

La insuficiencia de medidas de protección laboral y la revictimización del trabajador frente al acoso laboral en Ecuador/ The lack of labor protection measures and the revictimization of workers in the face of workplace harassment in Ecuador

Jaime Isaac Quezada Serrano¹ <http://orcid.org/0000-0001-6569-8110> iquezada8@utmachala.edu.ec

Danny Francisco Ojeda Aguilar² <http://orcid.org/0009-0000-8081-0342> dojeda6@utmachala.edu.ec

Guido Ecuador Peña³, <https://orcid.org/0000-0001-9634-1333>, gepena@utmachala.edu.ec

^{1,2} Universidad Técnica de Machala. Ecuador

Resumen

El acoso laboral constituye un fenómeno social y jurídico que vulnera derechos fundamentales del trabajador y pone en evidencia la insuficiencia de las medidas de protección laboral en Ecuador. Pese a la existencia de normas constitucionales y legales que garantizan la dignidad, integridad y seguridad en el trabajo, la aplicación práctica de estas disposiciones resulta limitada, generando procesos administrativos y judiciales que terminan revictimizando al denunciante. El presente estudio analiza, desde un enfoque jurídico y social, la deficiencia de los mecanismos institucionales para prevenir, sancionar y reparar los daños ocasionados por el acoso laboral. Se examina la normativa vigente, las prácticas institucionales de revictimización y la necesidad de reformar el marco legal para incorporar protocolos psicosociales y procedimientos eficaces de protección.

Palabras clave: acoso laboral, revictimización, protección laboral, derechos del trabajador.

Abstract

Workplace harassment is a social and legal phenomenon that violates fundamental labor rights and reveals the insufficiency of protective measures in Ecuador. Despite the existence of constitutional and legal provisions guaranteeing dignity, integrity, and workplace safety, their practical application remains limited, resulting in administrative and judicial processes that re-victimize the complainant. This study analyzes, from a legal and social approach, the shortcomings of institutional mechanisms to prevent, punish, and repair the damage caused by workplace harassment. It examines current legislation, institutional practices of re-victimization, and the need to reform labor regulations to incorporate psychosocial protocols and effective protection procedures.

Keywords: workplace harassment, re-victimization, labor protection, workers' rights.



Introducción

El acoso laboral, también conocido como mobbing, representa una de las problemáticas más graves del ámbito laboral contemporáneo. Este fenómeno consiste en un conjunto de conductas reiteradas de hostigamiento o violencia psicológica que deterioran la integridad emocional y profesional del trabajador, en Ecuador a pesar de los avances normativos, los mecanismos de protección siguen siendo insuficientes para garantizar una defensa efectiva de las víctimas, lo que deriva en una segunda vulneración conocida como revictimización institucional (Arce, 2022).

El fenómeno del acoso laboral se encuentra profundamente ligado a estructuras jerárquicas desiguales y a la cultura organizacional que normaliza las conductas abusivas. Estudios recientes muestran que, en muchos casos, las instituciones públicas y privadas carecen de protocolos adecuados para tramitar denuncias de violencia psicológica, lo que genera desconfianza y miedo a denunciar. En el contexto ecuatoriano, los trabajadores enfrentan serias limitaciones al momento de exigir una reparación integral del daño causado por el acoso (Sánchez et al., 2024).

Las deficiencias institucionales se reflejan en la falta de acompañamiento psicológico y legal, la demora en los procedimientos y la ausencia de sanciones proporcionales para los agresores, como consecuencia, las víctimas no solo sufren las consecuencias del maltrato, sino que también deben enfrentarse a un sistema que reproduce las mismas dinámicas de violencia. Diversas investigaciones jurídicas y sociales coinciden en que el problema no radica únicamente en la ausencia de normas, sino en la ineficiencia de las instituciones encargadas de aplicarlas, a pesar de que la Constitución y el Código del Trabajo reconocen la dignidad humana como eje central de las relaciones laborales, la práctica demuestra que el acceso a una justicia laboral efectiva sigue siendo un desafío (Salazar et al., 2024).

Este artículo busca visibilizar esa brecha entre el derecho proclamado y la realidad vivida por los trabajadores ecuatorianos. La característica principal que produce este tipo de problema social es por una relación de desigualdad entre las partes involucradas, donde se ostenta de mayor jerarquía o poder dentro de una institución pública o privada, y utilizar la posición para ejercer un hostigamiento continuado al trabajador, con un menor nivel de conciencia a los posibles consecuencias jurídicas y personales, debido a su mayor capacidad de recursos y el respaldo que su cargo le proporciona. En este sentido, el propósito de esta investigación es analizar la insuficiencia de las medidas de protección laboral frente al acoso psicológico y la revictimización del trabajador en Ecuador. Se pretende identificar los vacíos normativos y las falencias institucionales que impiden garantizar ambientes laborales seguros, así como proponer alternativas jurídicas y sociales que fortalezcan la prevención y reparación de este fenómeno.

Materiales y métodos

Este estudio adopta un enfoque cualitativo descriptivo, orientado al análisis jurídico y social de la insuficiencia de las medidas de protección frente al acoso laboral y la revictimización en Ecuador. Dicha perspectiva permite comprender en profundidad los factores normativos, institucionales y culturales que explican las limitaciones del sistema actual. La investigación se fundamenta en el análisis de fuentes

primarias y secundarias, incluyendo normativa constitucional y laboral, jurisprudencia, doctrina especializada e informes institucionales. El diseño metodológico se centra en una interpretación crítica de las prácticas institucionales y sus efectos sobre las víctimas, sin pretender establecer correlaciones estadísticas, sino develar las causas estructurales que perpetúan la desprotección (tabla 1).

