en zonas grises del derecho administrativo y laboral (Robalino Villafuerte et al. 2022; Obligado, 2023; Ochoa Altamirano, 2024; Amaya-García et al., 2024). Su tratamiento exige no solo una lectura jurídica rigurosa, sino también una comprensión profunda de las dinámicas de poder que se reproducen en los entornos organizacionales (Ochoa Díaz et al., 2021; Moncayo Valdez y Maldonado Ruiz, 2023; Esquivel Sánchez, 2025; Cedeño Roldán y Loor, 2025). En América Latina, y especialmente en países como Ecuador y Colombia, esta problemática ha adquirido relevancia normativa en los últimos años, aunque con enfoques y niveles de desarrollo disímiles que merecen ser contrastados.

En Ecuador, el reconocimiento del acoso laboral como una figura jurídica ha sido paulatino y fragmentado, según reconocen López Moya y Pangol Lascano (2021). Las reformas a la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP), el Código de Trabajo (Ministerio del Trabajo del Ecuador, 2025) y diversos acuerdos ministeriales han incorporado disposiciones que buscan prevenir y sancionar estas conductas, pero lo han hecho sin consolidar un sistema institucional robusto que garantice imparcialidad en la resolución de los casos. La delegación de competencias a las propias unidades de talento humano de las instituciones públicas plantea interrogantes sobre la neutralidad del proceso, la protección efectiva de las víctimas y la posibilidad real de reparación (Olivera Carhuaz, 2020; Arce Torres, 2022; Cedeño Roldan, 2022; Moncayo Valdez y Maldonado Ruiz, 2023). Esta arquitectura normativa, aunque bien intencionada, revela vacíos procedimentales que pueden derivar en la revictimización de los denunciantes o en la impunidad de los agresores (Collantes Velin, 2022).

Colombia, en cambio, ha desarrollado un marco legal más estructurado y específico. La Ley 1010 de 2006 establece con claridad las conductas que configuran acoso laboral, define los procedimientos disciplinarios aplicables y contempla la intervención de órganos externos como la Procuraduría General de la Nación. Esta institucionalidad

Viviana Alexandra León-Gaibor; Wilson Yovanny Merino-Sánchez; Raúl Comas-Rodríguez

permite que los casos sean conocidos por instancias distintas a la entidad donde se originan los hechos, lo que fortalece la garantía de imparcialidad y el respeto al debido proceso. Asimismo, la ley colombiana incorpora medidas preventivas y correctivas que buscan no solo sancionar, sino también transformar las condiciones que permiten la reproducción del acoso en el ámbito laboral.

La comparación entre ambos países resulta pertinente no solo por su cercanía geográfica y afinidad jurídica, sino también por el contraste entre sus modelos de intervención. Mientras Ecuador apuesta por una resolución interna, Colombia privilegia el control externo y la supervisión disciplinaria. Esta diferencia tiene implicaciones directas en la protección de los derechos de los servidores públicos, en la legitimidad de las decisiones administrativas y en la construcción de ambientes laborales seguros y respetuosos.

El acoso laboral, más allá de su tipificación legal, representa una amenaza a la dignidad humana, al equilibrio emocional y al desempeño profesional de quienes lo padecen (Urdaneta, 2020; Ochoa Díaz et al., 2021; Ahumada et al., 2025). Sus efectos trascienden el plano individual y afectan la cultura organizacional, la productividad institucional y la confianza en el sistema público (Ferrada-Muñoz et al., 2022; Moncayo Valdez y Maldonado Ruiz, 2023). Por ello, su tratamiento no puede limitarse a la sanción de conductas aisladas, sino que debe inscribirse en una política integral que articule prevención, atención y reparación, con enfoque de derechos y perspectiva institucional.

Ante esta realidad, la ratificación del Convenio 190 de la OIT por parte de Ecuador abre una ventana de oportunidad para revisar y fortalecer los mecanismos existentes. Este instrumento internacional reconoce la violencia y el acoso en el mundo del trabajo como una violación de los derechos humanos y una amenaza para la igualdad de oportunidades. Su implementación exige ajustes normativos, rediseño de procedimientos y creación de instancias independientes que garanticen una respuesta efectiva y justa ante las denuncias. La experiencia colombiana puede ofrecer insumos valiosos para este proceso, especialmente en lo que respecta a la intervención de órganos externos y la

Viviana Alexandra León-Gaibor; Wilson Yovanny Merino-Sánchez; Raúl Comas-Rodríguez

tipificación detallada de las conductas.

La presente investigación se inscribe en este marco de reflexión crítica y comparativa. Su propósito es analizar las diferencias normativas y procedimentales entre Ecuador y Colombia en el tratamiento del acoso laboral en el sector público, con el fin de identificar buenas prácticas, evidenciar vacíos y proponer alternativas que fortalezcan la protección de los servidores públicos. El enfoque jurídico adoptado permite desentrañar las tensiones entre autonomía institucional y garantía de derechos, entre formalismo normativo y eficacia práctica, entre voluntad política y transformación cultural.

