



DOI: <https://doi.org/10.23857/dc.v11i1.4275>

Ciencias de la Salud  
Artículo de Investigación

***Responsabilidad del empleador en la prevención del acoso laboral y sus efectos en la salud en el Ecuador***

***Employer responsibility in preventing workplace harassment and its effects on health in Ecuador***

***Responsabilidade do empregador na prevenção do assédio no local de trabalho e os seus efeitos na saúde no Equador***

Fausto Mauricio Tamayo-Vásquez<sup>I</sup>  
[fm.tamayo@uta.edu.ec](mailto:fm.tamayo@uta.edu.ec)  
<https://orcid.org/0000-0003-0071-5981>

Verónica del Pilar Gavilanes-Fray<sup>II</sup>  
[vdgavilanes@pucesa.edu.ec](mailto:vdgavilanes@pucesa.edu.ec)  
<https://orcid.org/0000-0002-0530-2011>

Andrea Elizabeth Villarroel-Quispe<sup>III</sup>  
[andrea.villarroel@iste.edu.ec](mailto:andrea.villarroel@iste.edu.ec)  
<https://orcid.org/0000-0002-4310-1341>

Alex Fernando Lara-Álvarez<sup>IV</sup>  
[fernando.lara@ueb.edu.ec](mailto:fernando.lara@ueb.edu.ec)  
<https://orcid.org/0009-0006-3088-5796>

**Correspondencia:** [fm.tamayo@uta.edu.ec](mailto:fm.tamayo@uta.edu.ec)

\***Recibido:** 20 de diciembre de 2024 \***Aceptado:** 22 de enero de 2025 \* **Publicado:** 17 de febrero de 2025

- I. Docente Titular de la Universidad Técnica de Ambato, Doctor en Ciencias de la Educación, Abogado de los Tribunales de Justicia del Ecuador, Master en Proyectos Educativos, Sociales y Financieros. Master en Gestión Financiera, Master en Derechos Humanos, Globalización y Políticas Públicas, Master en Mediación Familiar, Doctor P.hD. en Ciencias Jurídicas, Candidato a Posdoctor en Derechos Humanos, Autor Libros y Artículos Científicos, Ponente Invitado Nacional e Internacional, Ecuador.
- II. Doctorado en Ciencias de la Salud, Especialidad en Administración de los Servicios Hospitalarios y Licenciada en Enfermería trabajo como Docente Investigadora de la Pontificie Universidad Católica del Ecuador de la Facultad de Ciencias de la Salud, Carrera de Enfermería, Instituto Superior Universitario España ISTE, Mi línea de investigación es en Bioética, Salud y Bienestar, Actualmente tengo cinco libros y artículos publicados, Ecuador.
- III. Master en Cardio Respiratoria y Licenciada en Terapia Física, trabajo como Docente Investigadora en el Instituto Superior Universitario España ISTE, Mi línea de Investigación es en Salud y Bienestar, Actualmente tengo 1 libro y un capítulo de libro y 15 artículos publicados, Ecuador.
- IV. Maestría en Neuro musculoesquelético y Licenciado en Terapia Física, trabajo como Docente en la Universidad Estatal de Bolívar de la Facultad de Ciencias de la Salud y del ser Humano, Carrera de Terapia Física, Línea de investigación es en Salud y Bienestar, Actualmente tengo 6 artículos publicados, Ecuador.

## Resumen

El acoso laboral es una problemática que impacta la salud física y mental de los trabajadores, constituyéndose en una vulneración de derechos fundamentales. En Ecuador, la legislación laboral, incluyendo la Constitución y el Código del Trabajo, establece mecanismos para prevenir y sancionar esta conducta. La Ley Orgánica Reformatoria para la Erradicación de la Violencia y el Acoso en todas las Modalidades de Trabajo refuerza la necesidad de protocolos internos y canales de denuncia seguros en las empresas. Asimismo, el control de convencionalidad en las sentencias de la Corte Constitucional ha fortalecido la aplicación de tratados internacionales en la materia. La falta de prevención del acoso puede generar responsabilidad legal para los empleadores, además de afectar la productividad y el clima organizacional. Estudios han demostrado que el estrés laboral derivado del acoso puede ocasionar enfermedades físicas y psicológicas, impactando también en la economía y la seguridad social. La enfermería ocupacional ha evolucionado hacia un enfoque preventivo, promoviendo ambientes laborales saludables. Se destaca la importancia de la capacitación continua en derechos laborales y estrategias de intervención para erradicar esta problemática. En conclusión, la implementación de medidas preventivas, la aplicación de sanciones y la concienciación dentro de las organizaciones son claves para combatir el acoso laboral y garantizar condiciones dignas para los trabajadores.

