

El acoso laboral en el Ecuador: Análisis jurídico de la normativa vigente y su aplicación en ámbitos públicos y privados

Workplace harassment in Ecuador: Legal analysis of current regulations and their application in public and legal settings

Freddy Damián Ortega Cabrera

Universidad Tecnológica Indoamérica. Ecuador.

fortega3@indoamerica.edu.ec

<https://orcid.org/0009-0006-2511-5623>

José Luis Barrionuevo Núñez

Universidad Tecnológica Indoamérica. Ecuador.

josebarrionuevo@uti.edu.ec

<https://orcid.org/0000-0003-1290-7999>

Fecha de recepción: 22 de marzo de 2026

Fecha de aceptación: 18 de mayo de 2026

Fecha de publicación: 15 de julio de 2026

Como citar: Ortega Cabrera, F. D. y Barrionuevo Núñez, J. L. (2026). El acoso laboral en el Ecuador: Análisis jurídico de la normativa vigente y su aplicación en ámbitos públicos y privados. *KIRIA: Revista Científica Multidisciplinaria*. Ed. Esp. 1(3), pp. 44-60. <https://doi.org/10.53877/dfs52q88>

RESUMEN

El acoso laboral se ha convertido en un problema serio en diversos entornos laborales, tanto del sector público como privado. Este fenómeno deteriora la salud mental, emocional, física y psicológica de los trabajadores, dificultando el cumplimiento de las laborales y reduciendo la productividad, por lo cual se ha reconocido oficialmente como una problemática grave, regulada mediante diversas normativas legales que buscan proteger a los trabajadores. Sin embargo, su aplicación efectiva continúa siendo un gran desafío. Por lo tanto, el presente estudio busca contribuir a la correcta aplicación de la normativa nacional en defensa del trabajador, considerando el principio del derecho laboral “in dubio pro operario”. Para analizar este fenómeno, se ha recurrido a la revisión tanto documental, junto con el estudio de la legislación nacional e internacional vigente pertinente. Se han valorado principalmente los criterios relacionados con la identificación del acoso, los mecanismos de denuncia disponibles y las acciones tomadas por las entidades empleadoras. También se ha tenido en cuenta el impacto del acoso en el bienestar del trabajador y la eficiencia laboral. Al constituir el acoso laboral una amenaza directa a la integridad del trabajador y al equilibrio organizacional, se torna urgente y necesario fortalecer la normativa existente de protección, su efectiva implementación mediante campañas de sensibilización tanto a empleadores como trabajadores y un sistema de seguimiento y sanción más eficaz con el fin de garantizar ambientes laborales saludables, respetuosos y productivos en el futuro.

PALABRAS CLAVE: acoso laboral, protección al trabajador, salud mental, derecho laboral.

ABSTRACT

Workplace harassment has emerged as a significant problem in various public and private work environments. This phenomenon damages the mental, emotional, physical, and psychological health of workers, creating hostile work environments and reducing productivity. As a result, it has been officially recognized as a serious problem, regulated by various legal norms that seek to protect workers. However, its effective application remains a major challenge. Therefore, this study seeks to contribute to the correct application of national regulations in defense of workers, considering the principle of labor law “in dubio pro operario”. To analyze this phenomenon, we have resorted to a review of both documentation and the study of relevant current national and international legislation. We have mainly assessed criteria related to the identification of harassment, the reporting mechanisms available, and the actions taken by employers. We have also taken into account the impact of harassment on worker well-being and work efficiency. As workplace harassment constitutes a direct threat to the integrity of workers and organizational balance, it is urgent and necessary to strengthen existing protection regulations, ensure their effective implementation through awareness campaigns targeting both employers and workers, and establish a more effective monitoring and sanctioning system in order to guarantee healthy, respectful, and productive work environments in the future.

KEYWORDS: legal regulation, mental health, workplace harassment, labor law.

INTRODUCCIÓN

El acoso laboral constituye una forma persistente de violencia física, psicológica, sexual o económica ejercida en los entornos laborales, que atenta directamente contra la dignidad, la salud mental y los derechos fundamentales de los trabajadores. Esta problemática afecta el clima organizacional y la productividad. El acoso se expresa mediante conductas abusivas sistemáticas como el aislamiento, la descalificación, discriminación, la sobrecarga de trabajo injustificada o la amenaza constante.

Por tanto, se requiere respuestas institucionales integrales que combinen prevención, protección, sanción y reparación (Peña et al., 2022). Instituciones como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) han enfatizado la necesidad de ambientes laborales seguros y libres de violencia, impulsando estándares globales orientados a proteger la integridad de las personas trabajadoras. A pesar de estos avances, en muchas naciones latinoamericanas el abordaje normativo sigue siendo parcial y poco articulado, lo que limita la eficacia de las medidas. Es necesario avanzar hacia una legislación especializada, mecanismos eficaces de denuncia y una cultura organizacional que promueva el respeto y la equidad.

En Ecuador, el acoso laboral se ha manifestado como una problemática creciente, que ha afectado tanto al sector público como al privado. Se ha documentado un aumento significativo en las denuncias presentadas ante el (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 2024). Esta ausencia normativa ha generado vacíos jurídicos que han dificultado la judicialización de los casos y ha perpetuado una sensación de impunidad. Además, se ha evidenciado que las instituciones, tanto públicas como privadas, no han implementado políticas internas eficaces para prevenir o abordar esta problemática. Se ha observado también una escasa capacitación del personal encargado de tramitar estas denuncias, lo que ha afectado negativamente el acceso a la justicia de las víctimas (Mendoza-Palma, 2024). Además, la falta de normativa específica ha contribuido a la perpetuación de prácticas abusivas, especialmente en el sector público.

Así, el abordaje jurídico del acoso laboral en Ecuador ha quedado rezagado respecto de los estándares internacionales de protección de derechos laborales, lo que ha motivado

crecientes demandas sociales y académicas por una reforma integral. Se plantea que una regulación específica y aplicable en todos los ámbitos ayudaría a mejorar la prevención y reparación de este tipo de violencia. El presente estudio ha tenido como objetivo analizar la normativa ecuatoriana vigente sobre acoso laboral y evaluar su eficaz aplicación en los sectores público y privado.

MATERIALES Y MÉTODOS

Materiales

La investigación se basó en un corpus documental integrado por fuentes normativas, jurisprudenciales y doctrinarias. Entre las fuentes normativas se incluyeron la Constitución del Ecuador, el Código de Trabajo, la LOSEP, así como reglamentos, acuerdos ministeriales y decretos relacionados con el acoso laboral. También se consideraron tratados y convenios internacionales ratificados por el Ecuador, especialmente los de la OIT.

En el ámbito jurisprudencial, se analizaron sentencias de la Corte Constitucional y de otras instancias judiciales que abordan casos de acoso laboral. Complementariamente, se revisó doctrina especializada nacional e internacional en derecho laboral, constitucional y derechos humanos.