En suma, el acoso laboral en el sector público no es solo un problema legal, sino también ético, institucional y humano. Su erradicación requiere voluntad normativa, compromiso institucional y sensibilidad social. Comparar los modelos ecuatoriano y colombiano permite avanzar en esa dirección, reconociendo que la justicia administrativa no puede ser indiferente al sufrimiento de quienes, desde el silencio o la denuncia, enfrentan día a día prácticas que vulneran su dignidad y su derecho a trabajar en paz.

## **MÉTODO**

El presente estudio se desarrolló bajo un enfoque cualitativo, orientado al análisis jurídico comparado entre los marcos normativos de Ecuador y Colombia en materia de acoso laboral en el sector público. La elección de este enfoque responde a la necesidad de comprender no solo las disposiciones legales vigentes, sino también las implicaciones institucionales y procedimentales que derivan de su aplicación. Se privilegió una lectura crítica de las fuentes normativas, con atención especial a los vacíos, tensiones y contradicciones que emergen en la práctica administrativa.

Para estructurar el análisis, se seleccionaron cuerpos normativos específicos que regulan el acoso laboral en cada país. En el caso ecuatoriano, se revisaron la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP), el Código de Trabajo, el Reglamento General a la LOSEP, el Acuerdo Ministerial MDT-2023-145 y el Convenio 190 de la OIT, ratificado por Ecuador en 2023. En el caso colombiano, se examinó la Ley 1010 de 2006, el Código Sustantivo

Viviana Alexandra León-Gaibor; Wilson Yovanny Merino-Sánchez; Raúl Comas-Rodríguez

del Trabajo, disposiciones de la Procuraduría General de la Nación y pronunciamientos jurisprudenciales relevantes. Esta selección permitió identificar los elementos estructurales de cada sistema, así como sus mecanismos de prevención, atención y sanción.

El análisis se organizó en tres niveles: normativo, procedimental e institucional. En el nivel normativo, se contrastaron las definiciones legales de acoso laboral, los tipos de conductas reconocidas y las garantías previstas para las víctimas. En el nivel procedimental, se examinaron los canales de denuncia, las instancias resolutorias y los tiempos de respuesta establecidos en cada país. Finalmente, en el nivel institucional, se evaluó la existencia de órganos independientes, la capacidad de control externo y la articulación interinstitucional para la protección de derechos.

La técnica de análisis documental fue central en el desarrollo del estudio. Se trabajó con fuentes primarias —textos legales, reglamentos, acuerdos ministeriales y jurisprudencia— y fuentes secundarias —artículos académicos, informes institucionales y estudios especializados— que permitieron contextualizar las normas y comprender su aplicación práctica. La selección de documentos se realizó con criterios de actualidad, relevancia jurídica y pertinencia temática, evitando incluir fuentes que no aportaran al objetivo comparativo del estudio.

Para garantizar la trazabilidad del análisis, se elaboraron matrices de contraste que permitieron visualizar las similitudes y diferencias entre los sistemas normativos. Estas matrices no se presentan como anexos, sino que sirvieron como herramienta interna para organizar la información, identificar patrones y formular observaciones críticas. La construcción de estas matrices se realizó de forma manual, priorizando la interpretación contextual sobre la sistematización mecánica.

El estudio se desarrolló en un entorno institucional, con acceso a bases de datos jurídicas, bibliotecas digitales y repositorios oficiales. No se realizaron entrevistas ni encuestas, dado que el objetivo no fue recoger percepciones individuales, sino analizar la arquitectura normativa y procedimental desde una perspectiva jurídica. Esta decisión

Viviana Alexandra León-Gaibor; Wilson Yovanny Merino-Sánchez; Raúl Comas-Rodríguez

metodológica responde al carácter exploratorio y analítico del estudio, que busca aportar insumos para el diseño de políticas públicas y reformas legales.

Se adoptó una postura interpretativa, consciente de que el derecho no opera en abstracto, sino en contextos específicos marcados por relaciones de poder, prácticas institucionales y culturas organizacionales. Por ello, el análisis no se limita a la literalidad de las normas, sino que incorpora una lectura crítica que considera la viabilidad de su aplicación, la coherencia entre disposiciones y la existencia de mecanismos efectivos de protección.

La delimitación temporal del estudio abarca el periodo comprendido entre 2006 —año de promulgación de la Ley 1010 en Colombia— y 2024, considerando las reformas recientes en Ecuador y la ratificación del Convenio 190. Esta delimitación permite observar la evolución normativa en ambos países, así como los desafíos actuales en la implementación de políticas contra el acoso laboral.

En cuanto a los criterios de validez, se procuró mantener consistencia argumentativa, rigor en la interpretación jurídica y claridad en la exposición de los hallazgos. La redacción se cuidó especialmente para evitar automatismos, repeticiones innecesarias o estructuras sintácticas rígidas, privilegiando un estilo fluido, reflexivo y contextualizado.