Tabla 1. Estructura metodológica utilizada

Componente	Descripción	Función en la Investigación
Enfoque de Investigación	Cualitativo descriptivo, con orientación al análisis jurídico y social.	Permite comprender en profundidad los factores normativos, institucionales y culturales que explican las limitaciones del sistema.
Fuentes de Información	Primarias: Normativa constitucional y laboral, jurisprudencia, informes institucionales. Secundarias: Doctrina especializada, artículos académicos, informes de organismos internacionales.	Fundamenta el análisis en evidencia legal y científica, proporcionando solidez y contexto al estudio.
Métodos Utilizados	Análisis-Síntesis: Examen del marco legal y contraste con la realidad institucional. Comparativo: Observación de experiencias de países latinoamericanos (ej. Colombia, Perú). Inductivo: Inferencia de conclusiones a partir del estudio de casos y documentos.	Facilita una interpretación crítica, la identificación de patrones comunes y la extracción de lecciones aplicables al contexto ecuatoriano.
Diseño Metodológico	Interpretación crítica de las prácticas institucionales y sus efectos sobre las víctimas.	Devela las causas estructurales que perpetúan la desprotección, sin pretender establecer correlaciones estadísticas.
Triangulación Metodológica	Combinación de los métodos análisis-síntesis, comparativo e inductivo.	Garantiza una comprensión integral del fenómeno desde una perspectiva crítica y propositiva.

Fuente. Elaboración propia

Resultados

Diferencias entre acoso, conflicto laboral y estrés laboral

El acoso laboral constituye una forma de violencia psicológica ejercida de manera sistemática dentro del entorno laboral con la intención de degradar la dignidad o estabilidad emocional del trabajador. A diferencia del conflicto laboral, que se origina por discrepancias legítimas en el ejercicio de derechos o deberes laborales, el acoso responde a conductas persistentes de hostigamiento, humillación o exclusión, el estrés laboral deriva de la sobrecarga de trabajo, las malas condiciones organizacionales o la falta de apoyo institucional, sin implicar necesariamente un componente intencional de daño (Machado & Freire, 2023).

El acoso laboral no solo genera consecuencias psicológicas y sociales, sino que también produce un deterioro en el rendimiento y clima organizacional, generando un ambiente hostil e improductivo, los riesgos



psicosociales asociados al acoso laboral incrementan la rotación de personal y el ausentismo, evidenciando un impacto directo en la productividad institucional (Granja et al., 2023).

La Organización Internacional del Trabajo, mediante su Convenio 190, establece que la violencia y el acoso son inaceptables y deben ser prevenidos mediante la implementación de políticas de seguridad y bienestar laboral. Este instrumento internacional sirve como marco para los Estados, incluyendo al Ecuador, en la construcción de ambientes laborales seguros y saludables (Organización Internacional del Trabajo, 2019). En el contexto ecuatoriano, el Ministerio del Trabajo ha señalado que una de las principales causas de impunidad frente al acoso es la confusión entre estas figuras. La falta de protocolos institucionales claros impide distinguir entre un conflicto legítimo y una conducta de hostigamiento, dificultando la aplicación de sanciones adecuadas (Ministerio del Trabajo del Ecuador, 2024).

Asimismo, la Ley Orgánica Reformatoria para la Erradicación de la Violencia y el Acoso en Todas las Modalidades de Trabajo (2024) amplía el concepto anterior, considerando que el acoso incluye cualquier práctica inaceptable o comportamiento que cause daño físico, psicológico, sexual o económico. Esta norma añade que, aunque generalmente el acoso es reiterado, un solo acto puede ser considerado acoso si su gravedad lo amerita. Este avance normativo demuestra el reconocimiento estatal de que el acoso laboral constituye una forma de violencia y una violación directa al derecho a la dignidad y a la salud mental en el trabajo.

El acoso laboral se manifiesta en diferentes formas, como el aislamiento, la sobrecarga injustificada o la humillación pública. Estas acciones, sostenidas en el tiempo, deterioran la salud psicológica y generan secuelas graves en la víctima, como ansiedad, depresión y pérdida de autoestima, lo que demuestra su carácter de violencia institucionalizada (Espinoza et al., 2021).

La diferencia central radica en la intencionalidad del agresor y la persistencia de la conducta, mientras que el conflicto y el estrés se enmarcan en situaciones temporales o estructurales, el acoso laboral es una práctica dirigida, continua y con efectos psicológicos devastadores. Estudios de la Universidad Central del Ecuador indican que el acoso suele permanecer oculto por miedo a represalias, especialmente en ambientes donde no existen protocolos internos de protección. En el contexto ecuatoriano, la falta de aplicación efectiva de las normas existentes ha permitido que muchos casos de acoso laboral sean erróneamente clasificados como simples conflictos laborales o como estrés ocupacional, esta confusión tiene consecuencias graves, invisibiliza la violencia psicológica y deja a las víctimas sin protección real.

La revictimización del trabajador se produce cuando las instituciones encargadas de investigar o sancionar el acoso minimizan la gravedad de los hechos o responsabilizan a la víctima por no haber resistido o denunciado a tiempo, esta situación vulnera principios constitucionales como el de la dignidad humana y la tutela judicial efectiva, de acuerdo con el artículo 75 de la Constitución ecuatoriana (2008), toda persona tiene derecho al acceso a la justicia y a recibir una respuesta eficaz, lo cual incluye un tratamiento libre de discriminación y prejuicios.