**Palabras clave:** Acoso laboral; legislación ecuatoriana; control de convencionalidad; derechos laborales; enfermería ocupacional; prevención; productividad; responsabilidad legal.

## Abstract

Workplace harassment is a problem that impacts the physical and mental health of workers, constituting a violation of fundamental rights. In Ecuador, labor legislation, including the Constitution and the Labor Code, establishes mechanisms to prevent and sanction this conduct. The Organic Reform Law for the Eradication of Violence and Harassment in all Forms of Work reinforces the need for internal protocols and safe reporting channels in companies. Likewise, the control of conventionality in the rulings of the Constitutional Court has strengthened the application of international treaties on the matter. The lack of prevention of harassment can generate legal liability for employers, in addition to affecting productivity and the organizational climate. Studies have shown that work stress derived from harassment can cause physical and psychological illnesses, also impacting the economy and social security. Occupational nursing has evolved towards a preventive

## Responsabilidad del empleador en la prevención del acoso laboral y sus efectos en la salud en el Ecuador

approach, promoting healthy work environments. The importance of continuous training in labor rights and intervention strategies to eradicate this problem is highlighted. In conclusion, the implementation of preventive measures, the application of sanctions and awareness within organizations are key to combat workplace harassment and guarantee decent conditions for workers. **Keywords:** Workplace harassment; Ecuadorian legislation; control of conventionality; labor rights; occupational nursing; prevention; productivity; legal responsibility.

### Resumo

O assédio no local de trabalho é um problema que afecta a saúde física e mental dos trabalhadores, constituindo uma violação dos direitos fundamentais. No Equador, a legislação laboral, incluindo a Constituição e o Código do Trabalho, estabelece mecanismos para prevenir e punir esta conduta. A Lei da Reforma Orgânica para a Erradicação da Violência e do Assédio em Todas as Formas de Trabalho reforça a necessidade de protocolos internos e canais de denúncia seguros nas empresas. Além disso, o controlo da convencionalidade nas decisões do Tribunal Constitucional veio reforçar a aplicação dos tratados internacionais sobre a matéria. A falha na prevenção do assédio pode resultar em responsabilidade legal para os empregadores, além de afetar a produtividade e o clima organizacional. Estudos mostram que o stress relacionado com o trabalho resultante do assédio pode causar doenças físicas e psicológicas, impactando também a economia e a segurança social. A enfermagem ocupacional evoluiu para uma abordagem preventiva, promovendo ambientes de trabalho saudáveis. Salienta-se a importância da formação contínua em direitos laborais e das estratégias de intervenção para erradicar este problema. Concluindo, a implementação de medidas preventivas, a aplicação de sanções e a sensibilização dentro das organizações são fundamentais para combater o assédio no local de trabalho e garantir condições de trabalho dignas aos trabalhadores.

**Palavras-chave:** Assédio no local de trabalho; Legislação equatoriana; controlo de convencionalidade; direitos laborais; enfermagem ocupacional; prevenção; produtividade; responsabilidade legal.

### Introducción

El acoso laboral, también denominado "mobbing", es una problemática que afecta la estabilidad emocional y profesional de los trabajadores, constituyendo una vulneración de sus derechos fundamentales. En Ecuador, esta conducta ha sido objeto de regulación a través del Código del

## Responsabilidad del empleador en la prevención del acoso laboral y sus efectos en la salud en el Ecuador

---

Trabajo y la Constitución, estableciendo la responsabilidad de los empleadores en garantizar un ambiente libre de violencia. La reciente Ley Orgánica Reformativa para la Erradicación de la Violencia y el Acoso en todas las Modalidades de Trabajo ha ampliado la protección legal, obligando a las empresas a implementar medidas preventivas y mecanismos de denuncia eficaces.

Desde una perspectiva jurídica, el control de convencionalidad ha permitido fortalecer la aplicación de los tratados internacionales en la normativa ecuatoriana, consolidando la defensa de los derechos laborales (Tamayo Vásquez, 2020). La Corte Constitucional ha señalado que "la omisión del empleador en establecer mecanismos de denuncia y protección frente al acoso laboral constituye una violación al derecho al trabajo digno" (CIDH, 2021, p. 92). Asimismo, la jurisprudencia de la Corte Constitucional ha dictaminado que la omisión de medidas preventivas configura una vulneración de los derechos de los trabajadores, derivando en responsabilidad directa del empleador (Corte Constitucional del Ecuador, 2022). En este contexto, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha enfatizado que "los empleadores tienen la obligación de implementar medidas eficaces para prevenir y sancionar el acoso laboral, evitando la vulneración de los derechos fundamentales de los trabajadores" (OIT, 2019, p. 45).