## **RESULTADOS**

En esta sección se describen detalladamente los criterios utilizados en la guía de análisis documental, seguidos de una exposición narrativa de los datos comparativos para Ecuador y Colombia, y se concluye con un amplio resumen de los hallazgos más relevantes. El propósito es ofrecer al lector una visión integrada y profunda de cómo ambos ordenamientos configuran la definición, prevención, sanción y reparación del acoso laboral en sus respectivas jurisdicciones.

Viviana Alexandra León-Gaibor; Wilson Yovanny Merino-Sánchez; Raúl Comas-Rodríguez

## **Criterios de la guía de análisis documental**

La investigación se estructuró en torno a doce ámbitos de análisis que permiten observar de manera sistemática el tratamiento normativo del acoso laboral. Estos ámbitos son: la disposición constitucional, las normas infra constitucionales, los derechos tutelados, las formas de acoso y sus posibles afectaciones, el enfoque con el que cada sistema aborda la problemática, los mecanismos y planes de prevención, la aplicabilidad en el sector público, la aplicabilidad en el sector privado, los tipos de procedimientos disponibles, la autoridad competente para resolver, los recursos procesales previstos y la solución que se plantea como cierre del proceso. Cada uno de estos criterios se cruzó con la regulación ecuatoriana, por un lado, y con la colombiana, por el otro, con el fin de identificar vacíos, solapamientos, fortalezas y oportunidades de mejora.

## **Disposición constitucional**

En Ecuador el acoso laboral encuentra su sustento directo en los artículos 33, 326 y 331 de la Constitución. El artículo 33 reconoce a toda persona el derecho a un trabajo digno y justo, mientras que el 326 establece la corresponsabilidad del Estado, la empresa y los trabajadores en la prevención de riesgos laborales, incluyendo los psicosociales, y finalmente el artículo 331 garantiza la prevención y sanción de toda forma de violencia dentro de la relación de trabajo. En Colombia, la Constitución consagra el mandato general de protección al trabajo y a la dignidad en su artículo 25, el cual ordena a las autoridades estatales garantizar la vigencia de los derechos laborales, sentando un marco amplio para la regulación específica del acoso laboral. En este sentido, mientras Ecuador dispone de tres artículos dedicados a diferentes facetas de la violencia en el ámbito laboral, Colombia parte de un precepto constitucional que luego se desarrolla a través de leyes sectoriales.

## **Normas infra constitucionales**

Bajo la Constitución ecuatoriana, el Código de Trabajo constituye el principal cuerpo infra

Viviana Alexandra León-Gaibor; Wilson Yovanny Merino-Sánchez; Raúl Comas-Rodríguez

constitucional que define las obligaciones de empleadores y trabajadores respecto a la prevención y sanción del acoso. A este texto se suman la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP) y varios acuerdos MDT-2017 ministeriales, entre ellos el -0082 y el MDT-2020-244, que reglamentan específicamente los riesgos psicosociales y establecen protocolos de actuación en las instituciones públicas. En Colombia, la Ley 1010 de 2006 es el pilar normativo que tipifica el acoso laboral y determina las sanciones y procedimientos aplicables. Esta ley ha sido complementada con normas de coordinación interinstitucional y lineamientos para la inspección del trabajo, pero conserva su vigencia como norma específica sobre la materia. La diferencia fundamental reside en que Ecuador ha diversificado sus instrumentos regulatorios a través de reformas sucesivas y normas técnicas complementarias, mientras que Colombia ha mantenido una ley única que ha quedado como referente principal.

### **Derechos tutelados**

Ambos países reconocen, en su conjunto, el derecho al trabajo y la dignidad humana como valores constitucionales inafectables. En Ecuador, la Constitución articula de manera expresa estos derechos al vincularlos con la responsabilidad colectiva de prevenir las vulneraciones en el ambiente laboral. La LOSEP, a su vez, refuerza la protección de la estabilidad y la seguridad de los servidores públicos. En Colombia, el artículo 25 constitucional se interpreta como un mandato para garantizar que todo trabajador realice su labor en condiciones que no atenten contra su integridad física y psicológica, y la Ley 1010 de 2006 recalca la obligación de las empresas de implementar medidas para evitar cualquier forma de maltrato laboral. Si bien ambos ordenamientos coinciden en la tutela de los mismos derechos, el enfoque ecuatoriano hace mayor hincapié en el deber de corresponsabilidad entre Estado y empleadores, mientras que el colombiano dirige su atención a la obligación empresarial con un perfil sancionador más marcado.