Métodos

Se empleó un enfoque sociojurídico y cualitativo, orientado a interpretar el marco normativo y su aplicación práctica. El procedimiento incluyó la recolección y clasificación de fuentes documentales, seguida de un análisis dogmático para identificar principios y normas relevantes. Se utilizó hermenéutica jurídica para interpretar el contenido legal y constitucional, así como análisis crítico del discurso para evaluar la relación entre normativa y práctica institucional.

Además, se aplicó análisis comparado con marcos latinoamericanos y, cuando fue pertinente, codificación temática para organizar categorías emergentes. Este conjunto de técnicas permitió un examen breve, riguroso y coherente del tratamiento jurídico del acoso laboral en Ecuador.

RESULTADOS

El acoso laboral, también denominado mobbing, constituye una problemática creciente en el entorno laboral ecuatoriano. La Ley Orgánica Reformatoria para la Erradicación de la Violencia y el Acoso en todas las Modalidades de Trabajo (Registro Oficial, mayo de 2024) reformó la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP) y el Código del Trabajo, ampliando la definición de violencia y acoso. Esta norma reconoce conductas como amenazas, agresiones físicas, psicológicas, sexuales, económicas o digitales, incluso cuando ocurren una sola vez y causan daño, incorporando además la violencia simbólica y digital (Nacional, 2024). Collantes y Haro (2022) explican que la reforma eliminó la exigencia de reiteración de conductas, reconociendo la gravedad de actos únicos que vulneran la dignidad del trabajador. También introdujo el derecho al “cese digital”, que protege a los empleados fuera del horario laboral frente a comunicaciones o presiones relacionadas con su trabajo.

Ecuador ratificó en 2021 el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), instrumento que define la violencia y el acoso como comportamientos inaceptables capaces de causar daño físico, psicológico, sexual o económico. Este convenio incorpora un enfoque de género y exige a los Estados adoptar medidas de prevención, protección y sanción,

reconociendo que el acoso puede producirse tanto de superiores como entre compañeros o subordinados (Organización Internacional del Trabajo, 2021).

En el ámbito público, la LOSEP tipifica el acoso como falta grave y causal de destitución. Sin embargo, Morejón-Castillo y Alvarado-Verdezoto (2025) advierten que su aplicación sigue limitada por el temor a represalias, la falta de denuncias y la escasa capacitación institucional. En el sector privado, la carencia de protocolos internos y políticas preventivas propicia la normalización de conductas abusivas y la invisibilización de las víctimas.

La Constitución de la República del Ecuador (2008) establece la igualdad, la dignidad y la integridad como pilares de la relación laboral. El artículo 11 prohíbe toda forma de discriminación; el artículo 33 garantiza condiciones laborales justas; y el artículo 66, numeral 3, protege la integridad física, psíquica, moral y sexual de las personas, asegurando una vida libre de violencia. Estos principios obligan al Estado a garantizar la protección frente al acoso. El Código del Trabajo reconoce el acoso directo e indirecto y regula los mecanismos de denuncia. Complementariamente, el Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y violencia contra la mujer promueve la creación de políticas institucionales, la capacitación del personal y canales de denuncia confidenciales.

El marco jurídico ecuatoriano, reforzado por el Convenio 190 de la OIT y las reformas de 2024, amplía la comprensión del acoso laboral, integrando sus dimensiones físicas, psicológicas y digitales. No obstante, persisten desafíos en su aplicación, especialmente en la formación institucional y en la construcción de una cultura laboral basada en el respeto, la dignidad y la igualdad de derechos.

Tipologías de acoso: vertical, horizontal y mixto

El acoso laboral adopta diversas formas, según la posición jerárquica de las partes involucradas. Las principales tipologías son el acoso vertical, horizontal y mixto, cada una con particularidades que determinan su reconocimiento y tratamiento jurídico.

El acoso vertical se subdivide en descendente y ascendente. El descendente, el más común, se produce cuando un superior jerárquico ejerce conductas intimidatorias, humillantes o abusivas hacia un subordinado. Arce (2022) señala que este tipo de acoso vulnera el principio de dignidad humana y se manifiesta mediante sobrecarga de tareas, aislamiento, descalificación o presiones psicológicas, agobiantes al punto de provocar la renuncia del trabajador. Por su parte, el acoso vertical ascendente ocurre cuando los subordinados hostigan a un superior. Guevara (2022) sostiene que su reconocimiento en el marco jurídico ecuatoriano es limitado, debido a que desafía las estructuras tradicionales de poder. Puede tener origen en prejuicios de género, raza, orientación sexual o discapacidad, lo que exige un tratamiento igualitario y mecanismos efectivos de sanción.

El acoso horizontal se presenta entre personas del mismo nivel jerárquico, cuando un trabajador o grupo de compañeros hostiga a otro. Burneo y Burneo (2021) afirman que el empleador mantiene la obligación de prevenir y sancionar estas conductas aun cuando no exista jerarquía. Este tipo de acoso suele estar motivado por rivalidad, competencia o discriminación personal, y puede incluir exclusión social, manipulación de información o difusión de rumores, generando un ambiente laboral hostil y disminuyendo la productividad. El acoso mixto combina elementos del acoso vertical y horizontal, cuando las conductas provienen simultáneamente de distintos niveles jerárquicos. Luzuriaga y Ruiz (2021) explican que este tipo refleja relaciones laborales complejas y puede manifestarse en formas físicas, psicológicas o simbólicas, lo que demanda políticas integrales y mecanismos institucionales de prevención que garanticen un entorno laboral seguro y respetuoso.

Acoso laboral como forma de violencia estructural

El acoso laboral en Ecuador puede entenderse no solo como agresión aislada entre los individuos, sino como una expresión de violencia estructural reproducida en las organizaciones y enraizada en relaciones desiguales entre el poder, la cultura corporativa y las normas institucionales. Machado (2023) explica que este tipo de violencia está tratando de "probar la dignidad e integridad humana" y requiere un enfoque más amplio que el tradicional, incluidas las políticas públicas, los mecanismos de prevención y las reparaciones legítimas y efectivas.

Este fenómeno también adquiere importancia legal si se trata desde un punto de vista psicosocial. Arce (2022) señala que el acoso se clasifica como un riesgo psicosocial y causal de empleo, lo que significa una profunda violación de los derechos del empleado. A pesar de los protocolos, la falta de enfoque sistemático fortalece la invisibilidad del acoso colectivo. Desde los enfoques estructurales, en concordancia con Llerena (2020), destacan que la intervención estatal y organizacional no puede limitarse a sancionar comportamientos individuales, sino que debe transformar las bases de la cultura laboral. Para ello, la prevención del acoso requiere una estrategia que incluya educación continua, evaluación de riesgos psicosociales, protocolos claros de denuncia y medidas de reparación comprehensiva.