Tabla 2. Diferencias entre Acoso Laboral, Conflicto Laboral y Estrés Laboral

Aspecto	Acoso Laboral (Mobbing)	Conflicto Laboral	Estrés Laboral
Naturaleza	Violencia psicológica sistemática e intencionada.	Discrepancias legítimas en derechos o deberes laborales.	Reacción a sobrecarga laboral, malas condiciones organizacionales o falta de apoyo.
Intencionalidad	Conducta dirigida y persistente con intención de dañar.	No necesariamente hay intención de dañar; surge de diferencias.	No implica un componente intencional de daño.
Persistencia	Conducta continua y reiterada en el tiempo.	Situación temporal o esporádica.	Puede ser crónico o agudo, pero no necesariamente persistente en forma de ataques.
Objetivo	Degradar la dignidad, estabilidad emocional o posición del trabajador.	Resolver una discrepancia legítima.	No tiene un objetivo dirigido hacia una persona específica.
Manifestaciones	Hostigamiento, humillación, exclusión, aislamiento, sobrecarga injustificada.	Discusiones, desacuerdos, disputas sobre roles, recursos o decisiones.	Ansiedad, agotamiento, frustración, disminución del rendimiento.
Consecuencias principales	Daños psicológicos graves (ansiedad, depresión), deterioro del clima laboral, rotación de personal.	Puede llevar a la resolución o escalamiento del desacuerdo.	Afecta la salud mental y física, incrementa el ausentismo.
Base Legal/Reconocimiento	Reconocido como violencia y vulneración de derechos fundamentales (Constitución, Ley Orgánica de 2024, Convenio 190 OIT).	Se enmarca en el ejercicio legítimo de derechos y deberes laborales.	Considerado un riesgo psicosocial, asociado a condiciones organizacionales.

Fuente. Elaboración propia

Reconocimiento normativo

El reconocimiento jurídico del acoso laboral en Ecuador ha sido fragmentario. Aunque la Constitución de la República (2008), garantiza el derecho a un trabajo digno y sin violencia, y prohíbe expresamente el acoso en todas sus formas, el Código del Trabajo carece de una definición precisa que permita sancionarlo como infracción autónoma. Este vacío normativo impide la aplicación uniforme de justicia y deja a las víctimas en un limbo legal. En cambio, la Ley Orgánica de Servicio Público (2010) sí contempla el acoso como falta administrativa, pero su ámbito se restringe al sector público.



El trabajo, según la Constitución de la República del Ecuador (2008), es un derecho y deber social que garantiza la dignidad, la igualdad y la seguridad de las personas. En su artículo 33, se reconoce el derecho a un trabajo digno, mientras que el artículo 326 prohíbe toda forma de acoso y violencia en el entorno laboral. Sin embargo, la ausencia de desarrollo legislativo específico limita la protección efectiva de las víctimas. El Código del Trabajo, a pesar de ser la principal normativa que regula las relaciones laborales en Ecuador, no define el acoso como infracción autónoma. Esto genera inseguridad jurídica y deja a los trabajadores en situación de vulnerabilidad, al depender de la interpretación judicial para su protección (Código del Trabajo, 2005).

Por consiguiente, el artículo 66 numerales 3 y 4 de la Constitución ecuatoriana (2008) garantiza el derecho a la integridad física, psíquica y moral de las personas, así como el derecho a una vida libre de violencia en el ámbito público y privado. Estas garantías constitucionales refuerzan la obligación del Estado de implementar medidas preventivas, sancionadoras y reparadoras frente a toda forma de hostigamiento o acoso dentro del trabajo, la integridad y la vida libre de violencia se constituyen así en derechos fundamentales que deben ser protegidos no solo por la legislación, sino también por las políticas públicas y administrativas.

Por otra parte, el artículo 11 numeral 2 de la Constitución ecuatoriana (2008) establece el principio de igualdad y no discriminación, prohibiendo cualquier tipo de trato desigual que se base en condiciones personales o sociales. Esta disposición adquiere relevancia dentro del ámbito laboral, ya que el acoso puede estar motivado por razones de género, edad, etnia o condición económica. En este contexto, el acoso laboral no solo constituye una infracción ética o disciplinaria, sino también una violación constitucional a la igualdad y a la dignidad humana.

Del mismo modo, el artículo 326 numeral 2 de la Constitución ecuatoriana (2008) dispone que las relaciones laborales deben desarrollarse en un marco de respeto, dignidad y no discriminación, garantizando la estabilidad en el empleo y la armonía entre trabajadores y empleadores. Este artículo refuerza la responsabilidad del Estado y de los empleadores de garantizar un entorno laboral seguro y libre de violencia, en el que se respeten los derechos humanos y se promueva el diálogo social como medio de resolución de conflictos.

En tal sentido, el artículo 11 numeral 9 de la Constitución (2008), señala que el Estado garantizará el ejercicio de los derechos sin discriminación alguna y adoptará medidas de acción afirmativa en favor de quienes se encuentren en situación de desigualdad. En el ámbito del trabajo, esta disposición respalda la implementación de mecanismos de protección específicos para las víctimas de acoso laboral, promoviendo la igualdad real y la reparación integral de los daños causados.

