

**LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y
Humanidades, Asunción, Paraguay.**

ISSN en línea: 2789-3855, 2025, Volumen VI

Diseño e implementación de protocolos de prevención de acoso laboral en empresas: revisión normativa y propuesta de lineamientos de cumplimiento

Design and Implementation of Workplace Harassment
Prevention Protocols in Companies: Regulatory Review and
Proposal of Compliance Guidelines

Ricardo Javier Supe Núñez

rsupe@indoamerica.edu.ec

<https://orcid.org/0009-0001-1839-2634>

Universidad Indoamérica, Facultad de

Jurisprudencia y Ciencias Políticas

Ambato – Ecuador

Andrés Sebastián Panchi Cerón

andrespanchi@uti.edu.ec

<https://orcid.org/0000-0002-6254-6936>

Universidad Indoamérica, Facultad de

Jurisprudencia y Ciencias Políticas

Ambato – Ecuador

DOI: <https://doi.org/10.56712/latam.v6i4.4507>

Artículo recibido: 04 de junio de 2025

Aceptado para publicación: 18 de
septiembre de 2025.

Conflictos de Interés: Ninguno que declarar.


Redilat
Red de Investigadores
Latinoamericanos

NÚMERO

DOI: <https://doi.org/10.56712/latam.v6i4.4507>

Diseño e implementación de protocolos de prevención de acoso laboral en empresas: revisión normativa y propuesta de lineamientos de cumplimiento

Design and Implementation of Workplace Harassment Prevention
Protocols in Companies: Regulatory Review and Proposal of Compliance
Guidelines

Ricardo Javier Supe Núñez

rsupe@indoamerica.edu.ec

<https://orcid.org/0009-0001-1839-2634>

Universidad Indoamérica, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Políticas
Ambato – Ecuador

Andrés Sebastián Panchi Cerón

andrespanchi@uti.edu.ec

<https://orcid.org/0000-0002-6254-6936>

Universidad Indoamérica, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Políticas
Ambato – Ecuador

Artículo recibido: 04 de junio de 2025. Aceptado para publicación: 18 de septiembre de 2025.

Conflictos de Interés: Ninguno que declarar.

Resumen

En la actualidad Ecuador atraviesa un alto porcentaje de transgresión de derechos fundamentales dentro del ámbito laboral, siendo un desafío que enfrentan a diario los trabajadores. El acoso laboral es un acto que vulnera derechos consagrados en la Constitución del Ecuador y tratados internacionales. Siendo una necesidad relevante implementar protocolos, los mismos que tienen como propósito prevenir el mobbing. Sin embargo, no ha cumplido con su propósito de forma eficiente, generando una notable desconexión entre la normativa reguladora y la práctica de la ley. El estudio aborda el diseño e implementación de protocolos para prevenir el acoso laboral en entornos empresariales, mediante una revisión normativa exhaustiva y la propuesta de lineamientos de cumplimiento efectivos. Para un protocolo efectivo se analizan marcos legales tanto nacionales como internacionales, lo cual ha permitido identificar vacíos en la materia. La metodología incluye un enfoque cualitativo; es decir, la revisión documental de legislaciones, jurisprudencia y políticas corporativas. Los resultados muestran la necesidad de que los protocolos adopten o integren tres puntos clave: la prevención, la detección temprana y la sanción, garantizando ambientes laborales seguros. Se propone un modelo basado en tres ejes: sensibilización, canales de denuncia confidenciales y capacitación continua. Concluye enfatizando la corresponsabilidad entre empleadores y trabajadores para asegurar el cumplimiento normativo y la sostenibilidad de las medidas implementadas.

Palabras clave: acoso laboral, protocolo de prevención, derecho laboral

Abstract

Currently, Ecuador faces a high percentage of violations of fundamental rights within the labor sphere, posing a daily challenge for workers. Workplace harassment is an act that infringes upon rights

enshrined in the Constitution of Ecuador and international treaties. This has made the implementation of protocols a pressing need, with the aim of preventing mobbing. However, these protocols have not effectively fulfilled their purpose, generating a significant disconnect between regulatory frameworks and the practical application of the law. This study addresses the design and implementation of protocols to prevent workplace harassment in business environments, through a thorough regulatory review and the proposal of effective compliance guidelines. For an effective protocol, legal frameworks at both the national and international levels are analyzed, which has made it possible to identify gaps in the field. The methodology includes a qualitative approach, specifically the documentary review of legislation, case law, and corporate policies. The results show the need for protocols to adopt or integrate three key points: prevention, early detection, and sanction, thereby ensuring safe work environments. A model is proposed based on three pillars: awareness-raising, confidential reporting channels, and continuous training. The study concludes by emphasizing the shared responsibility between employers and workers to ensure regulatory compliance and the sustainability of the implemented measures.

