



**Pontificia Universidad
Católica del Ecuador**

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR
SEDE MANABÍ
CARRERA DE DERECHO**

TRABAJO DE TITULACIÓN

**EL CIBERACOSO LABORAL EN ENTORNOS DIGITALIZADOS Y
SUS CONSECUENCIAS EN LOS DERECHOS DE LOS
TRABAJADORES DEL GAD MUNICIPAL DEL CANTÓN
ROCAFUERTE, ECUADOR**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
DERECHO, PARTICIPACIÓN, GOBERNANZA, REGÍMENES POLÍTICOS E
INSTITUCIONALIDAD**

**SUBLÍNEA DE INVESTIGACIÓN
ACTORES SOCIALES Y PARTICIPACIÓN**

**PREVIO AL TÍTULO DE
ABOGADA**

**AUTORA
CAMILA MIA MURILLO MACIAS**

**TUTOR
AB. LUIS ÁNGEL JARA PULLAS MG.**

PORTOVIEJO, MARZO DE 2026

Certificación del Tutor de Trabajo de Integración Curricular

Luis Ángel Jara Pulla, docente la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Manabí.

CERTIFICO:

En mi calidad de tutor del Trabajo de Integración Curricular, certifico haber revisado el presente manuscrito de investigación, el cual que se ajusta a las normas vigentes de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Manabí, cumpliendo la Normativa del Trabajo de Integración Curricular; en consecuencia, es apto para su presentación y sustentación.

Portoviejo, 05 de marzo del 2026

Atentamente,

Ab. Luis Ángel Jara Pullas, Mg.

Acta de Aprobación del Trabajo de Integración Curricular

El Tribunal examinador aprueba el Trabajo de Integración Curricular titulado “TELETRABAJO Y SU PRECARIZACIÓN A PARTIR DE LA EXPEDICIÓN DE LA LEY DE APOYO HUMANITARIO EN EL ECUADOR (2020)” en nombre de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Manabí.

Ab. Luis Ángel Jara Pullas,
Mg.

Lector 1/Tutor

Ab. Gustavo Eduardo Briones
Hidrovo, Mg

Lector 2

Ab. Patricio Alejandro Giler
Fernández, Mg.

Lector 3

Declaración de Originalidad

Este manuscrito no contiene ningún tipo de material que ha sido aceptado para la obtención de un título universitario en otra institución, excepto en forma de información de soporte que ha sido debidamente citada. Este trabajo es de total responsabilidad del autor, quien declara bajo juramento que ninguna sección de este trabajo de integración curricular infringe los derechos de otros autores.

Portoviejo, 05 de marzo del 2026

Declaración sobre Derechos de Autor

Autorizo a la Pontificia Universidad Católica del Ecuador a distribuir este manuscrito de investigación en medios físicos y electrónicos con el fin de promover la divulgación de mis resultados a la comunidad científica y a la sociedad en general. Adicionalmente, autorizo el uso de los contenidos de esta investigación como bibliografía para fines académicos, por cualquier medio o procedimiento, citando como fuente al autor de este trabajo.

Portoviejo, 05 de marzo del 2026

Aprobación de Defensa Oral Pública

Los miembros del Tribunal designados por el honorable Comité Académico dan por aprobado el Trabajo de Titulación. “El ciberacoso laboral en entornos digitalizados y sus consecuencias en los derechos de los trabajadores del GAD Municipal del Cantón Rocafuerte, Ecuador”

Ab. Luis Ángel Jara Pullas,
Mg.

Lector 1/Tutor

Ab. Gustavo Eduardo Briones
Hidrovo, Mg

Lector 2

Ab. Patricio Alejandro Giler
Fernández, Mg.

Lector 3

Agradecimiento

En Primer lugar, quiero agradecerle a Dios, por ser mi fortaleza, guía espiritual y de paz dentro de todo este proceso académico, a mi madre, que es mi inspiración, mi cable a tierra, y mi motivo de seguir adelante y preparándome cada día, a todos los profesores que me impartieron sus conocimientos dentro de estos cinco años de estudio, en especial, al abogado Gustavo Briones, Director de carrera de Derecho, y a el abogado Patricio Giler, por ser mis referentes académicos dentro de mi preparación universitaria, de igual manera, a mi apreciado tutor, Luis Ángel Jara Pullas, por estar presente y ayudarme dentro de este proceso de Tesis.

A mis amigos de aula, los cuales compartieron conmigo buenos y malos momentos, de los cuales me quedan los más gratos recuerdos, impregnados en mi mente y corazón, de manera especial a mis amigas Luisana Vera e Ivana Intriago, las cuales fueron mis confidentes y acompañantes diarias durante todo este tiempo, sin ellas la universidad no hubiera tenido la misma esencia.

A mí misma, por siempre a pesar de las adversidades y situaciones que se me presentaron en el camino, ya que muchas no fueron tan fáciles, salí adelante con determinación y optimismo. Y, por último, pero no menos importante, a toda la comunidad de la PUCE Portoviejo, por sus servicios brindados, dentro de esta linda etapa.

Dedicatoria

Este trabajo de Tesis va dedicado para mi madre, Carlina Macias, sin ella este sueño universitario y profesional, no hubiera sido posible, va dedicado a la mujer que me dio la vida, y que hace que cada día yo sea mejor en todos los ámbitos, eres mi luz, mi fortaleza y mi todo, si tu estas, no necesito nada más.

Y a todas las personas que algún momento fueron vulnerados sus derechos, dentro de su área de trabajo, quienes fueron mi inspiración para realizar este estudio, siempre existirá alguien que piense en tus derechos, y que pueda ayudarte a hacerlos respetar.

Resumen

Esta investigación, abordó el análisis del fenómeno del ciberacoso laboral, centrándose específicamente en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Rocafuerte. El problema surgía, impulsado por la digitalización de los procesos administrativos y el creciente uso de herramientas tecnológicas que, a menudo, sirven de vehículo para conductas hostigadoras a través de correos electrónicos, redes sociales, y las diversas aplicaciones de mensajería. El objetivo general radicó en buscar las manifestaciones del ciberacoso laboral, buscando precisar sus consecuencias en los derechos constitucionales al trabajo digno, la integridad personal, y a la no discriminación. La investigación adoptó un paradigma trialista jurídico con un enfoque cualitativo, un nivel descriptivo – explicativo una tipología dogmática – jurídica, se aplicaron entrevistas semiestructuradas a los servidores públicos y se procedió al análisis documental de la normativa nacional, incluida la Constitución y la Ley Orgánica del Servicio Público. La investigación reveló la presencia de prácticas digitales susceptibles de configurar acoso laboral, a la par que evidenciaron deficiencias en la regulación específica del ciberacoso. Concluyó si bien el sistema legal ampara contra el hostigamiento en el trabajo, se debe reforzar los protocolos organizativos y las estrategias preventivas para asegurar un ambiente laboral seguro y respetuoso en la era digital.

Palabras clave: ciberacoso laboral, acoso laboral, derechos laborales, sector público, LOSEP, trabajo digno.

Abstract

This research addressed the analysis of the phenomenon of workplace cyberbullying, focusing specifically on the Municipal Decentralized Autonomous Government of the canton of Rocafuerte. The problem emerged as a result of the digitalization of administrative processes and the growing use of technological tools that often serve as channels for harassing behaviors through emails, social networks, and various messaging applications. The general objective was to identify manifestations of workplace cyberbullying and to determine its consequences for the constitutional rights to dignified work, personal integrity, and non-discrimination. The research adopted a trialist legal paradigm with a qualitative approach, at a descriptive–explanatory level and with a legal–dogmatic typology. Semi-structured interviews were conducted with public servants, and documentary analysis of national regulations was carried out, including the Constitution and the Organic Law of Public Service. The findings revealed the presence of digital practices that could constitute workplace harassment, while also exposing deficiencies in the specific regulation of cyberbullying. The study concludes that although the legal system provides protection against workplace harassment, organizational protocols and preventive strategies must be strengthened to ensure a safe and respectful working environment in the digital era.

Keywords: workplace cyberbullying; workplace harassment; labor rights; public sector; Organic Law of Public Service; dignified work.

Índice

Introducción	14
Presentación del Problema Jurídico	15
Objetivos:	17
Objetivo General	17
Objetivos Específicos.....	17
Aportes y valor de la investigación.....	18
Capítulo I: Marco teórico.....	20
Nociones generales del trabajo y del Derecho Laboral	20
Definición de trabajo.....	20
Tipos de prestación de trabajo	20
Derecho Laboral.....	21
Naturaleza jurídica del Derecho Laboral	21
Principios del Derecho Laboral	24
Principios jurídicos	24
In dubio pro operario:	24
Irrenunciabilidad de derechos:	24
Igualdad y no discriminación:.....	24
Continuidad o estabilidad laboral:	24
Progresividad:	24

	12
Intangibilidad y no regresividad	25
Primacía de la realidad:.....	25
Fuentes del Derecho Laboral	26
Contrato de trabajo y relación de trabajo	27
El acoso laboral o Mobbin	28
Tipos de mobbing.....	30
Ascendente	30
Boicot laboral:.....	31
Descendente	32
Horizontal	33
Causas del mobbing	34
Consecuencias del mobbing.....	34
En la víctima (nivel individual)	35
El ciberacoso	38
Ciberacoso y cyberbullying	40
Los entornos digitalizados	41
El ciberacoso laboral y la consecuencia en los derechos de los trabajadores	43
Responsabilidad patronal y prevención del acoso.	45
Derechos vulnerados por el acoso laboral y ciberacoso.	46
Capítulo II: Marco Normativo, jurisprudencial y metodológico	48

	13
Marco Normativo Ecuatoriano Aplicable al Ciberacoso Laboral	48
Constitución de la República del Ecuador (CRE).....	48
Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)	51
Código de Trabajo.....	55
Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP)	67
Jurisprudencia Relevante	76
Jurisprudencia Nacional Aplicable	76
Juicio No. 09359-2019-02778 CORTE NACIONAL DE JUSTICIA. - SALA ESPECIALIZADA DE LO LABORAL DE LA CORTE NACIONAL DE JUSTICIA.	78
Sentencia T-882/06 (2006).....	80
Metodología de la investigación.	82
Capítulo III: Análisis de jurisprudencia y/o resultados de investigación.....	84
Conclusión	88
Recomendaciones	90
Bibliografía	91
Anexos	100

Introducción

Esta investigación examina el ciberacoso laboral en espacios digitalizados, que se define como cualquier comportamiento de acoso repetido realizado a través de instrumentos tecnológicos que menoscaba la dignidad e integridad del empleado. El objetivo general de la investigación es analizar la figura del ciberacoso laboral a partir del acoso laboral tradicional y la protección legal y constitucional de los trabajadores en entornos laborales digitalizados en el GAD municipal del cantón Rocafuerte. Como objetivos específicos, están explicar la figura ciberacoso laboral a partir del acoso laboral tradicional y las diferentes concepciones de acoso determinadas por la doctrina y los estudios especializados, estudiar la figura ciberacoso laboral desde la normativa legal y constitucional del Ecuador y su aplicabilidad para la protección de los trabajadores en entornos laborales digitalizados en el GAD municipal del cantón Rocafuerte, interpretar las experiencias laborales de los trabajadores en entornos laborales digitalizados en el GAD municipal del cantón Rocafuerte. La metodología corresponde a un paradigma tridimensional con un enfoque cualitativo y un nivel descriptivo y explicativo. Se emplearon técnicas como la entrevista a servidores públicos y el análisis documental, la fuente principal es la normativa nacional y jurisprudencia especializada, la secundaria los servidores públicos y textos especializados.

El trabajo se estructura en tres capítulos, el primer capítulo presenta el marco teórico del estudio, explorando las bases doctrinales del derecho laboral, los principios que lo gobiernan, se analizan los rasgos del ciberacoso laboral, sus componentes, sus maneras de expresarse mediante medios tecnológicos y los efectos en la salud mental, en el ámbito social y en el trabajo que produce en las víctimas. El segundo capítulo trata sobre el marco legal que se aplica al ciberacoso laboral, analizando la Constitución de la República del Ecuador y la Ley Orgánica del

Servicio Público y disposiciones vinculadas con el acoso. Además, se presenta el marco metodológico de la investigación. En el tercer capítulo se realiza el análisis de los hallazgos adquiridos a través de entrevistas efectuadas a funcionarios públicos del GAD Municipal del cantón Rocafuerte se describen las impresiones acerca del empleo de herramientas digitales, la posible presencia de conductas que constituyan ciberacoso y los efectos sufridos. Además, se presentan conclusiones y recomendaciones que resultan de la investigación, se concluye que genera afectaciones significativas en la salud emocional y psicológica de los servidores públicos, tales como estrés, ansiedad, desmotivación y disminución del rendimiento laboral. Además, impacta negativamente en el clima organizacional y en la productividad institucional, configurándose como una vulneración al derecho al trabajo en condiciones dignas y a la desconexión digital.

Presentación del Problema Jurídico

La evolución tecnológica y la incorporación de herramientas digitales en el ámbito laboral han transformado profundamente la organización del trabajo en el sector público. En el caso del Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) Municipal del Cantón Rocafuerte, el uso de las aplicaciones de mensajería instantánea, correos electrónicos institucionales y redes sociales forma parte de la dinámica cotidiana de comunicación y gestión administrativa. No obstante, esta digitalización también ha dado lugar a nuevas formas de violencia laboral, como es el ciberacoso laboral.

Desde una perspectiva legal, se plantea la cuestión de si el marco normativo en vigor en Ecuador es adecuado para prevenir, castigar y remediar los casos de ciberacoso laboral en entornos digitales. A pesar de que la Constitución de la República y las leyes laborales reconocen el derecho a trabajar en condiciones dignas y sin violencia, no existe una normativa concreta que

defina el hostigamiento cibernético laboral como una categoría distinta, esto podría generar vacíos en su aplicación práctica y en la protección efectiva de los derechos de los trabajadores.

El ciberacoso laboral emerge como un fenómeno actual en el ámbito laboral, representando una faceta moderna del hostigamiento en el trabajo. Se materializa mediante herramientas digitales como correos electrónicos, mensajería instantánea y, también, plataformas internas de gestión y redes sociales de carácter institucional. Tal como lo indica la Organización Internacional del Trabajo (2019, p.10), “la violencia y el acoso en el mundo del trabajo incluyen comportamientos y prácticas inaceptables que causan o son susceptibles de causar daño físico, psicológico, sexual o económico, extendiéndose también a los entornos virtuales derivados de la organización laboral”. Uno de los principales aportes de esta investigación radica en la sistematización y análisis jurídico del ciberacoso laboral. Esta cuestión cobra importancia legal al impactar derechos fundamentales que están contemplados en la Constitución, como el derecho a la honra, a la intimidad, a la integridad personal y al trabajo en condiciones dignas.

“El desarrollo acelerado de entornos digitalizados ha generado vacíos interpretativos respecto al ciberacoso laboral” así lo indica (Cortina, 2021, p.52). Lo que demuestra la urgencia de un análisis legal específico para establecer si los instrumentos normativos actuales son suficientes para asegurar una defensa real de los derechos laborales ante nuevas modalidades de violencia en el trabajo, mediadas por tecnologías digitales.

Por lo cual la delimitación de este problema implica analizar las prácticas digitales que podrían configurarse como ciberacoso, las consecuencias jurídicas y personales que generan en las víctimas, así como la suficiencia de las normas nacionales e internacionales aplicables. De esta manera, la investigación busca determinar si existe una brecha entre la realidad institucional

y la protección normativa, y proponer mecanismos que fortalezcan la seguridad jurídica y la tutela efectiva de los derechos laborales en entornos digitalizados.

En este contexto, la pregunta de investigación que orienta el presente estudio es:

¿En qué medida el marco jurídico nacional e internacional vigente garantiza una protección efectiva de derechos de los trabajadores frente al ciberacoso laboral en entornos digitalizados dentro del GAD Municipal del Cantón Rocafuerte, Ecuador?

Objetivos:

Objetivo General

Analizar la figura del ciberacoso laboral a partir del acoso laboral tradicional y la protección legal y constitucional de los trabajadores en entornos laborales digitalizados en el GAD municipal del cantón Rocafuerte.

Objetivos Específicos

- Explicar la figura ciber acoso laboral a partir del acoso laboral tradicional y las diferentes concepciones de acoso determinadas por la doctrina y los estudios especializados.
- Estudiar la figura ciber acoso laboral desde la normativa legal y constitucional del Ecuador y su aplicabilidad para la protección de los trabajadores en entornos laborales digitalizados en el GAD municipal del cantón Rocafuerte.
- Interpretar las experiencias laborales de los trabadores en entornos laborales digitalizados en el GAD municipal del cantón Rocafuerte un análisis comparativo de normativa ecuatoriana con normativa internacional en materia de ciberacoso laboral.

Aportes y valor de la investigación

La investigación actual contribuye al análisis del Derecho Laboral contemporáneo al tratar un asunto emergente que surge de la digitalización en los espacios laborales: el ciberacoso laboral. Dado que las tecnologías de la información y la comunicación son una parte crucial de la gestión institucional, es necesario examinar cómo estas herramientas pueden transformarse en instrumentos para violar los derechos esenciales de los empleados si no se emplean correctamente.

Uno de los principales aportes de esta investigación radica en la sistematización y análisis jurídico del ciberacoso laboral en el ámbito del sector público, específicamente en el Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) Municipal del Cantón Rocafuerte. Al centrarse en una realidad institucional concreta, el estudio permite identificar prácticas, percepciones y posibles vacíos normativos que inciden directamente en la garantía del derecho al trabajo digno, la integridad personal y la desconexión digital.

Desde una perspectiva práctica, la investigación proporciona información que en sí puede utilizarse como fundamento para crear o actualizar protocolos internos de prevención y la eliminación del ciberacoso en el trabajo. Esto fomenta políticas más transparentes dentro de la institución, mecanismos efectivos para denunciar y estrategias de capacitación enfocadas en generar entornos laborales seguros y respetuosos.

Por lo cual, el valor de este estudio está en la aportación que hace a la defensa de los derechos de los servidores públicos ante nuevas modalidades de violencia laboral que van más allá del espacio físico convencional del trabajo, y así visibilizar el ciberacoso laboral y sus efectos legales, se impulsa una cultura institucional fundamentada en la dignidad humana, el

respeto y la observancia de los principios constitucionales que dirigen el derecho al trabajo en Ecuador.

Capítulo I: Marco teórico

Nociones generales del trabajo y del Derecho Laboral

Definición de trabajo

“Desde una postura sociológica, el trabajo se distingue como una actividad propia del ser humano, la que, a su vez, hace una distinción entre quién lo debe realizar y la forma en la cual lo debe hacer” tal como lo indica Romero (2017, p.121). Por lo cual se puede definir el trabajo como una actividad realizada por los seres humanos, ya sea intelectual o física, de manera voluntaria y consciente, con el objetivo de ofrecer servicios o crear bienes. En el sistema jurídico de Ecuador, el trabajo es considerado un derecho y una obligación social, lo cual significa que es un componente esencial para la realización individual y el progreso de la sociedad.

Tipos de prestación de trabajo

Tal como lo indica Freire y López (2022) la prestación de trabajo puede adoptar diversas formas, entre las principales:

Trabajo dependiente o subordinado: Este tipo de trabajo da origen a una relación laboral y a un contrato de trabajo, generando derechos como estabilidad, seguridad social, vacaciones, décimos, entre otros.

Trabajo autónomo o independiente: Es aquel que se realiza sin subordinación jurídica a un empleador. Mas bien este tipo de trabajo que no está regulado por ningún código en específico sino más bien por normas civiles, comerciales o tributarias.

