



*La Seguridad Jurídica y la Eficacia del Derecho en el Procedimiento Sumario
Administrativo por Acoso Laboral*

*Legal Security and the Effectiveness of Law in the Summary Administrative
Procedure for Workplace Harassment*

*Segurança Jurídica e Eficácia da Lei no Procedimento Administrativo Sumário
de Assédio Laboral*

Luis Alexander Robalino-Sanchez ^I

lrobalino3@indoamerica.edu.ec

<https://orcid.org/0009-0008-2550-4463>

Ana Cristina Pachano-Zurita ^{II}

anapachano@uti.edu.ec

<https://orcid.org/0000-0003-0677-7593>

Correspondencia: lrobalino3@indoamerica.edu.ec

Ciencias Sociales y Políticas

Artículo de Investigación

* **Recibido:** 22 de julio de 2024 * **Aceptado:** 09 de agosto de 2024 * **Publicado:** 05 de septiembre de 2024

- I. Estudiante de la Carrera de Derecho de la Universidad Tecnológica Indoamérica, Ambato, Ecuador.
- II. Abogada de los Juzgados y Tribunales de la República del Ecuador, Magíster en Derecho Laboral y Seguridad Social, Docente tiempo completo en la Universidad Tecnológica Indoamérica, Ecuador.

Resumen

El acoso laboral es la forma sistemática y repetitiva por la cual una persona mediante acciones psicológicas humilla o amedrenta a otro compañero de trabajo, tratando incluso a orillar a que abandone su puesto laboral. La seguridad jurídica y la eficacia de las normas prevén de cierta manera a que se de esta problemática, pues al estar positivizadas aseguran a los servidores públicos a tener un trato justo y eficaz durante los procedimientos sancionadores. Existen lineamientos que se deben seguir en los procedimientos sumarios administrativos, esto hasta llegar a su respectiva sanción que incluye la figura de reparación integral, por ende, el objetivo de este trabajo mediante una investigación descriptiva al utilizar el método cualitativo de análisis exhaustivo de normas, jurisprudencia, y leyes específicas, es el de evidenciar que, en el ámbito de las resoluciones administrativas, la reparación integral a víctimas que sufren acoso laboral o acoso psicológico, no alcanza los niveles adecuados de efectividad; pues las disposiciones normativas vigentes se orientan principalmente hacia la compensación material, limitándose a indemnizaciones económicas, siendo así que estas medidas no consideran de manera adecuada la necesidad de ofrecer un apoyo psicológico a los afectados en esta problemática.

Palabras clave: Acoso laboral; eficacia de las normas; reparación integral; seguridad jurídica.

Abstract

Workplace harassment is the systematic and repetitive way in which a person uses psychological actions to humiliate or intimidate another coworker, even trying to force him to leave his job. Legal security and the effectiveness of the rules prevent this problem from occurring, since by being positive, they ensure that public servants receive fair and effective treatment during disciplinary procedures. There are guidelines that must be followed in administrative summary procedures, until reaching their respective sanction, which includes the figure of comprehensive reparation. Therefore, the objective of this work, through a descriptive investigation using the qualitative method of exhaustive analysis of rules, jurisprudence, and specific laws, is to show that, in the field of administrative resolutions, comprehensive reparation to victims who suffer workplace harassment or psychological harassment does not reach adequate levels of effectiveness. The current regulations are mainly oriented towards material compensation, limited to financial compensation, and these measures do not adequately consider the need to offer psychological support to those affected by this problem.

Keywords: Workplace harassment; effectiveness of regulations; comprehensive compensation; legal security.

Resumo

O assédio no trabalho é a forma sistemática e repetitiva pela qual uma pessoa, através de ações psicológicas, humilha ou intimida outro colega de trabalho, tentando mesmo forçá-lo a abandonar o seu emprego. A segurança jurídica e a eficácia das normas proporcionam de certa forma o surgimento deste problema, pois quando são positivas garantem aos funcionários públicos um tratamento justo e eficaz durante os procedimentos sancionatórios. Existem orientações que devem ser seguidas nos procedimentos administrativos sumários, até se chegar à sua respetiva sanção que inclui a figura da reparação integral, portanto, o objetivo deste trabalho através de uma investigação descritiva utilizando o método qualitativo de análise exaustiva de normas, jurisprudência e leis específicas, é mostrar que, no âmbito das resoluções administrativas, a reparação integral às vítimas que sofram assédio laboral ou assédio psicológico não atinge níveis de eficácia adequados; uma vez que as actuais disposições regulamentares estão orientadas principalmente para a compensação material, limitando-se à compensação económica, embora estas medidas não considerem adequadamente a necessidade de oferecer apoio psicológico às pessoas afectadas por este problema.

Palavras-chave: Assédio no trabalho; eficácia dos padrões; reparação abrangente; segurança jurídica.