Keywords: workplace harassment, prevention protocol, labor law

Todo el contenido de LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades, publicado en este sitio está disponibles bajo Licencia Creative Commons.



Cómo citar: Supe Núñez, R. J., & Panchi Cerón, A. S. (2025). Diseño e implementación de protocolos de prevención de acoso laboral en empresas: revisión normativa y propuesta de lineamientos de cumplimiento. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades* 6 (4), 3227 – 3238. <https://doi.org/10.56712/latam.v6i4.4507>

INTRODUCCIÓN

Dentro del contexto legal el Ecuador aborda y sanciona situaciones de discriminación, acoso laboral y otras formas de violencia dentro del entorno de trabajo, tanto en el sector público como en el privado. Por lo tanto, se han establecido mecanismos que no solo castiguen estas conductas, sino que también busquen prevenirlas. Sin embargo, surge la inquietud: ¿qué tan aplicables y efectivas han sido realmente estas medidas dentro de los espacios laborales cotidianos? Pues según la Defensoría del Pueblo del Ecuador menciona que, a pesar del marco legal vigente, persisten grupos históricamente discriminados.

Ecuador reconoce dentro de la normativa nacional al acoso laboral, pero no es suficiente para erradicarlo. Este fenómeno a más de estar estipulado en el marco legal, se necesita la intervención institucional, esto significa implementar protocolos eficaces que se acoplen a cada empresa, esto con la finalidad de garantizar a las víctimas el acceso efectivo a la justicia. Según datos del Ministerio de Trabajo de Ecuador (MDT), en el año 2022 se registraron altos porcentajes de denuncias relacionadas con el acoso laboral, de las cuales el 65% corresponden a mujeres; además menciona que solo el 30% de las empresas del Ecuador han implementado protocolos para manejar denuncias de acoso.

Es claro que solo la norma no es suficiente, ya que su impacto real depende de cómo se aplica, se adapta y cómo se evalúa dentro de las dinámicas internas de cada empresa (Ochoa Altamirano, 2024). El objetivo es analizar un diseño e implementación óptima para el Protocolo de prevención dentro del ámbito empresarial privado en Ecuador, con la finalidad de identificar las debilidades normativas y operativas que limitan su eficacia. Existen cinco puntos clave; el primero, aborda el marco teórico y contextual del acoso laboral en el Ecuador; el segundo presenta la revisión normativa y el análisis del protocolo vigente; el tercero la metodología de investigación; el cuarto desarrolla el diagnóstico de su implementación; y el quinto propone lineamientos de cumplimiento para fortalecer su aplicación.

METODOLOGÍA

El presente trabajo investigativo es de tipo dogmático y documental, ya que se centra en el análisis de normas jurídicas, doctrina, jurisprudencia, y demás información relacionada con el caso y la implementación de protocolos preventivos en el ámbito empresarial privado del Ecuador. Además, tiene elementos de investigación socio jurídica, esto quiere decir que se analiza la práctica de la norma dentro de la realidad laboral.

La investigación tiene enfoque cualitativo y teórico - analítico, ya que busca interpretar críticamente el contenido normativo y doctrinario, además busca diagnosticar vacíos existentes en la implementación de este Protocolo de Prevención. Este enfoque facilita un análisis detallado y minucioso de las dimensiones normativas y operativas relacionadas con el fenómeno jurídico en estudio.

La finalidad de la investigación no es cuantificar datos, sino analizar críticamente la estructura normativa, su implementación y eficiencia. Detectando tanto las lagunas legales como los errores administrativos. La recopilación de datos se fundamentó en el análisis documental y bibliográfico, a través de la consulta sistemática de fuentes regulatorias, doctrina legal y obras académicas. El estudio se llevó a cabo utilizando una metodología de análisis dogmático del derecho en vigor y de análisis crítico de su implementación, lo que facilitó la identificación de las tensiones entre la normativa y la realidad institucional.