Trabajo público y privado: Según se preste para el Estado o para empleadores particulares. (pp.37-38)

Clasificar las modalidades de prestación laboral facilita la identificación del marco legal correspondiente a cada circunstancia y la determinación de cuándo hay una relación laboral que

está protegida por el Derecho del Trabajo, lo cual es esencial para examinar jurídicamente el ciberacoso en el trabajo dentro del contexto ecuatoriano.

Derecho Laboral

“El derecho laboral al ser una rama del derecho regula las relaciones entre empleadores y empleados, garantizando la protección de los derechos de los trabajadores y promoviendo condiciones laborales justas” así lo determina Toapanta (2020, p.10). El derecho laboral ha cambiado considerablemente a nivel global desde la revolución industrial, cuando las condiciones laborales eran precarias y la explotación de los trabajadores era habitual. Actualmente, cada región o país tiene sus propios códigos laborales para proteger la dignidad de empleadores y empleados, por lo cual las reformas legislativas y los movimientos sindicales han colaborado con el paso del tiempo en la mejora de las condiciones laborales, al fijar estándares mínimos de salario, jornada laboral y seguridad (Quiñonez et al., 2021).

Podemos decir que el derecho laboral se refiere al compendio de normas legales las cuales regulan las relaciones entre los empleados y los empleadores, además de los derechos y deberes que surgen del suministro de servicios personales a cambio de una remuneración. El Código de Trabajo de Ecuador establece que sus disposiciones rigen dichas relaciones en distintas condiciones y formas de trabajo.

Naturaleza jurídica del Derecho Laboral

La Constitución de la República, el Código del Trabajo y la doctrina laboral son las principales fuentes que establecen la naturaleza jurídica del derecho laboral en el Ecuador. En la legislación ecuatoriana, el derecho del trabajo se considera un derecho social, que protege y es de orden público el cual tiene rasgos híbridos entre los derechos públicos y privados (Lombeid, 2024). El derecho laboral ecuatoriano, de índole pública y social, se distingue, además, por ser

protector del trabajador; un derecho, esencialmente, de orden público, cuyas normas resultan ser irrenunciables, por lo cual su propósito fundamental reside en equilibrar la asimetría entre el empleador y el trabajador, asegurando el goce de los derechos fundamentales (Rubi, 2024).

La naturaleza jurídica de la relación laboral tiene una doble dimensión, cuando la relación jurídica se instituye entre particulares, la naturaleza es contractual, pues los derechos, deberes y obligaciones de las partes se instituyen en un contrato, donde los intervinientes tienen un margen de negación y cuyo límite está establecido en el Código de Trabajo y en la Constitución. Por otro lado, cuando la relación jurídica es entre un particular y el Estado, la naturaleza jurídica es estatutaria, esto quiere decir que los derechos, deberes y obligaciones de las partes están instituidas en leyes, reglamentos o estatutos. En el Ecuador existe el régimen general de servidores públicos cuya regulación se encuentra en la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP) y los regímenes especiales que se caracterizan porque los deberes derechos y obligaciones se encuentran dispersas leyes o estatutos aplicables a determinados ámbitos del sector público como salud, transito, empresas públicas, magistratura, etc (Pazmay y Moreta, 2023).

Ámbito de aplicación del derecho laboral en el Ecuador

Su ámbito de aplicación está delimitado principalmente por el Código del Trabajo, el cual regula las relaciones entre empleadores y trabajadores del sector privado. Esta rama del derecho nace de la necesidad de equilibrar la balanza frente al capital, estableciendo derechos que son irrenunciables, límites a la jornada laboral y garantías de seguridad social. En el contexto ecuatoriano, es vital distinguir que no todas las personas que prestan un servicio remunerado están amparadas bajo este código, ya que existe una división clara entre el régimen laboral privado y el régimen de servicio público (Organización Internacional del Trabajo, 2022).

El Código de Trabajo gobierna las dinámicas laborales del ámbito privado, además de regular las actividades de los obreros que desempeñan funciones en el sector público, es decir, en el Estado existen personas cuyo vínculo jurídico es de naturaleza contractual y se encuentran amparadas bajo el Código de Trabajo y también personas cuyo vínculo jurídico es de naturaleza estatutaria amparadas por la LOSEP u otras leyes especiales.

Trabajadores del sector privado y del sector público

Podemos indicar que la seguridad jurídica dentro del ámbito labora depende de la ley que la regula, por lo cual, en el sector público, los servidores públicos pueden estar sujetos a un régimen administrativa cuando ejercen una función pública o un régimen distinto según el ámbito para cual trabajan ya sea operativo o intelectual. Por lo consiguiente en el sector privado, la relación siempre es de carácter laboral, regulada por el derecho laboral común en este caso en Código de Trabajo (Villavicencio, 2020). Esta es la división de estos:

- ***Trabajadores del Sector Privado:*** Son aquellos individuos que trabajan bajo un vínculo de dependencia para una compañía o empleador privado, lo cual significa que están al servicio de una entidad que no es pública y reciben un sueldo o remuneración según la legislación laboral en vigor.
- ***Trabajadores del Sector Público o Servidores Públicos:*** Aquí es donde el derecho laboral ecuatoriano hace la distinción técnica fundamental. El Estado tiene dos tipos de colaboradores: los servidores públicos y los obreros.

La LOSEP en su disposición general décimo octava establece: “Servidora/o.- Todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un puesto o cargo, función o dignidad dentro del sector público sea o no de libre nombramiento y remoción.”

Principios del Derecho Laboral

Los principios del derecho laboral no son simplemente aspiraciones filosóficas, sino que son órdenes de optimización que exigen a las autoridades y a los jueces que interpreten la ley en todo momento en beneficio de la parte más vulnerable, en el sistema ecuatoriano, estos principios funcionan como una defensa frente a la explotación del poder económico, garantizando que la dignidad del empleado esté por encima del interés exclusivamente comercial (Rodríguez, 2024). Dentro de estos principios podemos indicar que los principales, así lo determina Taboada et al., (2024):

Principios jurídicos

In dubio pro operario: En caso de duda en la interpretación de una norma laboral, debe aplicarse la disposición más favorable al trabajador. El cual se aplica a la norma más favorable, el mismo que da una interpretación favorable de la norma dudosa y su condición más beneficiosa.

Irrenunciabilidad de derechos: Los derechos laborales no pueden ser renunciados por el trabajador; cualquier estipulación en contrario es nula.

Igualdad y no discriminación: Todo trabajador debe recibir un trato igualitario, sin discriminación por razones de género, edad, etnia, religión, orientación sexual, entre otras.

Continuidad o estabilidad laboral: El contrato por tiempo indefinido constituye la modalidad típica de la relación laboral estable.

Progresividad: Los derechos laborales deben desarrollarse de forma progresiva, sin retrocesos injustificados.

Intangibilidad y no regresividad: Los derechos adquiridos por los trabajadores no pueden ser disminuidos ni eliminados por normas posteriores.

Primacía de la realidad: En caso de discrepancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que consta en documentos o contratos, prevalece la situación real. (p. 196-197)

Para la doctrina parcializada, el Principio Protector es considerado junto con el principio de irrenunciabilidad como uno de los pilares fundamentales del Derecho del Trabajo. Su propósito central es salvaguardar la dignidad del trabajador en cuanto persona. Este principio implica otorgar una tutela especial al trabajador y se diferencia de otras ramas del Derecho porque reconoce una preferencia hacia una de las partes de la relación laboral, precisamente para alcanzar una igualdad sustancial y efectiva. Su fundamento está estrechamente vinculado con la esencia misma del Derecho del Trabajo, cuyo objetivo no es establecer una igualdad formal entre las personas, sino equilibrar las desigualdades reales existentes. En definitiva, el Principio Protector surge a partir de la desigualdad estructural que dio origen al Derecho del Trabajo: la que existe entre quien presta su fuerza de trabajo y quien la contrata, es decir, entre el trabajador y el empleador. (Angarita, 2016).

El principio protector se expresa en tres formas diferentes:

- La regla *in dubio pro operario* es una regla de interpretación que debe utilizar la autoridad de aplicación (judicial o administrativa) para elegir entre varios sentidos posibles de una norma, aquella que otorga mayor beneficio al trabajador.
- La regla de la norma más favorable, determina que, ante la existencia de dos o más normas, se optará por aquella que contenga mayores beneficios para los trabajadores.

- La regla de la condición más beneficiosa dispone que si una situación concreta anterior es más beneficiosa para el trabajador debe ser respetada (Jara, 2026).

La razón por la cual es relevante estudiar estos principios se debe a que el contrato de trabajo es, intrínsecamente, asimétrico, es decir que los principios tienen como objetivo la justicia laboral, sería una simple aplicación de contratos civiles sin ellos, en la que la voluntad del lado fuerte siempre prevalecería sobre la necesidad de la parte más débil.

Fuentes del Derecho Laboral

Pérez, (2022) indica que las principales fuentes son las siguientes:

- ***La Constitución:*** Es la fuente suprema. El Art. 326 establece los principios fundamentales del trabajo.
- ***Convenios Internacionales (OIT):*** Ecuador ha ratificado numerosos convenios estos tienen un rango especial y, en casos de derechos humanos, pueden estar al mismo nivel que la Constitución.
- ***El Código del Trabajo:*** Es la ley orgánica principal que regula la relación privada.
- ***Contratos Colectivos:*** Tienen fuerza de ley entre las partes. Un contrato colectivo puede mejorar los derechos mínimos del Código.
- ***Reglamento Interno de Trabajo:*** Es la norma dictada por el empleador y aprobada por el Ministerio del Trabajo para organizar la disciplina dentro de la empresa.
- ***La Jurisprudencia:*** Los fallos de la Corte Nacional y la Corte Constitucional que sientan precedentes sobre artículos relacionados sobre el ciberacoso.

En Ecuador, estas leyes no funcionan de manera independiente. Existe un orden jerárquico entre ellas, donde las normas de mayor rango prevalecen sobre las de menor rango. Se

organizan en una jerarquía estricta donde la norma superior siempre protege lo establecido en la inferior, a menos que esta última sea más beneficiosa para el trabajador.

Contrato de trabajo y relación de trabajo

Nevaez, (2021) determina que:

El contrato de trabajo es la forma jurídica como se regula la adquisición de la fuerza de trabajo, en una organización capitalista, y es el mecanismo jurídico, que, a diferencia de otros contratos, contiene como elemento fundamental la subordinación y dependencia de una de las partes contratantes sobre la otra. (p.15)

Esto se entiende como el acuerdo en el que un individuo se compromete a ofrecer lo que son sus servicios personales y lícitos, bajo la dependencia de otra persona, a cambio de una remuneración. No obstante, la relación laboral es el vínculo legal que conecta al trabajador y al empleador, sin importar si hay un contrato firmado o no, por lo cual, en Ecuador, la Ley protege el vínculo, dando prioridad a lo que ocurre diariamente en la realidad (principio de supremacía de la realidad) en lugar de lo que se haya escrito.

Estos rasgos facilitan la distinción entre el contrato de trabajo y otros tipos de contratos, y son fundamentales para detectar la relación laboral, en la que pueden surgir situaciones como el acoso laboral. Dentro del Código de Trabajo se el Art.8 define el contrato individual de trabajo que es una de las formas en las que las personas tienen una relación de trabajo bajo relación de dependencia en el ámbito privado y como se vio anteriormente en el sector público. Mientras que la forma de vinculación de los empleados del sector público en su mayoría se encuentra en el artículo 17 de la LOSEP y los denominados regímenes especiales.

El acoso laboral o Mobbin

El acoso laboral o mobbing puede ser definido como el conjunto de comportamientos, acciones o conductas ejercidas por una o diversas personas de forma sistemática y a lo largo del tiempo, destinadas a dañar la integridad física y psicológica de una o más personas, con un desequilibrio de fuerzas, con el objetivo de destruir su reputación y sus redes de comunicación y perturbar el ejercicio de sus funciones aprovechando las deficiencias en el sistema organizativo (Alegria, 2011).

Después de esta definición del acoso laboral existieron muchas ideas o teorías sobre lo que podría de forma específica el término acoso laboral así fue como un docente alemán llamado Heinz Leymann lo define durante un Congreso sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo en el año 1990 en Hamburgo, y lo define como:

La situación en la que una persona ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo” (Alegría, 2011 p.18).

La intimidación laboral, como se manifiesta exactamente dentro del ámbito profesional, pues esta práctica lamentable tiene repercusiones multifacéticas, traspasando la esfera individual. Particularmente, la víctima experimenta angustia, sintiéndose vulnerada hasta el punto de en sí poder considerar abandonar su puesto. Asimismo, la calidad del servicio ofrecido por la entidad sea empresa o institución, puede verse comprometida, pues el rendimiento laboral se ve afectado por los daños sufridos, impactando no sólo al individuo directamente involucrado sino también,

de manera sutil a la operativa general del entorno laboral (Organizacion Internacional del Trabajo, 2022).

Podemos indicar que el acoso laboral es cuando un número de personas dentro del mismo círculo laboral causan de alguna manera daños psicológicos a sus compañeros de trabajo, causando por medios como la intimidación, en general daños en el estado de ánimo, haciendo que su desempeño laboral decaiga y no pueda ejercer de manera eficiente sus actividades laborales. El acoso laboral es muy grave dado que al estar en el mismo círculo todas estas situaciones suelen conducir a la incomodidad, y a que se genere un ambiente hostil.

Konrad Lorenz quien fue un zoólogo austriaco describió el acoso moral que existía entre las aves y los demás animales en el cual observó muchos instintos de supervivencia ya que siempre existía un grupo más débil que el otro, el cual atacaba o acosaba a los denominados “débiles” por lo que para definir esta situación se utilizó el verbo inglés “to mob” que se define como atacar con violencia. De esta manera lo hace semejante a los seres humanos, los cuales poseen características similares a lo analizado, pero con la capacidad de raciocinio y autocontrol a diferencia de los animales (Alegria, 2011). La palabra “mob” exhibe orígenes etimológicos que emanan del latín *"Mobile Vulgus"*, traducido como *"la multitud que se mueve"* o *"turba inconstante"*. En sus comienzos, esta palabra ostentaba una connotación peyorativa, denotando a un grupo de individuos ponderado de forma versátil, carente de razón, y susceptible de manipulación. Al respecto, se ligaba con conductas caóticas, alborotos y acciones conjuntas fuera de sí. De esta manera se define lo que es el acoso laboral o mobbing, que con su trascendencia histórica y explicación anterior se puede decir de forma concreta que los dos términos son los mismos utilizados en sinónimos, o en este caso Mobbing que es una palabra en inglés, pero con referencia al acoso laboral que es de lo que se está tratando (Marguiotta, 2022).

El mobbing laboral es como un fenómeno social, conocido como el acoso laboral o acoso moral en el trabajo, conocido frecuentemente a través del término inglés mobbing (‘acosar’, ‘hostigar’, ‘acorralar’); es tanto la acción de un hostigador u hostigadores conducente a producir miedo o terror en el trabajador afectado hacia su lugar de trabajo. Esta persona o grupo de personas reciben una violencia psicológica injustificada a través de actos negativos y hostiles en el trabajo por parte de sus compañeros, de sus subalternos o de sus superiores. Lo que se pretende en último término con este hostigamiento, intimidación o perturbación es el abandono del trabajo por parte de la víctima o víctimas, la cual es considerada por sus agresores como una molestia o amenaza para sus intereses personales (Ávila, 2020).

El mobbing, o acoso laboral, engloba intimidación, hostigamiento y conductas sistemáticas de desprecio, dirigidas a un individuo en el ámbito laboral. Esta forma de violencia impacta primordialmente la salud psicológica del trabajador, y frecuentemente, emana de colegas del mismo entorno laboral. La meta final típicamente se enfoca en desestabilizar emocionalmente a la víctima, culminando con su renuncia voluntaria al puesto.

Tipos de mobbing

Ascendente

Para Ávila este tipo de acoso “ocurre cuando un grupo de subordinados o compañeros de menor jerarquía acosa y hostiga repetidamente a un superior, buscando desestabilizar su posición o autoridad” (2020, p.9). El mobbing de esta índole se manifiesta cuando los subalternos dirigen sus hostilidades hacia individuos con posiciones de mando en la estructura organizacional; es habitual observar esta dinámica al integrarse una figura ajena a la compañía, con un nivel profesional más elevado.

Manifestaciones del acoso ascendente

Tal como lo determina Larco, este tipo de hostigamiento suele ser físico, psicológico y social, y se expresa a través de diversas conductas, como:

Boicot laboral: Implica una negación a obedecer órdenes, entrega tardía de asignaciones o incluso errores deliberados.

Falta de respeto a la autoridad: Puede manifestarse al cuestionar las decisiones del superior con frecuencia, con la ridiculización del jefe o la infravaloración de su posición.

Aislamiento social: Conlleva ignorar al superior en juntas, excluirlo de pláticas o eventos laborales, también.

Difusión de rumores y críticas: busca perjudicar la reputación del jefe ante colegas y superiores, claramente.

Sobrecarga intencionada de trabajo: Los subordinados pueden manipular procesos para aumentar la presión sobre el superior. (2020, p.5-6)

El acoso ascendente es una manifestación sombría en el entorno laboral, se manifiesta a través de la hostilidad psicológica. Este tipo de comportamiento, donde un conjunto de empleados subordina a su líder, erosiona la autoridad y perturba el equilibrio de la organización. Si bien es menos común a la vista que sus contrapartes, las repercusiones del acoso ascendente son: estrés crónico, pérdida de autoridad, aislamiento profesional, disminución del desempeño, e incremento del ausentismo o intención de renuncia, por lo cual, este tipo de situaciones demandan estrategias tanto proactivas como resolutivas, entre las cuales, tenemos la descripción de límites, tareas, expectativas y canales de comunicación, así como las capacitaciones en

comunicación asertiva, toma de decisiones y manejo emocional, además de la implementación de políticas de tolerancia cero hacia cualquier tipo de acoso, incluido el ascendente.

Descendente

Cruz y Méndez determinan que:

El bossing laboral es una conducta lesiva de acoso hacia el trabajador muy común en el campo laboral, en la cual al trabajador se le acosa de manera verbal, psicológica, moral y económicamente, la cuál es sistemática y repetitiva, se lleva a cabo mediante actos, acciones, y situaciones los cuales son ejecutados por el jefe, superior, patrón, director o cualquier persona que tiende a tener una jerarquía superior ante la víctima en el ambiente de trabajo. (2024, p.19)

Manifestaciones del acoso descendente

El acoso descendente se puede presentar de distintas maneras, entre ellas:

- Asignación de tareas imposibles de cumplir o innecesarias, con el fin de generar fracaso.
- Sobrecarga de trabajo o, al contrario, vaciamiento de funciones para aislar al empleado.
- Críticas constantes, humillaciones o gritos frente a los compañeros.
- Amenazas veladas o directas de despido o sanción.
- Negación de permisos, vacaciones o beneficios que corresponden por ley.
- Difamación o manipulación de la reputación del trabajador (Menendez, 2022, p.10).

Este tipo de mobbing o acoso laboral lo causan personas que poseen un rango superior a la persona afectada como pueden ser sus jefes o coordinadores que, al ser quienes dan

indicaciones de trabajo hacia los demás, pueden abusar de su poder y dominio hacia los demás empleados o, en este caso, la persona que está sufriendo el acoso; es decir el ascendente, como su misma palabra lo dice, siempre vendrá de alguien que tenga un puesto superior a la persona afectada.

Horizontal

Tal como lo indican Burneo y Carrera:

El mobbing horizontal es el acoso u hostigamiento de un trabajador hacia otro de su misma jerarquía organizacional, se da por diferentes causas que van desde el mero celo profesional hasta la competencia excesiva por puestos de trabajo específicos o ascensos. (2011, p.6)

Manifestaciones del acoso horizontal

Algunas conductas típicas son:

Rumores y difamaciones para dañar la imagen de un compañero. Aislamiento social, ignorar o excluir deliberadamente a alguien del grupo de trabajo. Hostilidad en la comunicación, como burlas, sarcasmos, insultos o trato despectivo. Obstaculización laboral, dificultar el trabajo del compañero, ocultar información o no colaborar. Competencia desleal, sabotear o apropiarse de ideas y logros ajenos (Hernández, 2024, p.15).