Viviana Alexandra León-Gaibor; Wilson Yovanny Merino-Sánchez; Raúl Comas-Rodríguez

### **Formas de acoso y posibles afectaciones**

En la regulación ecuatoriana, el acoso laboral se describe como actos reiterados que impliquen menoscabo, maltrato, humillación, amenaza o cualquier perjuicio en la situación laboral de la víctima. Hace falta incluir de forma específica el daño a la salud mental o la estigmatización social, aunque algunos acuerdos ministeriales han empezado a mencionar el estrés laboral y la ansiedad como riesgos psicosociales a contemplar.

Por su parte, la Ley 1010 de 2006 en Colombia enumera conductas concretas tales como maltrato físico y verbal, persecución, discriminación y conducta que fomente la inequidad. A este catálogo se han agregado posteriormente conceptos relacionados con el empobrecimiento de la carrera profesional y la afectación de la estabilidad laboral. La principal distinción es la precisión: Ecuador exige reiteración de comportamientos para calificarlos como acoso, mientras que Colombia abarca tanto series de acciones como un solo evento que cumpla con criterios de gravedad.

### **Enfoque con el que cada ordenamiento aborda la problemática**

El procesamiento del acoso laboral en Ecuador está condicionado por la exigencia de actos reiterados, lo cual puede dejar fuera conductas únicas de alto impacto. Este enfoque se traduce en una visión que prioriza el fenómeno continuado, reduciendo la capacidad de reaccionar frente a episodios aislados, pero igualmente lesivos. En Colombia, a partir de la ratificación del Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo, se avanzó en reconocer que una sola conducta grave puede alcanzar la categoría de acoso laboral. Así, el sistema colombiano adoptó una perspectiva híbrida que admite tanto el modelo de series de comportamientos como el de acontecimiento único, fortaleciendo la protección temprana de los trabajadores.

### **Mecanismos y planes de prevención**

La normativa ecuatoriana ha incorporado la obligación de diseñar planes de prevención de riesgos psicosociales en los reglamentos internos de cada institución pública. Estos

Viviana Alexandra León-Gaibor; Wilson Yovanny Merino-Sánchez; Raúl Comas-Rodríguez

planes deben incluir diagnósticos periódicos, capacitación al personal y protocolos de atención para posibles víctimas. No obstante, su implementación y seguimiento dependen de la voluntad institucional y carece de un sistema de reportes o auditorías periódicas. En contraste, Colombia exige a las empresas un informe anual sobre las medidas preventivas adoptadas, con la participación de comités internos y sindicatos como actores de vigilancia. Este régimen de reportes e interlocución formal con la representación laboral ha demostrado un mayor rigor en la supervisión e incentiva la mejora continua de las estrategias de prevención.

### **Aplicabilidad en el sector público**

En Ecuador, todos los servidores públicos afectados por acoso deben someterse a un procedimiento interno dentro de la misma institución. No existe una instancia externa que garantice imparcialidad. Aunque se ha sugerido la intervención de órganos de control como la Contraloría General del Estado, aún no se ha establecido una vía formal para dirigir las denuncias fuera de la entidad donde ocurrieron los hechos. Colombia, por su parte, ofrece tres posibles rutas para la resolución: mecanismos internos en la empresa, control externo a cargo de la Procuraduría General de la Nación y, en última instancia, la justicia ordinaria. Esta última opción no solo incrementa la imparcialidad, sino que también permite la intervención de instancias especializadas en la materia laboral.

### **Aplicabilidad en el sector privado**

Para los trabajadores del sector privado en Ecuador, la denuncia de acoso se presenta ante la Inspectoría del Trabajo, entidad encargada de verificar las condiciones laborales y, en caso de comprobar la procedencia de la queja, imponer sanciones al empleador. Sin embargo, esta vía carece de recursos de apelación y la sanción se limita casi siempre a multas pecuniarias de escasa cuantía. En Colombia, la formalidad del procedimiento interno se complementa con la posibilidad de acudir a la misma Inspectoría y, en última instancia, a la jurisdicción laboral o contenciosa administrativa para reclamar

Viviana Alexandra León-Gaibor; Wilson Yovanny Merino-Sánchez; Raúl Comas-Rodríguez

indemnizaciones, restituciones o medidas de apoyo psicológico. La imposición de sanciones pecuniarias y obligaciones resarcitorias refuerza la efectividad de la función inspectora y disuade conductas reiteradas.

### **Tipos de procedimientos**

El ordenamiento ecuatoriano distingue entre procedimientos preventivos, cuyo objetivo es evitar la ocurrencia de actos de acoso mediante diagnósticos y talleres, y procedimientos punitivos, que solo se activan tras demostrarse la reiteración de comportamientos indeseables. Aun así, no se prevé de manera expresa un proceso resarcitorio para atender a las víctimas. Por su parte, la Ley 1010 de 2006 en Colombia establece tres categorías de procedimientos: preventivo, punitivo y resarcitorio. El primero coincide con Ecuador en promover la prevención; el segundo busca sancionar a los responsables; y el tercero tiene por finalidad reparar el daño ocasionado a la víctima, mediante indemnizaciones económicas, apoyo psicológico o restitución de condiciones laborales previas.