Asimismo, se utilizó el análisis crítico-normativo, que permitió identificar las principales falencias tanto en el diseño como en la implementación del Protocolo de prevención, demostrando la desconexión con

la realidad organizacional de las empresas. Adicionalmente, se aplicó el análisis contextual, que permitió vincular el contenido normativo con su eficiencia real en el entorno sociolaboral ecuatoriano, considerando factores institucionales que inciden en su aplicación.

Finalmente, se recurrió a la hermenéutica jurídica, para interpretando de manera sistemática las normas nacionales e internacionales más relevantes, como principios constitucionales y tratados internacionales sobre los derechos laborales y no discriminación.

DESARROLLO

Conceptualización jurídica y doctrinal del acoso laboral

Legalmente se lo define como conducta reiterada, ejercida sobre un trabajador o empleado, desvalorizando, aislando o afectando a su dignidad, integridad o condiciones de trabajo (Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-244, 2020)

El acoso laboral, también denominado *mobbing*, ha sido abordado dentro del ámbito jurídico como doctrinal. Sin embargo, en el plano normativo ecuatoriano no existe una ley que defina de manera específica esta figura ni que la regule de forma integral. Es importante mencionar que lamentablemente el acoso laboral no está tipificado como delito, ni como contravención dentro de la normativa penal ecuatoriana; por lo tanto, se limita únicamente dentro del ámbito administrativo, correspondiéndole al Ministerio del Trabajo la regulación y control de este acto.

Los Acuerdos Ministeriales es el único cuerpo legal que define y aborda de forma específica al *mobbing*. Como el último Acuerdo MDT-2020-244, el cual indica que el acoso laboral como conducta persistente y reiterada que afecta la dignidad del trabajador, generando que el ambiente sea hostil, intimidante o humillante.

Desde la perspectiva doctrinal, diversos autores han aportado su propio análisis en la definición del *mobbing*. Entre ellos, Sánchez, Yáñez y Mila, quienes sostienen que el acoso laboral es una forma de violencia psicológica estructural, la cual desvaloriza a la víctima, dañando gravemente la estabilidad emocional y su productividad en su rol de trabajo (Sanchez, Yanéz, & Mila, 2024). Esto hace hincapié que el acoso no son acciones fáciles de percibir por terceras personas, sino que son conductas sutiles de violencia psicológica que con el tiempo intensifican el daño en la autoestima de la víctima.

Por último, Yajaira Arce, destaca que no se trata de una violencia física total, más bien de daño psicológico por medio de actos hostiles (Arce, 2022). Esta afirmación permite comprender que el impacto del acoso no radica en su manifestación corporal o visible, sino en el deterioro emocional silencioso que va acumulándose a través de comportamientos repetitivos como el desprecio, la indiferencia, las críticas desproporcionadas o la deslegitimación de la persona en su rol profesional.

Evolución histórica que ha tenido el *mobbing* en Ecuador

El acoso laboral a partir del año 2017, con la emisión del Acuerdo Ministerial No. MDT-2017-0082 por parte del MDT, se empezaron a establecer bases normativas orientadas a visibilizar y proteger la dignidad de las personas en el entorno laboral (Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2017-0082, 2017). Posteriormente, en el 2019, el Acuerdo Ministerial MDT-2019-375 consolidó procedimientos para la investigación y sanción de estos actos tanto en el sector público como privado, garantizando un enfoque imparcial y el respeto al debido proceso, alineándose a lo que dispone y garantiza la Carta Magna (Acuerdo Ministerial MDT-2019-375, 2019).

En el año 2020, el MDT expidió el Acuerdo Ministerial MDT-2020-244, el cual fortaleció tácitamente los mecanismos y procesos internos que debería llevar la denuncia, esto con la finalidad de cumplir con

los derechos que la Constitución garantiza tanto a la víctima como al presunto agresor (Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-244, 2020). No obstante, estudios recientes han evidenciado que existe cierta limitación en la implementación, esto debido a la falta de pruebas y el nulo acompañamiento institucional en el proceso de denuncia, dejando prácticamente sin red de apoyo a las víctimas (Guanga, 2022).

Principios constitucionales, administrativos e internacionales que se relacionan con el acoso laboral

El acoso laboral va en contra de diversos principios constitucionales, como la dignidad humana y el principio de igualdad y no discriminación (Asamblea Nacional Constituyente, 2008). Así como en el ámbito administrativo vulnera el principio de legalidad; y, se destaca el Convenio 190 de la OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el trabajo, que reconoce principio de trabajo decente desde el ámbito internacional (Organización Internacional del Trabajo, 2019).