Marco normativo internacional (OIT, convenios y estándares de DDHH)

El Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), adoptado en 2019, constituye el principal instrumento internacional para prevenir y erradicar la violencia y el acoso en el ámbito laboral. Establece un marco jurídico que orienta a los Estados en la creación de políticas y normas que garanticen el respeto, la dignidad y la seguridad de todas las personas trabajadoras (Organización Internacional del Trabajo, 2019). En su artículo 1, se define el acoso como comportamientos o prácticas inaceptables, o amenazas de tales comportamientos, que pueden presentarse una o múltiples veces y que tienen por objeto o resultado causar daño físico, psicológico, sexual o económico. La definición incorpora la violencia y el acoso basados en género, reconociendo su impacto desproporcionado sobre mujeres, personas LGBTIQ+ y personas con discapacidad.

El Convenio 190 insta a los Estados a adoptar políticas integrales de prevención, atención y reparación para las víctimas. Tiene un alcance amplio, aplicándose a todas las fases de la relación laboral, desde la búsqueda de empleo hasta la finalización del vínculo, e incluyendo a trabajadores permanentes, temporales, pasantes, aspirantes y en formación (Sticco & Villanueva, 2022). Se coloca a la víctima como eje central del proceso de protección, considerando que la gravedad del daño no depende de la repetición del acto, sino del impacto que produce. Se promueve la intervención temprana y la aplicación de medidas preventivas. Sticco y Villanueva (2022) señalan que la violencia laboral puede evolucionar hacia formas más graves de acoso si no se actúa oportunamente, generando secuelas psicológicas, físicas y sociales.

Análisis del marco jurídico ecuatoriano

Disposiciones constitucionales y principios laborales

El marco constitucional de Ecuador establece principios esenciales que resguardan los derechos laborales y humanos, incluyendo la dignidad de los individuos en el trabajo. La Constitución de la República del Ecuador afirma derechos tales como:

Tabla 1

Derechos según la Constitución

Principio	Artículo	Descripción
Dignidad humana	Art. 1	Las personas tienen el derecho inherente a ser tratada con respeto y dignidad.
Igualdad y no discriminación	Art. 11	Prohíbe cualquier forma de discriminación basada en género, etnicidad, nacionalidad, religión u otros factores.
Trabajo y dignidad humana	Art. 33	Promulga el respeto a la dignidad humana y a un empleo saludable
Trabajo decente	Art. 39	Establece el derecho a condiciones laborales justas, equitativas, seguras.
Derecho a una vida libre de violencia	Art. 66	Promulga una vida libre de violencia en el ámbito público y privado y medidas para prevenir, sancionar y erradicarla.

Nota. elaboración propia

A pesar de que los principios constitucionales ecuatorianos proporcionan una base fuerte para abordar el acoso laboral, continúan existiendo retos en su aplicación efectiva:

Tabla 2

Retos en la aplicación de derechos

Problema	Artículo	Descripción
Falta de implementación efectiva	Art. 11	A pesar de que los derechos están descritos y garantizados en la constitución, el cumplimiento depende de las políticas que tiene cada institución pública y privada, al igual que la aplicación en acciones judiciales.
Dificultad en la prueba	Art. 42 y 172 C.T.	Los trabajadores tienen dificultades para demostrar las situaciones de acoso laboral, por la necesidad de pruebas y el miedo a represalias de los testigos.
Contradicciones normativas	Art. 33	Existe inconsistencias entre la Constitución y leyes como: Losep, Código de Trabajo.

Nota. Elaboración propia

Código del Trabajo y LOSEP: análisis crítico

El sistema normativo en Ecuador que aborda el acoso laboral está predominantemente regulado por el Código del Trabajo, en el caso de trabajadores en general; y la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP) aplica para funcionarios públicos. Estas normativas establecen principios, definiciones y sanciones concretas para tratar este tema en el entorno laboral. No obstante, la implementación real de estas disposiciones enfrenta obstáculos que demandan un análisis crítico desde una óptica normativa y jurisprudencial.

El Código del Trabajo ecuatoriano aborda el acoso laboral de manera integral, cubriendo su definición y las implicaciones legales:

Tema	Artículo	Descripción
Definición de acoso laboral	Art. 46	"Cualquier conducta que atente contra la dignidad de la persona, realizada de forma reiterada y

		potencialmente dañina, ya sea en el entorno laboral o en cualquier momento en perjuicio de una de las partes de la relación laboral o entre trabajadores”.
Causas para solicitar el visto bueno	Art. 173	El trabajador tiene derecho a terminar su contrato laboral cuando ha sido víctima de acoso laboral, ya sea por acción directa o por la inacción del empleador o sus representantes legales.

Nota. Elaboración propia

Jurisprudencia relevante en materia de acoso laboral

Sentencia N° 143636 (Sala de lo Laboral, 19/11/2021): se examinó un caso en el que se solicitó autorización por acoso laboral. El tribunal llegó a la conclusión de que la justificación de la solicitud no fue adecuada, lo que resultó en un fallo ilegal. Esta decisión resalta la importancia de presentar evidencias objetivas y fundamentadas para probar la existencia de acoso laboral.

Sentencia N° 56-21-IS/23 (Corte Constitucional, 24/05/2023): se abordó el incumplimiento de una entidad pública (DGAC) respecto a las medidas relacionadas con el acoso laboral. La Corte determinó que las medidas ordenadas no se habían cumplido adecuadamente.

Sentencia No. 184-17-SEP-CC de la Corte Constitucional, dentro de la cual se aborda la protección al derecho al trabajo en situaciones de vulnerabilidad.

El Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y/o toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo contenido en el Acuerdo Ministerial No. MDT-2020-244 que busca la adaptación de la normativa interna de las empresas privadas e instituciones públicas en relación a los lineamientos establecidos por el Ministerio del Trabajo en caso de denuncias de acoso laboral.

Resolución NRO. MDT-2021-028: expide el Código de Ética para las y los Servidores y Trabajadores del Ministerio del Trabajo y la tramitación de denuncias ante actos de discriminación y acoso laboral entre otros.

Sentencia 986-19-JP/21, mediante la cual la Corte Constitucional concluyó que el acoso laboral puede constituir un trato discriminatorio cuando a dichos actos subyacen los motivos establecidos en el artículo 11.2 de la Constitución, ordenando que el Ministerio del Trabajo elabore e implemente un plan de prevención del acoso laboral, conforme a la obligación de prevención del mismo que tiene el Estado; y, que la Defensoría del Pueblo realice el seguimiento de dicho cumplimiento, mediante informes semestrales.

Vacíos legales y contradicciones normativas

A pesar de los avances notables en la normativa sobre el acoso laboral en Ecuador, aún existen vacíos legales y contradicciones en las normativas:

Ausencia de Protocolos Obligatorios: aunque algunas legislaciones, como la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta, requieren medidas preventivas frente al acoso laboral con connotación sexual, no se ha establecido una normativa que exija la aplicación de protocolos específicos en todas las empresas.