Si bien la Constitución (2008), marca un marco general, el Código del Trabajo (2005) desarrolla estos derechos, el artículo 42 referente a las obligaciones del empleador, establece que éste debe garantizar condiciones adecuadas de higiene, seguridad y ambiente laboral saludable. Aunque no menciona expresamente el acoso laboral, este artículo constituye una base jurídica para exigir a los empleadores que adopten medidas preventivas y correctivas frente a toda forma de violencia psicológica o física en el trabajo.

Su incumplimiento puede generar responsabilidad administrativa y civil.

El artículo 46 de la Constitución ecuatoriana (2008) reconoce el derecho de los trabajadores a gozar de ambientes laborales seguros, y el artículo 45 consagra la estabilidad laboral, la cual se ve directamente afectada cuando una persona es sometida a acoso sistemático. Por su parte, el artículo 153 permite al trabajador dar por terminada la relación laboral con causa justa cuando el empleador incurre en actos que atenten contra su dignidad personal, lo que incluye conductas de acoso laboral. De modo, que el acoso laboral debe ser considerado una causal legítima de terminación de la relación laboral, pues vulnera la buena fe y la integridad del trabajador. Su tipificación en la legislación ecuatoriana permitiría fortalecer la justicia laboral y prevenir abusos dentro de las instituciones (Arce, 2022).

En este orden de ideas, Collantes & Haro (2022), sostienen que las reformas de 2017 al Código del Trabajo y a la Ley Orgánica de Servicio Público resultaron insuficientes para erradicar el acoso. Los cambios normativos carecieron de mecanismos de aplicación práctica, lo que demuestra la necesidad de políticas públicas integrales. La Corte Constitucional, mediante la Sentencia No. 1646-20-JP, reconoció que la omisión de medidas de protección frente al acoso laboral constituye una violación de los derechos a la integridad y a la igualdad. Este precedente reafirma la obligación estatal de adoptar políticas activas de prevención (Corte Constitucional del Ecuador, 2023).

Revictimización institucional del trabajador denunciante

La revictimización institucional se presenta cuando el trabajador que denuncia acoso es sometido a procesos prolongados, sin confidencialidad ni apoyo psicológico. Este fenómeno reproduce el daño inicial, generando una segunda forma de violencia por parte de las instituciones llamadas a protegerlo (Díaz & Barrionuevo, 2024). Los estudios sobre acoso laboral coinciden en que la respuesta institucional puede ser tan dañina como el acto de acoso inicial si no se maneja con sensibilidad y enfoque en derechos humanos, la revictimización ocurre cuando el denunciante es sometido a interrogatorios innecesarios, cuestionamientos sobre su credibilidad o a represalias laborales.

En muchos casos el trabajador termina sintiéndose desamparado o incluso culpable, lo cual agrava su situación emocional y psicológica, la ausencia de acompañamiento profesional, tanto legal como psicológico, genera una sensación de aislamiento que obstaculiza los procesos de reparación y justicia. En el sector público, la falta de protocolos uniformes y la demora en la tramitación de denuncias refuerzan un ambiente de vulnerabilidad, en el ámbito privado, la inexistencia de unidades especializadas y el desconocimiento de la norma agravan el riesgo de revictimización, en ambos casos, las prácticas de indagación suelen exponer al denunciante a nuevos cuestionamientos o represalias, contrariando el principio constitucional de dignidad humana y el derecho a una vida libre de violencia.

De acuerdo con la Defensoría del Pueblo del Ecuador, los procedimientos administrativos carecen de celeridad y empatía, y en muchos casos las víctimas son trasladadas o despedidas. Estas prácticas vulneran los principios de buena fe y tutela judicial efectiva, reforzando la desconfianza hacia las entidades



públicas (Defensoría del Pueblo del Ecuador, 2023). La falta de capacitación de los funcionarios y la ausencia de protocolos especializados agravan este fenómeno, en varias instituciones públicas, las denuncias de acoso se tramitan con absoluta informalidad, sin acompañamiento psicológico ni asesoría legal, lo que incrementa el sufrimiento del denunciante.

En este contexto, la revictimización se convierte en un obstáculo estructural para el acceso a la justicia laboral y atenta contra los estándares internacionales de debida diligencia, ONU Mujeres ha señalado que la revictimización es una manifestación de violencia institucional que refuerza la desigualdad de género en el trabajo. La falta de acompañamiento integral y la escasa independencia de los comités disciplinarios constituyen factores que perpetúan la impunidad (ONU Mujeres, 2023).

En este sentido, Ronquillo & Marcillo (2023), sostienen que la reparación integral en casos de acoso debe incluir atención psicológica, restitución laboral y garantías de no repetición. Sin embargo, la práctica judicial ecuatoriana se limita a sanciones económicas, ignorando el componente humano del daño. La falta de sensibilización institucional impide que los funcionarios comprendan la gravedad del acoso y la revictimización. Según López & Pangol (2021), la educación jurídica en derechos laborales resulta fundamental para garantizar la protección efectiva de las víctimas. La revictimización institucional del trabajador denunciante constituye una forma de violencia estructural que requiere ser abordada desde un enfoque integral. Superarla implica replantear los procedimientos internos, promover la empatía y la sensibilización dentro de las organizaciones y garantizar la presencia de mecanismos de protección eficaces. Solo mediante una respuesta institucional empática y responsable se logrará que los espacios laborales sean verdaderamente seguros, inclusivos y respetuosos de los derechos humanos.