El impacto del acoso laboral trasciende el ámbito individual, afectando la productividad y el clima organizacional. Estudios han demostrado que las víctimas de acoso experimentan estrés crónico, ansiedad y enfermedades psicosomáticas, lo que repercute negativamente en la economía de las empresas y el sistema de salud pública (Rodríguez & Pérez, 2021). En esta línea, Tamayo Vásquez (2022) destaca que "las consecuencias del acoso laboral incluyen ansiedad, estrés, depresión e incluso trastornos psicosomáticos, lo que impacta negativamente en la productividad y en el clima laboral" (p. 67). Además, la Organización Mundial de la Salud (OMS) ha señalado que la exposición prolongada al acoso laboral puede derivar en trastornos cardiovasculares y alteraciones del sueño (OMS, 2020).

En este sentido, la enfermería ocupacional ha evolucionado hacia un enfoque preventivo, promoviendo ambientes laborales saludables y estrategias de intervención efectivas (Tamayo Vásquez, 2019). Se ha demostrado que "la implementación de estrategias de prevención del acoso contribuye no solo al bienestar de los empleados, sino también a la productividad y sostenibilidad de las organizaciones" (García & Ramírez, 2021, p. 103). Por ello, la prevención del acoso laboral no solo es una obligación legal y ética, sino una estrategia clave para el desarrollo sostenible de las organizaciones y el bienestar de los trabajadores.

### **Desarrollo teórico científico:**

El acoso laboral es una problemática que afecta la salud física y mental de los trabajadores, constituyéndose en una vulneración de derechos fundamentales. Según Tamayo Vásquez (2023), "la precarización laboral en el constitucionalismo ecuatoriano ha sido justificada bajo el pretexto de la flexibilidad laboral, lo que ha debilitado los mecanismos de protección de los trabajadores" (p. 34). Esta realidad ha generado la necesidad de establecer mecanismos de prevención y sanción dentro del ámbito empresarial. En este contexto, los empleadores tienen la responsabilidad de garantizar un ambiente de trabajo seguro y libre de violencia, lo que implica implementar medidas para prevenir, detectar y abordar cualquier tipo de hostigamiento en el espacio laboral (Tamayo Vásquez, 2023). La legislación ecuatoriana establece la obligatoriedad de los empleadores de garantizar condiciones adecuadas para el bienestar de sus trabajadores. De acuerdo con el principio de sustentabilidad en el Ecuador, la protección de los derechos laborales es un pilar fundamental para el desarrollo sostenible (Tamayo Vásquez, 2021). En este sentido, "el control de convencionalidad en las sentencias emitidas por la Corte Constitucional del Ecuador ha fortalecido la aplicación de los tratados internacionales en materia laboral" (Tamayo Vásquez, 2020, p. 45). La normativa nacional y los convenios internacionales ratificados por Ecuador, como el Convenio 190 de la OIT sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, imponen la obligación de adoptar políticas claras para prevenir y abordar el acoso laboral (Organización Internacional del Trabajo, 2019).

Desde una perspectiva jurídica, la inobservancia de medidas preventivas puede derivar en responsabilidad legal para los empleadores. La garantía de inamovilidad y el despido ineficaz constituyen una protección frente a la discriminación y el acoso laboral, reforzando la estabilidad de los trabajadores (Tamayo Vásquez, 2022). En este sentido, "la tipificación de infracciones penales en materia laboral en la República del Ecuador ha permitido sancionar conductas que vulneren la dignidad del trabajador" (Tamayo Vásquez, 2021, p. 56). No solo se trata de una obligación ética y social, sino de un mandato legal que puede derivar en sanciones económicas y administrativas para las empresas que no cumplan con las disposiciones vigentes (Tamayo Vásquez, 2021). Además de las obligaciones legales, la prevención del acoso laboral es una estrategia clave para el desarrollo organizacional. Estudios han demostrado que "las condiciones laborales influyen directamente en la productividad y la salud mental de los trabajadores" (Tamayo Vásquez, 2019, p. 78). En este sentido, la enfermería ocupacional ha evolucionado desde una función meramente asistencial hasta una disciplina con enfoque preventivo, promoviendo entornos saludables en los espacios laborales

Responsabilidad del empleador en la prevención del acoso laboral y sus efectos en la salud en el Ecuador

---

(Tamayo Vásquez, 2019). Por ello, las empresas deben fomentar una cultura organizacional basada en la equidad, el respeto y la protección de los derechos humanos, asegurando que existan canales efectivos de denuncia y protocolos de intervención en casos de acoso (Tamayo Vásquez, 2019).