Introducción

La seguridad jurídica y la eficacia del derecho son pilares fundamentales en nuestro sistema legal que busca garantizar el orden, la justicia y el bienestar social de todas las personas. En el contexto específico del procedimiento sumario administrativo por acoso laboral, estos principios adquieren una relevancia aún mayor, dado que se trata de un mecanismo destinado a abordar situaciones de grave vulneración de derechos laborales que se presentan en el entorno de trabajo.

Según Ávila (2020), los derechos laborales en riesgo de ser vulnerados son el derecho a la salud, o bienestar psicológico, y si de manera prolongada entre compañeros de trabajo se practica el acoso laboral, la víctima entraría en un proceso de privación de sus derechos humanos, experimentando

serios problemas de salud, tanto físicos como psicológicos, que eventualmente la excluirían del mercado laboral.

El acoso laboral al ser una problemática que afecta directamente a los trabajadores en su profesionalismo, se busca mediante los ordenamientos jurídicos establecer nuevas alternativas o diferentes mecanismos para combatir y prevenir esta forma de violencia en el lugar de trabajo, por ende, proveer a los juzgadores mediante la Función Legislativa toda clase de instrumentos jurídicos tales como: La Ley Orgánica de Servicio Público y su reglamento general, y el Código Orgánico Administrativo; herramientas para abordar el problema del acoso laboral a través de la imposición de sanciones correspondientes y, en numerosas situaciones, asegurar una reparación integral.

El procedimiento sumario administrativo por acoso laboral se rige como una herramienta crucial en la lucha contra esta problemática, al proporcionar un marco legal para investigar, sancionar y reparar íntegramente los casos de acoso laboral de manera rápida y productiva, esto siguiendo los principios de seguridad jurídica y eficacia de las normas establecidas.

Definición de acoso laboral

El Art. 46.1 del código de trabajo define al acoso laboral como una serie de conductas abusivas, hostiles o intimidatorias que atentan en contra de la dignidad de una persona; ésta se produce de forma sistemática y repetitiva en el entorno laboral. Además, estas acciones pueden provenir de superiores jerárquicos, compañeros de trabajo o subordinados, y tienen como finalidad crear un ambiente laboral tóxico y perjudicial para la salud psicológica y emocional de la persona que sufre este tipo de maltrato.

Según Vicente Rojo (2005), en su libro, *mobbing o acoso laboral*, plantea que ambas son literalmente similares, pues, este autor en el libro acoge la definición de acoso laboral como la acción verbal y psicológica que una persona o a su vez un grupo de personas humilla, ofende o amedrenta a un tercero de manera sistemática y de forma consecutiva en su lugar de trabajo, o que pueda manifestarse en lugares que mantenga algún tipo de conexión con sus labores. En este sentido, las acciones tendrían como objetivo generar un ambiente laboral negativo y perjudicial para la víctima, afectando su bienestar psicológico y emocional.

Silvia Pérez Galdós (2013), hace énfasis en la definición de acoso laboral como una actitud negativa que se suscita entre compañeros de trabajo, realizado en un mínimo de seis meses y de manera reiterada en el transcurso semanal, esto por superiores o inferiores jerárquicos, en la cual,

el afectado es víctima directa o indirectamente de acoso psicológico, el cual como consecuencia tiende deliberadamente a ignorar a personas en su entorno laboral, excluyéndolas o evitando interactuar con ellas en su lugar de trabajo.

Al estudiar la problemática del acoso laboral que se entorna en el sector público, es primordial puntualizar el concepto específico que se menciona en la Ley Orgánica de Servicio Público, (LOSEP) Art. 24.1, segundo inciso; el cual dice que el acoso laboral es el comportamiento que atenta contra la dignidad de una persona, realizado de manera repetida y que generan lesiones, esas acciones son llevadas a cabo en el lugar de trabajo o en cualquier momento contra una de las partes de la relación laboral o entre trabajadores y/o servidores públicos, que consecuentemente genere el menoscabo, maltrato, humillación o que amenace o perjudique sus derechos adquiridos, obligando a la persona violentada o acosada a una situación laboral adversa.

Factores por las que se puede dar el acoso laboral

Al manifestarse el acoso laboral dentro de un entorno de trabajo se pueden identificar distintos tipos o niveles, que van desde formas más sutiles y menos evidentes hasta comportamientos abiertamente más graves, algunas de estas formas incluyen el acoso verbal, el acoso psicológico, la intimidación, la exclusión social, entre otras.

Olmedo, (2022), refleja en su investigación ciertas variables por la que se da el acoso laboral, estas son:

La organización en el entorno laboral, que es primordial para que los trabajadores no sean víctimas de acoso laboral, pues, en este entorno a aquellos se les pueden atribuir tareas con el único fin de evidenciar su incapacidad de llevarlas a cabo, asimismo acumularle con asignaciones que de cierta manera son consideradas aburridas o repetitivas, causando un tipo de estrés y generando conflictos que al final acarrear maltratos psicológicos. Olmedo, (2022).