Dificultades en la Prueba: la jurisprudencia ha indicado que los trabajadores enfrentan retos para demostrar los incidentes de acoso laboral por la carencia de evidencia concreta o testimonios directos.

Contradicciones entre Normas: existen inconsistencias entre las normativas del Código del Trabajo y otras leyes sectoriales como la LOSEP, creando confusión sobre las responsabilidades del empleador y las sanciones que se deben aplicar.

Estudio de casos relevantes en Ecuador

Situaciones recurrentes en instituciones privadas

El hostigamiento laboral en el sector privado constituye una problemática frecuente que afecta tanto a empleados como a empleadores. Un ejemplo relevante es el caso Olga Elizabeth Mori Bustamante contra Compañía Maulme C. A. (Sentencia N.º 143636). La trabajadora denunció acoso por parte de su superior, a quien le asignaba cargas excesivas que deterioraron su salud física y mental, provocándole la pérdida parcial de la visión debido al estrés laboral.

Otro precedente importante es el caso N.º 986-19-JP y acumulados, revisado por la Corte Constitucional, que agrupó cuatro acciones de protección por presunto acoso laboral. El tribunal definió este fenómeno como una forma de violencia estructural que vulnera la dignidad humana, ejercida de manera reiterada en el entorno de trabajo o fuera de él, y que causa humillación, maltrato o perjuicio en la situación laboral de la víctima. La Corte declaró la vulneración de derechos en tres de los casos y desestimó la acción en el cuarto, estableciendo parámetros interpretativos para futuras controversias.

Cabe recalcar que la Organización Mundial de la Salud (OMS) advierte que el acoso laboral genera consecuencias severas en la salud mental, como ansiedad, depresión y trastorno de estrés postraumático (TEPT), lo que repercute directamente en la productividad y bienestar del trabajador. Estos casos reflejan la necesidad de fortalecer la prevención y sanción de la violencia laboral en el ámbito privado.

Análisis del rol institucional (Ministerio del Trabajo y Defensoría del Pueblo)

Las instituciones públicas desempeñan un papel fundamental en la prevención, investigación y sanción del acoso laboral en Ecuador.

Ministerio del Trabajo. Esta entidad es responsable de garantizar el cumplimiento de la normativa laboral y de promover un ambiente de trabajo libre de violencia. Ante denuncias de acoso, el Ministerio debe investigar los hechos y aplicar las sanciones correspondientes.

En el ámbito administrativo, el procedimiento inicia en la Unidad de Administración del Talento Humano (UATH), tanto en el sector público como privado. Esta unidad recepta la denuncia, investiga internamente y, dentro de un plazo de treinta (30) días elabora un informe técnico que puede derivar en un proceso disciplinario, el cual se remite al Ministerio del Trabajo.

Los trabajadores también pueden presentar denuncias virtualmente, mediante el Sistema Único de Trabajo (SUT) o de manera presencial en las Direcciones Regionales de Trabajo. Si se encuentran indicios de acoso, el Ministerio puede conformar un Comité Asesor para investigar el caso, notificando al empleador y convocando una audiencia con un inspector laboral. De comprobarse la existencia del acoso, se pueden aplicar medidas como sanciones, disculpas públicas o el visto bueno a favor del trabajador, con las indemnizaciones correspondientes. El trabajador debe presentar pruebas que sustenten su denuncia, pues no se admite únicamente su testimonio. Por su parte, si el empleador no participó en los actos de acoso, deberá demostrar que desconocía los hechos y que implementó el Programa de Prevención de Riesgos Psicosociales y el Protocolo de Prevención y Atención de Casos de Discriminación y Acoso Laboral, emitidos por el Ministerio del Trabajo, para deslindar responsabilidad por omisión.

Defensoría del Pueblo. Esta institución actúa como garante de los derechos humanos frente al acoso laboral. En el caso N.º 19-23-IS/24, la Defensoría intervino ante denuncias de acoso y discriminación, instando a investigar los hechos. Aunque no se impusieron sanciones por falta

de pruebas concluyentes, la actuación evidenció su compromiso en promover entornos laborales dignos y libres de violencia.

Impacto del acoso laboral en la salud mental y el clima organizacional

El acoso en el trabajo provoca repercusiones severas tanto para los individuos como para las empresas:

Efecto en la Salud Mental: según la OMS, el acoso laboral puede dar lugar a estrés crónico, ansiedad, depresión y otros problemas psicológicos. En el caso de Olga Elizabeth Mori Bustamante, se pudo observar cómo las condiciones laborales adversas impactaron de manera directa su salud mental y física.

Efecto en el Entorno Organizacional: el acoso laboral crea un clima tóxico que influye negativamente en la productividad, la fidelización del talento y la imagen de las empresas. En aquellas instituciones donde se permite este tipo de comportamiento, se nota un incremento en las renunciaciones, licencias por enfermedad y conflictos internos.

Comparación con modelos normativos latinoamericanos: Argentina, Colombia y Chile

Los avances normativos en América Latina evidencian un compromiso progresivo hacia la erradicación del acoso laboral y la protección de la dignidad en el trabajo.

En Argentina, aunque no existe una ley específica sobre acoso laboral, desde 2020 se ha fortalecido el marco jurídico mediante la Ley N.º 26.485, que reconoce la violencia laboral como una forma de violencia simbólica, psicológica y patrimonial y se ratificó el Convenio 190 de la OIT en 2019. Se implementó la Ley Micaela (2019), que establece capacitación obligatoria en perspectiva de género para funcionarios públicos. Este modelo demuestra que la educación institucional es una herramienta clave para erradicar la violencia en el trabajo.

En Colombia, la Ley 1010 de 2006 fue pionera en la región al tipificar y sancionar el acoso laboral. Las reformas recientes (Vallejo, 2024) han buscado fortalecer su eficacia y ampliar la protección a los trabajadores del sector público, donde el acoso constituye una falta disciplinaria gravísima. Además, el país ha avanzado en la integración del acoso laboral y sexual bajo un mismo marco normativo, en coherencia con el Convenio 190. La experiencia colombiana enseña la importancia de establecer sanciones efectivas y mecanismos de denuncia accesibles.

En Chile, la Ley 20.607 de 2012 incorporó una definición amplia de acoso laboral y eliminó la exigencia de repetición de conductas. La normativa impone a los empleadores la obligación de adoptar protocolos internos de prevención, investigación y sanción, con supervisión externa. Este modelo refuerza la corresponsabilidad institucional y la capacitación permanente, ofreciendo una guía práctica para que Ecuador implemente políticas integrales y mecanismos de control técnico más rigurosos. El país podría incorporar programas de formación obligatoria similares, especialmente en el sector público, y ampliar la definición legal de acoso desde una perspectiva de género.