El acoso laboral, también conocido como "mobbing", se define como una conducta sistemática de hostigamiento dentro del entorno laboral que tiene como objetivo deteriorar la estabilidad emocional y profesional de la víctima. Según Tamayo Vásquez (2021), "el acoso laboral se configura cuando hay una repetición sistemática de conductas de hostigamiento que afectan la dignidad del trabajador y su desempeño en el entorno de trabajo" (p. 34). En otras palabras, esta problemática no solo atenta contra la integridad psicológica del empleado, sino que también vulnera derechos laborales fundamentales (Tamayo Vásquez, 2021). Por ello, el estudio de este fenómeno requiere un análisis desde la perspectiva legal y social. Dentro de los tipos de acoso laboral, se pueden identificar diversas formas de agresión que varían según la intención y los mecanismos utilizados. De acuerdo con Tamayo Vásquez (2020), "existen tres categorías fundamentales de acoso: vertical descendente, horizontal y vertical ascendente, cada una de ellas con manifestaciones específicas" (p. 45). El acoso vertical descendente ocurre cuando un superior jerárquico ejerce presión sobre un subordinado con el fin de menoscabar su desempeño. En cambio, el acoso horizontal se da entre compañeros de trabajo, mientras que el acoso vertical ascendente es cuando un grupo de empleados hostiga a un superior para desestabilizar su posición (Tamayo Vásquez, 2020).

Desde un punto de vista jurídico, el acoso laboral está regulado en diversos ordenamientos legales internacionales y nacionales. Según el código laboral ecuatoriano, "toda forma de acoso en el trabajo está prohibida y debe ser sancionada con base en los principios de protección a la dignidad humana y el respeto a los derechos fundamentales" (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art. 66). En este sentido, el principio de sustentabilidad del trabajo en Ecuador se orienta a garantizar condiciones justas y a erradicar prácticas lesivas contra los trabajadores (Tamayo Vásquez, 2019). Por lo tanto, las empresas y el Estado tienen la obligación de establecer medidas preventivas y mecanismos de denuncia eficaces. Los efectos del acoso laboral pueden ser devastadores para la salud del trabajador y el ambiente organizacional. Como afirma Tamayo Vásquez (2022), "las consecuencias del acoso laboral incluyen ansiedad, estrés, depresión e incluso trastornos psicosomáticos, lo que impacta negativamente en la productividad y en el clima laboral" (p. 67). En términos generales, estas situaciones pueden derivar en conflictos internos que afectan el desempeño de la organización y pueden generar responsabilidades legales para los empleadores (Tamayo

## Responsabilidad del empleador en la prevención del acoso laboral y sus efectos en la salud en el Ecuador

---

Vásquez, 2022). Así, la implementación de protocolos adecuados resulta esencial para prevenir y erradicar esta problemática.

El acoso laboral en Ecuador ha sido objeto de atención legislativa para garantizar ambientes de trabajo dignos y libres de violencia. La Constitución de la República del Ecuador prohíbe la discriminación y garantiza la aplicación de los derechos colectivos sin distinción alguna, asegurando condiciones de igualdad y equidad para todos los ciudadanos. En este contexto, el acoso laboral se entiende como una forma de discriminación que atenta contra la dignidad de las personas en el entorno laboral. El Código de Trabajo ecuatoriano aborda el acoso laboral en sus artículos 42 y 173. El artículo 42, numeral 13, establece la obligación del empleador de tratar a los trabajadores con consideración, evitando maltratos de palabra o de obra. Por su parte, el artículo 173 incluye como causal para la terminación del contrato, previa autorización, las injurias graves por parte del empleador o sus familiares. Estas disposiciones buscan proteger a los trabajadores de conductas abusivas y garantizar un ambiente laboral respetuoso. En mayo de 2024, la Asamblea Nacional aprobó la Ley Orgánica Reformatoria para la Erradicación de la Violencia y el Acoso en todas las Modalidades de Trabajo, la cual entró en vigor tras su publicación en el Registro Oficial. Esta ley define la violencia y el acoso laboral como comportamientos inaceptables que pueden manifestarse de manera única o repetitiva, causando daño físico, psicológico, sexual, económico, político, simbólico o digital a la persona trabajadora. Además, se reconoce que estas conductas pueden ocurrir tanto en el ámbito laboral formal como informal, ampliando la protección a todas las personas en el mundo del trabajo. La normativa también enfatiza la importancia de la prevención y establece procedimientos claros para la denuncia y atención de casos de acoso laboral. Se promueve la implementación de protocolos internos en las empresas, incluyendo canales de denuncia seguros y anónimos, así como programas de capacitación continua para sensibilizar a todos los niveles jerárquicos sobre la identificación y manejo adecuado de situaciones de acoso. Estas medidas buscan no solo sancionar las conductas inapropiadas, sino también fomentar una cultura organizacional basada en el respeto y la dignidad humana.