En esta situación, un empleado, ya sea hombre o mujer, sufre de hostigamiento por parte de un colega con el mismo estatus o también puede ser que un conjunto de empleados del mismo estatus, actuando unidos, como un solo ser, implemente el acoso hacia otro compañero de trabajo. En esta instancia, el acoso no emana de un superior, sino de alguien compartiendo su misma posición jerárquica; tal vez impulsado por el afán de destacarse en el empleo.

Causas del mobbing

Entre los factores de carácter general, es posible identificar elementos como la educación y las relaciones familiares, los cuales forman parte del equipaje cultural de cada individuo. A ellos se suman determinadas características de personalidad y la influencia de los medios de comunicación, así como factores biológicos y la presencia de trastornos de salud mental, entre otros aspectos relevantes. En cuanto a los factores laborales en estos sobresalen la organización del trabajo, la asignación de tareas, además de la manera en que los niveles jerárquicos dirigen. Finalmente, los factores organizativos incluyen las carencias en términos de higiene y seguridad, las variaciones vinculadas con el entorno económico y con las dinámicas de competencia, así como la cultura organizacional y el clima laboral que son predominantes en la institución (Ávila, 2020, p.5).

Diversos factores quizás contribuyen a la expresión de esta conducta; frecuentemente el ambiente formativo del individuo, la educación doméstica y los preceptos impartidos durante la infancia moldean las actitudes adultas. Igualmente, podrían presentarse afecciones psicológicas que impulsen la agresión interpersonal, particularmente en el ámbito profesional. En sustancia, suele tratarse de la envidia en el trabajo, originada por el deseo de destacar, competir y superar a sus pares, mostrando así una ausencia del espíritu de colaboración y respeto empático.

Consecuencias del mobbing.

Concretamente, el acoso laboral se puede manifestar como críticas constantes personales o laborales, humillaciones, gritos, aislamiento y sobrecarga laboral, así como contacto recurrente en los tiempos de descanso, requerimientos adicionales a las tareas asignadas y establecer metas inalcanzables; así, si bien tiene efectos graves en la víctima, también en el colectivo, es por esto que disminuye la productividad de la persona afectada y, en algunos casos, puede provocar un

ausentismo prolongado, Así lo indica Vivanco,. “Las principales consecuencias del acoso moral laboral se pueden estudiar desde diferentes niveles: A nivel psíquico, la sintomatología puede ser muy diversa” (2024 p.19). El eje principal de las consecuencias que sufre el sujeto afectado sería la ansiedad: la presencia de un miedo acentuado y continuo, de un sentimiento de amenaza. Pueden darse también otros trastornos emocionales como sentimientos de fracaso, impotencia y frustración, baja autoestima o apatía (Ávila, 2020).

Las consecuencias dentro de esta práctica no solo se ven reflejadas en el entorno laboral, sino que afecta a nivel personal, a nivel físico, a nivel socioeconómico y a nivel institucional, así lo explica Olmedo en su estudio sobre el hostigamiento laboral o mobbing:

En la víctima (nivel individual)

Psicológicas y emocionales

Estrés crónico y ansiedad generalizada: La persona vive en alerta permanente, temiendo nuevas agresiones.

Depresión y sentimientos de inutilidad: Surge la idea de que no es capaz de trabajar ni de relacionarse adecuadamente.

Pérdida de autoestima y confianza en sí mismo: Se cuestiona su valor personal y profesional.

Sentimiento de aislamiento: Al ser rechazado o ignorado, siente que carece de apoyo dentro del equipo.

Ideación suicida en casos extremos: Cuando la víctima siente que no hay salida.
(2002, p.26-27)

Físicas y de salud

Trastornos psicosomáticos: gastritis, úlceras, colitis, hipertensión.

Alteraciones del sueño: insomnio, pesadillas, fatiga crónica.

Dolores musculares y cefaleas tensionales.

Bajadas de defensas inmunológicas: Aumentando la vulnerabilidad a enfermedades.

Consumo abusivo de sustancias: (alcohol, tabaco, fármacos) como mecanismo de afrontamiento. (2022, p.27)

Profesionales y laborales

Disminución del rendimiento: Errores frecuentes, baja productividad.

Dificultades de concentración y memoria.

Absentismo laboral: Faltas recurrentes, licencias médicas prolongadas.

Desmotivación general: Pérdida del interés por la profesión.

Renuncia forzada o despido: En muchos casos, el trabajador termina abandonando el empleo. (2022, p.27)

En la organización (nivel institucional)

Deterioro del clima laboral: Aumenta la desconfianza, los conflictos y la falta de cooperación entre compañeros.

Descenso de la productividad: Los trabajadores afectados y quienes presencian el acoso reducen su compromiso y eficiencia.

Rotación de personal y fuga de talento: Profesionales capacitados deciden irse de la empresa.

Aumento del ausentismo y licencias médicas.

Costos económicos y legales: Demandas por acoso laboral, indemnizaciones y pérdida de prestigio empresarial.

Imagen corporativa negativa: Se afecta la reputación frente a clientes, socios y la comunidad. (2022, p.29)

En la sociedad (nivel social y económico)

Incremento en los gastos de salud pública por atención psicológica, psiquiátrica y médica de las víctimas.

Costos para el sistema de seguridad social debido a incapacidades, bajas laborales y jubilaciones anticipadas.

Disminución de la productividad nacional, ya que se pierden horas de trabajo y profesionales capacitados.

Efecto multiplicador en la cultura laboral: se normaliza la violencia en el trabajo, afectando a futuras generaciones.

Impacto en la familia de la víctima: estrés, conflictos familiares, afectación en hijos y pareja. (2022, pp.15-16)

Las consecuencias pueden variar dependiendo de cada persona, ya que nadie siente igual que el otro, pero de forma general y lo más común es que causan daños psicológicos, como la ansiedad, la tristeza, la depresión, el temor o el miedo de volver a sentir eso en un lugar de trabajo, o en cualquier ambiente laboral en el que se encuentre. De igual manera, también el rendimiento laboral de la persona afectada decae, y su rendimiento ya no es el mismo, hasta querer renunciar y abandonar el puesto de trabajo (Pastor, 2018).

El impacto del acoso no se limita a la persona afectada, sino que se extiende al funcionamiento de la organización y a la sociedad. En el entorno laboral, deteriora el clima organizacional, reduce la productividad, incrementa la rotación de personal y genera costos legales y pérdidas de prestigio institucional. La víctima experimenta repercusiones significativas

en su salud, debido principalmente a la somatización del estrés. Es decir, la persona afectada puede manifestar una gama variada de molestias psicosomáticas que incluyen desde dolores y disfunciones variadas hasta trastornos orgánicos notables, que representa una consecuencia desoladora.

El ciberacoso

Tal como lo indica Menesini et al. (2012) “El ciberacoso, es un nuevo tipo de acoso basado en la tecnología, es cuando las personas usan internet o los teléfonos para asustar o molestar a otros” (p,10) es por esto que, en el ciberacoso, cierto espectro de violencia en línea exhibe facetas diversas; por ejemplo, el lanzamiento de mensajes ofensivos, vulgares o amenazantes. Difusión de chismes es otra vía. Asimismo, desvela datos personales delicados y publica imágenes comprometedoras o aparta al individuo de la interacción virtual.

Tal como Perren et al. (2012) señalan, un rasgo particularmente distinguido del ciberacoso respecto a otras variantes del acoso reside en el desequilibrio de poder patente entre el agresor y la persona agraviada. Este se manifiesta a través del dominio tecnológico, ventaja del acosador que suele operar desde el anonimato, mientras que la capacidad de defensa de la víctima se ve disminuida.

Además, otro elemento clave radica en la potencial difusión del mensaje con el cual se empieza con el ciberacoso, lo que podría ser atestiguado por una cantidad desmesurada de individuos, extendiéndose más allá del entorno social más cercano a la víctima, exacerbando, de esta manera, el sentimiento de vergüenza padecido por la persona (Cowie, 2013).

El ciberacoso se manifiesta mediante dispositivos tecnológicos, conocidos como los TICS, (tecnologías de la información y comunicación), al ser “ciber” siempre se va a demostrar mediante tecnología y sus dispositivos como teléfonos, computadoras, iPad etc., y por medio de

las redes sociales las cuales son fundamentales para su difusión, el ciber acoso puede ser mucho más agresivo que un tipo de acoso normal, considerando la naturaleza virtual del entorno, y su propensión a la negatividad, el control sobre las conductas de los individuos perpetradores, el acoso resulta inaprehensible. El uso de las redes sociales y la tecnología actual, son unas herramientas muy eficientes, gracias a sus ventajas y facilidades de comunicación que ofrecen, pero por desgracia, cuando se emplean para acosar a otros y se convierten en algo bastante perjudicial, emocionalmente, para aquellos que lo sufren (Marín et al. 2023).

Los hostigadores, también, se enfrentan a peligros considerables. Ellos demuestran una mayor tendencia, en comparación con aquellos que no intimidan, a involucrarse en comportamientos desadaptativos y antisociales diversos. Además, la probabilidad de desarrollar adicción al alcohol o las drogas es considerablemente superior; al igual que sus víctimas, pueden ser susceptibles a la depresión y pensamientos suicidas (Cowie, 2013).

En esta situación de ciberacoso, no solo la victimas sufren consecuencias, sino también los intimidadores, muchos tienen problemas mentales que les pueden causar las drogas o el alcohol, por ende, muchas veces no son consciente de sus acciones al momento de intimidar a las víctimas, ellos realizan estos actos de ciberacoso como un escudo para evadir todos los problemas mentales o emocionales que poseen y que lo reflejan mediante una pantalla intimidando a otras personas. Sin embargo, estos elementos no justifican ni excusan las conductas de acoso, ya que cada individuo es responsable de sus acciones en los entornos digitales. Más bien, dichos factores pueden contribuir a comprender la complejidad del fenómeno, pues algunas personas utilizan el espacio virtual como una vía para exteriorizar conflictos internos o evadir su propio malestar, lo cual se manifiesta mediante comportamientos intimidatorios hacia otros (Unicef, 2023).

Souramder et al., descubrieron que casi una de cada cuatro víctimas de ciberacoso se sintió insegura y fueron más propensas, a “sufrir problemas psicosomáticos, así como dolores de cabeza, dolor abdominal frecuente e insomnio; al igual que problemas con compañeros” (2010 p.9). De igual manera, los acosadores virtuales estaban inseguros en la escuela y carecían del apoyo de sus profesores, incluso ellos, sufrían a menudo, dolores de cabeza. Los ciber intimidadores presentaban trastornos de conducta, hiperactividad y comportamiento antisocial además de ser consumidores de sustancias como el alcohol y el tabaco. Aquellos que habían sido a la vez intimidadores cibernéticos y ciber víctimas fueron el grupo más problemático ya que presentaban índices más altos de depresión, de inseguridad, de abuso de alcohol y mostraban más trastornos de conducta (Cowie, 2013).

El ciberacoso, ese espectro de violencia moderno perpetrado a través de plataformas digitales, abarca diversas formas de hostigamiento. Entre ellas se encuentran el envío de mensajes injuriosos o intimidatorios, la propagación de rumores malintencionados. A diferencia de la forma clásicas de acoso, el ciberacoso exhibe singularidades notables. Destaca el desequilibrio de poder afianzado en el manejo de la tecnología, el anonimato que a menudo blinda al agresor y la capacidad de las agresiones para alcanzar una audiencia considerable; esto incrementa la humillación y el sufrimiento emocional infligidos a la víctima. El grupo más afectado es el de quienes son simultáneamente agresores y víctimas, ya que presentan mayores niveles de depresión, inseguridad y trastornos de conducta, lo que demuestra que el ciberacoso es un fenómeno complejo que impacta de forma negativa a todos los involucrados.

Ciberacoso y cyberbullying

Ya hemos logrado abordar y definir el ciberacoso; ahora, es crucial hacer una plena puntualización sobre el cyberbullying. La diferencia central radica en que el ciberacoso afecta a

la población en general, incluye mayores de 18 años, el bullying, empero, se presenta en menores de 18 años; a menudo en escuelas o colegios, por lo tanto, bullying es también acoso escolar, surgimiento en ambientes educativos, donde los adolescentes y niños pasan mucho tiempo, se centra en lo ciber, relacionado con redes sociales y tecnologías de información y comunicación, donde el ciberbullying se manifiesta (García N. , 2025).

Esta diferenciación es crucial porque resalta que, aunque ambos fenómenos comparten medios tecnológicos y dinámicas similares, las implicaciones sociales, psicológicas y legales no son las mismas. Enfatizar su manifestación en redes sociales y en las TIC permite entender cómo el entorno digital potencia la exposición, la permanencia y el impacto emocional de estas agresiones entre menores, subrayando la importancia de abordarlo desde la educación, la prevención y la protección infantil.

Los entornos digitalizados

El entorno digital constituye una herramienta poderosa para facilitar el acceso a la información; sin embargo, su uso por sí solo no garantiza la construcción de conocimiento ni el desarrollo humano. En este sentido, surge un nuevo riesgo de *brecha digital*, no únicamente en el asociado al acceso a la tecnología, sino también a las diferencias en las competencias y estrategias que poseen los individuos. Mientras algunos desarrollan habilidades críticas para procesar, analizar y transformar la información en conocimiento útil, otros permanecen como usuarios pasivos, limitándose a consumir datos sin generar aprendizaje significativo. Esta situación obliga a reconsiderar el papel que desempeñan los entornos digitales en este estudio. No es suficiente contar con herramientas tecnológicas; es necesario asegurarse de que su uso contribuya efectivamente a la inclusión, la educación y el desarrollo social (Barroso, 2013).

La sociedad de la información, vinculada a la sociedad del conocimiento, sería aquella que hace de la transmisión de informaciones el soporte para la amplificación y desarrollo de los conocimientos, valores y tecnologías o técnicas disponibles. Actualmente, la sociedad de la información está vinculada necesariamente a las tecnologías que hacen posible dicha transmisión: las tecnologías de la información (TIC). Su desarrollo ha dado lugar a lo que conocemos como entorno digital que constituye un nuevo ámbito de ‘realidad’ compartida en dicha sociedad (Barroso, 2013).

El entorno digital es un medio muy potente y eficaz a nivel mundial, con todos los beneficios que esta nos brinda, pero de igual manera, también puede ser utilizada de una forma desventajosa para las personas, ya que, al tener las redes sociales accesibles para todos, hace que cada vez nos comuniquemos menos de forma personal. El acceso constante a información en los entornos digitales puede conducir a una reducción en la profundización del conocimiento, ya que, en muchos casos, se favorece un aprendizaje superficial y de carácter momentáneo. La sociedad del conocimiento, entornos digitalizados, o entorno digital, es algo que en la actualidad está muy latente en todos los ámbitos como pueden ser espacios laborales, estudiantiles, recreativos y demás, puesto que las TICS, están presentes en la mayoría de los lugares, espacios o ambiente que nos encontremos. Estas tienen sus ventajas y desventajas, ya que te brindan la facilidad de poder comunicarte rápidamente con un familiar o amigo, de navegar información de cualquier tipo que sea de interés, y de más beneficios que están nos proporcionan (Velasquí, 2018).

Aunque las TIC ofrecen múltiples beneficios, también pueden resultar perjudiciales si se usan de manera inadecuada. A través de ellas puede surgir el ciberacoso, un tipo de hostigamiento continuo que afecta el bienestar emocional e incluso físico de las personas. En la

actualidad, vivimos en entornos altamente digitalizados ya sean laborales, educativos o recreativos donde los dispositivos tecnológicos y las redes sociales forman parte constante de la vida diaria, lo que facilita tanto la comunicación como la posibilidad de que ocurran estas formas de abuso.

El ciberacoso laboral y la consecuencia en los derechos de los trabajadores

En la actualidad el mundo entero se encuentra inmerso de constantes cambios y evoluciones, y entre esos tenemos el avance tecnológico que ha venido a revolucionar tanto de manera positiva como negativa la vida de las personas, desde su ámbito personal, familiar, educativo, trabajo, relaciones de amistad y hasta de vínculo amoroso entre las personas, las TICS tecnologías de la información y comunicación, son una fuente muy extensa que se encuentran a disponibilidad y alcance de todos los seres humano, esta es una red muy amplia en la que se pueden ejecutar sinnúmero de actos (Mejía y Acosta, 2022).

En el contexto laboral, esta competencia se intensifica con frecuencia, ya sea por la aspiración a ocupar un cargo jerárquicamente superior, obtener un mejor salario o lograr mayor reconocimiento. Sin embargo, en ciertos casos, estas conductas de superación pueden convertirse en inadecuadas y derivan en comportamientos abusivos, dando lugar a lo que se denomina acoso laboral. Este fenómeno constituye una manifestación de violencia psicológica que afecta en directo la dignidad de las personas, fomenta la desigualdad, la discriminación y la estigmatización, además de generar conflictos que repercuten no solo en los individuos, sino también en las instituciones y en la sociedad en general. En la actualidad, el acoso laboral es considerado una problemática de gran relevancia, sin distinción de género ni condición socioeconómica, lo que evidencia su carácter universal y la necesidad de abordarlo desde una perspectiva integral (Orozco y Londoño. 2013)

El ciberacoso laboral es un tema que en la actualidad se encuentra latente en la mayoría de entornos laborales en el mundo entero, y hablando específicamente de Ecuador no es la excepción, como sabemos el acoso laboral es la intimidación y hostigamiento por una o varias personas en el lugar de trabajo, causándole daños en su estado de ánimo, como ansiedad, depresión, tristeza y por último ganas de querer renunciar. En este contexto, a pesar de que el ciberacoso en el trabajo es un término bastante nuevo, no se trata de un fenómeno diferente en su propósito, sino de una nueva forma de violencia laboral que se da a través del uso de tecnologías digitales, por lo cual, la utilización de redes sociales, plataformas de mensajería, correos electrónicos u otros canales virtuales extiende el alcance del hostigamiento al posibilitar que este continúe más allá del espacio físico y del horario de trabajo (Puntriano, 2022).

El avance de las tecnologías de la información y la comunicación ha transformado lo que son los entornos sociales y laborales, facilitando el acceso a la información y la comunicación; sin embargo, su uso no garantiza por sí mismo la generación de conocimiento ni el desarrollo humano. La persistencia de brechas digitales asociadas a las competencias y al uso crítico de las TIC evidencia la necesidad de fortalecer procesos educativos e inclusivos. Asimismo, la expansión de los entornos digitalizados ha favorecido la aparición del ciberacoso laboral, una nueva modalidad de violencia psicológica que reproduce las dinámicas del acoso tradicional y vulnera la dignidad, la salud emocional y los derechos fundamentales de los trabajadores, por lo cual es indispensable promover una cultura organizacional basada en el uso responsable de las tecnologías, la prevención del acoso y la protección efectiva de los derechos laborales, como condición esencial para lo que es un desarrollo social justo y equitativo.

Responsabilidad patronal y prevención del acoso.

Dentro del marco legal ecuatoriano en el ámbito laboral, la responsabilidad patronal no se limita únicamente al cumplimiento de las obligaciones contractuales y a los aportes al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), sino que también comprende el deber de garantizar un entorno de trabajo digno y libre de violencia. En este sentido, los empleadores tienen la obligación legal y ética de implementar medidas preventivas frente al acoso laboral, promoviendo políticas internas que fomenten la igualdad, la no discriminación y el respeto a la dignidad humana. El incumplimiento de estas responsabilidades no solo vulnera derechos fundamentales de los trabajadores, sino que puede acarrear sanciones administrativas, civiles e incluso penales para el empleador. Así, la prevención del acoso se configura como parte esencial de la protección integral que el sistema jurídico ecuatoriano reconoce en favor de los trabajadores, en concordancia con la Constitución y la normativa laboral vigente (Ministerio del Trabajo del Ecuador, 2022).