Es necesario decir que aun así existen varios vacíos y ambigüedades relevantes. La ausencia de una sanción estipulada de manera explícita en la ley es uno de los problemas más relevantes. Si bien esta figura está regulada de forma indirecta dentro del rodamiento jurídico, pero sin una disposición clara que permita sancionar directamente. Siendo fundamental incorporar una definición precisa de acoso laboral y establecer una sanción expresa en el ordenamiento jurídico, preferentemente en el ámbito penal, imponiendo una pena proporcional al daño ocasionado a la víctima.

El Convenio 190 de la OIT constituye el principal instrumento internacional aplicable, ya que establece obligaciones claras para los países parte, en prevención, atención y sanción de este acto.

Los elementos en los que se basa para un marco teórico es la desconexión entre la norma y su aplicación, evidenciada por autores como Collantes y Vélez (2022), como también, la falta de transversalización del enfoque de derechos humanos, expuesta por Salazar et al. (2024); y, El Convenio 190 de la OIT, que permite comparar la realidad normativa nacional frente a estándares internacionales.

El trabajo digno y derechos laborales según la Constitución y la Corte Constitucional del Ecuador.

Según el artículo 33 de la CRE, menciona que el trabajo más allá de ser un derecho, también es un deber social, que garantiza su realización en condiciones dignas. Así mismo en el artículo 66, numeral 3 ibídem, reconoce el derecho a la integridad física, psíquica y moral, incluyendo la protección frente a tratos denigrantes como el acoso laboral (Asamblea Nacional Constituyente, 2008).

Además, la Corte Constitucional ha indicado que el trabajo digno implica la existencia de un ambiente laboral sin violencia, discriminación y abusos de poder (Sentencia Nro. 986-19-JP/21, 2021). En otras palabras, el acoso laboral se configura como un acto de vulneración directa de derechos consagrados en la CRE y en el derecho internacional, por lo que su prevención y sanción constituyen una obligación jurídica y ética del Estado y de los empleadores.

Naturaleza jurídica del acoso laboral

La constitución reconoce y salvaguarda el derecho de cada individuo a trabajar en condiciones dignas y libres de violencia. En el artículo 33 de la Carta Magna, establece que el trabajo es un derecho y obligación social, que se debe desarrollar dentro de un entorno que garantice las condiciones dignas. A su vez el artículo 66, numeral 3 ibídem, habla sobre el derecho a la integridad personal, asegurando la protección de la integridad física, psíquica y moral.

En el ámbito infraconstitucional, el Código del Trabajo, contempla varias disposiciones relevantes, como el artículo, numeral 7, habla sobre las facultades del empleador de dar por terminado la relación laboral cuando un trabajador incurra en faltas graves, pero también establece límites a fin de evitar

abusos de poder. Por otra parte, el 45 y 46 regulan las obligaciones del empleador y del trabajador, como las condiciones generales de trabajo, dentro del marco del respeto mutuo.

Finalmente, el MDT ha emitido Acuerdos Ministeriales que abordan esta figura. Entre los más importantes se encuentra el MDT-2017-0082, que proporciona pautas para fomentar entornos de trabajo saludables; el MDT-2019-375, dicta directrices para la prevención de riesgos psicosociales; y, el MDT-2020-244, que caracteriza el acoso en el trabajo como un comportamiento sistemático y reiterado que atenta contra la dignidad del trabajador, la que tiene como intención generar ambientes laborales hostiles, intimidantes o humillantes.

Por lo tanto, esta figura es regulada dentro del contexto administrativo, algunos autores consideran al mobbing como una infracción laboral que genera una sanción administrativa en el ámbito disciplinario interno de la empresa, mientras otros coinciden que el acoso laboral está dentro del campo penal o del campo administrativo sancionador (Carrasco, 2020). Puede sostenerse que la sanción por actos de acoso laboral sea una falta administrativa resulta demasiado limitada, ya que no responde con suficiente contundencia a la gravedad de los efectos que genera este tipo de violencia.

Esta conducta denominada mobbing tiene el carácter reiterado y la intención de causar daño psicológico, creando gravedad que va más allá de una simple falta laboral, sin embargo, no se encuentra regulada ni establecida como un delito de forma expresa en la legislación ecuatoriana. Por lo tanto, esta ambigüedad jurídica dificulta sancionar con el peso de la ley a este acto antijurídico, lo que evidencia la necesidad urgente de tipificarlo de forma clara en una ley especial o reformar la normativa laboral (Velez, 2022). Esta diversidad de criterios refleja la complejidad jurídica del fenómeno, así como la dificultad para encasillar en una única rama del Derecho.