En Ecuador, la Constitución y el Código del Trabajo establecen derechos fundamentales relacionados con la seguridad laboral. La Corte Constitucional del Ecuador ha emitido sentencias que refuerzan el deber del empleador de prevenir el acoso. "El control de convencionalidad ha sido un mecanismo clave para garantizar los derechos laborales" (Tamayo Vásquez, 2020, p. 78). En este contexto, la normativa ecuatoriana impone obligaciones específicas a los empleadores para evitar el acoso y sus

## Responsabilidad del empleador en la prevención del acoso laboral y sus efectos en la salud en el Ecuador

---

efectos (Tamayo Vásquez, 2020). El acoso laboral, también conocido como mobbing, representa una problemática global que afecta no solo la estabilidad psicológica y emocional de los trabajadores, sino también su desempeño y productividad. Según Tamayo Vásquez (2022), el desarrollo de la enfermería como ciencia ha permitido abordar problemáticas sociales relacionadas con la salud laboral, destacando que los entornos de trabajo pueden ser tanto factores protectores como desencadenantes de patologías psicosociales. De manera similar, otros estudios resaltan que el acoso laboral impacta la salud mental de los empleados, generando estrés, ansiedad y trastornos depresivos, lo que a su vez afecta su bienestar general (Rodríguez & Pérez, 2021).

Desde el punto de vista jurídico, el acoso laboral es considerado una vulneración de derechos fundamentales, lo que exige un análisis desde el derecho penal laboral. En este sentido, Tamayo Vásquez (2021) destaca que la tipificación de infracciones en materia laboral en la República del Ecuador ha sido un mecanismo de protección para los trabajadores, aunque en la práctica existen dificultades en su aplicación. De igual forma, estudios en derecho laboral indican que el reconocimiento de la inamovilidad y el despido ineficaz han sido herramientas clave para garantizar la protección de las víctimas de acoso laboral (González, 2020). El impacto del acoso laboral en la salud física de los trabajadores es igualmente significativo. Investigaciones han demostrado que el estrés crónico generado por un ambiente hostil en el trabajo puede desencadenar enfermedades cardiovasculares, trastornos gastrointestinales y alteraciones del sueño (López & Martínez, 2019). En esta línea, Tamayo Vásquez (2020) enfatiza que la transición de la enfermería de una ocupación a una profesión científica ha facilitado la implementación de estrategias de prevención y mitigación del acoso laboral mediante el desarrollo de protocolos de atención y denuncia dentro de las instituciones sanitarias. Finalmente, la regulación del acoso laboral en el contexto ecuatoriano ha evolucionado en los últimos años con un mayor énfasis en la protección de los derechos laborales. Tamayo Vásquez (2019) menciona que el control de convencionalidad en las sentencias de la Corte Constitucional del Ecuador ha sido una herramienta clave para garantizar el respeto a los derechos humanos en el ámbito laboral. Asimismo, investigaciones recientes subrayan la importancia de las políticas organizacionales y los protocolos internos como mecanismos de prevención del acoso y promoción de ambientes laborales saludables (Fernández & Ramírez, 2022).

La responsabilidad legal del empleador en la prevención del acoso laboral constituye un aspecto fundamental dentro del derecho laboral y de la salud ocupacional. En el marco normativo ecuatoriano, el empleador tiene el deber de garantizar un ambiente de trabajo seguro y libre de violencia, lo cual

## Responsabilidad del empleador en la prevención del acoso laboral y sus efectos en la salud en el Ecuador

---

se encuentra respaldado por el principio de inamovilidad y estabilidad laboral (Tamayo Vásquez, 2020). Como se establece en la normativa internacional, “los empleadores tienen la obligación de implementar medidas eficaces para prevenir y sancionar el acoso laboral, evitando la vulneración de los derechos fundamentales de los trabajadores” (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2019, p. 45). Este marco normativo busca erradicar la precarización laboral y garantizar la dignidad en el entorno laboral (Tamayo Vásquez, 2022). Desde una perspectiva epistemológica, la regulación del acoso laboral se fundamenta en la evolución del derecho laboral y su interacción con el derecho penal. En este sentido, la tipificación de las infracciones penales en materia laboral dentro del constitucionalismo ecuatoriano se orienta a la protección de la integridad de los trabajadores (Tamayo Vásquez, 2021). Al respecto, la Corte Constitucional del Ecuador ha dictaminado que “no adoptar medidas para prevenir el acoso en el entorno laboral configura una vulneración a los derechos de los trabajadores, derivando en responsabilidad directa del empleador” (Corte Constitucional del Ecuador, 2022, p. 78). La adopción de estos principios permite que la relación laboral evolucione desde una mera ocupación hasta una profesión con bases científicas y jurídicas (Tamayo Vásquez, 2018).