Otro aspecto esencial que se menciona es la dirección del trabajo, que esencialmente está enfocado en que aquellas autoridades o jefes de departamentos y demás jerárquicos superiores buscan mejorar y alcanzar resultados óptimos en la empresa, esto sin tomar en consideración de como los trabajadores alcanza ese éxito laboral, siendo afectados los empleados y por ende ocasionaría una forma de acoso laboral. Olmedo, (2022).

Y, por último, las tareas, que al asignar a una persona las mismas responsabilidades, la rutina y la repetición pueden generar incomodidad y tensiones dentro del equipo; si las tareas no representan un desafío para el empleado o no contribuyen a su desarrollo profesional o personal, esto puede generar estrés y frustración, a menudo resultando en que el trabajador desplace su malestar mediante formas de acoso hacia otro colega. Olmedo, (2022).

Tipos de acoso laboral

Moncayo y Maldonado (2023), menciona que el acoso laboral mantiene una diferencia de los otros tipos de hostigamientos, pues, para el primero, no es necesaria la utilización de la violencia física, más bien se lleva a cabo mediante estrategias que implican un comportamiento aparentemente más sutil, pero igualmente perjudicial, actitudes como los gritos, amenazas, insultos manipulaciones, desacreditaciones, críticas, y menosprecios hacen que las víctimas reciban un tipo de violencia psicológica que aun en nuestros ordenamientos no es conocido por tener una reparación integral. Según Moncayo & Maldonado, (2023), el hostigamiento laboral puede darse en dos direcciones:

Vertical ascendente y descendente

Esta forma de acoso laboral es cuando en el entorno de trabajo, el hostigamiento proviene de una persona que tiene una posición jerárquica superior y acosa a personas que se encuentran en un rango laboral menor a ellos, (acoso vertical descendente), o jerárquica inferior que acosan a personas que se encuentran en una posición por encima de ellos, (acoso vertical ascendente). Estos tipos de acoso puede manifestarse de varias maneras, que, incluyendo desprecios, falsas acusaciones, insultos, buscan destruir a la persona para que así los empleadores no tengan que buscar una manera legal de desvincularlos del trabajo, más bien, serían ellos quienes tomen la decisión de renunciar. Moncayo & Maldonado, (2023).

Horizontal

El acoso laboral horizontal es la forma en la que el hostigamiento proviene de compañeros del mismo nivel jerárquico dentro de la organización de trabajo, es decir, que al mismo nivel de empleados pueden darse situaciones de celos, envidia, o a su vez un tipo de competencia entre dos compañeros por asumir un cargo superior, un ascenso. Moncayo & Maldonado, (2023).

Definición de Procedimiento sumario administrativo

La LOSEP, en el Art. 44 lo define como el proceso que se efectúa de manera oral y motivada por parte del ministerio del trabajo con el fin de verificar si los servidores o servidoras públicos han llevado a cabo el cometimiento de faltas administrativas plasmadas en la LOSEP, como faltas leves y faltas graves, que, al cometerlas acarrear sanciones como: amonestación verbal, amonestación escrita, sanción pecuniaria administrativa, suspensión temporal sin goce de sueldo, y destitución; éstas sanciones se impondrán de acuerdo a la gravedad de las faltas que se produzcan.

Una de las cuestiones más relevantes que se debe mencionar en este punto es que, para Soto, A. (2015). p. 21:

El procedimiento sumario administrativo es un mecanismo jurídico destinado para regular los actos y hechos administrativos dentro de la administración pública, garantizando su vigencia, validez y eficacia jurídica conforme los establecen las normas que regulan el Estado. El objetivo de este procedimiento es verificar si existe hechos o acciones como infracción, trasgresión y desacato a las normas que regulan el servicio público para determinar responsabilidad administrativa a quienes cometan estas acciones. Soto, A. (2015).

Tramite del Procedimiento sumario administrativo

La LOSEP, en su normativa, establece el marco para el procedimiento sumario administrativo, especificando las etapas y requisitos necesarios para llevar a cabo una investigación administrativa justa y eficiente. Este procedimiento es esencial para mantener la integridad y la eficiencia en la administración pública, garantizando de esa manera la seguridad jurídica durante todo el procedimiento.

Antes de iniciar un sumario administrativo, se deben seguir ciertas acciones previas que se encuentran estipulados en el artículo 91 del reglamento general a la LOSEP: primero, si una autoridad o funcionario público detecta una presunta falta disciplinaria grave por parte de un servidor de la institución, esta información debe ser remitida a la Unidad de Administración de Talento Humano (UATH); la misma que analizará los hechos y, en un plazo de tres días, seguido a ello informará a la autoridad nominadora o su delegado sobre la procedencia de iniciar el sumario administrativo, presentando fundamentos y documentos de respaldo, aunque este informe no será vinculante; finalmente, tras recibir el informe, la autoridad nominadora o su delegado analizará y

posteriormente ordenará a la UATH que inicie el sumario administrativo en un término de cinco días. Reglamento General a la LOSEP, (2014).