Dentro de los beneficios que garantiza el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), que incluyen el derecho a pensiones y a atención médica si la salud del trabajador se ve afectada directamente por el ambiente de trabajo, son algunos de los beneficios que brinda el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS). El ciberacoso laboral puede tener un impacto negativo significativo en la salud mental y física del empleado, incluyendo fatiga crónica, insomnio, depresión, ansiedad e incluso comportamientos autolesivos o la muerte en casos extremos. Los empleados tienen derecho a recibir los beneficios y prestaciones que brinda el IESS si han sido objeto de ciberacoso en su lugar de trabajo, puesto que estas consecuencias provienen del entorno laboral (García, 2024).

Por lo cual, cuando el empleador no cumple con sus obligaciones, puede haber limitaciones en el acceso a estos beneficios, así en particular, si el empleador no cumple a tiempo las contribuciones a la seguridad social, el empleado puede verse imposibilitado de ejercer sus derechos frente al IESS por no haber acreditado los valores descontados. En este caso, el empleador incurre en mora patronal, lo que implica que tiene la responsabilidad de no cumplir con las obligaciones patronales, esto es porque su falta de cumplimiento no solamente atenta contra derechos laborales esenciales, sino que además impacta directamente en la protección social del empleado ante los riesgos asociados al entorno laboral, como el ciberacoso.

Derechos vulnerados por el acoso laboral y ciberacoso.

El mobbing y el ciberacoso, sin duda, exhiben facetas de violencia psicológica y social, impactando severamente la dignidad de los trabajadores. En Ecuador, estas prácticas van más allá de conflictos laborales; ellas socavan derechos clave, esos que están consagrados en la Constitución de la República, como también en leyes puntuales como el Código del Trabajo y la Ley Orgánica para Erradicar la Violencia y el Acoso en el Ámbito Laboral. La evaluación de los derechos menoscabados permite discernir la trascendencia de estas conductas, sus ramificaciones legales y sociales, lo cual enfatiza la urgente demanda de desarrollar estrategias preventivas y punitivas contundentes (Hirigoyen, 2020).

El hostigamiento en el trabajo, junto con el ciberacoso, son afrentas severas a los derechos humanos y laborales estas acciones impactan la integridad personal, la dignidad y el fundamental principio de igualdad de los trabajadores, dichos fenómenos desencadenan repercusiones que son significativas en el individuo, en la propia organización y, de manera extensa, en la sociedad, perpetuando dinámicas de violencia, discriminación y desigualdad flagrante. Si bien el marco jurídico ecuatoriano reconoce estos derechos y fija deberes para el

Estado y los empleadores, la verdadera efectividad de su implementación depende, en gran medida, de la prevención, de la educación y del desarrollo de una cultura organizacional robusta. Asegurar un entorno laboral digno y exento de acoso, no sólo implica una exigencia legal, lo cual resulta un compromiso ético y social, esencial para edificar una sociedad más justa y equitativa (Einarsen et al, 2020).

Es decir, a pesar que el marco jurídico de Ecuador impone deberes claros para los empleadores y el Estado en cuanto a la prevención y penalización del acoso laboral, su eficacia depende significativamente de la puesta en marcha de políticas preventivas, programas educativos y el refuerzo de una cultura organizacional fundamentada en la equidad, el respeto y la defensa de los derechos humanos, por lo tanto, asegurar espacios de trabajo sin acoso no es solo la obligación legal, sino también un compromiso moral y social esencial para fomentar el bienestar de los empleados y colaborar con la creación de una sociedad más equitativa, inclusiva y justa.

Capítulo II: Marco Normativo, jurisprudencial y metodológico

Marco normativo ecuatoriano aplicable al ciberacoso laboral

La disciplina jurídica ofrece su definición del acoso laboral a través de la Organización Internacional del Trabajo, (2019) como: “la acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, una persona o un grupo de personas hiere a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta” (p.10). De acuerdo con esto ante escenarios de ciberacoso es imperativo que las autoridades administrativas y judiciales privilegien la interpretación normativa que asegure la mayor salvaguarda para la víctima, por lo cual el principio pro homine de forma interpretativa favorezca a la persona perjudicada, fortaleciendo acciones de prevención, protección, reparación completa, e incluso sanción al agresor si se trata de menores de edad o grupos de atención preferente (Basantes y Aguilar, 2023).

Constitución de la República del Ecuador (CRE).

En el Ecuador la Constitución de la República del año 2008 en el Art. 11 núm. 5 “En materia de derechos y garantías constitucionales, las servidoras y servidores públicos, administrativos o judiciales, deberán aplicar la norma y la interpretación que más favorezcan su efectiva vigencia” y más adelante en el Art. 417 reza “En el caso de los tratados y otros instrumentos internacionales de derechos humanos se aplicarán los principios pro ser humano, de no restricción de derechos, de aplicabilidad directa y de cláusula abierta establecidos en la Constitución”. Los cuales ordenan que las normas deben ser aplicadas e interpretadas en el sentido que más favorezcan a la vigencia de los derechos y las normas de derechos humanos sean interpretadas y aplicadas en el sentido más favorable a la persona.

En el artículo 33 “El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado”. Esta disposición considera que el trabajo es más que una actividad económica, ya que también es un componente fundamental para que la persona se realice, desde este punto de vista, cualquier tipo de violencia, hostigamiento o discriminación en el entorno laboral representa una violación directa a la esencia fundamental de este derecho constitucional. Así mismo, en concordancia con lo establecido en el Art. 326. 5 de la CRE expresa: “Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar”. Se puede asegurar un ambiente de trabajo digno y seguro, que no solo abarca condiciones materiales apropiadas, sino también la inexistencia de violencia física, moral o psicológica, en el ámbito público y privado (Art. 66. 3. b CRE) por lo cual el acoso en el ámbito laboral es incompatible con la orden constitucional de salvaguardar la integridad y el bienestar del empleado.

Así mismo “El derecho a una vida digna, que asegure la salud, alimentación y nutrición, agua potable, vivienda, saneamiento ambiental, educación, trabajo, empleo, descanso y ocio, cultura física, vestido, seguridad social y otros servicios sociales necesarios” (Art. 66 núm. 2). Esto significa que las condiciones de su desarrollo deben preservar la integridad del trabajador a nivel físico, psicológico y moral, por lo tanto, el acoso en el trabajo tiene un impacto no solamente sobre los derechos laborales particulares, sino también sobre el derecho constitucional a una vida digna.

En la Constitución del Ecuador en su artículo 326 numeral 5 “Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar”. Nos dice que todas las personas tienen derecho de trabajar en un ambiente adecuado, donde se garanticen y respeten todos sus derechos como trabajadores, en especial la salud, seguridad e integridad de los mismos. La salud conlleva la parte física y psicológica.

De igual forma, el artículo 66 numeral 3 literal b expresa:

“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”.

Sostenemos entonces que el derecho a la integridad personal engloba el derecho a una existencia sin violencia, ya sea en la esfera pública o la privada comprometiendo al Estado a tomar medidas para prevenir, erradicar y castigar cualquier forma de violencia con énfasis en las perpetradas contra personas en circunstancias de vulnerabilidad. Esta disposición es aplicable en el ámbito laboral, ya que el trabajo es un escenario de interacción social donde puede haber manifestaciones de violencia discriminación o acoso, incluso las que usan tecnologías de la información y comunicación.

Finalmente, en el Art. 331 del mismo cuerpo legal nos indica que “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”. El ciber acoso puede relacionarse con una problemática en relación a la permanencia laboral con relación a las mujeres ya que este tipo acciones vulneran de forma directa el derecho a la igualdad y la promoción laboral por lo cual este articulado tiene un enlace permanente y aplicable dentro del entorno digital.

Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Ecuador ratificó el Convenio 190 de la OIT, que define un marco regulatorio completo para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el ámbito laboral, incluyendo las expresiones de acoso.

“1. A efectos del presente Convenio: a) 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, y b) la expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados a) y b) del párrafo 1 del presente artículo, la violencia y el acoso pueden definirse en la legislación nacional como un concepto único o como conceptos separados”.

En el Convenio 190, publicado en el Registro Oficial No. 69 de 25 de mayo 2022 establece una definición de la violencia y de acoso, en cual se entiende como una amalgama de

conductas y actos inaceptables. Dichas prácticas, podrían ocasionar lesiones físicas, daños psicológicos, agresiones sexuales, o incluso perjuicios que son económicos importantes (Art.1).

1. El presente Convenio protege a los trabajadores y a otras personas en el mundo del trabajo, con inclusión de los trabajadores asalariados según se definen en la legislación y la práctica nacionales, así como a las personas que trabajan, cualquiera que sea su situación contractual, las personas en formación, incluidos los pasantes y los aprendices, los trabajadores despedidos, los voluntarios, las personas en busca de empleo y los postulantes a un empleo, y los individuos que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador.

Este Convenio se aplica a todos los sectores, público o privado, de la economía tanto formal como informal, en zonas urbanas o rurales. (Art. 2).

Se establece en un ámbito de aplicación amplio, que protege a todas las personas que participan en el mundo del trabajo, sin distinción de sector, tipo de contrato o jerarquía. Esta amplitud resulta coherente con la realidad actual de las relaciones laborales, caracterizadas por el uso intensivo de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), las cuales difuminan las fronteras entre el espacio laboral y el ámbito privado, facilitando la comisión de actos de acoso por medios digitales.

Dada esta situación, el Convenio 190 de la OIT refuerza, de manera contundente, la identificación del ciberacoso laboral. Asimismo, esto se reconoce como una clara transgresión de los derechos humanos laborales. Todo esto sustenta, aún más, la urgencia de una reforma legal en Ecuador. Se busca tipificar, con la mayor precisión, esta forma de conducta y, sobre todo, instaurar medidas eficaces, por lo cual, el objetivo final es asegurar un ambiente laboral sin violencia, en concordancia con los parámetros internacionales.

En esa misma línea, dentro de los instrumentos internacionales expedidos por la OIT se encuentra la Recomendación 206 la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo donde indica los principios fundamentales:

2 al adoptar y aplicar el enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género, mencionado en el párrafo 2 del artículo 4 del Convenio, los Miembros deberían abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo en la legislación relativa al trabajo y el empleo, la seguridad y salud en el trabajo, la igualdad y la no discriminación y en el derecho penal, según proceda.

3. Los Miembros deberían velar por que todos los trabajadores y todos los empleadores, incluidos aquellos en los sectores, ocupaciones y modalidades de trabajo que están más expuestos a la violencia y el acoso, disfruten plenamente de la libertad sindical y del reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva de conformidad con el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).

5. Los Miembros deberían velar por que las disposiciones sobre violencia y acoso contenidas en la legislación y las políticas nacionales tengan en cuenta los instrumentos de la Organización Internacional del Trabajo sobre igualdad y no discriminación como el Convenio (núm. 100) y la Recomendación (núm. 90) sobre igualdad de remuneración, 1951, y el Convenio (núm. 111) y la Recomendación (núm. 111) sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958, así como otros instrumentos pertinentes.

Por medio de esta recomendación la Organización Internacional del Trabajo se refuerza la necesidad de abordar la violencia y el acoso laboral desde una perspectiva integral, inclusiva y

con enfoque de género, articulando distintas áreas del derecho y políticas públicas, esto no se limita al ámbito estrictamente laboral, sino que exige coherencia con normas sobre igualdad, no discriminación, seguridad y salud.

Mas adelante, en el mismo instrumento internacional, dice:

6. Las disposiciones sobre seguridad y salud en el trabajo relacionadas con la violencia y el acoso contenidas en la legislación y las políticas nacionales deberían tener en cuenta los instrumentos pertinentes de la Organización Internacional del Trabajo sobre seguridad y salud en el trabajo como el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), y el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187)

7. Los Miembros deberían especificar en la legislación, según proceda, que los trabajadores y sus representantes deberían participar en la elaboración, la aplicación y el seguimiento de la política del lugar de trabajo mencionada en el artículo 9, *a*), del Convenio, y dicha política debería: *a*) afirmar que la violencia y el acoso no serán tolerados; *b*) establecer programas de prevención de la violencia y el acoso, si procede, con objetivos medibles; *e*) prever que todas las comunicaciones internas y externas relacionadas con incidentes de violencia y acoso se tengan debidamente en consideración y se adopten las medidas que correspondan [...]

Por medio de estas disposiciones se promueve un enfoque democrático y preventivo basado en el diálogo social, por lo cual, por medio estas se fortalece un modelo de prevención estructurado, participativo y alineado con estándares internacionales, orientado a garantizar entornos laborales seguros y libres de violencia.

Código de Trabajo

En esta investigación es esencial el estudio del Código de Trabajo en el inciso segundo de su Art.1 se expresa: “Las normas relativas al trabajo contenidas en leyes especiales o en convenios internacionales ratificados por el Ecuador, serán aplicadas en los casos específicos a las que ellas se refieren”. Esta disposición muestra la naturaleza jerárquica y plural de las fuentes del Derecho Laboral, al aceptar que hay normas particulares y acuerdos internacionales que se aplican directamente en las relaciones laborales.

El Art. 8 del Código de Trabajo establece: “Contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre”.

Esto posibilita establecer cuándo existe una relación laboral que está protegida por la ley, y el contrato de trabajo y, por ende, la implementación de las regulaciones laborales y de los principios protectores solo pueden considerarse cuando se dan los elementos descritos, por lo tanto, fenómenos como el acoso en el trabajo solo pueden concebirse de manera integral dentro de una relación laboral que sea reconocida por las leyes.

Así mismo las Capítulo IV De las obligaciones del empleador y del trabajador, el Art. 42.- Obligaciones del empleador. - Son obligaciones del empleador: [...]

26. Acordar con los trabajadores o con los representantes de la asociación mayoritaria de ellos, el procedimiento de quejas y la constitución del comité obrero patronal, excepto en los casos de violencia y acoso laboral, donde se deberá proceder con el trámite legal correspondiente, y ante la autoridad laboral competente.

Las conductas que se denuncien como violencia y acoso laboral serán valoradas por la autoridad de trabajo, según las circunstancias del caso y la gravedad de las conductas denunciadas procurando evitar cualquier proceso de revictimización, que atente el derecho a la presunción de inocencia, al derecho al buen nombre y reputación de las personas, entre otros.

La autoridad competente apreciara las circunstancias de acuerdo con la capacidad de estas de someter a un trabajador a presión para provocar su marginación, renuncia o abandono de su puesto de trabajo. [...]

36. Implementar programas de capacitación y políticas orientadas a identificar las distintas modalidades de violencia y 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.

Seguidamente el Art. 42. 2 indica que es obligación del empleador:

“Reglas para la capacitación. - El empleador deberá capacitar a las y los trabajadores bajo las siguientes reglas:

a) El empleador procederá a capacitar a todas las y los trabajadores que consten en la nómina, en temas o materias que mejoren el ambiente laboral, fortalecimiento de las aptitudes y actitudes, así como la erradicación y prevención de toda forma de acoso, violencia o discriminación por razones de edad, entre otros aspectos.

Más adelante, el Art. 44 establece las prohibiciones del empleador

“Prohíbese al empleador:

m) El cometimiento de actos de violencia y acoso laboral o la autorización de los mismos, por acción u omisión.

p) Prohíbese la terminación de la relación laboral por razones de edad o por acciones de acoso o violencia provocadas para promover la renuncia de la persona trabajadora.

q) Prohíbese la discriminación, el acoso o la violencia en los espacios de trabajo por razones de edad.

El empleador no solo tiene la obligación general de organizar adecuadamente las relaciones laborales, sino también un deber específico de prevenir, atender y sancionar la violencia y el acoso laboral, pues estas disposiciones determinan que el empleador tiene un deber activo y constante en la erradicación y prevención del acoso laboral y la violencia, pues no se trata solo de actuar en respuesta a una denuncia, sino también de poner en práctica medidas preventivas, pues la norma deja claro que la violencia y el acoso laboral no son simples conflictos internos, sino que son conductas que requieren un tratamiento formal ante la autoridad competente para así asegurar un debido proceso y evitar la revictimización, promoviendo un ambiente laboral seguro.

El Código de Trabajo también contiene disposición para el trabajador, el Art. 46 establece “Prohibiciones al trabajador. - Es prohibido al trabajador:

j) El cometimiento de actos de acoso laboral hacia un compañero o compañera, hacia el empleador, hacia un superior jerárquico o hacia una persona subordinada en la empresa.

El postulante o trabajador que se sienta vulnerado por razones de discriminación en razón a su edad podrá requerir una respuesta debidamente motivada, por parte del empleador o sus delegados, sobre las razones de la negativa de su vinculación laboral, según conste en el procedimiento del protocolo de prevención y atención de casos de discriminación y acoso laboral que dicte el ministerio de política pública del trabajo.

El trabajador podrá ejercer las acciones legales y constitucionales que le asistan para la garantía de sus derechos

Por medio de esta normativa podemos ver que se refuerza principio de que el respeto y la dignidad en el ámbito laboral son responsabilidades compartida, ya que no solo se debe de proteger al trabajador del acoso y la discriminación, si no a cualquier miembro de la organización. La norma asegura procedimientos eficaces de defensa, por lo cual el objetivo es establecer un ambiente de trabajo que se base en la igualdad, el respeto recíproco y la defensa total de los derechos de todos los individuos involucrados en la relación laboral.

En el Registro Oficial Suplemento 116 de 9 de noviembre del 2017 y sustituido mediante Registro Oficial Suplemento 559 de 16 de mayo del 2024 se instituyó los conceptos de violencia y acoso:

Art. 46.1.- Violencia y acoso.- La violencia y acoso en materia laboral se refiere a todo tipo de comportamientos y prácticas inaceptables incluidas las amenazas, reconocidas en la Constitución, esta ley o en leyes especiales en favor del ser humano y concebidas como violencia, que ocurran una sola vez o de manera repetitiva, que resultan o pueden resultar en un daño físico, psicológico, sexual, económico, político, simbólico o digital, en contra de una persona trabajadora, incluyéndose la violencia y el acoso de género o por razones discriminatorias.

La violencia y el acoso laboral comprende el comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada, y potencialmente lesivo, cometido en el lugar de trabajo o en cualquier momento en contra de una de las partes de la relación laboral o entre trabajadores, que tenga como resultado el menoscabo, maltrato,

humillación o bien que amenace o perjudique a sus derechos adquiridos y obligados a una situación laboral de la persona violentada o acosada laboralmente.

La violencia y el acoso laboral comprende también la no desconexión digital, el desacato a su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su privacidad de la intimidad personal y familiar.

El acoso podrá considerarse como una actuación discriminatoria cuando sea motivado por una de las razones enumeradas en el artículo 11.2 de la Constitución de la República, incluyendo la filiación sindical y gremial.

El cambio de ocupación sin autorización expresa y escrita del trabajador, constituye violencia psicológica y patrimonial en el caso de reducción de la remuneración.

Las conductas que se denuncien como Acoso laboral serán valoradas por la autoridad de trabajo, según las circunstancias del caso, y la gravedad de las conductas denunciadas. La autoridad competente apreciará las circunstancias de acuerdo a la capacidad de estas de someter a un trabajador a presión para provocar su marginación, renuncia o abandono de su puesto de trabajo, ya sean producidas de manera personal, en redes sociales, correos electrónicos, o en cualquier momento en contra de una de las partes de la relación laboral o entre trabajadores.