El mobbing como ilícito administrativo, infracción laboral o delito.

En Ecuador, el acoso laboral es tratado principalmente como una infracción administrativa o falta laboral, dependiendo del sector en el que se efectúe este acto antijurídico. En el ámbito público la normativa que lo regula es la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP), la cual sanciona este tipo de conductas a través de procesos administrativos disciplinarios (Asamblea Nacional del Ecuador, 2010).

En el art.48, literal ñ de la LOSEP, no menciona el término “acoso laboral”, pero si sanciona conductas que encajan dentro de esta categoría como falta administrativa. Esta disposición hace que se inicie un proceso administrativo, cuya consecuencia va desde una amonestación hasta la destitución del funcionario, todo dependerá de la gravedad y reincidencia.

Ahora bien, en el ámbito privado la norma que regula el mobbing es el Código del Trabajo y el Ministerio del Trabajo, quienes facultan a la Inspección del Trabajo a intervenir y sancionar al empleador cuando se vulneran derechos del trabajador, pero es importante hacer hincapié que no establecen sanciones específicas para el acoso laboral (Asamblea Nacional, 2005), por lo tanto, no permite que exista una sanción coercitiva como tal.

Al mobbing en el sector privado se lo puede sancionar indirectamente bajo las causales generales que están estipuladas en el artículo 172 del Código de Trabajo, que habla sobre uno de los motivos por los cuales se puede dar por terminado el contrato laboral, siendo que el trabajador incurre en actos de acoso en el lugar de trabajo, ya sea de manera individual o en colaboración con otros, dirigidos hacia un compañero, un superior jerárquico o cualquier otro miembro de la empresa. (Código de Trabajo, 2005, art. 172).

Actualmente el acoso laboral no está regulado como delito en el COIP. En el campo legal, si la víctima desea que el ejecutor de este acto sea denunciado penalmente, deberá denunciar por otros delitos

distintos al acoso laboral. Por ello las denuncias se encuadran en figuras como violencia psicológica, amenaza, etc.

Según Guanga, esta ambigüedad legal deja a muchas víctimas sin la oportunidad de ejercer su derecho a la justicia, ya que no pueden acceder a mecanismos eficaces de reparación o sancionar de manera proporcional al acto cometido. Por tanto, la creación de una normativa específica se vuelve imperativa para cerrar estas brechas legales (Guanga, 2022).

Es lamentable que la no regulación clara y específica sobre el acoso laboral dentro de la normativa penal ecuatoriana genera un vacío legal que trae como consecuencia el no poder salvaguardar los derechos fundamentales de los trabajadores. Transgrediendo garantías fundamentales que están especificadas en la CRE, como el acceso a un empleo en condiciones justas, así como el respeto a la salud mental y a la dignidad personal del trabajador y al acceso a la justicia. Por lo tanto, Al no existir una figura penal autónoma que reconozca el mobbing como delito, las víctimas se ven forzadas a enmarcar su denuncia en delitos que no siempre reflejan con precisión la naturaleza y la sistematicidad del daño sufrido, lo cual limita las posibilidades de obtener una sanción proporcional o una reparación integral.

Si bien existen esfuerzos normativos administrativos, como los Acuerdos Ministeriales del Ministerio del Trabajo, estos resultan insuficientes para garantizar una protección efectiva, especialmente en contextos donde las relaciones laborales están marcadas por asimetrías de poder y subordinación. En este contexto, es responsabilidad del Estado robustecer el marco jurídico con instrumentos comprensibles, sanciones proporcionales y procedimientos eficientes, que faciliten la eliminación del acoso en el trabajo, la protección de las víctimas y la promoción de ambientes laborales exentos de violencia y discriminación.

El protocolo de prevención

De forma general un protocolo de prevención de acoso laboral es un instrumento técnico-jurídico adoptado por una organización o institución que puede ser tanto pública como privada, la cual tiene como fin establecer procedimientos para evitar, detectar, atender y sancionar conductas que vulneren la dignidad y los derechos de los trabajadores dentro del entorno laboral. Siendo su objetivo prevenir estas conductas de violencia laboral, promover una cultura organizacional de respeto, y garantizar entornos seguros y saludables; y, en caso de existir un acto antijurídico, el protocolo ayuda a activar un procedimiento de investigación y sanción.