En el reglamento a la LOSEP Art 92. Inicio del sumario administrativo:

La UATH o su delegado al recibir el informe emitirá el auto de llamamiento al sumario administrativo en el término de tres días en el cual contendrá lo siguiente:

- a. La enunciación de los hechos materia del sumario administrativo y los fundamentos de la providencia expedida por la autoridad nominadora;
- b. La disposición de incorporación de los documentos que sustentan el sumario;
- c. El señalamiento de 3 días para que el servidor dé contestación a los hechos planteados que sustentan el sumario;
- d. El señalamiento de la obligación que tiene el servidor de comparecer con un abogado y señalar casillero judicial para futuras notificaciones a fin de ejercer su derecho de defensa; y,
- e. La designación de Secretario Ad Hoc, quien deberá posesionarse en un término máximo de 3 días a partir de la fecha de su designación.

Art. 93. Del Reglamento a la LOSEP:

El auto de llamamiento a sumario será notificado por el Secretario Ad Hoc en el término de un día, mediante una boleta entregada en su lugar de trabajo o mediante tres boletas dejadas en su domicilio o residencia constantes del expediente personal del servidor, conforme a las disposiciones generales establecidas en el Código Orgánico General de Procesos, si no fuera posible ubicarlo en su puesto de trabajo, a la que se adjuntará toda la documentación constante del expediente, al cual se adjuntará toda la documentación que obrare del proceso. Reglamento General a la LOSEP (2014).

Si el servidor o servidora se negare a recibir la notificación, se sentará la respectiva razón por parte del Secretario ad-hoc.

Art. 94.- De la contestación

Recibida la notificación la o el servidor, en el término de 3 días, contestará al planteamiento del sumario, adjuntando las pruebas de descargo que considere le asisten. Reglamento General a la LOSEP (2014).

Art. 95.- Del término de prueba

Una vez vencido el término establecido en el artículo anterior, con la contestación de la o el servidor o en rebeldía, se procederá a la apertura del término de prueba por el término de 7 días, en el cual la o el servidor podrá solicitar se practiquen las pruebas que considere pertinente y la institución de estimarlo pertinente solicitar la incorporación de nuevos documentos o la práctica de otras pruebas que estimen pertinente. Reglamento General a la LOSEP (2014).

Art. 96.- De la audiencia oral

Vencido el término de prueba, se señalará día y hora en las cuales tenga lugar una audiencia oral, en la cual el solicitante del sumario o su delegado y el sumariado sustentarán las pruebas de cargo y de descargo de las que se crean asistidos. Dicha audiencia será convocada con por lo menos 24 horas de anticipación. Reglamento General a la LOSEP (2014).

De lo actuado en la audiencia, se dejará constancia por escrito, mediante acta suscita que contenga un extracto de lo actuado en la misma, suscrita por el titular de la UATH o su delegado, las partes si quisieren suscribirla, y el Secretario Ad Hoc que certificará la práctica de la misma.

Art. 97.- De las conclusiones y recomendaciones

Concluida la audiencia oral, el titular de la UATH o su delegado, en el término máximo de 10 días, previo el análisis de los hechos y de las bases legales y reglamentarias, remitirá a la autoridad nominadora el expediente del sumario administrativo y un informe con las conclusiones y recomendaciones a que hubiera lugar, señalando, de ser el caso, la sanción procedente, dependiendo de la falta cometida, informe que no tendrá el carácter de vinculante para la posterior decisión de la autoridad nominadora o su delegado. Reglamento General a la LOSEP (2014).

Art. 98.- De la sanción

La autoridad nominadora, mediante providencia, dispondrá, de ser el caso, y de manera motivada, la aplicación de la sanción correspondiente, providencia que será notificada a la o el servidor sumariado, de haber señalado domicilio legal para el efecto, o, mediante una única boleta en su domicilio o lugar de residencia que conste del expediente personal. Reglamento General a la LOSEP (2014).

El titular de la UATH o su delegado elaborará la acción de personal en la que se registrará la sanción impuesta, la cual será notificada conjuntamente con la resolución del sumario administrativo.

Si la autoridad nominadora o su delegado, en su providencia final, determina que no existen pruebas suficientes para sancionar ordenará el archivo del sumario, sin dejar constancia en el expediente personal de la o el servidor sumariado. Reglamento General a la LOSEP (2014).