Buenas prácticas en prevención, investigación y reparación

La creación de entornos laborales seguros exige políticas preventivas claras y efectivas. El Protocolo MDT-2020-244 (Ministerio del Trabajo, 2020), elaborado con el apoyo de ONU Mujeres, obliga a los empleadores públicos y privados a establecer canales oficiales de denuncia y mecanismos de atención frente a la violencia, discriminación y acoso laboral. Según Ochoa (2024), aunque esta medida representa un avance importante, persiste la ausencia de directrices precisas en la LOSEP, lo que limita su aplicación práctica. La

incorporación de programas de capacitación obligatoria en género y prevención, siguiendo el modelo argentino de la Ley Micaela, podría fortalecer la acción preventiva en el Ecuador.

La investigación imparcial y con supervisión externa constituye otro pilar esencial. El Acuerdo Ministerial MDT-2020-244 permite que las víctimas que disientan con los resultados internos recurran al control laboral, garantizando transparencia y rendición de cuentas. Ochoa (2024) sostiene que, antes de la implementación de este mecanismo, los procedimientos disciplinarios carecían de protocolos claros, debilitando su eficacia sancionadora. Por ello, se recomienda estandarizar las investigaciones bajo criterios de objetividad, confidencialidad y perspectiva de género.

En cuanto a la reparación integral, Robalino (2022) y Vásquez (2024) coinciden en que se debe superar la compensación económica, incorporando medidas de restitución psicológica, acompañamiento social y reintegración laboral. Sin embargo, la práctica judicial se centra en la indemnización monetaria, desatendiendo la atención emocional de las víctimas. Por tanto, se requiere un enfoque reparador integral que incluya apoyo terapéutico, seguimiento institucional y garantías de no repetición, asegurando así la verdadera restauración de la dignidad y estabilidad laboral.

Propuesta normativa y recomendaciones

En Ecuador, la normatividad se encuentra dispersa, sin una tipificación clara ni un procedimiento uniforme para su atención; por este motivo resulta imprescindible una reforma estructural que permita consolidar el marco legal en torno a esta problemática, fortaleciendo tanto la prevención como la sanción del acoso en el trabajo (López, 2023).

Tipificación expresa del acoso laboral

En la actualidad, el Código del Trabajo no define de forma explícita qué constituye acoso laboral, lo cual genera dificultades probatorias y vacíos legales al momento de procesar estas conductas (Asamblea Nacional, 2017). Se propone la incorporación de un artículo que defina de manera clara el acoso laboral como toda conducta reiterada, abusiva o humillante, de carácter físico, verbal, psicológico o digital, ejercida dentro del entorno laboral y que tenga como efecto atentar contra la dignidad, integridad o salud mental del trabajador (Torres, 2022).

El Código Orgánico Integral Penal en su Art. 166 tipifica como delito el acoso que incluye conductas persistentes que degraden las condiciones laborales, acciones que afecten la dignidad del trabajador y conductas que pongan en peligro la estabilidad laboral.

Propuesta de ley especial contra el acoso laboral

Además de incluir la normativa en el Código del Trabajo, es necesario que se promulgue una Ley Especial contra el Acoso Laboral (Asamblea Nacional, 2024), la cual articule de manera integral los principios, procedimientos, medidas de prevención, sanciones y reparación para las víctimas (Ochoa et al., 2021). Esta ley debería estar basada en principios de derechos humanos, igualdad, no discriminación y debido proceso, tomando como referencia legislaciones comparadas y los estándares de la Organización Internacional de Trabajo (OIT).

Establecimiento de procedimientos confidenciales y efectivos

Quintana (2019) afirma que uno de los mayores desafíos en la batalla contra el acoso en el trabajo es la falta de protocolos institucionales apropiados. Esta carencia ha provocado lagunas en el tratamiento de los casos, impactando la integridad y los derechos de las víctimas. Frente a este desafío, se sugiere la puesta en marcha de un modelo de procedimiento estandarizado que pueda ser utilizado tanto en el sector público como en el privado.

Este modelo debe asegurar, principalmente, la privacidad durante todo el proceso de investigación, con el objetivo de salvaguardar la privacidad de los participantes. Además, resulta crucial la intervención de unidades especializadas e independientes que garanticen la equidad en la administración de los casos. En consecuencia, se sugiere implementar acciones de salvaguarda inmediata para la víctima, con el objetivo de evitar la revictimización. En última instancia, el proceso debe contener resoluciones dentro de tiempos establecidos y con recursos procesales transparentes y óptimos, lo que ayudará a reforzar la confianza en el sistema institucional.

Sanciones proporcionales y mecanismo de reparación

El régimen sancionador debe contemplar sanciones graduales y proporcionales al tipo y gravedad de la conducta, desde amonestaciones hasta despidos con causa justa. Además de ello, es importante que la normativa contemple la reparación integral, incluyendo compensación económica, acompañamiento psicológico y mecanismo de reincorporación (Vásquez, 2024).

Lineamientos para fortalecer mecanismos institucionales de protección

El combate al acoso laboral requiere un marco legal sólido y estructuras institucionales especializadas que garanticen su aplicación efectiva y el acompañamiento integral de las víctimas (Moya & Lascano, 2021). La creación de Unidades de Prevención del Acoso Laboral en instituciones públicas y empresas con más de 50 trabajadores constituye una medida clave. Estas unidades deben integrarse por equipos multidisciplinarios con formación en derechos laborales, salud mental, derechos humanos y enfoque de género (Velin & Salas, 2022). Su función sería recibir denuncias, brindar orientación y seguimiento, y promover una cultura organizacional basada en el respeto y la tolerancia.

El fortalecimiento institucional incluye a la Defensoría del Pueblo, la cual debe asumir un rol proactivo mediante la creación de una Dirección Nacional para la Defensa de los Derechos Laborales. Esta entidad debe contar con capacidad investigativa, recursos presupuestarios y facultades para emitir recomendaciones vinculantes que garanticen una atención eficaz y especializada (Pineda, 2020).

La capacitación para empleadores y trabajadores en prevención del acoso, liderazgo ético, resolución de conflictos, derechos humanos y laborales debe obligatoria y periódica. El Ministerio del Trabajo supervisaría su cumplimiento e integraría estos contenidos en los programas de formación continua existentes (Cornejo-Vásquez & Pachano-Zurita, 2024).

El acoso laboral debe incorporarse dentro de los sistemas de salud ocupacional. Las evaluaciones de riesgo se ampliarían para incluir factores psicosociales como estrés, presión laboral y violencia simbólica. Cada empresa debería contar con protocolos de identificación y mitigación, junto con servicios de apoyo psicológico disponibles para los trabajadores. Esta estructura institucional consolidaría una cultura preventiva y protectora en el ámbito laboral ecuatoriano.