Dentro del Protocolo de prevención que es regulado en Ecuador menciona específicamente a la mujer, esto en virtud que aún existe cierto tipo de discriminación por su condición de género, lo cual somete a que las mujeres sean víctimas potenciales (Teran & Paredes, 2024). Es menester dejar claro que estos Protocolos no solo se rigen en beneficio para la mujer, sino para toda víctima de acoso laboral que padezca dentro del entorno laboral.

En Ecuador, según el Acuerdo Ministerial MDT-2020-244, define la obligatoriedad de cada institución tanto pública como privada cuente con el Protocolo de Prevención y Atención de Casos de Discriminación, Acoso Laboral y/o Violencia Contra la Mujer en los Espacios de Trabajo, además, exige a estas instituciones que este protocolo debe ser difundido internamente, aplicado con imparcialidad y articulado con mecanismos de denuncia, atención y reparación (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, 2020).

Así mismo, Según Vélez, estos protocolos llegan a ser eficaces cuando actúan como una herramienta de reflexión, más no solo como sanción. En ese sentido, se convierte en un mecanismo clave para la prevención de la violencia laboral, más allá de la mera reacción a casos concretos.

Ahora bien, según Cornejo y Pachano, menciona que mucho más allá de crear protocolos internos, considera que se deben crear espacios educativos y terapéuticos, esto con la finalidad de mejorar las relaciones laborales, como también tienen la posibilidad de llegar a una conciliación en caso de existir mobbing, siempre y cuando el daño no sea severo o que la víctima no haya recurrido a un centro de conciliación externo (Cornejo & Pachano, 2024). Lo cual es una manera sutil de prever el acoso laboral, ya que tanto empleadores como empleados tienen el conocimiento psicológico, legal e institucional de los efectos que repercutirá en su lugar de trabajo.

Propuesta de aplicación

A partir del análisis doctrinal, normativo y contextual desarrollado en este estudio, se plantea la ejecución de un protocolo integral de prevención y atención del acoso laboral en empresas del sector privado ecuatoriano, orientado a superar las debilidades actuales del modelo vigente. Esta propuesta se estructura en tres ejes fundamentales:

Diseño participativo y adaptado a la cultura organizacional: Se sugiere que el protocolo no sea un documento genérico, sino que se construya considerando la estructura, dinámica y cultura interna de cada empresa. Para ello, se recomienda la conformación de comités internos de prevención con representación paritaria, que participen en su elaboración y revisión periódica.

Capacitación obligatoria y continua: Se propone que todas las personas que integran la organización, incluyendo personal directivo y mandos medios, reciban formación anual sobre prevención del acoso laboral, enfoque de derechos humanos, salud mental y mecanismos de denuncia. Estas capacitaciones deberán ser certificadas y evaluadas.

Fortalecimiento institucional de los canales de denuncia y atención: El protocolo debe incluir la creación de un canal confidencial de denuncias con garantía de protección a la víctima, debido proceso para el presunto agresor y medidas cautelares cuando sea necesario. También se sugiere articular el protocolo con el Ministerio del Trabajo, a fin de reforzar su eficacia mediante el acompañamiento y fiscalización estatal.

Finalmente, se recomienda que este protocolo tenga carácter vinculante mediante su incorporación al reglamento interno de trabajo y se evalúe su cumplimiento al menos una vez al año. Esta propuesta busca que el protocolo deje de ser una formalidad y se convierta en un instrumento operativo, preventivo y transformador dentro del ambiente laboral ecuatoriano.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Es menester mencionar que los datos obtenidos reflejan una cifra alarmante sobre el acoso laboral en Ecuador, pese que existen normas y protocolos que lo regulan. Entre el año 2021 y 2023, se registraron 2.154 denuncias por acoso laboral ante el Ministerio del Trabajo (Ministerio del Trabajo, 2024); además, solo el 30% de las empresas privadas implementan protocolos de prevención y atención (Gallegos, 2024). También se identificó que el 65% de casos reportados por mobbing son víctimas del género femenino.

El Protocolo de Prevención y Atención de Casos de Discriminación laboral, ha sido aplicado en las instituciones tanto privadas como públicas de acuerdo al mandato obligatorio que señalo el Estado, pero estos mecanismo aun no son eficientes para mitigar el mobbing, analizando que unas de las

razones por la que es ineficaz son por la falta de difusión interna, la inexistencia de un verdadero acompañamiento a la víctima durante el proceso, ineficiencia por parte de la institución sobre investigar y sancionar a los actores de la infracción administrativa (Ochoa Altamirano, 2024).