Con lo expuesto, es evidente que la normativa LOSEP en conjunto con su reglamento general, configura un marco sólido para el procedimiento sumario administrativo, detallando minuciosamente las fases y requisitos indispensables para la realización de una investigación administrativa justa y eficaz. Este enfoque resulta crucial para preservar la integridad y la eficiencia dentro de la administración pública, pues, en cierta parte, garantiza la seguridad jurídica a lo largo de todo el procedimiento sancionador.

El hecho de plasmar con precisión cada una de las etapas a seguir revela una comprensión sumamente clara de cuáles son los derechos y obligaciones que mantienen las partes involucradas dentro de los sumarios administrativos, pues, esa positividad respalda la imparcialidad y equidad del sistema administrativo al momento de imponer sanciones por conductas no tolerantes en la LOSEP.

Seguridad jurídica

La seguridad jurídica en la Constitución de la República del Ecuador se establece como un derecho otorgado a todas las personas, el artículo 82 del cuerpo normativo manifiesta que este derecho de seguridad jurídica se fundamenta principalmente en el respeto al mismo ordenamiento jurídico y a su vez, a las demás normas jurídicas previas, claras, y públicas que son aplicadas por autoridades competentes.

De cierto modo, la seguridad jurídica busca prever ciertas conductas humanas que pueden acarrear consecuencias por la falta o violación de las normas positivizadas, Radbruch (como se citó en Zabala, J. 2012), menciona que, para exigir una adecuada seguridad jurídica, es imprescindible que el derecho positivo reúna ciertas características y condiciones fundamentales.

En primer lugar, la positividad del derecho debe establecerse mediante leyes claras y bien definidas, evitando ambigüedades que puedan generar interpretaciones contradictorias. Además, que el derecho positivo debe basarse en hechos concretos y objetivos, en lugar de depender del arbitrio subjetivo de los jueces, garantizando así imparcialidad y previsibilidad en la aplicación de la ley. Otro aspecto es que los hechos sean practicables y verificables, permitiendo una correcta implementación y control por parte de las autoridades competentes, y finalmente, que el derecho

positivo sea estable, siendo vital éste para proporcionar seguridad jurídica y confianza en el sistema legal.

En complemento es necesario señalar que, según Villacís (2022), la seguridad jurídica es considerada como la relación que existe entre los ciudadanos y específicamente una persona acreditada, a quien se le confiere ciertas facultades con el propósito de administrar, controlar, regular y poseer los medios e instrumentos necesarios para garantizar la seguridad de aquellos que le han otorgado dichas facultades. En otros términos, se trata de un pacto social que regula estas acciones y, de esta manera, asegura la correcta aplicación de los derechos desde su inicio.

Entonces, para Villacís (2022), la seguridad jurídica emerge como un concepto fundamental de protección, ya que éste existe debido a la necesidad inherente del ser humano de experimentar confianza y certeza en el ejercicio del poder conferido a una persona para garantizar sus derechos, permitiéndoles el goce pleno sin el temor de que sean vulnerados fácilmente.

La seguridad jurídica en el procedimiento sumario administrativo

La seguridad jurídica está plasmada en instrumentos o medios necesarios como la Constitución de la República del Ecuador, La Ley Orgánica de Servicio Público, y el Código Orgánico Administrativo; que aseguran la correcta aplicación de las normas positivizadas, garantizando la certeza y la estabilidad de aquellas y que las decisiones emitidas por autoridades competentes sean legalmente aceptadas y confiadas por las personas y las instituciones.

Entonces, para que se cumpla el requisito de la seguridad jurídica en el procedimiento sumario administrativo, es necesario abordar varios preceptos que garantizan la estabilidad y orden social, ya que, los ciudadanos pueden confiar en estos ordenamientos que regulan ciertos aspectos de su vida diaria. Entre estas normativas tenemos las siguientes:

Constitución de la República del Ecuador

El Artículo 76 de este cuerpo normativo establece las garantías básicas del debido proceso, las cuales son fundamentales para asegurar que todos los individuos reciban un trato justo y equitativo durante los procedimientos judiciales y administrativos, es decir, procesos en los que se determinen derechos y obligaciones.

El sumario administrativo es un proceso en donde se determina responsabilidad o no por el cometimiento de faltas administrativas; entonces, al ser un procedimiento de sanción el artículo 76 de la CRE protege los derechos fundamentales de las personas, incluyendo el derecho a la defensa, como se establece en su numeral 7. El artículo en mención consagra una serie de garantías que aseguran un trato justo y equitativo dentro del sistema judicial; estas disposiciones buscan asegurar que cualquier persona que esté siendo sometida a un procedimiento judicial o administrativo, tenga la oportunidad de defenderse de manera efectiva y justa, garantizando así la integridad del debido proceso y la protección de los derechos humanos.

Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP)

Al abordar la seguridad jurídica en casos de acoso laboral, es primordial analizar el marco normativo establecido en el artículo 23 de la LOSEP, en este contexto, se determina los derechos y obligaciones de las servidoras y servidores públicos. Un derecho crucial para el presente estudio se encuentra en el numeral 18 de dicho artículo, el cual establece: “No ser sujeto de violencia y acoso laboral” LOSEP, (2010). Esta disposición garantiza que los servidores públicos estén protegidos contra cualquier forma de violencia y acoso en el entorno laboral, contribuyendo a la creación de un ambiente de trabajo seguro y respetuoso, conforme a los principios de seguridad jurídica y derechos humanos reconocidos en la legislación ecuatoriana.

El Estado, al brindar normas jurídicas en donde se establecen sanciones determinadas para la conducta del acoso laboral, desempeña un papel fundamental en la protección y bienestar de las y los servidores públicos. La positivización del derecho implica la creación y aplicación efectiva de normas claras y específicas que prohíban el acoso laboral y que delineen las consecuencias legales para quienes incurran en esta conducta. El artículo 48 numeral 14 segundo inciso “sanciona con la destitución laboral de la o del servidor público por la conducta de acoso laboral” (Ley Orgánica de Servicio Público 2014, art. 48), de esta manera, la positividad del derecho en la LOSEP garantiza a un ambiente sano de trabajo al sancionarse severamente dicha acción.

Código Orgánico Administrativo (COA)

El principio de seguridad jurídica en el COA está estipulado en el artículo 22, el cual asegura que los servidores públicos actúen con rectitud, lealtad y honestidad. Esta normativa, aplicada en el ámbito de las administraciones públicas, fomenta un compromiso profundo con la misión de

servicio, garantizando la observancia de principios éticos fundamentales como la probidad, honradez, integridad e imparcialidad.

Además, el artículo 22 del COA promueve valores esenciales para el funcionamiento del servicio público, tales como la buena fe, la confianza mutua, la solidaridad y la transparencia. Estos principios y valores son fundamentales para asegurar un desempeño administrativo que no solo cumpla con los estándares legales, sino que también fortalezca la confianza de la ciudadanía en las instituciones públicas.

El fomento de estos principios y valores dentro de las administraciones públicas no solo asegura la correcta aplicación de las normas legales, sino que también contribuye a la creación de un entorno laboral basado en la confianza y la cooperación, de esta manera, se refuerza el principio de seguridad jurídica, garantizando que las actuaciones administrativas sean previsibles, transparentes y justas, en beneficio de toda la sociedad. (Código Orgánico Administrativo 2017, art. 22).

La eficacia del derecho en el procedimiento sumario administrativo

En este punto es primordial definir lo que significa la eficacia del derecho, Cruz, (2015), menciona que la eficacia de las normas jurídicas se refiere a la capacidad de éstas para lograr los objetivos para los cuales fueron creadas y producir efectos reales en la sociedad, normando la conducta de sus destinatarios y que deben ser plenamente obedecidas.

Entonces, conociendo el significado de eficacia del derecho, “la eficacia del procedimiento sumario administrativo es fundamental para asegurar que las acciones administrativas sean rápidas, justas, y respetuosas de los derechos de los servidores públicos, con el mínimo gasto de recursos y prescindiendo del exceso de formalismos” (Hernández, 2017, p. 34).

Las normas jurídicas que regulan los sumarios administrativos como la CRE, la LOSEP y su reglamento general, y el COA; son instrumentos normativos que plasman el principio de eficacia para las regulaciones de las actuaciones de la administración pública. Por ejemplo, el artículo 227 de la carta magna estipula: “La administración pública constituye un servicio a la colectividad que se rige por los principios de eficacia, eficiencia, calidad, jerarquía, desconcentración, descentralización, coordinación, participación, planificación, transparencia y evaluación”. (Constitución de la República del Ecuador 2008. Art. 227).

Entonces, es claro el fundamento constitucional al sostener que el principio de eficacia será regido por la administración pública, esto en servicio de la comunidad.

El COA en su artículo 3 menciona: “Principio de eficacia. Las actuaciones administrativas se realizan en función del cumplimiento de los fines previstos para cada órgano o entidad pública, en el ámbito de sus competencias”. (Código orgánico Administrativo 2017. Art. 3).

Es decir, que las actuaciones de la administración pública deben realizarse de manera correcta, concreta y de manera idónea, respetando los lineamientos legislados creados para cada fin.

La LOSEP, al ser un ordenamiento con el fin de “propender el desarrollo profesional, técnico y personal de las y los servidores públicos” LOSEP art. 2 (2014), regula y sanciona conductas, incluyendo el acoso laboral, de esta manera ayuda al cumplimiento de los fines de la administración pública. En complemento, el reglamento general a la LOSEP desarrolla todo el procedimiento sumario administrativo desde su inicio hasta su sanción correspondiente, por ende, es claro decir que tener plasmado en la normativa los puntos de cómo debe sustanciarse el procedimiento sumario administrativo, asegura que los mismos sean llevados a cabo de manera eficiente y efectiva, con el fin de cumplir los objetivos previstos y mantener la integridad y buen funcionamiento del servicio público.