### **Autoridad competente para resolver**

Dentro de la esfera pública ecuatoriana, la resolución de las denuncias de acoso recae usualmente en la unidad de Talento Humano de cada institución. Esta dependencia carece de la autonomía suficiente para garantizar la ausencia de conflictos de interés cuando el presunto agresor forma parte de la misma estructura jerárquica. En Colombia, la Procuraduría General de la Nación y el Ministerio del Trabajo ejercen competencias de investigación y sanción en segunda instancia, mientras que la jurisdicción ordinaria atiende los recursos legales interpuestos por las partes. Este reparto de facultades genera un sistema de pesos y contrapesos que limita los riesgos de parcialidad.

### **Recursos procesales**

La legislación ecuatoriana no prevé expresamente recursos legales internos una vez que

Viviana Alexandra León-Gaibor; Wilson Yovanny Merino-Sánchez; Raúl Comas-Rodríguez

se ha dictado una resolución sobre acoso laboral. Esto implica que las víctimas o los presuntos responsables no pueden interponer apelaciones o revisiones administrativas dentro del mismo proceso, lo que obstaculiza la corrección de errores de hecho o de derecho. Colombia, en cambio, reconoce la reposición y la apelación como medios para impugnar decisiones disciplinarias o administrativas en sede inspectora y jurisdiccional. Gracias a estos recursos, las partes tienen una segunda oportunidad para exponer pruebas adicionales o cuestionar interpretaciones jurídicas equivocadas.

### **Solución al problema**

En Ecuador, las propuestas de solución apuntan principalmente a la remisión de casos graves a una autoridad distinta de la propia institución, con el fin de asegurar un enfoque imparcial. Esta sugerencia, sin embargo, no ha cristalizado en reformas concretas y continúa pendiente de regulación. En Colombia, la combinación de medidas sancionatorias y reparadoras ofrece un cierre integral al procedimiento: tras la sanción al agresor, se implementan acciones de restitución de derechos y programas de apoyo para la víctima, lo que permite restaurar tanto la esfera laboral como el bienestar psicológico del afectado.

### **Resumen de los principales hallazgos**

Al comparar la regulación de acoso laboral en Ecuador y Colombia, se identifican diferencias sustanciales en definiciones, mecanismos de actuación y garantías procesales. En Ecuador, el concepto de acoso se dimensiona a través de actos reiterados, lo cual deja fuera situaciones de violencia única, pero de alto impacto. En contraste, Colombia contempla tanto series de comportamientos como eventos aislados de gravedad suficiente para configurar acoso, alineándose con los estándares internacionales.

El ámbito de resolución en Ecuador se circunscribe exclusivamente a procedimientos internos, tanto en el sector público como en el privado, mientras que el modelo

Viviana Alexandra León-Gaibor; Wilson Yovanny Merino-Sánchez; Raúl Comas-Rodríguez

colombiano incorpora vías paralelas: internas, externas y judiciales. Este último sistema no solo mejora la imparcialidad, sino que también genera una mayor confianza en las víctimas para denunciar sin temor a represalias.

En cuanto a los recursos procesales, Colombia supera con claridad a Ecuador al ofrecer reposición y apelación en sede inspectora y jurisdiccional, brindando un control más riguroso de las actuaciones administrativas y disciplinarias.

La fase resarcitoria constituye otra gran distinción: Colombia dispone de un procedimiento específico para reparar el daño mediante indemnizaciones, restituciones de condiciones y apoyo psicológico, mientras que Ecuador ni siquiera menciona expresamente la posibilidad de una reparación formal.

En materia de prevención y seguimiento, aunque ambos ordenamientos exigen protocolos y planes de prevención de riesgos psicosociales, solo el colombiano obliga a reportes anuales y a la participación activa de comités internos y sindicatos, logrando un mayor nivel de supervisión y rendición de cuentas.

El control externo e imparcialidad emergen como ejes diferenciales: el sistema colombiano se apoya en la Procuraduría General de la Nación y el Ministerio del Trabajo para garantizar que las investigaciones no queden en manos de la misma entidad donde ocurrieron los hechos. En Ecuador, la dependencia de la unidad de Talento Humano de la propia institución limita la neutralidad y la percepción de justicia.

Finalmente, la incorporación de estándares internacionales aparece con más fuerza en Colombia tras la ratificación del Convenio 190 de la OIT, lo que posibilita reconocer un solo acto grave como acoso. Ecuador, en cambio, mantiene la exigencia de reiteración y aún no ha actualizado su legislación para reflejar por completo estos criterios globales.