Según los resultados que se han presentado, se evidencia claramente la desconexión o desvinculación entre la norma y la aplicación efectiva. Ecuador si bien es cierto no tiene un cuerpo legal que regule exclusivamente el acoso laboral, sí cuenta con otros instrumentos normativos como Acuerdos Ministeriales Nro. MDT-2017-0082, MDT-2019-375 y MDT-2020-244, los cuales tienen la intención de prevenir y sancionar los actos de acoso laboral, pero, aún así, no son suficientes para garantizar la protección de los derechos laborales, especialmente de las mujeres.

Autores como Collantes y Haro (2022) y Vélez (2022) advierten que el Protocolo antes mencionado, aunque representa un avance, carece de mecanismos institucionales sólidos para su ejecución. Además, el acto de cometer acoso laboral no esté regulado dentro del Código Penal, no permite que la sanción sea “justa”, dejando una sensación de impunidad a la víctima frente a estas conductas (Carrasco, 2020), dejando vacíos legales que limitan la reparación a las víctimas e imputar una pena o sanción proporcional al acto cometido (Coello, 2023). Además, hablando del aspecto interno de cada Empresa, según Vélez (2022) sostiene que, sin un verdadero cambio Institucional, no hay forma que cualquier protocolo impuesto tenga el impacto esperado.

CONCLUSIONES

El presente estudio demuestra que, a pesar de los avances en materia de prevención del acoso laboral en el Ecuador, subsisten falencias relevantes en la aplicación de los Protocolos existentes. Evidentemente existen Acuerdos Ministeriales que obligan aplicar protocolos, los cuales no son suficientes para abordar el acoso laboral, limitando la posibilidad de sancionar con el peso de la ley, dejando a las víctimas en situación de una posible vulneración de sus derechos y de percibir su retribución por el daño causado.

El mobbing es una conducta de violencia estructural, que afecta principalmente al género femenino, estos actos atentan contra derechos fundamentales consagrados en la CRE, como: la dignidad, igualdad e integridad personal. Es urgente que dentro del ámbito público como privado se concienticen en el manejo del protocolo, empezando por implementar, difundir e investigar.

Desconexión entre norma y práctica, aunque existen normativas como el Acuerdo Ministerial MDT-2020-244, su implementación en la práctica es limitada. Solo una minoría de empresas aplica protocolos adecuados, y muchas denuncias no reciben seguimiento efectivo, lo que evidencia una brecha entre el marco legal y su aplicación real.

Relevancia de una propuesta normativa operativa y articulada, la investigación concluye que es posible diseñar e implementar un protocolo efectivo, siempre que se articule con la realidad de cada empresa, se legitime con participación interna y se refuerce con mecanismos de control y acompañamiento institucional.

Necesidad de un enfoque preventivo integral, la mayoría de protocolos existentes priorizan la reacción antes que la prevención. Es imprescindible incorporar medidas estructurales como la capacitación constante, la transformación de la cultura organizacional y la evaluación de riesgos psicosociales.

En definitiva, la lucha contra el acoso laboral requiere no sólo de normas adecuadas, sino de voluntad política e institucional para garantizar entornos laborales seguros, saludables y libres de violencia.