Las personas trabajadoras y otras personas en el mundo del trabajo gozarán de protección contra la violencia y el acoso, con independencia de su situación contractual tanto en la economía formal como informal. Esto incluye de manera ejemplificativa y no taxativa a las personas en formación, pasantes, aprendices, despedidos, voluntarios, personas en busca de empleo, postulantes a un empleo y trabajadores tercerizados.

El Ministerio rector de la política laboral en consulta tripartita garantizará la capacitación de todas sus autoridades laborales; empleadoras y empleadores; trabajadoras y trabajadores; servidoras y servidores; para que tanto en el sector público como en el privado se apliquen medidas de prevención, denuncia, actuación y sanción y se apliquen antes, durante y después del vínculo de trabajo.

El Ministerio de Salud Pública, implementará y prestará los servicios de salud, en coordinación con el ente rector de la política laboral, los reglamentos y protocolos para la atención psicológica de trabajadoras y trabajadores, víctimas de violencia y acoso laboral, medidas que serán dispuestas por la autoridad laboral competente.

La norma no solo reconoce múltiples formas de violencia incluida la digital y la derivada de la falta de desconexión, sino que también amplía la protección a todas las personas en el mundo del trabajo, sin importar su situación contractual. Asimismo, establecen formas de evaluación por parte del ente competente y otorga al Estado responsabilidades específicas en lo que respecta a la prevención, el entrenamiento y la asistencia psicológica. Por medio de este no solo se castiga el acoso si no también tiene como objetivo prevenirlo y asegurar ambientes de trabajo seguros, respetuosos y sin discriminación.

Por otra parte, nuestra norma laboral establece como causas por las que el empleador puede dar por terminada la relación laboral, el Art. 172 del Código de Trabajo manda: “El empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, previo visto bueno, en los siguientes casos:

8. Por el cometimiento de violencia y acoso laboral, ya sea de manera individual o coordinada con otros individuos, hacia un compañero o compañera de trabajo, hacia el empleador o empleadora o hacia un subordinado o subordinada en la empresa.

Previa a la petición del visto bueno procederá la apertura de una conciliación que presidirá la autoridad laboral competente, en la que serán oídos, además del interesado, los representantes de los trabajadores y el empleador o quien le represente.

Así mismo, el Art. 173 establece las causas por las que el trabajador puede dar por terminada la relación laboral:

El trabajador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, y previo visto bueno, en los casos siguientes:

4. En casos de sufrir de violencia y acoso laboral, cometido o permitido por acción u omisión por el empleador o empleadora o sus representantes legales.

Una vez presentada la petición del visto bueno, procederá la apertura de una conciliación que presidirá la autoridad laboral competente, en la que serán oídos, además del interesado, los representantes de los trabajadores y el empleador o quien le represente.

La indemnización será la establecida en el segundo inciso del artículo 195.3 de este Código. Atendiendo a la gravedad del caso la víctima de violencia y acoso laboral podrá solicitar ante la autoridad laboral competente la disculpa pública de quien cometió la conducta.

Cuando el trabajador o trabajadora presente indicios fundados de haber sufrido violencia y acoso laboral corresponderá al empleador o empleadora presentar una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

La normativa establece un equilibrio, al permitir que cualquiera de las partes afectadas pueda acudir a la autoridad competente cuando se vulnera la dignidad y el respeto en el entorno laboral. De esta forma se asegura el debido proceso mediante la mediación previa y la

participación de la autoridad laboral, incluyendo también acciones de indemnización económica y moral para el afectado, por lo cual estas medidas fortalecen la idea de que el acoso en el trabajo no es una discusión simple, sino un comportamiento que viola derechos y puede tener graves consecuencias legales en la relación laboral.

En lo que tiene que ver a las obligaciones del Estado el Art. 545 establece las atribuciones de los inspectores del trabajo:

Son atribuciones de los inspectores del trabajo:

8. En los casos de violencia y acoso laboral comprobados, el Inspector de trabajo deberá emitir sanciones pecuniarias, en el marco de lo prescrito en el Régimen Jurídico Laboral vigente, en contra de la persona, natural o jurídica que haga las veces de empleador, así también deberá disponer de manera conjunta, medidas de reparación y de apoyo con la ayuda de órganos especializados del sector público y privado.

9. En los casos de violencia y acoso laboral, podrá disponer se efectúen las disculpas públicas de quien cometió la conducta.

10. Establecer las medidas de protección de los denunciantes, las víctimas, los testigos y los informantes frente a la victimización y las represalias en los casos que se denuncie violencia y acoso laboral.

11. En la evaluación de riesgos en los lugares de trabajo el inspector de trabajo deberá tener en cuenta los factores que aumentan las probabilidades de violencia y acoso, incluyendo los peligros y riesgos psicosociales. El empleador deberá prestar especial atención a los peligros y riesgos que se deriven de la discriminación, el abuso de las relaciones de poder y las normas de género, culturales y sociales que fomentan la violencia y el acoso.

12. En los casos en que no se llegare a determinar al o los responsables de los casos de violencia o acoso a través de las redes sociales, correos electrónicos o medios digitales similares, la máxima autoridad, como medida de reparación y garantizando el principio de inocencia, dispondrá que a través de estos mismos medios se emita un comunicado público que entre otras medidas de reparación que considere oportunas, dejará constancia de que se trata de un presunto caso de acoso o violencia en contra de un(a) trabajador(a).

En este articulado se contemplan multas no solo económicas, sino más bien complementarias como las disculpas públicas, por lo cual la norma consolida un sistema integral donde el Estado no actúa de manera pasiva, sino como agente activo en la erradicación del acoso laboral y en la garantía efectiva de la dignidad y los derechos de las personas trabajadoras y empleadoras insertas en el ambiente laboral.

Por otra parte, la Norma de Prevención, violencia y acoso laboral en el sector privado publicada en el Registro Oficial Nro. 117 de 25 de noviembre de 2025 que en su articulado indica:

Art. 3.- Espacio laboral / Mundo del trabajo. La presente norma se aplicará cuando las conductas de discriminación, violencia y acoso laboral, ocurran durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo, en los siguientes espacios: 1. En las instalaciones del lugar del trabajo; 2. Fuera de las instalaciones del lugar del trabajo, 3. Los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo; y, 4. En el marco de las comunicaciones, incluidas las realizadas de forma telemática.

Artículo 7. De la adopción de medidas de prevención y de erradicación. Los empleadores deberán adaptar su normativa interna y establecer un Protocolo Interno de Prevención y Erradicación de la discriminación, violencia y acoso laboral, en concordancia con los preceptos del presente Acuerdo y la normativa legal vigente. [...]

Artículo 8. De las medidas específicas en el ámbito laboral para las presuntas víctimas de discriminación, violencia y acoso laboral. El empleador tendrá la responsabilidad de adoptar las siguientes medidas ante la denuncia de un presunto caso de discriminación, violencia y acoso laboral: a) Precautelar que no exista ningún tipo de represalia directa o indirecta por denunciar un caso de discriminación, violencia y acoso laboral; b) Asegurar que se lleve a cabo un proceso justo, no discriminatorio considerando el criterio más favorable a los derechos de la presunta víctima; c) Garantizar que las partes tengan acceso a la información sobre el estado de la denuncia en cualquier momento; d) Separar físicamente del ambiente laboral al presunto agresor y/o a la presunta víctima, de considerarlo necesario, justificable y posible; y, e) Mantener la confidencialidad de la información de los hechos denunciados y de las partes involucradas.

Artículo 15. De las conductas. La discriminación, violencia y acoso laboral pueden manifestarse en diferentes direcciones: de forma vertical, con orientación descendente cuando proviene de superiores hacia subalternos, o ascendente cuando se origina de los trabajadores hacia un superior. Asimismo, se contemplan estas conductas en sentido transversal, es decir, entre compañeros del mismo lugar o espacio de trabajo

Artículo 16. De la discriminación en el espacio laboral. 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, durante la existencia de la relación laboral y en cualquier ámbito del empleo.

Este protocolo obliga al empleador a asumir un rol activo en la prevención y erradicación de la discriminación, violencia y acoso laboral, ya que no es suficiente con reaccionar a una denuncia; también se requiere la puesta en marcha de protocolos internos, medidas de protección inmediatas y garantías de un proceso justo.

Seguidamente, en el mismo cuerpo normativo se establece lo siguiente:

Art 18. De la violencia y acoso en el ámbito laboral. La violencia y acoso en materia laboral se refiere a todo tipo de comportamientos y prácticas inaceptables incluidas las amenazas, reconocidas en la Constitución, esta ley o en leyes especiales en favor del ser humano y concebidas como violencia, que ocurran una sola vez o de manera repetitiva, que resultan o pueden resultar en un daño físico, psicológico, sexual, económico, político, simbólico o digital, en contra de una persona trabajadora, incluyéndose la violencia y el acoso de género o por razones discriminatorias.

La violencia y el acoso laboral comprende el comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada, y potencialmente lesivo, cometido en el lugar de trabajo o en cualquier momento en contra de una de las partes de la relación laboral o entre trabajadores, que tenga como resultado el menoscabo, maltrato,

humillación o bien que amenace o perjudique a sus derechos adquiridos y obligados a una situación laboral de la persona violentada o acosada laboralmente.

La violencia y el acoso laboral comprende también la no desconexión digital, el desacato a su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su privacidad de la intimidad personal y familiar. La violencia y acoso laboral podrá ser considerado como una actuación discriminatoria cuando sea motivado por una de las razones enumeradas en el artículo 11.2 de la Constitución de la República, incluyendo la filiación sindical y gremial.

Art. 19.- Excepciones a la desconexión laboral digital. No estarán sujetos a la observancia de la desconexión laboral digital: a) Los trabajadores que desempeñen cargos de confianza o puestos directivos; b) Situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, además, de situaciones que se requiera cumplir deberes extra de colaboración, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles o de urgencia que mediante un informe lo requiera el empleador; y, c) La aceptación, expresa o tácita, al pedido de ejecución de actividades laborales fuera de la jornada de trabajo. En cualquier caso, la orden o pedido a la no desconexión laboral digital deberá efectuarse en términos de respeto y sin amenazas. Asimismo, en cada caso, se deberán contemplar el pago que corresponda de acuerdo al Código del Trabajo.

La norma no solo se orienta a la protección de la dignidad humana y al respeto de lo que son los derechos fundamentales del trabajador, sino que también responden a las nuevas dinámicas del entorno laboral digitalizado. La introducción del derecho a la desconexión digital es en sí uno de los progresos más importantes, ya que admite la necesidad de fijar límites al tiempo laboral y asegurar periodos de descanso sin interferencias tecnológicas, ya que esta

garantía no solamente defiende la salud psicológica y física del trabajador, sino que además evita nuevas formas de violación de derechos, como el ciberacoso en el trabajo, que puede presentarse por medio de lo que son mensajes continuos, acoso virtual o presiones fuera del horario laboral. Por lo cual asociar estos comportamientos con posibles actos de violencia y discriminación, se refuerza el principio constitucional de no discriminación e igualdad, lo que a su vez crea una protección global que fomenta ambientes laborales libres de violencia.

Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP)

El artículo 23 de la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP) manda:

Son derechos irrenunciables de las servidoras y servidores públicos: [...]

l) Desarrollar sus labores en un entorno adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar; [...]

r) No ser sujeto de acoso laboral;

s) En los casos de violencia y acoso laboral, el servidor público podrá exigir las 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 que 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 de apoyo.

t) En los casos de violencia y acoso laboral, recibirá las disculpas públicas de quien cometió o de quienes cometieron por acción u omisión, dicha conducta.

u) Recibir medidas de protección por parte de la autoridad laboral, en el ámbito de sus competencias, que protejan a la persona trabajadora en el caso de ser denunciante, víctima, testigos o informante frente a la victimización y las represalias en los casos que

se denuncie violencia y acoso laboral. Durante el proceso de investigación administrativa, ninguno de los mencionados en este literal podrá ser cesado en sus funciones. En el caso del agresor, la autoridad laboral podrá solicitar en su contra a la máxima autoridad de la institución la suspensión de sus actividades laborales sin remuneración, petición que deberá ser debidamente motivada como medida de prevención, y garantizando la no revictimización. En el caso de comprobarse los actos de violencia y acoso laboral, se deberá terminar la relación laboral con el agresor, e indemnizar a la víctima de conformidad con la ley.

v) En la evaluación de riesgos en los lugares de trabajo el empleador público deberá tener en cuenta los factores que aumentan las probabilidades de violencia y acoso, incluyendo los peligros y riesgos psicosociales. El empleador público deberá prestar especial atención a los peligros y riesgos que se deriven de la discriminación, el abuso de las relaciones de poder y las normas de género, culturales y sociales que fomentan la violencia y el acoso.

w) No ser obligado a renunciar, ni a terminar la relación laboral como consecuencia de violencia y acoso, considerándose nula toda terminación laboral, por violencia o amenazas. En el caso que no se justifique motivadamente las razones de terminación de la relación laboral, se considerará actos de violencia laboral y discriminación, debiendo reconocerse el derecho a la estabilidad laboral y a la continuidad de su cargo.

x) En los casos en que no se llegare a determinar al o los responsables de los casos de violencia o acoso a través de las redes sociales, correos electrónicos o medios digitales similares, la máxima autoridad, como medida de reparación y garantizando el

principio de inocencia, dispondrá que a través de estos mismos medios se emita un comunicado público que entre otras medidas de reparación que considere oportunas, dejará constancia de que se trata de un presunto caso de acoso o violencia en contra de un(a) trabajador(a).

La norma reconoce el derecho a no ser víctima de acoso y también define acciones específicas para prevenir, proteger, reparar y sancionar dicho acoso, lo que fortalece la dignidad del servidor público y la estabilidad laboral. Además, incluye una perspectiva preventiva al requerir la evaluación de los riesgos psicosociales y la implementación de medidas institucionales para reducir aspectos como el abuso de poder y la discriminación. La responsabilidad del Estado se incrementa en situaciones de ciberacoso a causa de la naturaleza expansiva y persistente de la violencia digital, que tiene el potencial de ampliar el daño y dañar la reputación y estabilidad emocional de quien lo sufre. Por lo tanto, fortalecer los métodos de denuncia, garantizar la confidencialidad y prevenir la revictimización no son opciones voluntarias, sino un requerimiento que surge del derecho constitucional a un trabajo digno, a la integridad personal y a una tutela eficaz, por lo cual, en el sector público, es solamente a través de la implementación efectiva y coordinada de estas regulaciones que se podrá concretar el principio del trabajo digno y asegurar un entorno laboral seguro y respetuoso.

De igual forma, el Art. 24 de la LOSEP establece las prohibiciones a las servidoras y los servidores públicos, Prohíbese a las servidoras y los servidores públicos lo siguiente:

ñ) Generar actos de violencia y acoso laboral.

p) Atentar contra los derechos de alguna servidora o servidor de la institución mediante cualquier tipo de coacción, acoso o agresión, incluyendo toda forma de acoso laboral motivado por discapacidad o el padecimiento de enfermedades catastróficas,

raras, huérfanas o de alta complejidad, manifestado en conductas de hostigamiento, intimidación, humillación, desprecio o amenaza, con el fin de que la persona afectada se desvincule de su puesto de trabajo o se sienta intimidada por recibir sus tratamientos médicos, a una compañera o compañero de trabajo, a un superior jerárquico mediano o inmediato, o a una persona subalterna;

Por medio de este se establece límites claros al comportamiento de las servidoras y servidores públicos, reforzando el deber de respeto, igualdad y convivencia armónica dentro de la institución. Al prohibir expresamente los actos de violencia y acoso laboral, la norma no solo sanciona conductas consumadas, sino que previene cualquier forma de hostigamiento que atente contra la dignidad y estabilidad de los trabajadores. Por lo cual, el reconocimiento específico del acoso motivado por discapacidad o enfermedades catastróficas evidencia un enfoque de protección reforzada hacia personas en situación de vulnerabilidad, garantizando el principio de no discriminación. Esta norma tiene como objetivo mantener un ambiente de trabajo respetuoso, seguro y conforme con los preceptos constitucionales del trabajo digno, por lo cual define responsabilidades precisas para aquellos que no cumplan con estos deberes.

El artículo más importante de la normativa analiza es el Art. enumerado luego del artículo 24 que contiene disposiciones específicas sobre el acoso laboral.

Art.- Violencia y acoso.- La violencia y acoso en materia laboral se refiere a todo tipo de comportamientos y prácticas inaceptables incluidas las amenazas, reconocidas en la Constitución, esta ley o en leyes especiales en favor del ser humano y concebidas como violencia, que ocurran una sola vez o de manera repetitiva, que resultan o pueden resultar en un daño físico, psicológico, sexual, económico, político, simbólico o

digital, en contra de una persona trabajadora y/o servidora o servidor público, incluyéndose la violencia y el acoso de género o por razones discriminatorias.

La violencia y el acoso laboral comprende el comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada, y potencialmente lesivo, cometido en el lugar de trabajo o en cualquier momento en contra de una de las partes de la relación laboral o entre trabajadores, y/o servidora o servidor público, que tenga como resultado el menoscabo, maltrato, humillación o bien que amenace o perjudique a sus derechos adquiridos y obligados a una situación laboral de la persona violentada o acosada laboralmente.

La violencia y el acoso laboral comprende también la no desconexión digital, el desacato a su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su privacidad de la intimidad personal y familiar.

El acoso podrá considerarse como una actuación discriminatoria cuando sea motivado por una de las razones enumeradas en el artículo 11.2 de la Constitución de la República, incluyendo la filiación sindical y gremial.

Las conductas que se denuncien como Acoso laboral serán valoradas por la autoridad de trabajo, según las circunstancias del caso, y la gravedad de las conductas denunciadas. La autoridad competente apreciará las circunstancias de acuerdo a la capacidad de estas de someter a un trabajador a presión para provocar su marginación, renuncia o abandono de su puesto de trabajo, ya sean producidas de manera personal, en redes sociales, correos electrónicos, o en cualquier momento en contra de una de las partes de la relación laboral o entre trabajadores y/o servidoras o servidores públicos.

Las personas trabajadoras y/o servidora o servidor público y otras personas en el mundo del trabajo gozarán de protección contra la violencia y el acoso, con independencia de su situación contractual tanto en la economía formal como informal. Esto incluye de manera ejemplificativa y no taxativa a las personas en formación, pasantes, aprendices, despedidos, voluntarios, personas en busca de empleo, postulantes a un empleo y trabajadores tercerizados.

El Ministerio rector de la política laboral en consulta tripartita garantizará la capacitación de todas sus autoridades laborales; empleadoras y empleadores; trabajadoras y trabajadores; servidoras y servidores; para que tanto en el sector público como en el privado se apliquen medidas de prevención, denuncia, actuación y sanción y se apliquen antes, durante y después del vínculo de trabajo.

El Ministerio de Salud Pública, implementará y prestará los servicios de salud, en coordinación con el ente rector de la política laboral, los reglamentos y protocolos para la atención psicológica de servidoras o servidores, víctimas de violencia y acoso laboral, medidas que serán dispuestas por la autoridad laboral competente.

La disposición determina una responsabilidad estatal de carácter institucional y coordinado para asegurar que las servidoras y los servidores que sean víctimas de violencia o acoso laboral reciban atención integral, esto le da al Ministerio de Salud Pública la responsabilidad de poner en marcha y proporcionar servicios sanitarios, especialmente atención psicológica. Esto muestra que el acoso laboral se considera no solo como una falta administrativa, sino también como un problema que impacta negativamente en la salud mental y el bienestar emocional del afectado. Por lo cual, esta disposición es particularmente importante ya que el hostigamiento a través de redes sociales, aplicaciones de mensajería o correos

electrónicos puede ocasionar problemas psicológicos severos, como miedo permanente, depresión, estrés o ansiedad. Esto es así por el carácter persistente del hostigamiento y la gran difusión que los medios digitales permiten, por lo tanto, la atención psicológica especializada es una acción fundamental para reparar y prevenir daños más graves.