Propuestas de reforma al Código del Trabajo

El fortalecimiento del marco jurídico laboral requiere una reforma directa del Código del Trabajo que subsane las omisiones actuales y garantice la aplicabilidad de los principios de protección al trabajador. Una de las modificaciones necesarias consiste en reconocer el acoso laboral como una causa justificada para la terminación del contrato con indemnización completa. Las víctimas deben tener el derecho a solicitar la finalización de la relación laboral cuando se demuestre que su permanencia en el empleo vulnera su dignidad, salud o integridad. Esta medida se orienta a garantizar la tutela efectiva de la parte más débil dentro de la relación laboral (Pardo-Méndez, Fiallos-Sarmiento, & Vilela-Pincay, 2023).

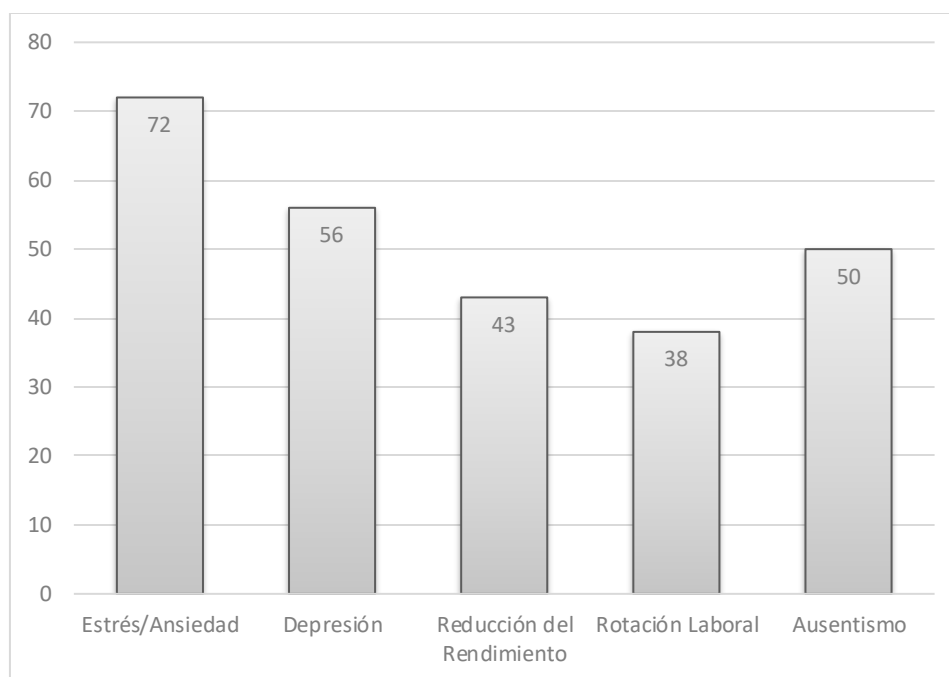
El Código del Trabajo debe incluir un procedimiento administrativo especial ante el Ministerio del Trabajo para la tramitación de denuncias de acoso laboral. Dicho procedimiento requiere reglas claras sobre la admisibilidad de pruebas, plazos, recursos y medidas cautelares, como el traslado temporal de la víctima o la suspensión del presunto agresor mientras se desarrolla la investigación.

Desde el principio de reparación integral, es necesario incorporar la posibilidad de que el trabajador demande una indemnización por daño moral y psicológico derivado del acoso laboral, considerando la afectación emocional y personal sufrida. Asimismo, el Código debe establecer la obligación de que los empleadores implementen políticas internas de prevención, protocolos de denuncia, comités internos y programas de capacitación, cuya inobservancia sea sancionada.

Políticas públicas para prevenir el acoso en entornos laborales

La prevención del acoso laboral requiere una estrategia nacional integral respaldada por políticas públicas. El Estado, a través del Ministerio de Trabajo y el Ministerio de la Mujer y Derechos Humanos, debe diseñar campañas de sensibilización que visibilicen el acoso como una forma de violencia y vulneración de derechos humanos, promoviendo el conocimiento de las vías de denuncia y los derechos laborales (Cedeño & Alcívar, 2024). La incorporación del estudio del acoso laboral en la formación técnica y universitaria resulta esencial, especialmente en programas de administración, recursos humanos, derecho y psicología, con el fin de formar profesionales conscientes de sus deberes éticos y legales (Brito, 2021).

El Estado puede implementar un sistema de certificación voluntaria para empresas libres de acoso, destinado a reconocer buenas prácticas, promover la igualdad y garantizar entornos laborales saludables. Este tipo de certificaciones podría generar incentivos como beneficios tributarios o prioridad en contrataciones públicas, fortaleciendo así una cultura de respeto y prevención dentro del ámbito laboral ecuatoriano.



Nota. Elaboración propia

Impactos del Acoso Laboral en la Salud y la Productividad: Resultados

Los datos representados en la figura evidencian que el acoso laboral genera efectos sustantivos tanto en la salud de los trabajadores como en la productividad organizacional. La categoría con mayor incidencia corresponde al estrés y la ansiedad, alcanzando un 72 %, lo que confirma que las prácticas de hostigamiento afectan de manera directa el bienestar emocional y la estabilidad psicológica del personal. En segundo lugar, se registra la depresión con un 56 %, indicador que revela la gravedad del impacto psicológico asociado a entornos laborales conflictivos o violentos.

En el ámbito estrictamente productivo, los resultados muestran que el acoso laboral provoca una notable reducción del rendimiento (43 %), así como un incremento en los niveles de rotación laboral (38 %), afectando la continuidad operativa y la eficiencia institucional. Asimismo, el ausentismo alcanza el 50 %, lo que evidencia que las afectaciones emocionales y físicas derivadas del acoso inciden directamente en la interrupción de las actividades laborales y en la disminución de la disponibilidad del talento humano.

En conjunto, estos hallazgos reflejan que la presencia de acoso laboral no solo vulnera derechos fundamentales de los trabajadores, sino que también produce repercusiones estructurales en la gestión pública y privada. Los efectos constatados respaldan la necesidad de fortalecer la aplicación efectiva del marco jurídico vigente y de implementar medidas preventivas que garanticen entornos laborales seguros y respetuosos.

DISCUSIÓN

La revisión crítica del marco normativo ecuatoriano evidencia que, aunque la Constitución y el Código del Trabajo reconocen el derecho a un ambiente laboral digno y libre de violencia, persisten vacíos legales e institucionales frente al acoso laboral. Ortega (2025, p. 8) señala que “la falta de una normativa específica que tipifique claramente el acoso laboral ha generado vacíos jurídicos que dificultan su judicialización y perpetúan una sensación de impunidad”. Esta carencia normativa impide garantizar mecanismos adecuados de protección y reparación

a las víctimas, quienes enfrentan severas limitaciones probatorias. La Sentencia N.º 143636 de la Sala de lo Laboral (2021) refleja esta dificultad al rechazar una solicitud de visto bueno por acoso por falta de “evidencia objetiva”, lo que muestra la necesidad de protocolos de denuncia eficaces y garantistas.