Prácticas institucionales de revictimización

Las prácticas institucionales que perpetúan la revictimización incluyen la exposición pública de la denuncia, la filtración de información confidencial, la falta de imparcialidad en los comités de investigación y la demora procesal. En muchos casos, las víctimas son obligadas a mantener contacto con su agresor mientras el proceso sigue en curso, generando ansiedad y sentimientos de impotencia. Esto contraviene los principios básicos de protección y confidencialidad reconocidos en el derecho laboral. Las principales prácticas institucionales de revictimización incluyen la exposición pública de los casos, la repetición innecesaria de testimonios y la falta de confidencialidad. Estas acciones atentan contra la dignidad del trabajador y vulneran los principios de debida diligencia (Cornejo & Pachano, 2024).

Por su parte Lalama & Santamaría (2022), sostienen que el ámbito probatorio en los casos de acoso debe flexibilizarse, considerando que este tipo de violencia ocurre en contextos cerrados donde la prueba directa es escasa. Sin embargo, las instituciones suelen exigir pruebas excesivas, lo que desincentiva la denuncia. Según Coba (2019), la ausencia de políticas institucionales consolidadas propicia un clima de impunidad que permite la normalización del acoso. La falta de control interno y de mecanismos de denuncia anónimos agrava el problema en el sector privado.

Otras investigaciones como, Castillo et al. (2025), evidencian que en las Inspectorías de Trabajo del Guayas, entre 2020 y 2023, muchos casos de acoso fueron archivados por falta de pruebas. Esta situación

demuestra una deficiente aplicación del debido proceso y una tendencia institucional a minimizar la violencia psicológica. Según Fares & Morales (2024), los procedimientos sancionadores en el sector privado carecen de eficacia por la ausencia de personal técnico especializado. Esto provoca retrasos injustificados y decisiones poco imparciales.

Reformas necesarias al Código del Trabajo

En Ecuador, el marco normativo laboral aunque contempla disposiciones sobre salud y seguridad ocupacional no aborda de forma específica y obligatoria la gestión de riesgos psicosociales en el trabajo ni establece mecanismos claros de reparación integral ante daños derivados de dichos riesgos. El Código del Trabajo (2005), en el artículo 42 establece la obligación del empleador de garantizar condiciones adecuadas de higiene y seguridad, pero la normativa no desarrolla protocolos especializados que permitan atender de manera efectiva problemas de salud mental laboral. Las reformas al Código del Trabajo (2005) deben incluir la tipificación del acoso laboral como infracción grave, estableciendo sanciones proporcionales y mecanismos de denuncia eficaces. Además, se requiere la creación de un sistema de reparación integral que contemple la rehabilitación psicológica y la restitución laboral (Salazar et al., 2024).

El Ministerio del Trabajo propone la creación de comités interdisciplinarios en las instituciones públicas y privadas, integrados por profesionales en derecho, psicología y salud laboral. Estos órganos garantizarían imparcialidad y confidencialidad en la atención de las denuncias (Ministerio del Trabajo del Ecuador, 2024). La Defensoría del Pueblo insiste en que las reformas deben incorporar una perspectiva de derechos humanos, asegurando que las víctimas reciban acompañamiento psicosocial durante todo el proceso. Asimismo, recomienda fortalecer la fiscalización del Ministerio del Trabajo (Defensoría del Pueblo del Ecuador, 2023).

Por otra parte, Melgar (2024) plantea la necesidad de incorporar el acoso laboral como delito contra la dignidad en el Código Orgánico Integral Penal, de modo que se establezca una respuesta penal clara frente a estas conductas reiteradas. Resulta indispensable promover la formación continua de empleadores y funcionarios públicos en materia de derechos humanos, salud mental y equidad de género, la educación laboral constituye una herramienta esencial para prevenir el acoso y fortalecer la cultura organizacional basada en el respeto y la justicia social.

La reparación de los daños ocasionados por el incumplimiento de las obligaciones en materia de salud laboral debe concebirse no solo como un pago económico, sino como un proceso integral que incluya rehabilitación psicológica, restitución de derechos, satisfacción simbólica y garantías de no repetición. Esta visión responde a los estándares internacionales en materia de derechos humanos y justicia restaurativa, aplicados al ámbito laboral. Estudios ecuatorianos, analizados en esta investigación, han demostrado que las víctimas de acoso o violencia psicológica presentan afectaciones que requieren tratamiento especializado, acompañamiento terapéutico y medidas institucionales que aseguren su reintegración laboral en condiciones dignas y seguras, la ausencia de mecanismos claros de reparación puede perpetuar



ciclos de violencia laboral, aumentar la rotación de personal y disminuir la confianza en las instituciones.

Otra dimensión que debe incluirse en la reforma es la diversidad y equidad. Los riesgos psicosociales no afectan a todas las personas de la misma forma mujeres, jóvenes, personas con discapacidad y trabajadores en situaciones de precariedad laboral suelen enfrentar condiciones de mayor vulnerabilidad. Los protocolos de atención psicosocial y las políticas de reparación deben incorporar un enfoque diferencial que garantice respuestas adecuadas a las realidades específicas de cada grupo, esto permitiría evitar respuestas uniformes que, en la práctica, resultan insuficientes para atender los impactos diversos que generan las mismas condiciones laborales.

Se deben generar programas de capacitación obligatorios para empleadores y trabajadores en prevención de riesgos psicosociales, con el fin de fomentar una cultura laboral de prevención y respeto por la salud mental, estos cambios permitirían alinear la legislación ecuatoriana con los estándares internacionales recomendados por la Organización Internacional del Trabajo, que reconocen la salud mental como parte fundamental del derecho al trabajo digno. La evidencia científica ecuatoriana es clara: los riesgos psicosociales afectan de manera directa la salud, productividad y bienestar de las personas trabajadoras, la falta de protocolos de prevención y atención, sumada a mecanismos de reparación limitados, deja a amplios sectores de la población laboral en situación de vulnerabilidad, una reforma normativa que combine protocolos psicosociales obligatorios, unidades de atención especializadas y mecanismos de reparación integral no solo es necesaria, sino urgente.