REFERENCIAS

- Acuerdo Ministerial MDT-2019-375, Nro MDT-2019-375 (Ministerio del Trabajo del Ecuador 2019).
- Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2017-0082 , MDT-2017-0082 (Ministerio del Trabajo 11 de Mayo de 2017).
- Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-244, MDT-2020-244 (Ministerio del Trabajo 25 de Noviembre de 2020).
- Arce, Y. (2022). El acoso laboral como causal de la terminación de la relación laboral en el Ecuador. Revista Metropolitana. doi:<https://doi.org/10.62452/9xwk7f63>
- Asamblea Nacional. (16 de diciembre de 2005). Código de trabajo. Quito: Editorial del Gobierno.
- Asamblea Nacional Constituyente. (2008). Constitución de la República del Ecuador. Quito: Imprenta del Gobierno.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2010). Ley Orgánica de Servicio Público. Quito: Editorial del Gobierno.
- Carrasco, M. (2020). El acoso laboral (mobbing) como riesgo psicosocial y su relación en el desempeño laboral, aplicado al personal de una institución pública, en la ciudad de Quito. Obtenido de https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/7845?utm_source=chatgpt.com
- Coello, F. (2023). Riesgos psicosociales en el derecho laboral ecuatoriano. Quito.
- Collantes, L., & María Haro. (01 de 01 de 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 científica multidisciplinaria publicada por la Universidad Metropolitana del Ecuador. (P. Jorge Luis León-González, Ed.) Quito, Pichincha, Ecuador: Editorial UMET. doi:<https://doi.org/10.62452/c1jtnx47>
- Cornejo, J., & Pachano, A. (2024). Las Regulaciones sobre el acoso laboral en el sector privado en Ecuador. Revista Multidisciplinaria Arbitrada de Investigación Científica., s.p.
- Defensoría del Pueblo del Ecuador. (2023). Informe anual de situación de derechos humanos y de la naturaleza en Ecuador 2022. Quito. Obtenido de <https://repositorio.dpe.gob.ec/handle/39000/3627>
- Fares Peñafiel, J. J., & Morales Navarrete, M. A. (junio de 2024). Eficacia del procedimiento sancionador en casos de acoso laboral en el sector privado en el Ecuador. Obtenido de Universidad Estatal de Bolívar: <https://enlace.ueb.edu.ec/index.php/enlaceuniversitario/article/view/339/346>
- Gallegos, N. M. (2024). El acoso laboral en el Ecuador: un enfoque desde los derechos humanos. Obtenido de Universidad Nacional de Loja.: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://dspace.unl.edu.ec/server/api/core/bitstream/s/d110537c-30c0-4cb4-9842-64baf2e3bf3/content>
- Guanga, E. (2022). Eficacia del acuerdo ministerial MDT-2020-244 frente al derecho de tutela efectiva. Obtenido de Universidad UNIANDÉS: <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/14455>
- Ministerio del Trabajo. (2018). DIRECCIÓN DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y GESTIÓN INTEGRAL DE RIESGOS. Quito.

Ministerio del Trabajo. (11 de marzo de 2024). ¿Cuántas denuncias se han realizado por acoso laboral del 2021 al 2023? El Ministerio del Trabajo responde. El Universo. Obtenido de <https://www.eluniverso.com/noticias/economia/acoso-laboral-ecuador-ministerio-trabajo-nota/>

Ochoa Altamirano, N. D. (2024). EL DERECHO DE LOS TRABAJADORES A DESARROLLAR LAS LABORES EN UN AMBIENTE ADECUADO Y LA IMPLEMENTACIÓN DE POLÍTICAS DE PREVENCIÓN DE VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL. Obtenido de Universidad Uniandes: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/18703/1/UR-DRE-PDI-042-2024.pdf>

Organización Internacional del Trabajo. (2019). Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Convenio 190. Ginebra.

Organización Internacional del Trabajo. (2022). Violencia y acoso en el trabajo: Guía práctica para las empresas. Ginebra. Obtenido de https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@act_emp/documents/publication/wcms_862627.pdf

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, Acuerdo Ministerial No. MDT-2020-244 (Ministerio del Trabajo del Ecuador 2020). Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/01/RESOLUCION-MINISTERIAL-NRO.-MDT-2021-028-ok.pdf>

Salazar, C., Izurieta, I., & Peña, G. (2024). Tratamiento jurídico al acoso laboral en el Ecuador. Revista Metropolitana. doi:<https://doi.org/10.62452/6a7bv517>

Sanchez, C., Yanéz, K., & Mila, F. (28 de Agosto de 2024). El acoso laboral en el derecho ecuatoriano . Revista Latinoamericana de Derecho Social. doi:<https://doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2024.39.18512>

Sentencia Nro. 986-19-JP/21, Nro. 986-19-JP/21 (Corte Constitucional del Ecuador 21 de 12 de 2021).

Teran, M., & Paredes, F. (2024). El procedimiento administrativo seccional a mujeres víctimas de violencia. Didáctica Y Educación, 332-333. Obtenido de <https://revistas.ult.edu.cu/index.php/didascalia/article/view/2083>

Velez, M. (2022). Violencia laboral y cultura organizacional en empresas privadas del Ecuador. Revista Latinoamericana de Derecho Social. Revista Latinoamericana de Derecho Social, 78-94.

Todo el contenido de **LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades**, publicados en este sitio está disponibles bajo Licencia [Creative Commons](#) .