Ortega (2018 p. 9) afirma que “las instituciones, tanto públicas como privadas, no han implementado políticas internas eficaces para prevenir o abordar esta problemática”. Esta omisión institucional mantiene entornos laborales hostiles y genera afectaciones psicológicas graves, como en el caso de Olga Elizabeth Mori Bustamante, cuya salud se deterioró hasta perder la visión en un ojo por el estrés laboral. Arce (2022) sostiene que “el acoso se clasifica como un riesgo psicosocial y causal de empleo”, lo que obliga a incorporarlo dentro de los sistemas de salud ocupacional. El marco normativo ecuatoriano no integra evaluaciones de riesgos psicosociales en los programas de seguridad laboral, realidad que difiere de países como Chile y Colombia.

El análisis comparado muestra avances en Colombia, Chile y Argentina aplicables al contexto ecuatoriano. La experiencia de estos países muestra la importancia de un marco legal especializado que garantice la protección efectiva de las víctimas. En cambio, Ecuador ratificó el Convenio 190 de la OIT sin implementar todas las medidas estructurales que derivan de él. Ortega (2018) afirma que “la violencia laboral puede transformarse en acoso u hostigamiento”, lo que exige intervenciones tempranas y formación técnica de quienes gestionan denuncias. La práctica nacional evidencia escasa sensibilización institucional y débil capacitación técnica.

En ese sentido, se plantea la creación de una Ley Especial contra el Acoso Laboral, con el argumento de que “resulta imprescindible una reforma estructural que permita consolidar el marco legal en torno a esta problemática” (Ortega, 2018, p. 37). Esta propuesta se alinea con el artículo 2 del Convenio 190, que insta a los Estados a adoptar políticas inclusivas y preventivas. La implementación de una ley integral permitiría articular los principios de igualdad, no discriminación y reparación, armonizando el derecho interno con los compromisos internacionales asumidos por Ecuador.

En el ámbito de la reparación integral, las medidas judiciales se centran en la compensación económica. Brito (2021) plantea que “los procedimientos deberían incluir extensas medidas de compensación para restaurar el bienestar de la víctima”. Este enfoque implica acompañamiento psicológico, reintegración laboral digna y garantías de no repetición, elementos escasamente aplicados en la práctica judicial ecuatoriana.

Ochoa et al. (2021) sostienen que “la lucha contra el acoso laboral en Ecuador exige voluntad política, reformas normativas coherentes, fortalecimiento institucional y una transformación profunda de la cultura organizacional”. La eficacia normativa depende del compromiso institucional y cultural de los actores sociales. Las experiencias internacionales demuestran que la erradicación del acoso laboral requiere una cultura organizacional basada en la ética, la equidad y la tolerancia.

El análisis confirma que Ecuador posee una base jurídica con fundamentos adecuados pero insuficientes para enfrentar el acoso laboral. Se requiere legislación específica, protocolos de denuncia eficientes, capacitación permanente y políticas públicas que fortalezcan la prevención y reparación. La convergencia entre el derecho internacional del trabajo, la práctica judicial y la gestión organizacional constituye el camino hacia un entorno laboral digno y libre de violencia.

CONCLUSIONES

La investigación encontró en Ecuador no existe una normativa detallada que permita una efectiva aplicación en los casos presentados en contraposición con lo estipulado en el Convenio 190 de la OIT y disposiciones legales contenidas en el Código del Trabajo y la

LOSEP, que señalan que los trabajadores deben estar seguros y tratados de manera justa, ya que la prueba solicitada es casi imposible de recopilar encontrándose problemas que dificultan garantizar un ambiente laboral sano libre de violencia, discriminación y acoso.

Los problemas identificados no obedecen a reglas claras, la aplicación débil de la normativa actual y una cultura débil de denuncia al considerar los trabajadores que las resoluciones son en su contra ya que debe determinar el mismo empleador en primera instancia si existió o no una vulneración, falta de protocolos internos y falta de capacitación en el sector público y privado. En este sentido, se considera la necesidad de reformas a la normativa aplicable o la creación de una nueva ley específica que procure la detección y detención del acoso en el trabajo. La legislación debe decir cómo prevenirlo, cómo castigarlo y cómo reparar el daño, estipulando la prueba específica a mano del trabajador considerando que el acoso es subjetivo en casi todos los casos.

Se debe mejorar la capacitación de las instituciones de todo el personal, incluir el acoso en el lugar de trabajo en los sistemas de salud ocupacional para los trabajadores y crear políticas públicas que amplíen la consideración del género, personas LGBTI+, personas con discapacidad que cuentan con protección reforzada y los derechos humanos. Las reformas cambiarían la forma en que trabaja y piensa una empresa. Esto es muy importante para la seguridad, justicia y respeto de sus trabajadores que crearía ambientes más seguros, fidelización de los trabajadores y mayor productividad, siendo algo que la ley ecuatoriana y el sistema laboral deben cambiar de manera urgente sin esperar que sea la normativa punitiva en estos casos que los obligue a cambiar.

La reflexión académica y jurídica sobre este tema ha contribuido a visibilizar el problema y a fomentar propuestas para una legislación más adecuada y garantista de los derechos de los trabajadores. La literatura jurídica y socio laboral en Ecuador ha abordado parcialmente el fenómeno del acoso laboral, pero no ha desarrollado estudios sistemáticos que integren el análisis normativo con su aplicación práctica en distintos sectores.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arce, Y. (2022). El acoso laboral como causal de la terminación de la relación laboral en el Ecuador . *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 5, 307-317. doi: <https://n9.cl/vwr3wa>
- Asamblea Nacional . (2017). LEY ORGÁNICA REFORMATORIA A LA LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO. *Evolución Jurídica* , 1-4. doi: <https://n9.cl/0729v>
- Asamblea Nacional . (2024). Ley Orgánica Reformatoria para la Erradicación de la violencia y el acoso en todas las modalidades de trabajo. *Registro Oficial* , 5-25. doi: <https://n9.cl/m1do93>
- Brito, J. (2021). Ambiente laboral, discriminación y acoso: Análisis desde la perspectiva legal ecuatoriana. *Revista Cálamo*(15), 77-91. doi: <https://n9.cl/ya8ij9>
- Burneo, J., & Burneo, J. (2021). Responsabilidad del empleador por mobbing
- Cedeño, F., & Alcívar, S. (2024). El Acoso Laboral en el desempeño de los servidores públicos ecuatorianos. San Gregorio. Obtenido de <https://n9.cl/z68kd>
- Collantes, L., & Haro, M. (2022). La figura jurídica del acoso laboral en el Ecuador a partir de las reformas realizadas al código de trabajo y a la ley orgánica del servicio público en el año 2017. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 5(1), 63-72. doi:<https://www.redalyc.org/pdf/7217/721778113009.pdf>