Reparación integral en los casos de acoso laboral

La definición específica de reparación integral ha ido evolucionando dentro de la doctrina jurídica, es así como, “la legislación ecuatoriana la introduce en el ordenamiento garantista de la Constitución de la República del año 2008, esto a la luz de la doctrina y la jurisprudencia desarrolladas por la Corte Interamericana de Derechos Humanos”. (Storini & Navas, 2013 p. 154).

Con este antecedente la definición de reparación integral para Burbano & López, (2022), constituye un mecanismo para rectificar la afectación de los derechos de las personas cuando estos han sido vulnerados por alguna acción realizada por otra persona. Sin embargo, esta reparación trasciende el ámbito meramente material e incorpora un conjunto de formas de reparación aplicables específicamente en el contexto de los derechos humanos. Por lo tanto, la reparación material o indemnización económica es solo una de las diversas formas de reparación integral.

La ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional manifiesta que se deberá dictar medidas de reparación de forma material e inmaterial, las cuales deberán incluir entre otras formas, la restitución del derecho, la compensación económica o patrimonial, la rehabilitación, la

satisfacción, las garantías de que el hecho no se repita, la obligación de remitir a la autoridad competente para investigar y sancionar, las medidas de reconocimiento, las disculpas públicas, la prestación de servicios públicos, la atención de salud (Asamblea Nacional, 2009, art. 18).

En este punto es primordial considerar uno de los aspectos más importantes que se brinda en la reparación integral. La rehabilitación que se debe brindar a la víctima, es decir, “prestar una importancia primordial a la salud mental de las víctimas, pues de la manera como se rehabilite a estas personas la reparación integral será más efectiva” (Espinoza, C. 2018, p. 15). En este sentido el acoso laboral, al ser una forma de acoso psicológico, puede tener efectos importantes sobre la salud mental de las personas afectadas.

Según Mosquera (2022), estos efectos pueden incluir ansiedad, depresión, estrés postraumático, y otros trastornos psicológicos que afectan la calidad de vida y el bienestar general de la víctima. Por lo tanto, la rehabilitación debe ser integral y adaptada a las necesidades específicas de cada persona, garantizando un enfoque holístico que abarque no solo el aspecto médico, sino también el psicológico y social.

De este modo, se evidencia la necesidad de implementar una reparación integral en los casos de acoso laboral, que no solo contemple la indemnización económica, sino que también incluya formas de reparación que permitan brindar asistencia al trabajador víctima de mobbing o acoso laboral. Además, es fundamental que estas medidas, de lo posible, puedan restituir la situación previa a la afectación de sus derechos y restablezcan su proyecto de vida.

Discusión

Para abordar de manera efectiva el problema de la reparación integral en casos de acoso laboral, es fundamental cuestionar qué medidas de reparación integral están disponibles en los ordenamientos jurídicos vigentes. Es evidente que, al emitir decisiones en procedimientos sumarios administrativos, los juzgadores dictan medidas de reparación integral tanto materiales como inmateriales a favor de la víctima de acoso psicológico. Estas medidas suelen incluir compensación económica, disculpas públicas y programas de rehabilitación, entre otras acciones destinadas a garantizar que la persona afectada pueda retornar a su estado previo a la vulneración de sus derechos por el acoso laboral (mobbing). La implementación de estas medidas busca no solo compensar económicamente a la víctima, sino también proporcionar un soporte integral que facilite su recuperación y reintegración plena en su entorno social y laboral.

En la legislación ecuatoriana, aunque los ordenamientos jurídicos actuales contemplan la existencia de una reparación integral no material para las personas afectadas por el acoso psicológico, esta no se implementa adecuadamente en las decisiones de los procedimientos sumarios administrativos por acoso laboral, ya que el enfoque predominante en la reparación material deja un vacío significativo para estas personas, ya que la falta de una reparación psicológica adecuada impide que puedan reintegrarse a sus labores con normalidad.

Asimismo, La investigación realizada proporciona un valioso y necesario aporte para los trabajadores que sufren acoso laboral, pues se centra en la deficiencia de reparación psicológica que enfrentan las víctimas de mobbing. Este enfoque centrado en el bienestar de las personas permite no solo explorar varios aspectos relevantes, sino también ofrecer apoyo y orientación para futuras investigaciones sobre el tema. Al entender y abordar la dimensión psicológica del daño causado por el acoso laboral, se pueden desarrollar intervenciones más efectivas y comprensivas.