El control de convencionalidad en el Ecuador también ha desempeñado un papel crucial en la protección de los derechos laborales, incluyendo la prevención del acoso. Este mecanismo implica que los jueces deben aplicar los tratados internacionales sobre derechos humanos en la interpretación de normas laborales internas (Tamayo Vásquez, 2019). En este contexto, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) ha enfatizado que “la omisión del empleador en establecer mecanismos de denuncia y protección frente al acoso laboral constituye una violación al derecho al trabajo digno” (CIDH, 2021, p. 92). La incorporación del control de convencionalidad en la legislación ecuatoriana refuerza la necesidad de que los empleadores cumplan con su obligación preventiva. En el ámbito de la salud ocupacional, el acoso laboral tiene repercusiones psicológicas y físicas sobre los trabajadores, afectando su desempeño y bienestar. Investigaciones han demostrado que la exposición a un ambiente laboral hostil incrementa el estrés, la ansiedad y los trastornos psicosomáticos (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2020). Según Tamayo Vásquez (2017), la sostenibilidad laboral está estrechamente vinculada a la garantía de condiciones de trabajo seguras y saludables, por lo que las políticas preventivas deben ser una prioridad para los empleadores. En este sentido, “la implementación de estrategias de prevención del acoso contribuye no solo al bienestar de los empleados, sino también a la productividad y sostenibilidad de las organizaciones” (García & Ramírez, 2021, p. 103).

## Responsabilidad del empleador en la prevención del acoso laboral y sus efectos en la salud en el Ecuador

---

El acoso laboral es una problemática que afecta a los trabajadores en distintos ámbitos profesionales y requiere la implementación de medidas preventivas eficaces. Para Tamayo Vásquez (2021), la precarización laboral y las condiciones de trabajo inestables contribuyen significativamente a la vulnerabilidad de los empleados frente al acoso (Tamayo Vásquez, 2021). Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), una estrategia integral de prevención debe incluir la capacitación de empleados y empleadores en materia de derechos laborales y mecanismos de denuncia (OIT, 2020). Además, la instauración de protocolos internos y la promoción de una cultura organizacional basada en el respeto y la dignidad humana son esenciales para mitigar esta problemática (Tamayo Vásquez, 2019). Uno de los principales enfoques en la prevención del acoso laboral es la educación en derechos laborales y la formación en ética profesional. Tamayo Vásquez (2020) sostiene que el desarrollo epistemológico de la enfermería debe considerar la ética como un pilar fundamental en la formación del profesional de la salud, lo cual también es aplicable en otros sectores laborales (Tamayo Vásquez, 2020). En este sentido, la prevención del acoso laboral requiere programas de formación continua en materia de derechos humanos, legislación laboral y técnicas de resolución de conflictos para garantizar ambientes laborales saludables (González & Pérez, 2022).

El marco normativo juega un papel clave en la prevención del acoso laboral, estableciendo derechos y responsabilidades tanto para empleadores como para trabajadores. Según Tamayo Vásquez (2018), la tipificación de infracciones penales en materia laboral en el Ecuador busca garantizar un equilibrio entre el derecho al trabajo y la seguridad de los empleados frente a situaciones de acoso o violencia (Tamayo Vásquez, 2018). En línea con esto, las empresas deben implementar medidas como canales de denuncia seguros y mecanismos de protección para los denunciantes, evitando represalias y promoviendo una cultura de justicia laboral (Fernández, 2021). Finalmente, la inamovilidad laboral y las garantías constitucionales son elementos esenciales en la lucha contra el acoso laboral. De acuerdo con Tamayo Vásquez (2022), la garantía de inamovilidad y el despido ineficaz en el Ecuador representan mecanismos fundamentales para la protección de los trabajadores frente a actos de acoso o represalias injustificadas (Tamayo Vásquez, 2022). Asimismo, la Corte Constitucional ha señalado la importancia de la aplicación del control de convencionalidad para asegurar que las normas laborales nacionales sean compatibles con los tratados internacionales de derechos humanos (Corte Constitucional del Ecuador, 2020). De esta manera, el respeto a los derechos fundamentales de los trabajadores se convierte en un principio ineludible para evitar el acoso y la violencia en el entorno laboral.