- Cornejo-Vásquez, J., & Pachano-Zurita, A. (2024). Las Regulaciones sobre el acoso laboral en el sector privado en Ecuador. *MQRInvestigar*, 8(1), 5652-5673. doi: <https://n9.cl/4dtsz>
- Gobierno de Chile. (2012). Ley Karin. Congreso Nacional.
- Guevara, R. (2022). La justicia restaurativa como alternativa legal frente al uso excesivo. Universidad Andina Simón Bolívar .
- horizontal. *Revista de Derecho FORO*(35). doi:<https://doi.org/10.32719/26312484.2021.35.3>
- Llerena, D. (2020). El acoso laboral o mobbing, identificación, prevención y tratamiento en el área administrativa de la empresa “TRANS EXPRESS.A” en el año 2020. Universidad Andina Simón Bolívar.
- López, D. (2023). El acoso laboral en Ecuador y Latinoamérica. Universidad Nacional de Chimborazo. Obtenido de <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/11500>
- Luzuriaga, N., & Ruiz, G. (2021). Análisis de los mecanismos de respuesta para prevenir y controlar el bullying escolar en el Ecuador. . *Revista Social Fronteriza*, 1(2), 71-89. doi:[https://doi.org/10.59814/resofro.2021.1\(2\)71-89](https://doi.org/10.59814/resofro.2021.1(2)71-89)
- Machado, L. (2023). Análisis del régimen de la violencia contra la Mujer. Editorial EXCED.
- Ministerio de Justicia . (2023). Ley Micaela: desde su implementación más de 232 997 personas fueron capacitadas. Estadísticas e impacto. Argentina.gob.ar . doi: <https://n9.cl/z50rnq>
- Ministerio de Justicia. (2019). Ley Micaela. Ministerio de Justicia/ Gobierno de Argentina.
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social . (2024). Acoso laboral: qué es y cómo lo aborda la ley colombiana. doi:<https://safetya.co/acoso-laboral-ley-colombiana/>
- Morejón-Castillo, J., & Alvarado-Verdezoto, J. (2025). Análisis comparado del silencio administrativo y protección de derechos ciudadanos en Ecuador y España. *Portal de la Ciencia*, 6(2), 343-343. doi: <https://doi.org/10.51247/pdlc.v6i2.539>.
- Moya, D., & Lascano, A. (2021). El acoso laboral y la protección jurídica al trabajador en Ecuador. *Sociedad & Tecnología*, 4(S1), 76-90. doi: <https://n9.cl/161ll>
- Nacional, A. (16 de mayo de 2024). Ley Reformatoria para la Erradicación de la Violencia y el Acoso en todas las Modalidades de Trabajo. Quito, Pichincha, Ecuador.
- Ochoa, C., Hernández, E., Guamán, K., & Pérez, K. (2021). El acoso laboral. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(2), 113-118. doi: <https://n9.cl/3f4y7>
- Ochoa, D. (2024). El derecho de los trabajadores a desarrollar las labores en un ambiente adecuado y la implementación de políticas de prevención de violencia y acoso laboral. Uniandes.
- Organización Internacional del Trabajo . (2021). Violencia y acoso en el mundo del trabajo. Convenio 190. doi: <https://n9.cl/mc5onx>
- Organización Internacional del Trabajo. (19 de Mayo de 2021). Ecuador ratificó el Convenio 190 de la OIT sobre la violencia y el acoso laboral. Obtenido de Organización Internacional del Trabajo: <https://n9.cl/doyz7m>
- Ortega, J. (2018). Sistema penal juvenil en Ecuador. Universidad Andina Simón Bolívar .
- Pardo-Méndez, A., Fiallos-Sarmiento, D., & Vilela-Pincay, W. (2023). Análisis jurídico del acoso laboral en las empresas privadas. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 6(1), 134-143. doi: <https://n9.cl/6rwpl>

- Peña, D., Toala, M., & Toala, B. (2022). Sobrecarga de trabajo: efectos sobre la productividad y calidad de vida. *Revista Científica Mundo de la investigación y el Conocimiento*, 29-40. doi: 10.26820/recimundo/6.(suppl1).junio.2022.29-40
- Pineda, C. (2020). La multa impuesta por la dirección regional del trabajo en el Ecuador y el derecho a la defensa. UNIANDES. Obtenido de <https://n9.cl/cpc48>
- Quintana, L. (2019). El acoso laboral en el Ecuador. *Revista Caribeña de Ciencias Sociales (RCCS)*(3), 80. doi: <https://n9.cl/j5be8>
- Sentencia 53-20-IN/21, 53-20-IN/21 (Corte Constitucional del Ecuador 2021).
- Sticco, G., & Villanueva, C. (2022). La Violencia Laboral en Ecuador en el Marco del Convenio 190 OIT. FES.
- Torres, Y. (2022). El acoso laboral como causal de la terminación de la relación laboral en el Ecuador. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 5(1), 307-317. doi: <https://n9.cl/qbh0yb>
- Vallejo, A. (2024). La falta de tipicidad de las conductas de acoso laboral y su incidencia en el trámite de sumario administrativo: The lack of typicality of workplace harassment behaviors and its impact on the administrative summary process. . *LATAM Revista Latinoamericana De Ciencias Sociales Y Humanidades*, 5(5), 2098-2119. doi:<https://doi.org/10.56712/latam.v5i5.2764>
- Vásquez, B. (2024). El acoso laboral y su reparación integral en el Ecuador. Universidad Andina Simón Bolívar. Obtenido de <https://n9.cl/6mjzw>
- Velin, L., & Salas, M. (2022). La figura jurídica del acoso laboral en el Ecuador a partir de las reformas realizadas al Código de Trabajo ya la Ley Orgánica del Servicio Público en el año 2017. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 5(1), 63-72. doi: <https://n9.cl/9ud946>



Esta obra está bajo una licencia internacional [Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/).

Copyright: La Fundación Internacional para la Educación la Ciencia y la Tecnologías, "FIECYT" conserva los derechos patrimoniales (copyright) de los artículos publicados, y favorece y permite la reutilización de las mismas bajo la licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Ecuador. Se pueden copiar, usar, difundir, transmitir y exponer públicamente, siempre que: se cite la autoría y la fuente original de su publicación (revista, editorial y URL de la obra); no se usen para fines comerciales; se mencione la existencia y especificaciones de esta licencia de uso.

Autoría: En la lista de autores firmantes deben figurar únicamente aquellas personas que han contribuido intelectualmente al desarrollo del trabajo. Haber colaborado en la recolección de datos no es, por sí mismo, criterio suficiente de autoría. "KIRIA" declina cualquier responsabilidad sobre posibles conflictos derivados de la autoría de los trabajos que se publiquen.