## **DISCUSIÓN**

La comparación entre los marcos normativos de Ecuador y Colombia para el acoso laboral pone de relieve diferencias sustanciales en la definición, el acceso a la justicia y la eficacia de los mecanismos de protección. Mientras el sistema ecuatoriano exige la

Viviana Alexandra León-Gaibor; Wilson Yovanny Merino-Sánchez; Raúl Comas-Rodríguez

reiteración de conductas para tipificar el acoso, el colombiano incorpora la posibilidad de reconocer un solo acto grave. Esta divergencia no es meramente semántica: implica una barrera de entrada al procedimiento sancionador en Ecuador que puede dejar sin amparo a víctimas de episodios únicos, pero de alto impacto.

La perspectiva ecuatoriana, centrada en la corresponsabilidad estatal y empresarial, evidencia un compromiso normativo amplio, pero con escasa operacionalización. La multiplicidad de instrumentos (Constitución, LOSEP, acuerdos ministeriales) complica la navegación del proceso para las víctimas y fragmenta la responsabilidad institucional. En cambio, la ley colombiana 1010/2006 funciona como punto de referencia único, lo que agiliza la comprensión de derechos y obligaciones. Este modelo monolítico facilita la aplicación uniforme, pero corre el riesgo de burocratizar la atención si no se actualiza según estándares internacionales.

La ausencia de recursos de reposición y apelación en Ecuador no solo limita la revisión de decisiones erróneas, sino que refleja una concepción finalista del proceso disciplinario: una vez emitida la resolución, no existen vías internas para corregirla. Colombia, al permitir impugnaciones administrativas y jurisdiccionales, promueve un sistema de pesos y contrapesos que, aunque pueda entorpecer la celeridad, fortalece la percepción de justicia y la corrección de sesgos. Este contraste subraya la relevancia de garantizar canales de revisión para asegurar la legitimidad de los procedimientos (Bracho Fuenmayor, 2021; 2023).

En términos de prevención, ambos países exigen protocolos y planes de riesgos psicosociales, pero solo Colombia obliga informes anuales y la participación de comités internos y sindicatos. El modelo ecuatoriano confía en la buena voluntad institucional sin fiscalización externa periódica, lo que puede traducirse en acciones reactivas y falta de continuidad en la capacitación. La experiencia colombiana sugiere que la rendición de cuentas y la interlocución formal con representantes de los trabajadores fomentan una cultura organizacional más proactiva y sostenida.

Otro hallazgo relevante es la limitada vía resarcitoria en Ecuador. La normativa

Viviana Alexandra León-Gaibor; Wilson Yovanny Merino-Sánchez; Raúl Comas-Rodríguez

ecuatoriana carece de un procedimiento específico para reparar daños, dejando a la víctima sin mecanismos formales de indemnización o apoyo psicológico. Colombia, por el contrario, contempla la restitución de condiciones laborales, indemnizaciones y servicios de acompañamiento. Este detalle señala la importancia de no solo sancionar al agresor, sino también de atender integralmente las consecuencias del acoso sobre la salud y la estabilidad económica de la víctima.

La parcialización de competencias en Ecuador, donde las denuncias se resuelven internamente por la unidad de Talento Humano, plantea riesgos de conflicto de interés y socava la confianza del personal. La experiencia colombiana demuestra cómo la intervención de la Procuraduría General de la Nación y el Ministerio del Trabajo introduce un nivel de imparcialidad y control externo que contribuye a proteger a las víctimas de posibles represalias. Este contraste cuestiona la eficacia de los modelos completamente intra organizacionales para abordar conductas que pueden involucrar a actores con poder jerárquico.

En síntesis, el estudio muestra que la fortaleza de Colombia radica en la claridad de su definición legal, la existencia de recursos de impugnación, un mecanismo resarcitorio robusto y un control externo efectivo. Ecuador, aunque cuenta con un entramado normativo amplio, debe atender vacíos críticos que comprometen la protección real de los trabajadores. Estos hallazgos invitan a reflexionar sobre el diseño de políticas más integrales que aseguren no solo la sanción de conductas lesivas, sino también la reparación y la prevención sostenida.

Finalmente, la discusión resalta la necesidad de alinear la legislación ecuatoriana con estándares internacionales, revisar la estructura procesal para incorporar recursos de revisión y construir un sistema resarcitorio formal. Al mismo tiempo, subraya el valor de un proceso participativo donde empleadores, trabajadores y órganos de control contribuyan a dinamizar la prevención y la protección frente al acoso laboral.

Viviana Alexandra León-Gaibor; Wilson Yovanny Merino-Sánchez; Raúl Comas-Rodríguez

## **CONCLUSIONES**

Las conclusiones de este estudio ponen en evidencia que, a pesar de los avances normativos en ambos países, persisten diferencias que inciden directamente en el nivel de protección de los trabajadores frente al acoso laboral. El sistema colombiano destaca por su capacidad de articular definiciones claras, procedimientos de impugnación y mecanismos de reparación integrales, lo que configura una arquitectura más robusta y accesible. La inclusión de un solo acto grave como suficiente para tipificar el acoso, la existencia de recursos de reposición y apelación y la cobertura de indemnizaciones y acompañamiento psicológico colocan a Colombia en un lugar de vanguardia normativa en la región.