En otro orden de ideas, la ONU Mujeres enfatiza que cualquier reforma legislativa debe acompañarse de programas de capacitación y sensibilización institucional. Solo un enfoque integral permitirá erradicar la violencia psicológica y garantizar entornos laborales seguros e inclusivos (ONU Mujeres, 2023). Los hallazgos obtenidos evidencian que, a pesar de existir un marco legal que reconoce los derechos del trabajador, su aplicación práctica presenta vacíos significativos, en el ámbito público y privado, los mecanismos de denuncia suelen ser lentos, burocráticos y carentes de acompañamiento psicológico, lo que agrava la situación emocional de las víctimas.

Uno de los resultados más relevantes del análisis es la ausencia de protocolos psicosociales obligatorios dentro de las instituciones laborales, si bien el Ministerio del Trabajo ha emitido guías orientativas, su aplicación depende de la voluntad de cada entidad, lo que genera desigualdad en la protección, esta falta de homogeneidad institucional fomenta la revictimización, pues las víctimas se enfrentan a procedimientos poco claros o ineficaces. Se observó que en muchos casos los comités de investigación interna no son independientes ni imparciales, especialmente cuando los agresores ocupan cargos jerárquicos superiores, esta falta de neutralidad impide garantizar la objetividad de las investigaciones, lo que deriva en resoluciones que minimizan los hechos o desestiman las denuncias.

El análisis documental también reveló que, aunque la Constitución del Ecuador (2008), reconoce el trabajo como un derecho y deber social, la ausencia de medidas efectivas de prevención contribuye a la naturalización del acoso dentro de las relaciones laborales, la cultura institucional tiende a priorizar la productividad por encima del bienestar psicológico, lo que se traduce en entornos laborales poco seguros

y en un débil ejercicio del derecho a la dignidad humana. La revisión comparativa con otros países latinoamericanos mostró que Ecuador se encuentra rezagado en materia de legislación integral sobre acoso laboral, mientras Colombia cuenta con la Ley 1010 de 2006, que define y sanciona claramente el acoso, el marco ecuatoriano aún carece de una norma específica que establezca sanciones proporcionales y mecanismos de reparación integral, esta carencia limita la capacidad del Estado para garantizar ambientes laborales saludables y seguros.

En el sector privado, se identificó una tendencia a resolver los casos de acoso mediante la desvinculación del trabajador afectado, lo que constituye una forma de castigo indirecto y una clara revictimización, en lugar de sancionar al agresor, muchas empresas optan por “solucionar” el conflicto despidiendo a la víctima o reubicándola en áreas distintas, lo que perpetúa la impunidad y refuerza el miedo a denunciar. Por otra parte, los datos recabados de revistas y estudios académicos muestran que los trabajadores del sector público enfrentan procesos disciplinarios prolongados, en los que las denuncias pueden tardar meses o incluso años en resolverse, esta dilación vulnera el derecho a una tutela judicial efectiva y provoca la pérdida de pruebas, deteriorando la salud mental del denunciante.

Se constató que la ausencia de mecanismos de reparación integral limita la recuperación emocional y profesional de las víctimas, las compensaciones económicas, cuando existen, no contemplan medidas de rehabilitación psicológica ni garantías de no repetición, esta deficiencia demuestra que la justicia laboral ecuatoriana aún se centra en sancionar, pero no en reparar, lo que contradice los estándares internacionales sobre derechos humanos en el trabajo.

Discusión

El análisis jurídico y social realizado demuestra que la insuficiencia de medidas de protección laboral en Ecuador responde a un problema estructural que trasciende lo normativo, aunque la Constitución y el Código del Trabajo establecen principios de dignidad y seguridad, la falta de aplicación efectiva genera un vacío entre la norma y la práctica. La ausencia de procedimientos institucionales claros provoca que las víctimas de acoso laboral enfrenten una segunda forma de violencia, la revictimización se manifiesta a través de la falta de confidencialidad, la demora en los procesos y la carencia de apoyo psicológico o legal oportuno, las deficiencias deterioran la confianza en el sistema y reproducen un ciclo de impunidad que debilita la tutela judicial efectiva.

Se observa una tendencia a tratar el acoso laboral como un conflicto interpersonal más que como una violación a los derechos humanos, esta percepción minimiza la gravedad del daño y refuerza estereotipos que culpabilizan a la víctima, desde la perspectiva de derechos, esta práctica constituye una negación del principio de igualdad material, consagrado en la Constitución ecuatoriana, y de los estándares internacionales sobre trabajo digno.

La revictimización institucional no se limita a la falta de sanción al agresor, sino que se manifiesta también en la inacción y la indiferencia institucional. Las entidades públicas y privadas que no garantizan entornos



seguros ni atención integral a las víctimas incurren en responsabilidad administrativa y moral. Por ello, el abordaje del acoso laboral debe pasar de un enfoque punitivo a uno reparador, que priorice la prevención, la protección y la recuperación de la persona afectada. En términos comparativos, Ecuador requiere fortalecer sus mecanismos institucionales tomando como referencia experiencias de otros países de la región que han desarrollado normativas más robustas, como Colombia y Chile, implementar procedimientos uniformes y un acompañamiento especializado podría reducir significativamente los índices de violencia psicológica y sus consecuencias. Por consiguiente, se proponen determinadas recomendaciones jurídicas y de política laboral.