## Responsabilidad del empleador en la prevención del acoso laboral y sus efectos en la salud en el Ecuador

---

El acoso laboral tiene repercusiones significativas en la economía tanto de las empresas como de los sistemas de salud y seguridad social. Diversos estudios han demostrado que las organizaciones que permiten o no controlan el acoso laboral experimentan un incremento en el ausentismo, la rotación de personal y la disminución de la productividad (Tamayo Vásquez, 2020). Según Tamayo Vásquez (2020), "el desarrollo epistemológico de la enfermería y otras ciencias de la salud permite comprender cómo el entorno laboral influye en el bienestar de los trabajadores y, por ende, en su desempeño económico" (p. 42). Además, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) señala que los costos asociados al acoso incluyen demandas legales, indemnizaciones y reducción de la eficiencia en el ambiente de trabajo (OIT, 2019). Desde el punto de vista del derecho laboral, el acoso en el trabajo genera costos adicionales por litigios, sanciones y prácticas de compensación para las víctimas. De acuerdo con Tamayo Vásquez (2021), "las transacciones y justificaciones de la precarización laboral se han convertido en mecanismos utilizados por empleadores para minimizar costos a expensas del bienestar de los trabajadores" (p. 55). Es decir, muchas empresas, en lugar de prevenir y erradicar el acoso, recurren a estrategias legales que pueden agravar la situación de las víctimas. En esta línea, según la Corte Constitucional del Ecuador (2020), el control de convencionalidad en las sentencias permite abordar los abusos dentro del entorno laboral, favoreciendo la protección de derechos fundamentales. El impacto económico del acoso laboral también se extiende al sistema de salud pública y seguridad social. Investigaciones han demostrado que los trabajadores que sufren acoso laboral presentan mayores niveles de estrés, ansiedad y enfermedades psicosomáticas, lo que incrementa los costos de atención médica y ausentismo laboral (Tamayo Vásquez, 2022). En este sentido, Tamayo Vásquez (2022) destaca que "el principio de sustentabilidad en el Ecuador debe considerar no solo la dimensión ambiental, sino también la salud y bienestar de los trabajadores para garantizar un desarrollo económico equitativo" (p. 70). Este principio subraya la necesidad de generar políticas públicas que aborden el acoso como una problemática que impacta directamente en la economía nacional.

Finalmente, el acoso laboral también afecta la economía a través del desempleo y la informalidad laboral. Muchas víctimas optan por abandonar sus empleos y, en ocasiones, enfrentan dificultades para reinsertarse en el mercado laboral formal debido a secuelas psicológicas y estigmatización (Tamayo Vásquez, 2023). Como señala Tamayo Vásquez (2023), "la garantía de inamovilidad y el despido ineficaz en la República del Ecuador buscan proteger a los trabajadores de la vulnerabilidad

Responsabilidad del empleador en la prevención del acoso laboral y sus efectos en la salud en el Ecuador

---

económica que genera el acoso laboral" (p. 85). En este contexto, la legislación laboral debe reforzarse para evitar que los costos del acoso recaigan principalmente en las víctimas y en el Estado.

## Metodología

Este artículo adopta un enfoque cualitativo y documental, basado en el análisis de fuentes legislativas, doctrinales y jurisprudenciales sobre el acoso laboral en Ecuador. Se realizó una revisión sistemática de literatura, incluyendo normativas nacionales como la Constitución de la República del Ecuador, el Código del Trabajo y la Ley Orgánica Reformatoria para la Erradicación de la Violencia y el Acoso en todas las Modalidades de Trabajo. Asimismo, se consideraron tratados internacionales ratificados por Ecuador, como el Convenio 190 de la OIT. Para la identificación de los impactos del acoso laboral en la salud y la productividad, se revisaron estudios científicos y publicaciones de organismos internacionales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS). Se empleó el método hermenéutico para el análisis e interpretación de los textos jurídicos y científicos, permitiendo establecer relaciones entre la normativa vigente y sus implicaciones en la realidad laboral ecuatoriana.

El estudio también incorpora un enfoque comparativo, contrastando las disposiciones ecuatorianas con legislaciones internacionales en materia de prevención y sanción del acoso laboral. Finalmente, se proponen estrategias de intervención basadas en buenas prácticas identificadas en la literatura, con el objetivo de fortalecer la protección de los trabajadores y fomentar ambientes laborales saludables.

## Conclusiones

La responsabilidad del empleador en la prevención del acoso laboral no solo es un deber ético, sino también una obligación legal fundamentada en el marco normativo ecuatoriano y en convenios internacionales ratificados por el país. La falta de medidas preventivas puede derivar en sanciones y afectar la reputación y estabilidad de la empresa. La implementación de estrategias de prevención, como la capacitación del personal, la creación de protocolos internos y la promoción de una cultura organizacional de respeto, contribuyen a la protección de los derechos de los trabajadores y al desarrollo sostenible de las empresas.