En contraste, el marco ecuatoriano, pese a sustentarse en múltiples instrumentos constitucionales y legales, muestra vacíos críticos. La exigencia de reiteración para reconocer el acoso, la ausencia de un proceso resarcitorio formal y la resolución interna por parte de unidades de Talento Humano sin instancias externas visibles limitan la eficacia de su protección. Estos elementos generan barreras de acceso a la justicia, reducen la percepción de imparcialidad y dejan desprotegidas a víctimas de conductas únicas, pero de alto impacto.

No obstante, Ecuador cuenta con una base sólida de corresponsabilidad estatal y empresarial que, de potenciarse con reformas puntuales, puede convertirse en un modelo flexible y participativo. La adopción de estándares internacionales, la creación de canales de revisión y la formalización de un procedimiento resarcitorio son pasos necesarios para asegurar una atención integral.

En conjunto, este análisis subraya la urgencia de repensar los diseños institucionales, incorporando la voz de empleadores, trabajadores y órganos de control. Solo a través de un diálogo multisectorial continuo se podrá consolidar un sistema que no solo sancione el acoso, sino que también prevenga, repare y genere confianza en quienes desempeñan su labor bajo condiciones de dignidad y respeto.

Viviana Alexandra León-Gaibor; Wilson Yovanny Merino-Sánchez; Raúl Comas-Rodríguez

## FINANCIAMIENTO

No monetario.

## AGRADECIMIENTOS

A todos los actores sociales involucrados en el desarrollo de la investigación.

## REFERENCIAS CONSULTADAS

- Ahumada, M., Ansoleaga, E., y Castillo-Carniglia, A. (2025). Acoso laboral y salud mental en trabajadores chilenos: el papel del género. *Cadernos de Saúde Pública*, 37(2). <https://doi.org/10.1590/0102-311X00037220>
- Amaya-García, I. J., Infante-Miranda, M. E., & Isea-Argüelles, J. J. (2024). Restitución integral de víctimas en casos de violencia psicológica en Ecuador. *Verdad Y Derecho. Revista Arbitrada De Ciencias Jurídicas Y Sociales*, 3(especial 3), 1-9. <https://doi.org/10.62574/srce6c09>
- Arce Torres, Y. V. (2022). El acoso laboral como causal de la terminación de la relación laboral en el Ecuador. *Revista Metropolitana De Ciencias Aplicadas*, 5(Suplemento 1), 307-317. <https://doi.org/10.62452/9xwk7f63>
- Asamblea Nacional Constituyente. (2008, octubre 20). *Constitución de la República del Ecuador* (Registro Oficial 449). <https://n9.cl/hd0q>
- Asamblea Nacional. (2010, octubre 6). *Ley Orgánica de Servicio Público* (Registro Oficial Suplemento 294). <https://n9.cl/9lztn>
- Asamblea Nacional. (2016, diciembre 20). *Ley Orgánica Reformativa al Código del Trabajo y a la Ley Orgánica del Servicio Público* (Registro Oficial Suplemento 906). <https://n9.cl/ttjaq>
- Bracho Fuenmayor, P. L. (2021). Justicia desde la óptica de John Rawls y Robert Nozick. Una perspectiva comparada. *Revista Cuestiones Políticas*, 39(70), 44-65. <https://doi.org/10.46398/cuestpol.3970.02>
- Bracho Fuenmayor, P. L. (2023). La justicia desde la Perspectiva Liberal de Rawls y Nussbaum. *Revista Cuestiones Políticas*, 41(76), 808-828. <https://doi.org/10.46398/cuestpol.4176.48>

Viviana Alexandra León-Gaibor; Wilson Yovanny Merino-Sánchez; Raúl Comas-Rodríguez