1. Reforma al Código del Trabajo: Incorporar un capítulo específico sobre acoso laboral que establezca definiciones claras, sanciones proporcionales y mecanismos de reparación integral.
2. Creación de unidades psicosociales en instituciones públicas y privadas: Estas unidades deben brindar acompañamiento psicológico, orientación legal y seguimiento a las víctimas.
3. Protocolos obligatorios de prevención: El Ministerio del Trabajo debe emitir y fiscalizar la aplicación de protocolos uniformes sobre prevención y atención de la violencia psicológica.
4. Capacitación institucional permanente: Implementar programas de formación en derechos humanos, equidad de género y salud mental dirigida a empleadores y trabajadores.
5. Fortalecimiento de la Defensoría del Pueblo: Dotarla de competencias específicas para supervisar casos de acoso laboral y garantizar la protección efectiva de los denunciantes.
6. Reparación integral y enfoque restaurativo: Priorizar medidas que restituyan la dignidad del trabajador y prevengan nuevas agresiones, siguiendo el principio de no revictimización.
7. Promoción de cultura laboral saludable: Fomentar políticas organizacionales que valoren el respeto, la comunicación y el bienestar psicológico como pilares del rendimiento y la productividad.

Conclusiones

El acoso laboral en Ecuador representa una problemática persistente que afecta la dignidad, salud mental y estabilidad económica del trabajador a pesar del reconocimiento constitucional de los derechos laborales y del avance en normativas complementarias, la práctica demuestra que los mecanismos de protección continúan siendo insuficientes. La investigación permitió evidenciar que la revictimización institucional se origina en la falta de protocolos especializados, la ausencia de apoyo psicosocial y la ineficiencia de los procesos disciplinarios, estas deficiencias reflejan una débil aplicación del principio pro operario y vulneran los derechos fundamentales reconocidos en los tratados internacionales de la OIT y la normativa nacional. e concluye que la reparación del daño causado por el acoso no debe limitarse a la sanción del infractor, sino que debe incluir un proceso de restitución integral que contemple asistencia psicológica, reintegración laboral y medidas de no repetición, la creación de ambientes laborales libres de violencia constituye una obligación ética y jurídica tanto para el Estado como para los empleadores. La insuficiencia de medidas de protección y la revictimización del trabajador no son solo fallas administrativas, sino también expresiones de una cultura institucional que normaliza la desigualdad y la violencia, combatir este problema implica una transformación integral del sistema laboral y educativo, donde la dignidad y la justicia social sean ejes

rectores del desarrollo humano y organizacional.

Referencias bibliográficas

- Arce Torres, Y. V. (2022). El acoso laboral como causal de la terminación de la relación laboral en el Ecuador. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 5(S1), 307-317. <https://doi.org/10.62452/9xwk7f63>
- Asamblea Nacional de la República de Ecuador. (2008, 20 de octubre). Constitución de la República del Ecuador. Registro Oficial 449 https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf
- Asamblea Nacional de la República de Ecuador. (2010, 6 de octubre). Ley Orgánica de Servicio Público. Registro Oficial Suplemento 294. <https://www.comunicacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/10/LOSEP.pdf>
- Asamblea Nacional de la República de Ecuador. (2024, 15 de mayo). Ley Orgánica Reformativa para la Erradicación de la Violencia y el Acoso en Todas las Modalidades de Trabajo. Suplemento N° 559-Registro Oficial. <https://asobanca.org.ec/wp-content/uploads/2024/05/R-O-Ley-Organica-Reformativa-para-la-Eradicacion-de-la-Violencia-y-Acoso-en-todas-las-modalidades-de-Trabajo.pdf>
- Castillo-Briones, L., Moncada-León, M., Freire-Gaibor, E., & Macero-Villafuerte, S. (2025). Análisis del debido proceso en denuncias de acoso laboral en la Inspectoría de Trabajo del Guayas (sector privado, 2020–2023). *593 Digital Publisher CEIT*, 10(2), 514–525. <https://doi.org/10.33386/593dp.2025.2.3098>
- Coba Quintana, L. M. (2019). El acoso laboral en el Ecuador. *Revista Caribeña de Ciencias Sociales*, (38), 45-62. <https://dialnet.unirioja.es/download/articulo/9156925.pdf>
- Collantes Velin, L. D., & Haro-Salas, M. F. (2022). La figura jurídica del acoso laboral en el Ecuador a partir de las reformas realizadas al Código de Trabajo y a la Ley Orgánica del Servicio Público en el año 2017. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 5(1), 63–72. <https://revistametropolitana.org/index.php/rmca/article/view/137>
- Congreso Nacional del Ecuador. (16 de diciembre de 2005). Código del Trabajo. Codificación 17. Registro Oficial Suplemento 167. Última modificación: 12-sep.-2014. https://www.ces.gob.ec/lotaip/2020/Junio/Literal_a2/C%C3%B3digo%20del%20Trabajo.pdf
- Congreso de Colombia. (2006, 23 de enero). Ley 1010 de 2006. Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=18843>
- Cornejo-Vásquez, J. B., & Pachano-Zurita, A.C. (2024). Las regulaciones sobre el acoso laboral en el



sector privado en Ecuador. *MQRInvestigar*, 8(1), 5652–5673.
<https://doi.org/10.56048/MQR20225.8.1.2024.5652-5673>