Por otro lado, la Norma para la Prevención, Protección y Sanción de las Faltas Disciplinarias Graves por Discriminación, Violencia y Acoso Laboral; y, Acoso Sexual Laboral, en el Ámbito Laboral Del Sector Público publicada en el Registro Oficial Suplemento Sexto Nro. 103 de 15 de agosto de 2025, en este cuerpo legal encontramos articulado específico sobre el acoso laboral entre los cuales destaca.

Art. 4.- Responsabilidad administrativa. - La o el servidor público que incurriere en una falta disciplinaria grave por discriminación, violencia y acoso laboral como también acoso sexual laboral, ya sea por acción u omisión, estará sujeto a responsabilidad administrativa, sin perjuicio de las acciones civiles o penales a que hubiere lugar.

Esta disposición reitera que el acoso y la violencia en el sector público no solo violan derechos esenciales, sino que además ponen en peligro la ética y el ejercicio de lo público, lo cual justifica sanciones disciplinarias estrictas y otras obligaciones legales adicionales.

De igual forma, el mismo cuerpo legal establece:

Art. 5.- Espacio de trabajo. - La presente norma se aplicará cuando las conductas reguladas generen efectos que resulten en el menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique la situación laboral, cuando ocurran, en los siguientes espacios:

- 1.- En las instalaciones de la entidad pública;
- 2.- Fuera de las instalaciones de la entidad pública,

- 3.- Los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo; y,
- 4.- En el marco de las comunicaciones, verbales o escritas, incluidas las realizadas de forma telemática.

Art. 9.- Prevención de discriminación, violencia y acoso en materia laboral, incluida la sexual o por razones de género en espacios laborales. - El programa de prevención de riesgos psicosociales se centrará en acciones que se realizan de forma anticipada con el fin de minimizar el riesgo de cometimiento de conductas de discriminación, violencia y acoso en materia laboral, incluida la sexual o por razones de género.

Art. 12.- Violencia y acoso en materia laboral incluida la sexual o por razones de género. - Se entenderá violencia y acoso en materia laboral, incluida la sexual o por razones de género a todo tipo de comportamiento y prácticas inaceptables establecidas en la Ley Orgánica del Servicio Público. Estas conductas pueden presentarse en sentido vertical cuando se da entre personas de distinta jerarquía o nivel organizacional, pudiendo ser, descendente, es decir, desde los mandos, autoridades y/o jefes hacia sus subalternos; o, ascendente cuando se presenta desde los servidores públicos hacia un superior. También puede ocurrir en sentido horizontal, cuando se produce entre trabajadores que ocupan un mismo nivel o jerarquía.

La violencia y acoso laboral podrá ser considerado como una actuación discriminatoria cuando sea motivado por una de las razones enumeradas en el artículo 11.2 de la Constitución de la República, incluyendo la filiación sindical y gremial.

Art. 13.- Conductas reiterativas. - Para juzgar y sancionar las conductas concernientes al comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, que tenga como resultado el menoscabo, maltrato, humillación o bien que amenace o perjudique a sus derechos adquiridos; así como, las conductas contrarias a la desconexión laboral digital, se requerirá, para considerarse como falta grave, que las mismas se efectúen de forma reiterativa.

Art. 15.- Excepciones a la desconexión laboral digital. No estarán sujetos a la observancia de la desconexión laboral digital: a) Los servidores públicos que desempeñen cargos de nivel jerárquico superior; b) Aquellos servidores públicos que por la naturaleza de la actividad o función que desempeñan deban tener una disponibilidad permanente; c) Situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, además, de situaciones que se requiera cumplir deberes extra de colaboración con la institución pública, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles o de urgencia que mediante un informe lo requiera la entidad pública; y,

d) La aceptación, expresa o tácita, al pedido de ejecución de actividades laborales fuera de la jornada de trabajo. En cualquier caso, la orden o pedido a la no desconexión laboral digital deberá efectuarse en términos de respeto y sin amenazas.

Estos artículos consolidan un modelo integral de protección que trasciende la concepción tradicional del espacio físico de trabajo y reconoce que las relaciones laborales contemporáneas se desarrollan también en entornos digitales. En consecuencia, la tutela jurídica no puede limitarse a los actos ocurridos dentro de oficinas o jornadas presenciales, sino que debe extenderse a correos electrónicos, plataformas institucionales, grupos de mensajería y demás herramientas tecnológicas utilizadas con fines laborales.

El modelo integral de protección debe combinar la garantía real de desconexión laboral con la prevención del ciberacoso, reforzando así la seguridad jurídica y el resguardo de derechos esenciales como son la intimidad, la integridad personal y trabajar en condiciones dignas, y así asegurar un entorno laboral seguro, respetuoso y libre de violencia, tanto en el ámbito presencial como en el digital, solo será posible a través de una regulación clara que esté acompañada de políticas institucionales internas y mecanismos de control apropiados.

Jurisprudencia Relevante

Jurisprudencia Nacional Aplicable

(Sentencia 986-19-JP/21, 2021) (Corte Constitucional)

En este caso, la Corte Constitucional realiza un análisis del acoso laboral, el máximo órgano de interpretación constitucional estableció que el acoso laboral,

Al generar afectaciones en la salud de las personas trabajadoras, el acoso laboral podría crear condiciones que las exponga a un contexto de violencia que vulnere el derecho al trabajo. En este sentido, por ejemplo, la Corte Constitucional colombiana consideró que “la persecución laboral constituye un caso de vulneración del derecho fundamental a gozar de un trabajo en condiciones dignas y justas”. (párr. 58)

La Corte Constitucional concluyó que:

a) El acoso laboral es una forma de violencia que estructura una relación social y que acarrea daños a bienes constitucionales como la salud y la integridad, sobre todo, de las personas trabajadoras, en cuyo caso, el acoso laboral deviene en una forma de vulneración del derecho al trabajo en condiciones dignas. En ese sentido, el Estado, a través de las instituciones competentes, en este caso el MDT, tiene la obligación de adoptar medidas para prevenir el acoso laboral en el ámbito público y privado, así como

los mecanismos adecuados para garantizar la protección de las personas servidoras y trabajadoras en relación con dichos actos.

b) Conforme a las definiciones establecidas en la LOSEP y el CDT, el acoso laboral es una relación social en que se identifican los siguientes elementos:

- i) Sujeto activo: La parte de la relación laboral o persona trabajadora/servidora que incurre en el comportamiento de acoso.
- ii) Sujeto pasivo: Una de las partes de la relación laboral o persona trabajadora/servidora que sufre el comportamiento.
- iii) Características del comportamiento o acto:
 - iii.1) Naturaleza: Es una forma de violencia que atenta contra la dignidad humana y es, actual o potencialmente, lesivo de los derechos de la persona.
 - iii.2) Frecuencia: Es realizado de forma reiterada.
 - iii.3) Lugar y momento: Cometido en el lugar de trabajo o en cualquier momento entre los sujetos de la relación.
 - iii.4) Resultado para la persona afectada: menoscabo, maltrato, humillación, o bien, que amenace o perjudique su situación laboral.

c) 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 de ser el caso en impugnaciones en la justicia ordinaria, puede ser pertinente incluir el análisis respecto de categorías sospechosas de discriminación. (párr. 115)

El acoso laboral, entendido como una forma de violencia que estructura una relación social asimétrica y que produce afectaciones a bienes constitucionales como la salud, la

integridad y la dignidad de la persona trabajadora, constituye una vulneración directa del derecho al trabajo en condiciones dignas, lo que impone obligaciones al Estado a través de las autoridades competentes como el Ministerio del Trabajo. En ese sentido, el ciberacoso laboral, se presenta como una manifestación del mismo fenómeno, en la medida en que reproduce todos sus elementos constitutivos a través de medios digitales. Por lo cual, cuando estas conductas digitales son como se mencionó anteriormente, el ciberacoso tiene el potencial de convertirse también en una forma de trato discriminatorio, lo que reafirma la necesidad de considerar al ciberacoso laboral como una variante contemporánea del acoso tradicional que afecta los mismos bienes constitucionales y necesita las mismas garantías para su protección.

Juicio No. 09359-2019-02778 CORTE NACIONAL DE JUSTICIA. - SALA

ESPECIALIZADA DE LO LABORAL DE LA CORTE NACIONAL DE JUSTICIA.

El máximo órgano de interpretación legal del Ecuador en esta sentencia ha diferenciado entre el acoso laboral y el estrés laboral, así tenemos:

Conforme al informe de la OMS "Organización del trabajo y el estrés", el estrés puede afectar de forma diferente a cada persona. Pero generalmente cuando las personas están estresadas por el trabajo pueden estar cada vez más angustiadas e irritables, son incapaces de relajarse o concentrarse, tienen dificultades para pensar con lógica y tomar decisiones, disfrutan cada vez menos de su trabajo y se sienten cada vez menos comprometido con este, se sienten cansados, deprimidos e intranquilos, tienen dificultades para dormir y son propensos a sufrir problemas físicos graves como: cardiopatías, trastornos digestivos, aumento de la tensión arterial y dolor de cabeza, entre otros. (Corte Nacional de Justicia, 2019, pág. 27).

El estrés laboral se entiende como la reacción que se puede decir que experimenta una persona cuando las exigencias del trabajo superan sus capacidades, conocimientos o habilidades para afrontarlas, por lo cual no se trata simplemente de una carga laboral elevada, sino de una desproporción entre las demandas del entorno laboral y los recursos individuales para manejarlas.

Por otro lado, Heinz Leymann define el acoso laboral como una forma de violencia psicológica extrema que se lleva a cabo de manera sistemática y prolongada en el entorno laboral. El acoso proviene de las relaciones interpersonales y de un comportamiento intencional de hostigamiento, a diferencia del estrés laboral, que se origina en aspectos funcionales u organizacionales del trabajo. Su objetivo no es solo demandar rendimiento, sino también desestabilizar a la víctima en términos emocionales, perjudicar su desempeño y, en numerosas situaciones, obligarla a abandonar la organización, el mismo indicaba diferentes formas en la que se materializa una conducta hostil. (Corte Nacional de Justicia, 2019, pág. 27)

Entre ellas se encuentran:

-Acciones contra el ejercicio del trabajo: mediante presiones y críticas injustas, se atacan de manera malintencionada todos los trabajos que la persona desempeña, se le asigna trabajo excesivo que no puede entregar en plazo o no se le asigna ningún trabajo.

En definitiva, se intenta conseguir que la persona cometa errores para desacreditarle.

-Acciones contra la reputación o la dignidad personal: un sistemático y deliberado ataque a las convicciones o valores éticos de la víctima, burlándose de ellos o haciendo una crítica demoledora de su vida privada; se hacen descalificaciones, críticas e injurias personales, burlas, gestos de menosprecio, se hacen correr falsos rumores, se dice que es una enferma mental, atacan sus creencias, su origen, su físico, etc.

-Aislamiento y rechazo de la comunicación: La estrategia más utilizada consiste en aislar, incomunicar o estigmatizar al trabajador haciendo que se sienta invisible: se le hace el vacío, se rechaza todo contacto incluso el visual, se les aísla físicamente, no se la deja hablar, no la escucha.

-Violencia verbal, física o sexual mediante amenazas físicas, empujones, portazos, gritos, invasión de su vida privada: llamadas telefónicas o en su casa, desperfectos a sus propiedades. Este tipo de acciones es menos frecuente ya que el acoso suele ser más sutil. (Corte Nacional de Justicia, 2019, pág. 27)

En este marco, el acoso cibernético en el trabajo debe ser comprendido como una versión contemporánea del acoso clásico. Las conductas de desacreditación, amenazas, críticas sin justificación, aislamiento o invasión de la vida privada se pueden llevar a cabo hoy utilizando instrumentos digitales como el correo electrónico, las redes sociales, los sistemas corporativos o la mensajería instantánea.

De hecho, el entorno digital puede intensificar el daño, ya que facilita la reiteración constante de la conducta, amplifica la difusión de rumores, elimina los límites temporales del trabajo y dificulta la desconexión psicológica de la víctima, por lo cual el ciberacoso laboral no constituye una categoría independiente, sino una manifestación contemporánea del acoso laboral que, bajo las nuevas dinámicas digitales del trabajo, vulnera igualmente el derecho fundamental a desempeñar una labor en condiciones dignas, justas y libres de violencia.

Sentencia T-882/06 (2006)

En esta sentencia de la Corte Constitucional de Colombia recoge muy tempranamente criterios claves sobre el acoso laboral:

Sobre el particular, Leymann, uno de los precursores en la materia, entiende por dicho vocablo “una situación en la que una persona (o en raras ocasiones un grupo de personas) ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente (como media una vez por semana) y durante un tiempo prolongado (como media unos seis meses) sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, acabar su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente que esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo. (Corte Constitucional de Colombia, 2006, pág. 14).

La Corte Constitucional de Colombia indicó que el acoso laboral en cuanto violación al derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas no se trata “de un simple conflicto laboral, inevitable en cualquier organización, sino de una práctica que causa perjuicios psíquicos y físicos al agredido, usualmente bajo la forma de estrés laboral” (Corte Constitucional de Colombia, 2006, pág. 15) donde suelen encontrarse presentes los siguientes elementos:

- a. Asimetría de las partes.
- b. Intención de dañar.
- c. Causación de un daño.
- d. Carácter deliberado, complejo, continuo y sistemático de la agresión.

[...] el acoso laboral constituye una práctica, presente en los sectores público y privado, mediante la cual de manera recurrente o sistemática se ejercen contra un trabajador actos de violencia psicológica, que incluso pueden llegar a ser físicos, encaminados a acabar con su reputación profesional o autoestima, agresiones que pueden generar enfermedades

profesionales, en especial, “*estrés laboral*”, y que en muchos casos inducen al trabajador a renunciar. (Corte Constitucional de Colombia, 2006, pág. 16)

La sentencia indicada por la Corte Constitucional Colombiana en 2006 constituye un pilar esencial tanto doctrinal como jurídica del acoso laboral. A través de la adopción de la definición de Leymann, e identificando elementos cruciales como la asimetría de poder, intención lesiva, daño real, naturaleza reiterada, el tribunal define con precisión el acoso como una franca violación del derecho a un trabajo en condiciones adecuadas y equitativas. Más aun, se reconoce que los efectos del acoso van más allá del entorno laboral, impactando la salud mental y física del afectado.

En este contexto, el acoso cibernético no representa una categoría diferente al acoso laboral que tradicional; es una forma moderna que utiliza herramientas tecnológicas para replicar los mismos patrones de hostigamiento, por lo tanto, los criterios fijados por el Tribunal brindan una base firme para examinar legalmente el ciberacoso laboral en entidades públicas, posibilitando afirmar que las agresiones digitales repetidas también atentan contra el derecho a un trabajo digno y requieren procedimientos particulares de prevención, castigo y reparación.

Metodología de la investigación.

En esta investigación se adoptó el paradigma del trialismo jurídico, que concibe el derecho como una realidad tridimensional integrada por la dimensión normativa -normas y principios-, la dimensión fáctica -hechos sociales- y la dimensión axiológica -valores y fines de justicia- (Cano, 2011). Este paradigma nos permitió examinar el fenómeno jurídico del ciberacoso laboral a partir del acoso tradicional descrito en la norma, también se examinó este fenómeno desde su aplicación práctica en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Gad

Rocafuerte tratando de vincular su correspondencia con valores constitucionales como el trabajo digno.

La investigación se desarrolla bajo un enfoque cualitativo, tratando de comprender el fenómeno del ciberacoso a profundidad no únicamente a través de documentación especializada sino también del acercamiento a personas que pudieran haber sido víctimas de este fenómeno (Fernández y Baptista, 2010). El alcance o nivel de esta investigación es descriptivo y explicativo, tratando de orientar los análisis de forma crítica en torno al fenómeno de estudio. El tipo de investigación es pura ya que hemos otorgado primacía a la sistematización de los conceptos de carácter jurídico como el acoso tradicional, pero a la vez intenta ser aplicada ya que hemos tratado de orientar la investigación hacia el examen de los datos de la experiencia jurídica vivida por servidores públicos en el ejercicio de sus funciones. La tipología la podemos enmarcar como dogmática jurídica tratando de ser también sociológica jurídica en tanto se intentó revisar como los servidores públicos responden al fenómeno estudiado (Tantaleán, 2016). Se emplea el método analítico-sintético, que posibilita descomponer las disposiciones legales y criterios jurisprudenciales para luego integrarlos en una interpretación coherente.

Las fuentes principales fueron La Constitución de la República del Ecuador, Leyes ordinarias y orgánicas, jurisprudencia entorno al fenómeno estudiado. Las fuentes secundarias son documentos especializados sobre el ciberacoso y servidores públicos relacionados con dicho fenómeno. Las técnicas utilizadas para este propósito son el análisis de documentos revisión bibliográfica, la selección de información, el análisis de información, la sistematización de la información; y, la entrevista. Finalmente, los instrumentos fueron las fichas documentales y las fichas de entrevistas.

Capítulo III: Análisis de jurisprudencia y/o resultados de investigación

Pregunta	Concordancias	Divergencias
1. ¿Conoce qué es el acoso laboral y el ciberacoso laboral?	La mayor parte dice que conoce el concepto, aunque algunos señalan que su conocimiento es superficial. Están de acuerdo en que implica comportamientos agresivos, presión en el trabajo y un impacto emocional.	Algunos entrevistados lo definen de forma técnica y detallada, mientras otros reconocen desconocimiento parcial o conocimiento básico.
2. ¿Ha observado situaciones de acoso en el GAD de Rocafuerte?	Parte de los entrevistados afirma no haber observado casos directos en su área.	Otros manifiestan haber observado o sufrido acoso, especialmente en administraciones anteriores, mientras que otros señalan que no puede afirmarse sin denuncia formal.
3. ¿Cree que redes sociales o WhatsApp se usan para acosar laboralmente?	Existe consenso casi unánime en que sí pueden utilizarse para ejercer ciberacoso, especialmente fuera del horario laboral. Se menciona presión, intimidación y mensajes reiterados.	No existen mayores divergencias; la diferencia radica en el nivel de profundidad con que lo explican.
4. ¿El acoso digital afecta el desempeño del trabajador público?	Coinciden en que sí afecta el rendimiento, generando estrés, ansiedad, desgaste emocional y disminución de la productividad.	Un entrevistado señala que depende del contexto y la carga laboral, planteando una visión más relativa del impacto.
5. ¿Existen normas claras para sancionar el ciberacoso laboral?	Coinciden en que no existe una normativa específica o que su aplicación es deficiente.	Un entrevistado considera que sí existen normas y manuales; otro señala que pueden existir, pero no se ejecutan adecuadamente.
6. ¿El empleador público previene adecuadamente estas conductas?	Predomina la percepción de que la prevención es insuficiente y falta mayor socialización, protocolos y capacitación.	Un entrevistado sostiene que el empleador sí debe prevenir activamente mediante políticas claras; sin embargo, otros consideran que no se da la importancia necesaria.
7. ¿Sabe a qué autoridad acudir en caso de ciberacoso laboral?	Coincidencia mayoritaria en que la primera instancia es la Unidad de Talento Humano. También se menciona el Ministerio del Trabajo y la Fiscalía en casos graves.	Algunos entrevistados manifiestan desconocimiento claro sobre la autoridad competente.
8. ¿Cree necesaria una ley específica	Existe consenso general en que sí es necesaria una ley específica que	No se evidencian divergencias sustanciales; la diferencia radica en que algunos

sobre ciberacoso laboral en Ecuador?	regule el ciberacoso laboral y establezca sanciones claras.	proponen ley específica y otros un reglamento técnico detallado.
---	---	--

En términos generales, los entrevistados muestran un entendimiento incompleto sobre el concepto de ciberacoso en el trabajo. La mayoría vincula este fenómeno con comportamientos de acoso a través de medios digitales, tales como correos electrónicos mal utilizados, mensajes insultantes o presión constante mediante plataformas institucionales. No obstante, se nota que en ciertos entrevistados no diferencian con claridad entre conflictos laborales comunes y lo que son las circunstancias de hostigamiento sistemático en contextos digitales. Esto puede indicar que no existe suficiente capacitación institucional en cuanto a la violencia laboral y los riesgos psicosociales en entornos tecnológicos.