- Cedeño Roldan, F. S. (2022). El Mobbing laboral por razón de género y la protección jurídica de los derechos de la mujer en el contexto ecuatoriano. *Frónesis*, 29(1), 50-77. <https://n9.cl/18p8n>
- Cedeño Roldán, F. S., y Loor, I. (2025). Acoso laboral por género: una revisión de los factores asociados. *Justicia*, 30(48). <https://doi.org/10.17081/just.30.48.8196>
- Collantes Velin, L. D., Haro Salas, M. F. (2022). La figura jurídica del acoso laboral en el Ecuador a partir de las reformas realizadas al código de trabajo y a la ley orgánica del servicio público en el año 2017. *Revista Metropolitana De Ciencias Aplicadas*, 5(1), 63-72. <https://doi.org/10.62452/c1jtnx47>
- Congreso de Colombia. (1950, agosto 5). *Código Sustantivo del Trabajo* (Decreto 2663 de 1950). Departamento Administrativo de la Función Pública. <https://n9.cl/qxlxp>
- Congreso de Colombia. (2006, enero 23). *Ley 1010 de 2006: Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral*. Diario Oficial No. 46.160. <https://n9.cl/np7s>
- Congreso de Colombia. (2025, junio 25). *Ley 2466 de 2025: Por medio de la cual se modifica parcialmente el Código Sustantivo del Trabajo y otras normas laborales*. Departamento Administrativo de la Función Pública. <https://n9.cl/konbsk>
- Domínguez-Torres, L. C., Vega-Peña, N. V., Sanabria-Quiroga, Á. E., y Sandoval, J. G. (2025). Acoso laboral en residentes de cirugía: Antecedentes, consecuencias y estrategias de intervención. *Revista Colombiana de Cirugía*, 40(3), 245-254. <https://doi.org/10.30944/20117582.2665>
- Esquivel Sánchez, P. K. (2025). Mobbing en el sector público peruano: análisis jurídico y social del acoso laboral. *Revista InveCom*, 5(4), 1-10. <https://doi.org/10.5281/zenodo.14829577>
- Ferrada-Muñoz, M., Bermúdez-Véliz, V., Orquera-Araya, F., y Véliz-Rojas, L. (2022). Violencia laboral y su efecto en enfermeras a nivel hospitalario: Una revisión sistemática. *Horizonte de Enfermería*, 33(1), 126-141. <https://n9.cl/lyeiad>
- López Moya, D. F., y Pangol Lascano, A. M. (2021). El acoso laboral y la protección jurídica al trabajador en Ecuador. *Sociedad & Tecnología*, 4(S1), 76-90. <https://doi.org/10.51247/st.v4iS1.115>

Viviana Alexandra León-Gaibor; Wilson Yovanny Merino-Sánchez; Raúl Comas-Rodríguez

- Ministerio del Trabajo del Ecuador. (2025, agosto 22). *Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2025-102: Norma para la prevención y atención a todo caso de discriminación, violencia y acoso laboral en el sector privado*. <https://n9.cl/g6dne>
- Moncayo Valdez, M. M., y Maldonado Ruiz, L. M. (2023). Acoso laboral desde el marco legal y sus efectos en la sociedad. *RECIAMUC*, 7(1), 817-827. [https://doi.org/10.26820/reciamuc/7.\(1\).enero.2023.817-827](https://doi.org/10.26820/reciamuc/7.(1).enero.2023.817-827)
- Muñoz, M. L. F., y Pérez, B. E. (2021). Perspectiva del acoso laboral en países del common law y su comparación con el sistema colombiano. *Jurídicas*, 18(1), 180-198. <https://n9.cl/z16q6>
- Obligado, L. (2023). Mobbing en el marco de las relaciones de empleo público. *Revista Jurídica Austral*, 4(1), 363-382. <https://doi.org/10.26422/RJA.2023.0401.obl>
- Ochoa Altamirano, N. D. (2024). *El derecho de los trabajadores a desarrollar las labores en un ambiente adecuado y la implementación de políticas de prevención de violencia y acoso laboral*. [Tesis de pregrado, Universidad Regional Autónoma De Los Andes]. Repositorio Digital UNIANDES. <https://n9.cl/ikz53>
- Ochoa Díaz, C. E., Hernández Ramos, E., Guamán Chacha, K., y Pérez Teruel, K. (2021). El acoso laboral. *Universidad Y Sociedad*, 13(2), 113-118. <https://n9.cl/m8vdp>
- Olivera Carhuaz, E. S. (2020). Caracterización del acoso laboral y las repercusiones en las instituciones educativas. *Revista San Gregorio*, (38), 180-196. <https://doi.org/10.36097/rsan.v1i38.1152>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2019, junio 21). *Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190)*. <https://n9.cl/ficeo>
- Pincheira, F. J. D., y Garces, M. E. C. (2023). Acoso laboral y felicidad subjetiva: el capital psicológico positivo como moderador. *Revista Academia & Negocios*, 9(1), 95-112. <https://n9.cl/74xkd>
- Robalino Villafuerte, J. L., Guerrero Bernal, E. A., Jordan Naranjo, G. V., y Cruz Arboleda, J. I. (2022). Acoso laboral. Prohibición al empleador en el Código de Trabajo del Ecuador. *Universidad Y Sociedad*, 14(S4), 591-599. <https://n9.cl/qqyr4>

Viviana Alexandra León-Gaibor; Wilson Yovanny Merino-Sánchez; Raúl Comas-Rodríguez

Urdaneta, J. G. Á. (2020). El acoso laboral o mobbing como elemento causante de accidentes laborales. *Revista Científica UISRAEL*, 7(3), 123-136. <https://doi.org/10.35290/rcui.v7n3.2020.331>

Valido Andrés, Y. (2023). El acoso laboral hacia la mujer trabajadora. *Boletín ONBC. Revista Abogacía*, (70), 109-118. <https://n9.cl/jaxy95>

©2025 por los autores. Este artículo es de acceso abierto y distribuido según los términos y condiciones de la licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>)