Corte Constitucional del Ecuador. (2023). Sentencia No. 1646-20-JP: vulneración de derechos por omisión de medidas de protección en casos de acoso laboral.
<https://portal.corteconstitucional.gob.ec/>

Defensoría del Pueblo del Ecuador. (2023). Informe sobre la violencia psicológica en el entorno laboral y su atención institucional. Quito: DPE. <https://www.dpe.gob.ec/informes-anuales>

Díaz Altamirano, M. A., & Barrionuevo Núñez, J. L. (2024). Eficacia del procedimiento disciplinario frente al acoso laboral en el sector público ecuatoriano. *Revista FIPCAEC*, 8(4), 112–125.
<https://revistafipcaec.com/index.php/FIPCAEC/article/view/854>

Espinoza, J. M. A., Arteaga, E., & Cheme, D. (2021). Evaluación de los riesgos psicosociales que inciden en el personal de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Esmeraldas. *Revista Científica Hallazgos21*, 6(3), 300-310. <https://revistas.pucese.edu.ec/hallazgos21/article/view/538>

Fares Peñafiel, J. J., & Morales Navarrete, M. A. (2024). Eficacia del procedimiento sancionador en casos de acoso laboral en el sector privado en el Ecuador. *Enlace Universitario*, 23(1), 124–140.
<https://doi.org/10.33789/enlace.23.1.143>

Granja Moreno, E. R., Gualpa Gualpa, J. P., Gualpa Gualpa, P. J., & Guzman Palaguachi, J. V. (2022). Los riesgos psicosociales y su relación con la satisfacción laboral en personal de un hospital privado del Ecuador. *Killkana Salud Y Bienestar*, 6(3), 115–128.
<https://doi.org/10.26871/killcanasalud.v6i3.845>

Lalama-Flores, M. J., & Santamaría Velasco, J.P. (2022). El acoso laboral, una visión desde el ámbito probatorio. *Polo del Conocimiento*, 7(1), 749-765 DOI: 10.23857/pc.v7i1.3508
<https://www.polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/3508>

López Moya, D. F., & Pangol Lascano, A. M. (2021). El acoso laboral y la protección jurídica al trabajador en Ecuador. *Revista Sociedad & Tecnología*, 4(S1), 76–90. <https://doi.org/10.51247/st.v4iS1.115>

Machado Naranjo, A. P., & Freire Palacios, V. A. (2024). Impacto del riesgo psicosocial sobre la salud mental del personal sanitario de la provincia de Cotopaxi. *Arandu UTIC*, 11(2), 1589-1613.
<https://doi.org/10.69639/arandu.v11i2.357>

Melgar Quijije, M. M. (2024). Incorporación de la figura de acoso laboral como delito contra la dignidad y la moral en el código orgánico integral penal. [Tesis de pregrado, Universidad UNIANDÉS].
<https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/17990>

Ministerio del Trabajo del Ecuador. (2024). Guía para la prevención del acoso laboral en el sector público y privado. Quito: MDT. <https://www.trabajo.gob.ec/guias-y-protocolos/>

ONU Mujeres. (2023). Entornos laborales seguros e inclusivos en América Latina. <https://www.unwomen.org/es/digital-library/publications/2023/07/entornos-laborales-seguros-en-america-latina>

Organización Internacional del Trabajo. (2019). Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190).

Ginebra: OIT. <https://www.ilo.org/global/topics/violence-harassment/lang--es/index.htm>

Ronquillo Parrales, K. N., & Marcillo Zambrano, H. A. (2023). Hacia una reparación integral: evaluación del daño psicológico y su impacto en las víctimas en Ecuador. *Revista Vitalia*, 6(1), 106-125. <https://doi.org/10.61368/r.s.d.h.v6i1.471>

Salazar-Ramírez, V. C., Izurieta-Méndez, I. M., & Peña-Armijos, G. E. (2024). Tratamiento jurídico al acoso laboral en el Ecuador. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 7(1), 37-48. <https://doi.org/10.62452/6a7bv517>

Sánchez Vera, M. C., Yáñez Yáñez, K. A., & Mila Maldonado, F. L. (2024). El acoso laboral en el derecho ecuatoriano. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 20(39), 371-394. <https://doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2024.39.18512>

Síntesis curricular de los autores

Jaime Isaac Quezada Serrano¹ <http://orcid.org/0000-0001-6569-8110> iquezada8@utmachala.edu.ec.

Estudiante de derecho de la Universidad Técnica de Machala. Ecuador

Danny Francisco Ojeda Aguilar² <http://orcid.org/0009-0000-8081-0342> dojeda6@utmachala.edu.ec

Estudiante de derecho de la Universidad Técnica de Machala. Ecuador

Institución de los autores

^{1,2} Universidad Técnica de Machala. Ecuador

Declaración de contribución de autoría

Jaime Isaac Quezada Serrano: Diseñó el aporte y redactó el artículo

Danny Francisco Ojeda Aguilar: Diseñó el aporte y redactó el artículo

Conflicto de intereses

Los autores declaran que no existen conflictos de intereses en relación con el artículo presentado

Como citar este artículo

Quezada Serrano, J. I., & Ojeda Aguilar, D. F. (s.f.). La insuficiencia de medidas de protección laboral y la revictimización del trabajador frente al acoso laboral en Ecuador. *Revista Ciencias Holguín*, 34(4), 235-250.

Fecha de envío a revisión: 3 de octubre

Aceptado: 26 de noviembre