Respecto de la segunda pregunta las respuestas muestran que los entrevistados reconocen la posibilidad de que existan situaciones de ciberacoso dentro del entorno laboral, especialmente a través de grupos de mensajería institucional, correos electrónicos con tono intimidante o despectivo y exigencias fuera del horario laboral mediante medios digitales. Algunos entrevistados indicaron haber presenciado o conocido casos, mientras que otros manifestaron no haber tenido experiencias directas, aunque consideran que es una problemática posible en ambientes laborales digitalizados.

En las respuestas a la tercera pregunta, podemos observar cómo los entrevistados coinciden en señalar ciertas conductas que podrían constituir ciberacoso, entre ellas están los mensajes ofensivos o humillantes, exigencias constantes fuera del horario laboral, exclusión deliberada de grupos de comunicación institucional y difusión de información falsa o comentarios despectivos. Estas respuestas demuestran que el ciberacoso no siempre es

considerado como una conducta formalmente tipificada, sino más bien como prácticas diarias que causan incomodidad laboral o presión psicológica.

En la cuarta pregunta, la mayoría de entrevistados considera que el ciberacoso puede generar efectos negativos significativos, tales como el estrés y ansiedad, desmotivación laboral, disminución del rendimiento, afectación a la salud mental y deterioro del clima laboral. Algunos entrevistados también señalaron que estas situaciones pueden afectar la vida personal del trabajador, al extenderse las comunicaciones laborales fuera del horario de trabajo.

Las respuestas a la pregunta quinta muestran que existe una percepción generalizada de que la institución no tiene protocolos claros o específicos para prevenir o sancionar el ciberacoso laboral, o que, aunque los tenga, no son conocidos por todos los empleados públicos. Esta circunstancia pone de manifiesto una posible debilidad institucional en lo que se refiere a la protección de los derechos laborales en el entorno digital y a la administración de riesgos psicosociales.

Los hallazgos en la sexta pregunta muestran una debilidad institucional en la prevención del ciberacoso laboral, lo cual podría explicarse por la ausencia de procedimientos internos, de protocolos y de regulaciones específicas. Es importante esta circunstancia porque el empleador público debe asegurar un ambiente de trabajo seguro y digno. Por lo tanto, la opinión predominante de los encuestados muestra la importancia de robustecer las políticas institucionales de prevención a través de protocolos definidos, formación constante y vías eficaces para presentar quejas.

En la pregunta séptima, podemos ver que los entrevistados manifestaron que los mecanismos de denuncia son poco claros o generan desconfianza, principalmente por, temor a represalias, falta de confidencialidad, ausencia de procedimientos específicos para casos

digitales. Esto demuestra la necesidad de fortalecer los canales institucionales de denuncia y garantizar la protección de las víctimas.

En la pregunta octava, varios entrevistados señalan que el avance de la tecnología y el uso constante de medios digitales en el trabajo han generado nuevas formas de acoso que no están debidamente contempladas en la legislación actual. En este sentido, se destaca que las comunicaciones laborales a través de redes sociales, aplicaciones de mensajería o correos electrónicos pueden convertirse en herramientas de presión, hostigamiento o control excesivo, sin que exista una norma específica que regule estas conductas.

Por lo cual el ciberacoso laboral se considera un problema real o potencial en el contexto institucional, sobre todo por la digitalización cada vez mayor de las comunicaciones laborales, según los resultados de las entrevistas. Sin embargo, la ausencia de capacitación o protocolos definidos, conocimiento conceptual y mecanismos eficaces para denunciar pone en evidencia una brecha entre el marco normativo y la realidad de las instituciones. Esta situación reafirma la importancia de implementar políticas públicas y acciones internas que aseguren un ambiente de trabajo sin violencia, de acuerdo con la Constitución, la LOSEP y el Convenio 190 de la OIT.

Conclusión

Podemos determinar que este fenómeno genera afectaciones significativas en la salud emocional y psicológica de los servidores públicos, tales como estrés, ansiedad, desmotivación y disminución del rendimiento laboral. Además, impacta negativamente en el clima organizacional y en la productividad institucional, configurándose como una vulneración al derecho al trabajo en condiciones dignas y a la desconexión digital.

La violencia psicológica se perpetúa cuando se produce a través de correos electrónicos en un tono amenazantes, mensajes persistentes fuera del horario laboral, la propagación de rumores en plataformas institucionales, la exclusión intencionada de reuniones virtuales, grupos de comunicación de mensajería instantánea o el desprestigio público en medios digitales corporativos, por lo cual estos los elementos estructurales como la sistematicidad, intención de dañar, impacto sobre la dignidad y daño a la salud o estabilidad laboral permanecen sin cambios.

Por lo cual el medio tecnológico no desnaturaliza la conducta; al contrario, debido a su extensión, permanencia y capacidad para difundir instantáneamente, puede intensificarla, por lo cual se debe concebir el ciberacoso laboral como una versión más grave o extendida del acoso laboral convencional, que también infringe el derecho esencial de laborar en condiciones que son equitativas y dignas, al impactar la integridad moral, la salud mental y la estabilidad profesional del empleado en el marco de las recientes dinámicas digitales del ámbito laboral.

Aunque el ordenamiento jurídico nacional prevé normas generales acerca de la violencia y el acoso en el trabajo, todavía tiene lagunas respecto a la tipificación especializada y concreta del ciberacoso laboral, los instrumentos internacionales fomentan una perspectiva comprensiva, preventiva y con enfoque de género, que establece directrices más precisas sobre protección, prevención y penalización. En ese sentido, es preciso robustecer el marco normativo de Ecuador

a través de una regulación concreta que asegure una protección efectiva para las víctimas de ciberacoso y mayor seguridad jurídica.

Dentro de las entrevistas realizadas a los servidores públicos, se puede indicar que sufren de estrés laboral lo cual es algo normal dentro del ambiente en donde desempeñan sus labores, ya que, aunque todos los puestos dentro de las instituciones cumplen un rol importante, hay algunos cargos de los entrevistados son de una mayor responsabilidad dentro de la institución ocasionado por las múltiples tareas y compromisos que representa el puesto de trabajo.

Con respecto al ciberacoso, en específico, se pudo determinar que los entrevistados desconocían o en su defecto no daban respuestas claras sobre haberlo sufrido o saber si dentro de la institución se veían ese tipo de conductas. En ese sentido se puede determinar según las respuestas de las entrevistas que no se sentían en la libertad de contestar por miedo o tener a represalias dentro de la misma institución. No obstante, no se constató ninguna renuncia por ciber acoso laboral.

Recomendaciones

Se recomienda que a la entidad pública implemente pautas concretas en relación con el uso de medios digitales en el trabajo, como la regulación de horarios para comunicarse, los canales oficiales y las restricciones sobre la desconexión digital, además, se recomienda establecer políticas internas precisas acerca del uso de aplicaciones de mensajería instantánea como WhatsApp, asegurando que su empleo no transgreda los derechos esenciales de los empleados.

Se recomienda fortalecer los programas de prevención de riesgos psicosociales, incorporando capacitaciones permanentes sobre acoso y ciberacoso laboral, así como mecanismos confidenciales y eficaces de denuncia. De igual manera, se sugiere brindar acompañamiento psicológico institucional a las víctimas, a fin de salvaguardar su bienestar integral y restablecer un ambiente laboral saludable.

Se debería definir claramente los procedimientos administrativos, establecer medidas de protección inmediatas para la víctima y sanciones proporcionales para el agresor. Por lo cual se recomienda que los procedimientos instaurados en la normativa deban aplicarse en relación al ciberacoso, además recomienda una reforma a las leyes laborales entorno a la tipificación del ciberacoso.

Bibliografía

- Acuerdo Ministerial MDT-2025-102 , MDT-2025-102 (Ministerio del Trabajo 2022).
- Alegria, C. (2011c). APROXIMACIÓN CONCEPTUAL Y JURÍDICA AL TÉRMINO ACOSO LABORAL. *Revistas UM*, 20(5).
<https://doi.org/https://digitum.um.es/xmlui/bitstream/10201/28074/1/aproximacionconceptualyjuridica.pdf>
- Ávila, G. (2020). El acoso laboral o mobbing como elemento causante de accidentes laborales. *Revista Científica UISRAEL*, 7(3).
<https://doi.org/https://doi.org/10.35290/rcui.v7n3.2020.331>
- Barroso, C. (2013). Teoría de la Educación. Educación y Cultura en la Sociedad de la Información,. *SOCIEDAD DEL CONOCIMIENTO Y ENTORNO DIGITAL*, 14(3).
<https://doi.org/https://www.redalyc.org/pdf/2010/201029582004.pdf>
- Basantes, J., & Aguilar, M. (2023). El delito del ciberacoso y las medidas de protección para las víctimas en el sistema jurídico de Ecuador. *Artículo Científico de Abogado (a)*. Universidad UNIADES, Quito. <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/17418>
- Burneo, A., & Carrera, A. (2021). Responsabilidad del empleador por mobbing horizontal. *Revista de Derecho*, 35. <https://doi.org/https://doi.org/10.32719/26312484.2021.35.3>
- Codigo de Trabajo. (2020b). *Obligaciones del trabajador*. Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic.-2005.
- Codigo de Trabajo. (2020a). Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic.-2005.
- Codigo Organico Integral Penal. (2021a). *Violencia física contra la mujer o miembros del núcleo familiar*. Registro Oficial Suplemento 180 de 10-feb.-2014.
- Constitución de la Republica. (2008). *Derechos de Proteccion* . Registro Oficial.

Constitución de la República del Ecuador. (2008). *Código Orgánico Integral Penal*. . Registro Oficial Suplemento N.º 180.

Constitución de la República del Ecuador. (2008). *Derechos de trabajo*. Registro Oficial Suplemento N.º 167.

Constitución de la República del Ecuador. (2008). *Ley Orgánica para la Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres*. . Registro Oficial N.º 481.

Constitución de la República del Ecuador. (2008). *Ley Orgánica Reformativa para la Erradicación de la Violencia y el Acoso en todas las Modalidades de Trabajo*. Registro Oficial N.º 554.

Constitución de la República del Ecuador, 2008 . (2008). *Derecho Psicologo* . Registro Oficial N.º 449.

Constitución Española. (2014). *Legislación en España sobre el mobbing*.

<https://www.elmobbing.com/legislacion-en-espana-mobbing-acoso-laboral?utm>

Cortina, L. M. (2021). Incivility in the workplace: Incidence and impact. . *Journal of Occupational Health Psychology*, 6(1), 64–80.

<https://doi.org/https://psycnet.apa.org/record/2000-16892-006>

Cowie, H. (2013). El impacto emocional y las consecuencias de cyberacoso. *convives*, 3(16), 101.

https://doi.org/https://www.researchgate.net/publication/236833681_El_impacto_emocional_y_las_consecuencias_del_ciberacoso

Cruz, Á., & Méndez, L. (2024). Acoso vertical descendente “Bossing”. *Revista Eco Sociales*, 10(29). <https://doi.org/https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/9494123.pdf>

- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C. L. (2020). The concept of bullying and harassment at work: The European tradition. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 29(1). <https://doi.org/10.1080/1359432X.2019.1700105>
- Estatuto de Trabajadores. (2025). *Estatuto de Trabajadores*. Ministerio de la presidencia. https://doi.org/https://www.boe.es/biblioteca_juridica/abrir_pdf.php?id=PUB-DT-2025-139
- Fontelles, À. (10 de Junio de 2019). *Legislación del mobbing en España*. <https://www.fontelles.com/legislacion-del-mobbing-en-espana/?utm>
- Freire, A., & López, F. (2022). LA SUBORDINACIÓN COMO ELEMENTO NECESARIO EN LA EXISTENCIA DE LA . *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 6(1), 38-47. <https://doi.org/https://remca.umet.edu.ec/index.php/REMCA/article/download/531/527/1610>
- Garcia, C. (24 de Mayo de 2024). *Ventajas y desventajas de las redes sociales*. Fexama: <https://www.cursosfemxa.es/blog/ventajas-redes-sociales>
- Garcia, N. (5 de Agosto de 2025). *Ciberbullying: qué es y cómo prevenirlo*. Ayuda en Accion : <https://ayudaenaccion.org/blog/educacion/ciberbullying/>
- Hernandez, L. (2024 de Agosto de 2024). *¿Qué es el acoso laboral o mobbing laboral?* Nailt: <https://nailted.com/blog/es/como-detectar-prevenir-y-gestionar-el-mobbing-laboral/>
- Hirigoyen, M. F. (2020). El acoso moral en el trabajo como forma de violencia psicológica. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 36(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.5093/jwop2020a8>
- Jose Carvajal Orozo, C. D. (2013). Moobing o acoso laboral . *Universidad Nacional de colombia*.

Juicio No. 01333-2024-09156, No. 01333-2024-09156 (Unidad Judicial Civil de Cuenca Octubre de 2024).

https://www.supercias.gob.ec/portalscv/Noticias/sentencia/01333202409156_SENTENCIA.pdf

Juicio No.09359-2019-027, No.09359-2019-027 (Sala Especializada de lo Laboral Julio de 2019). <https://www.cortenacional.gob.ec/cnj/images/pdf/laboral/131-Juicio-No.-09359201901292.pdf>

Larco, N. (10 de Septiembre de 2025). Acoso vertical ascendente: qué es y cómo lo regula la ley en Ecuador. *El Expreso*. <https://www.expreso.ec/servicios/acoso-vertical-ascendente-que-es-y-como-lo-regula-la-ley-en-ecuador-256561.html>

Ley 10/2021. (21 de Julio de 2021). *Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia*. Jefatura del Estado: <https://www.boe.es/eli/es/l/2021/07/09/10>

Ley Orgánica . (9 de Septiembre de 2022). Jefatura del Estado: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2022-14630>

Ley Orgánica 3/2018. (6 de diciembre de 2018). *Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales*. Jefatura del Estado: <https://www.boe.es/eli/es/lo/2018/12/05/3/con>

Lombeid, A. (2024). Revisión sistemática del derecho laboral en Ecuador: Análisis de contratos, vulneraciones y legislación actual. *REVISTA PERTINENCIA ACADÉMICA*, 8(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.5281/zenodo.12971737>

Marguiotta, M. (20 de Abril de 2022). *Mobbing o acoso laboral: cómo reconocerlo y afrontarlo*. Unobravo: <https://www.unobravo.com/es/blog/mobbing-acoso-laboral>

- Marín Suelves, D., Rodríguez Guimeráns, A., Romero Rodrigo, M. M., & López Gómez, S. (2023). Cyberbullying: Education Research. Education Sciences. *Education Sciences*, 13(8), 763. <https://doi.org/https://doi.org/10.3390/educsci13080763>
- Mejía, D., & Acosta, R. (2022). Avances tecnológicos modernos y sus implicaciones en el pensamiento social. *AULA Revista de Humanidades y Ciencias Sociales*, 65(5). <https://doi.org/https://dx.doi.org/2636.2236/AULA.2019.012>
- Menendez, C. (10 de Abril de 2022). *Concepto, tipos principales y formas de conductas de acoso*. Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Compromiso Social de la Universidad de Granada: <https://viics.ugr.es/areas/igualdad-conciliacion/prevencion-y-atencion/protocolo-para-la-prevencion-y-respuesta-ante-el-acoso/concepto-tipos-principales-y-formas-de-conductas>
- Ministerio del Trabajo del Ecuador. (2022). *Normativa para la prevención y erradicación del acoso laboral y la violencia en el trabajo*. <https://ecuador.unir.net/actualidad-unir/acoso-laboral/>.
- Nevaez, C. (2021). *El contrato de trabajo en la legislación laboral ecuatoriana*. Universidad de Unidaides .
- Norma de Prevención, violencia y acoso laboral en el sector privado . (2025). *Norma de Prevención, violencia y acoso laboral en el sector privado* . Registro Oficial .
- NORMA PARA LA PREVENCIÓN POR DISCRIMINACIÓN, ACOSO SEXUAL LABORAL. (2025). *NORMA PARA LA PREVENCIÓN POR DISCRIMINACIÓN, ACOSO SEXUAL LABORAL*. Sexto Registro Oficial Suplemento.
- NORMA TÉCNICA PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASOS DE ACOSO LABORAL – SECTOR PÚBLICO. (2025). *NORMA TÉCNICA PARA LA PREVENCIÓN*

Y ACTUACIÓN EN CASOS DE ACOSO LABORAL – SECTOR PÚBLICO. Registro Oficial 102-107.

Olmedo, L. (2022). Hostigamiento laboral o mobbing: un fenómeno psicosocial del día a día.

Visión Empresarial, 12, 22-25. <https://doi.org/https://doi.org/10.32645/13906852.1185>

Organización Internacional del Trabajo (OIT) . (2019). *El Ciber Acoso*. Organización Internacional del Trabajo (OIT) .

Organización Internacional del Trabajo. (10 de Abril de 2019). *Convenio sobre la violencia y el acoso*. Organización Internacional del Trabajo: Ginebra: OIT.

Organizacion Internacional del Trabajo. (22 de Diciembre de 2022). *La violencia y el acoso en el trabajo afectan a más de una persona de cada cinco*. Organizacion Internacional del Trabajo: <https://www.ilo.org/es/resource/news/la-violencia-y-el-acoso-en-el-trabajo-afectan-m%C3%A1s-de-una-persona-de-cada>

Organización Internacional del Trabajo. (2022). *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo*. Organización Internacional del Trabajo.

Pastor, I. (2018). El acoso laboral: fenómeno, antecedentes, consecuencias e implicaciones para su gestión. *Universidad de Castilla La Mancha*, 7(10).
<https://doi.org/https://hdl.handle.net/10578/15752>

Pérez, Á. (2022). *Tratado de Derecho Laboral Ecuatoriano: Fuentes y Jerarquía*. . Quito: Editorial Jurídica del Ecuador.

Puntriano, L. (2022). Teletrabajo y ciberacoso laboral en Ecuador: análisis propositivo desde el derecho. *Revista Lex*, 10(2).

<https://doi.org/https://revistalex.org/index.php/revistalex/article/download/503/1101/1810>

- Quiñonez, L. A., Mina, M. G., Bolaños, K. R., Vega, R. J., & Vera, C. H. (2021). La prevención de riesgos laborales y su marco normativo. Una revisión documental. *Brazilian Applied Science Review*, 5(6), 2268–2280. <https://doi.org/https://doi.org/10.34115/basrv5n6-014>
- Real Decreto ley . (22 de Septiembre de 2022). *Real Decreto ley* . Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado.
- Recomendación 206 sobre la violencia y el acoso. (2019). *Recomendación 206 sobre la violencia y el acoso*. OIT.
- Rodríguez, J. (2024). LÍMITES CONSTITUCIONALES EN LA APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS EN MATERIA LABORAL. UN ENFOQUE TEÓRICO. *Ius Humani. Revista de Derecho*, 13(2). <https://doi.org/deDerecho>
- Romero, P. (2017). Significado del trabajo desde la psicología del trabajo. Una revisión histórica, psicológica y social. *Psicología desde el caribe*, 34(2), 121-138. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.14482/psdc.33.2.7278>
- Rubi, J. (5 de Marzo de 2024). *Derecho laboral: ¿en qué consiste y a qué se aplica?* <https://doi.org/https://ecuador.unir.net/actualidad-unir/derecho-laboral-que-es/>
- Sentencia 986-19-JP/21, No.986-19-JP/21 (Corte Constitucional de Ecuador 9 de Abril de 2021). <https://www.corteconstitucional.gob.ec/sentencia-986-19-jp-21/>
- Sentencia No. 4-15-IA/22 , No. 4-15-IA/22 (Corte Constitucional del Ecuador 9 de Noviembre de 2022).
- Sentencia No. 986-19-JP/21 y acumulados, No. 986-19-JP/21 y acumulados (Corte Constitucional del Ecuador 21 de Diciembre de 2021).
- Sentencia T-882/06, Sentencia T-882/06 (Corte Constitucional Colombiana 2006).