Desde una perspectiva práctica, el artículo no solo resalta la importancia de la reparación psicológica, sino que también sugiere diversos lineamientos que pueden seguirse para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral de una manera más íntegra. Estos lineamientos podrían incluir la implementación de políticas claras y efectivas dentro de las organizaciones, así como la creación de nuevos ordenamientos jurídicos que aseguren una respuesta más eficiente y adecuada a este problema. La elaboración de estas normativas permitirá una mejor conducción y resolución de casos de acoso laboral, garantizando que las víctimas reciban el apoyo y la reparación necesarios para reintegrarse plenamente en sus actividades laborales. Además, al difundir y analizar estas acciones, se fomenta una mayor conciencia y comprensión sobre la importancia de abordar el acoso laboral desde una perspectiva integral que incluya tanto la reparación material como la psicológica.

Conclusiones

El procedimiento sumario administrativo está diseñado para mantener la integridad y eficiencia en la administración pública, asegurando que las decisiones sean legales y confiables, estableciendo sanciones apropiadas para las faltas administrativas, incluyendo el acoso laboral. Este procedimiento, respaldado por normativas claras y específicas, promueve la seguridad jurídica y la eficacia del derecho para garantizar un trato justo, equitativo y reparando íntegramente al trabajador afectado víctima de acoso psicológico.

Es fundamental reconocer que la rehabilitación de la víctima es un componente crucial en el proceso de reparación integral. La prioridad debe ser la atención a la salud mental de las víctimas, ya que la efectividad de la rehabilitación influye directamente en la calidad de la reparación integral. Al ser el acoso laboral una manifestación de acoso psicológico, los impactos sobre la salud mental de las personas afectadas pueden ser significativos, por lo tanto, una atención adecuada y oportuna a la salud mental de las víctimas no solo es esencial para su recuperación, sino también para asegurar una reparación integral más efectiva y completa.

Es imperativo fortalecer la aplicación adecuada de las normas jurídicas durante los procedimientos sumarios administrativos por acoso laboral. Frecuentemente, la reparación se limita a indemnizaciones económicas para las víctimas de acoso psicológico, sin abordar adecuadamente el daño mental sufrido a causa de dicha conducta. Es esencial que el sistema jurídico no solo se enfoque en la compensación monetaria, sino que también implemente medidas efectivas para la rehabilitación psicológica de las víctimas, esto incluye proporcionar acceso a servicios de salud mental y programas de apoyo que ayuden a las víctimas a superar el trauma y a recuperar su bienestar psicológico.

Referencias

1. Ávila, J. (2020). El acoso laboral o Mobbing como elemento causante de accidentes laborales. *Recuisrael*, 7 (3).
2. Asamblea Nacional. (2009). *Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional*. Quito.
3. Asamblea Nacional. (2005). *Código de Trabajo*.
4. Asamblea Nacional. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*.
5. Asamblea Nacional. (2010). *Ley Orgánica de Servicio Público*.
6. Asamblea Nacional. (2014). *Reglamento General a la Ley Orgánica de Servicio Público*.
7. Asamblea Nacional. (2017). *Código Orgánico Administrativo*.
8. Burbano González, D. E. & López Soria, Y. (2022). La reparación integral en los casos de acoso laboral. *Revista Sociedad & Tecnología*, 5(S1). 260-261.
9. Espinosa, C., (2018). La rehabilitación como medida de reparación integral en
10. las víctimas indirectas de la Unión Patriótica. Universidad de San Buenaventura Colombia, Facultad de Derecho, Bello.

11. Hernández, A. Eficacia constitucional y derechos humanos. México.
12. Hernández, B. Sumario administrativo y debido proceso. (2nd ed.). Corporación editora nacional. Universidad Andina Simón Bolívar. Volumen 11. Ecuador: Quito.
13. Marín, M. (2007). La dignidad humana, los derechos humanos y los derechos constitucionales. *Revista de Biblioteca y derecho*, 1(9).
14. Moncayo, M. & Maldonado L. (2023). Acoso laboral desde el marco legal y sus efectos en la sociedad. *Revista Reciamuc*, 7(1), 817-827.
15. Mosquera, A. (2022). El mobbing o acoso laboral afecta tanto la salud física como mental de los empleados. Universidad ISEP.
16. Pérez, G., & Utrilla M. (2013). Figuras de la violencia en la sociedad actual. Editorial Biblioteca nueva S. L. España Madrid.
17. Olmedo, L. (2022). Hostigamiento laboral: un fenómeno psicosocial del día a día. *Visión Empresarial* (12), 22-25.
18. Storini, C. & Navas, M. (2013). La acción de protección en Ecuador Realidad jurídica y social. Quito: Centro de Estudios y Difusión del Derecho Constitucional.
19. Villacís, A. (2022). El derecho a la seguridad jurídica y principio de irretroactividad de las normas. Universidad Andina Simón Bolívar.

© 2024 por los autores. Este artículo es de acceso abierto y distribuido según los términos y condiciones de la licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>).