Sentencia: 1683-21-EP, No. 1683-21-EP (Corte Constitucional de Ecuador 10 de Septiembre de 2021).

https://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/e2NhenBldGE6J3RyYW1pdGUUnLCB1dWlkOiczMzFIY2FhNS01YzhmLTQxNmQtYjFkNi1lYWJkZTQ1ZDQwMDEucGRmJ30=

Taboada, M., Miranda, S., & Peña, E. (2024). Primacía de la realidad como expresión del derecho de defensa del trabajador. *Revista Metropolitana De Ciencias Aplicadas*, 7(1), pp 196-205. [https://doi.org/ https://doi.org/10.62452/5z1p4526](https://doi.org/https://doi.org/10.62452/5z1p4526)

Toapanta, A. (2020). *Escuela Sindical, Derechos Laborales*. Derechos Laborales. [https://doi.org/ https://library.fes.de/pdffiles/bueros/quito/17286.pdf](https://doi.org/https://library.fes.de/pdffiles/bueros/quito/17286.pdf)

Unicef. (3 de Mayo de 2023). *Ciberacoso: qué es y cómo detenerlo*. Unicef:

<https://www.unicef.org/es/end-violence/ciberacoso-que-es-y-como-detenerlo>

Velasteguí, E. (2018). Las ventajas y desventajas del internet en la sociedad. *Ciencia Digital* , 2(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.33262/concienciadigital.v2i1.928>

Vilegas, A. (20 de Abril de 2022). *La importancia de las redes sociales en la actualidad*.

Sudamerica: <https://www.polisura.edu.co/la-importancia-de-las-redes-sociales-en-la-actualidad>

Villavicencio, K. (2020). Régimen laboral de las empresas públicas ecuatorianas. *Revista de la Facultad de Jurisprudencia*, 7(9), 366-404.

<https://doi.org/https://doi.org/10.26807/rfj.v7i7.255>

Vivanco, G. (24 de Mayo de 2024). *El acoso laboral deja heridas en la mente de las víctimas*.

Conexion PUCE: <https://conexion.puce.edu.ec/el-acoso-laboral-deja-heridas-en-la-mente-de-las-victimas/>

Zumba, M., & Rolando Saritama. (2024). La tutela administrativa efectiva en procedimientos administrativos por acoso laboral de servidores públicos. *Journal Scientific Investigar*, 8(3). <https://doi.org/https://doi.org/10.56048/MQR20225.8.3.2024.3065-3081>

Anexos

ANEXO 1

Institución	Gobierno Autónomo Descentralizado Rocafuerte
Nombre	Osman Alexander Zambrano Arteaga. C.C.: 1313630715.
Cargo	Ayudante de Registro de la propiedad.
	Entrevista 1

En primer lugar, solicité permiso para llevar a cabo la investigación y las entrevistas sobre el tema del ciberacoso laboral en persona en las instalaciones del GAD Rocafuerte. Contacté directamente a varios funcionarios de diferentes áreas administrativas después de recibir la autorización verbal correspondiente. Se les comunicó la finalidad del estudio, su importancia y el hecho de que se trata de un estudio académico.

1 ¿Conoce qué es el acoso laboral y el ciberacoso laboral?

Si, conozco brevemente de que se trata el tema del acoso laboral y del ciberacoso laboral.

2 ¿Ha observado situaciones de acoso en el GAD de Rocafuerte?

En lo personal no he observado acoso laboral en el área donde laboro, desconozco si en otras áreas de la institución pueda o no existir este tipo de acoso, por cuanto me limito a mi lugar de trabajo.

3 ¿Cree que las redes sociales o WhatsApp se usan para acosar laboralmente?

En lo personal, supongo que sí, puesto que son un medio de contacto entre personas, en el cual puedes hacer contacto digital en cualquier momento del día, sin un horario específico, pero considerando que este contacto es posterior a las horas laborales, entiendo que en este punto es acoso laboral.

4 ¿El acoso digital afecta el desempeño del trabajador público?

No puedo negar ni certificar dicha pregunta, pero en mi opinión profesional puede ser una invitación tanto a la mejora institucional como al desgaste del trabajador; realmente es un tema que necesita de mucho análisis por cuanto depende de la evaluación del funcionario; por ejemplo si es un servidor que tiene mucha carga laboral y se le presiona para realizar aún más trabajo que otros colaboradores que tienen las mismas funciones y realizan menos tareas si se podría configurar como acoso laboral; pero, por el contrario si el servidor realiza pocas funciones y tiene gran parte de su tiempo libre, no estaría mal asignarle funciones adicionales, que vayan en pro del bienestar institucional; puesto que su rendimiento sería muy bajo, por lo cual se impulsaría a su desarrollo profesional, a mi juicio en este caso gana todos, pero depende mucho de la actitud y de la aptitud del servidor municipal.

5 ¿Considera que existen normas claras para sancionar el ciberacoso laboral?

En nuestra institución, puntualmente no he escuchado de una normativa que sancione el ciberacoso, o si existe una desconozco, por cuanto no ha existido la debida socialización por parte de la Unidad Administrativa de Talento Humano, el cual es el departamento encargado para regular este tipo de temas.

6 ¿El empleador público previene adecuadamente estas conductas?

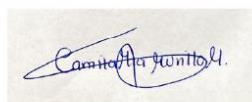
A mi juicio una buena socialización con los colaboradores de trabajo es el camino adecuado para el éxito, por supuesto que si esto existe estas conductas pueden evitarse, una comunicación efectiva en el equipo de trabajo siempre marca la diferencia en estas situaciones.

7 ¿Sabe a qué autoridad acudir en caso de ciberacoso laboral?

Desconozco puntualmente a que unidad acudir, pero la práctica nos muestra que en nuestra institución sería la Unidad Administrativa de Talento Humano.

8 ¿Cree necesaria una ley específica sobre ciberacoso laboral en Ecuador?

Si debería existir, por cuanto es un tema que debe ser regulado y aplicado en todas las instituciones, tanto públicas como privadas, a mi juicio si se debe elaborar una normativa al respecto.




Camila Murillo	Osman Alexander Zambrano Arteaga
Entrevistador	Entrevistado

ANEXO 2

Institución	Gobierno Autónomo Descentralizado Rocafuerte
Nombre	Gene David Cedeño Delgado
Cargo	Relacionador Publico.
	Entrevista 2

1 ¿Conoce qué es el acoso laboral y el ciberacoso laboral?

Si conozco es aquello que otro compañero de trabajo ejerce hacia una persona con mayor intensidad específicamente por cuestiones de trabajo y ciberacoso laboral es lo relacionado a que esa misma persona escriba en horas no laborables para que realice un trabajo.

2 ¿Ha observado situaciones de acoso en el GAD de Rocafuerte?

No, he observado ninguna situación.

3 ¿Cree que las redes sociales o WhatsApp se usan para acosar laboralmente?

Si por que la gente no tiene clara la situación y mal acostumbra a sus superiores a contestarles en horas no laborables para asuntos relacionados al trabajo.

4 ¿El acoso digital afecta el desempeño del trabajador público?

Si afecta ya que si existe fuera del horario laboral no se puede descansar bien.

5 ¿Considera que existen normas claras para sancionar el ciberacoso laboral?

Si existen normas y manuales.

6 ¿El empleador público previene adecuadamente estas conductas?

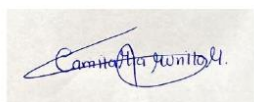
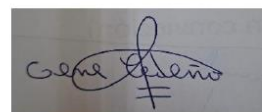
No, porque casi siempre uno quiere cuidar el trabajo y no determina que el trabajo no debe ser llevado a casa.

7 ¿Sabe a qué autoridad acudir en caso de ciberacoso laboral?

Si, iría a talento humano como primera instancia.

8 ¿Cree necesaria una ley específica sobre ciberacoso laboral en Ecuador?

Si, por que las leyes siempre hay que actualizarlas conforme al avance y evolución tecnológica y social.

Camila Murillo	Gene David Cedeño Delgado
Entrevistador	Entrevistado

ANEXO 3

Institución	Gobierno Autónomo Descentralizado Rocafuerte
Nombre	Carlina Auxiliadora Macias Ruiz
Cargo	Registradora del Registro de la propiedad
	Entrevista 3

1 ¿Conoce qué es el acoso laboral y el ciberacoso laboral?

De manera superficial conozco del acoso laboral y del ciberacoso laboral.

2 ¿Ha observado situaciones de acoso en el GAD de Rocafuerte?

En el tiempo de servicio que tengo en la institución como es el GAD de Rocafuerte, a la presente fecha no tengo referencia sobre algún caso de acoso laboral.

3 ¿Cree que las redes sociales o WhatsApp se usan para acosar laboralmente?

Mi criterio es que sí, es de opinión pública casos de esta naturaleza que ocurren a nivel nacional, y utilizan los medios de comunicación para dar a conocer, ya que muchas denuncias sobre este tema quedan sin efecto alguno.

4 ¿El acoso digital afecta el desempeño del trabajador público?

En lo personal no me ha ocurrido, pero supongo que sí, debe haber alguna afectación psicológica que no te permite un buen desempeño laboral.

5 ¿Considera que existen normas claras para sancionar el ciberacoso laboral?

Norma específica creo que no, desconozco si en alguna reforma al Código de Trabajo o Ley Orgánica de Servicio Pública hayan incluido algún articulado referente al tema

6 ¿El empleador público previene adecuadamente estas conductas?

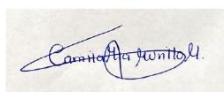
Considero que no, está muy lejos de que les den importancia a estos temas.

7 ¿Sabe a qué autoridad acudir en caso de ciberacoso laboral?

Debe ser al área de Talento Humano, pero también puede ser directamente al Ministerio de Trabajo.

8 ¿Cree necesaria una ley específica sobre ciberacoso laboral en Ecuador?

Si se quiere erradicar el ciberacoso laboral, si, deberían nuestros asambleístas presentar el proyecto de ley específica para este tema del ciberacoso.




Camila Murillo	Carlina Auxiliadora Macias Ruiz
Entrevistador	Entrevistado

ANEXO 4

Institución	Gobierno Autónomo Descentralizado Rocafuerte
Nombre	Alexis Rodríguez
Cargo	Promotor comunicacional.
	Entrevista 4

1 ¿Conoce qué es el acoso laboral y el ciberacoso laboral?

El acoso laboral, son comportamientos hostiles, abusivos y persistentes sobre un trabajador o trabajadora que busca intimidar, desestabilizar emocionalmente a la persona en su entorno del trabajo y muchas veces con el objetivo de que renuncie.

El acoso puede ser sutil o directo como Ignorar al trabajador, burlarse de su apariencia física, no convocarlo a reuniones importantes o prohibir a otros compañeros que hablen con él. Establecer plazos imposibles de cumplir o cambiar las instrucciones constantemente para provocar el error.

Asignar tareas inútiles, excesivas o muy por debajo de su capacidad; cuestionar su trabajo de forma ofensiva y pública.

Y el ciberacoso laboral no termina cuando la persona llega a casa; los dispositivos móviles permiten que el agresor entre en la vida privada de la víctima a cualquier hora del día. Y que se enfoca en amenazar, humillar o intimidar a una persona de forma deliberada y repetida.

2 ¿Ha observado situaciones de acoso en el GAD de Rocafuerte?

Si.

3 ¿Cree que las redes sociales o WhatsApp se usan para acosar laboralmente?

Claro que sí. De hecho, el uso de herramientas como las redes sociales y WhatsApp han transformado el acoso laboral tradicional en lo que hoy conocemos como ciberacoso laboral o cyber-mobbing.

Estas plataformas han eliminado las barreras físicas y temporales de la oficina, permitiendo que el acoso no solo sea laboralmente y persiga a la persona hasta su hogar, las 24 horas del día los 7 días de la semana.

4 ¿El acoso digital afecta el desempeño del trabajador público?

Indudablemente. El acoso digital afecta de manera significativa y directa el desempeño del trabajador público que podría reducir la facilidad de concentración, dejando de colaborar eficazmente con el equipo debido al estrés y el agotamiento emocional.

5 ¿Considera que existen normas claras para sancionar el ciberacoso laboral?

Puede que existan normas, pero muchas veces no se las ejecutan cuando algún trabajador o trabajadora sufre de acoso laboral o ciberacoso.

6 ¿El empleador público previene adecuadamente estas conductas?

Sí, el empleador público debe prevenir activamente el acoso laboral mediante políticas claras, capacitación, canales de denuncia y protocolos de actuación, siendo responsable de sancionar estas conductas, que son faltas graves, bajo un marco legal que incluye acuerdos ministeriales.

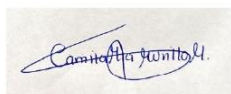
7 ¿Sabe a qué autoridad acudir en caso de ciberacoso laboral?

Claro que sí. Dependiendo de la gravedad y de lo que busques, que podría ser una sanción administrativa o penal. Sería a la Unidad de Administración de Talento Humano del GAD, Ministerio de Trabajo y si ya es más grave a la fiscalía General del estado

8 ¿Cree necesaria una ley específica sobre ciberacoso laboral en Ecuador?

Sí, es necesaria una ley específica o, al menos, un reglamento técnico detallado que elimine las ambigüedades actuales.

Una ley más específica permitiría definir claramente qué es el ciberacoso laboral, establecer responsabilidades claras para empleadores y empleados, y crear protocolos de prevención y sanción más efectivas, protegiendo a todos los trabajadores.




Camila Murillo	Alexis Rodríguez
Entrevistador	Entrevistado

ANEXO 5

Institución	Gobierno Autónomo Descentralizado Rocafuerte
Nombre	Luis Bernardi.
Cargo	Concejal del cantón Rocafuerte
	Entrevista 5

1. ¿Conoce qué es el acoso y el ciberacoso laborales?

Sí. El acoso laboral se configura como un conjunto de conductas reiteradas y sistemáticas que atentan contra la dignidad, integridad psíquica o estabilidad laboral del trabajador. El ciberacoso laboral constituye una manifestación contemporánea del acoso, ejercida mediante tecnologías de la información y comunicación, tales como redes sociales, mensajería instantánea o correos electrónicos, incluso fuera del horario laboral, pero vinculada al contexto de trabajo.

2. ¿Ha observado situaciones de acoso en el GAD de Rocafuerte?

Como autoridad, debo señalar que no se puede afirmar la existencia de acoso laboral sin que exista una denuncia formal o un procedimiento administrativo que lo determine. No obstante, se han identificado percepciones y preocupaciones que evidencian la necesidad de fortalecer los mecanismos preventivos y de control institucional.

3. ¿Cree que las redes sociales o WhatsApp se usan para acosar laboralmente?

Sí. Las plataformas digitales pueden ser utilizadas de manera indebida para ejercer presión laboral, intimidación o descalificación, especialmente cuando se emplean para emitir mensajes reiterados, ofensivos o coercitivos relacionados con funciones laborales o jerarquías institucionales.

4. ¿El acoso digital afecta el desempeño del trabajador público?

Sin duda. El ciberacoso laboral impacta directamente en la salud emocional del servidor público, generando estrés, ansiedad y desmotivación, lo cual repercute negativamente en su rendimiento, productividad y en el clima organizacional de la entidad pública.

5. ¿Considera que existen normas claras para sancionar el ciberacoso laboral?

El ordenamiento jurídico ecuatoriano contempla principios generales de protección al trabajo, a la dignidad humana y al derecho a un ambiente laboral sano, recogidos en la Constitución y en la Ley Orgánica del Servicio Público. Sin embargo, no existe una normativa específica que tipifique de manera expresa el ciberacoso laboral, lo que limita la eficacia de su sanción.

6. ¿El empleador público previene adecuadamente estas conductas?

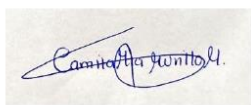
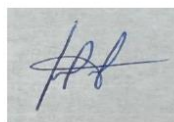
Si bien existen políticas internas y disposiciones administrativas, la prevención aún resulta insuficiente. Es necesario implementar protocolos específicos, capacitaciones permanentes y canales de denuncia eficaces que permitan identificar y sancionar oportunamente estas conductas.

7. ¿Sabe a qué autoridad acudir en caso de ciberacoso laboral?

El servidor público puede acudir a la Unidad de Talento Humano de la institución, a la Inspectoría del Trabajo, a la Defensoría del Pueblo y, de ser el caso, a la fiscalía general del Estado cuando exista una posible infracción penal o vulneración grave de derechos.

8. ¿Cree necesaria una ley específica sobre ciberacoso laboral en Ecuador?

Sí. Resulta jurídicamente necesario contar con una ley específica que regule el ciberacoso laboral, establezca definiciones claras, procedimientos de denuncia, medidas de protección a la víctima y sanciones proporcionales, garantizando así el principio de seguridad jurídica.

Camila Murillo	Luis Bernardi.
Entrevistador	Entrevistado

ANEXO 6

Institución	Gobierno Autónomo Descentralizado Rocafuerte
Nombre	Alexander Macias
Cargo	Obrero del Gad Municipal.
	Entrevista 6

1 ¿Conoce qué es el acoso laboral y el ciberacoso laboral?

Sí conozco bien del acoso laboral y muchas veces lo he sufrido por antiguas administraciones que pasaron, sobre el ciberacoso si más en página digitales que se fomenta más, pero no se tan específicamente del tema.

2 ¿Ha observado situaciones de acoso en el GAD de Rocafuerte?

Sí, mucha vez he observado sobre el acoso a mis demás compañeros por patrones y jefes de antiguas administración.

3 ¿Cree que las redes sociales o WhatsApp se usan para acosar laboralmente?

Sí, si creo que por medio de las rede sociales y en especial WhatsApp que es la más común en nuestro medio se utilizan para acosar laboralmente, desde intimidar y molestar a un compañero, hasta pedirle o escribirle por trabajo en horas no laborales.

4 ¿El acoso digital afecta el desempeño del trabajador público?

Si va direccionado a un compañero claro que si, por que ese compañero no va rendir el mismo desempeño como si no fuera acostado, efectivamente si te debilita el rendimiento en el trabajo cuando te acosan ya sea por medios digitales o personales.

5 ¿Considera que existen normas claras para sancionar el ciberacoso laboral?

La verdad no es muy en específico del tema del ciberacoso laboral, pero creería que no existe como tal una norma en específico que la regule en nuestro medio.

6 ¿El empleador público previene adecuadamente estas conductas?

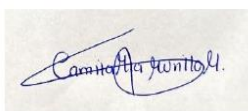
Siento que la mayoría de empleadores no toman muy en cuenta y no les dan la importancia necesaria a estos temas, y muchas veces lo normalizan.

7 ¿Sabe a qué autoridad acudir en caso de ciberacoso laboral?

No estoy seguro, pero creería que al ministerio del trabajo y fiscalía porque es penado por la ley.

8 ¿Cree necesaria una ley específica sobre ciberacoso laboral en Ecuador?

Claro que debe haber una ley, como hay para el acoso laboral tiene que haber una para el ciberacoso ya que es algo latente pero que no se toma muy en cuenta.




Camila Murillo	Alexander Macias
Entrevistador	Entrevistado