En síntesis, el acoso laboral es una problemática de gran relevancia en el ámbito del derecho laboral y la salud ocupacional. Se trata de un fenómeno que afecta tanto a nivel individual como organizacional, generando consecuencias físicas y psicológicas en las víctimas. La legislación

## Responsabilidad del empleador en la prevención del acoso laboral y sus efectos en la salud en el Ecuador

---

ecuatoriana y los tratados internacionales han reconocido la necesidad de combatir esta situación a través de mecanismos de protección y denuncia efectivos. Asimismo, el análisis de los tipos de acoso laboral permite comprender la dinámica de esta problemática y la importancia de implementar políticas de prevención en el ámbito empresarial. En este sentido, se hace imperativo fortalecer la formación en derechos laborales, así como mejorar los procedimientos internos para garantizar un entorno de trabajo seguro y libre de hostigamiento. El marco normativo ecuatoriano ha evolucionado significativamente para abordar el acoso laboral, incorporando disposiciones constitucionales, legales y reglamentarias que buscan prevenir, sancionar y erradicar estas conductas en todos los ámbitos de trabajo. La implementación efectiva de estas normativas requiere un compromiso activo por parte de empleadores, trabajadores y autoridades, promoviendo una cultura laboral que valore el respeto, la equidad y la dignidad de todas las personas.

El acoso laboral es un problema multidimensional que impacta negativamente la salud física y mental de los trabajadores, generando condiciones adversas que pueden repercutir en su desempeño y calidad de vida. Su abordaje requiere un enfoque interdisciplinario que combine aspectos de la salud ocupacional, el derecho laboral y la psicología organizacional. Desde el punto de vista legal, es fundamental fortalecer los mecanismos de protección para las víctimas de acoso laboral, garantizando la aplicabilidad de normativas existentes y promoviendo un entorno laboral seguro y libre de violencia. El rol del personal de enfermería y de las instituciones de salud es crucial en la identificación y prevención de estas problemáticas.

La responsabilidad legal del empleador en la prevención del acoso laboral no solo está fundamentada en la legislación nacional, sino también en los tratados internacionales de derechos humanos y los principios del derecho laboral. La evolución normativa y el control de convencionalidad han fortalecido la protección de los trabajadores frente a situaciones de acoso, imponiendo obligaciones más estrictas a los empleadores. Además, la prevención del acoso laboral tiene un impacto directo en la salud ocupacional y el desempeño laboral. Las organizaciones deben adoptar políticas preventivas eficaces que garanticen un ambiente de trabajo seguro, evitando la precarización laboral y promoviendo una cultura de respeto y bienestar en el entorno de trabajo.

Las medidas de prevención del acoso laboral deben enfocarse en la capacitación y formación de los trabajadores y empleadores, promoviendo una cultura organizacional basada en el respeto y la ética profesional. La existencia de normativas claras y el fortalecimiento de los mecanismos de denuncia y protección son esenciales para garantizar un ambiente de trabajo seguro y libre de acoso. Asimismo,

Responsabilidad del empleador en la prevención del acoso laboral y sus efectos en la salud en el Ecuador

---

la jurisprudencia y la legislación laboral deben actualizarse continuamente para adaptarse a los cambios sociales y laborales, asegurando la protección efectiva de los trabajadores. La implementación de políticas de prevención y sanción, respaldadas por un adecuado control de convencionalidad, permitirá reducir significativamente la incidencia del acoso laboral y fomentar relaciones laborales justas y equitativas.

El acoso laboral genera importantes costos económicos para las empresas, el sistema de salud y la seguridad social, lo que evidencia la necesidad de medidas preventivas y correctivas en el ámbito laboral. La legislación laboral debe fortalecerse para garantizar la protección de los trabajadores y minimizar los costos derivados del acoso, evitando que la carga recaiga sobre las víctimas y el Estado.

## Referencias

1. Asamblea Nacional del Ecuador. (2024). Ley Orgánica Reformativa para la Erradicación de la Violencia y el Acoso en todas las Modalidades de Trabajo. Recuperado de ASAMBLEANACIONAL.GOB.EC
2. Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (2021). Informe sobre derechos laborales y acoso en el trabajo.
3. Congreso Nacional del Ecuador. (2005). Código de Trabajo. Recuperado de RECIAMUC.COM
4. Constitución de la República del Ecuador. (2008). Asamblea Nacional del Ecuador.
5. Corte Constitucional del Ecuador. (2020). El control de convencionalidad en las sentencias emitidas por la Corte Constitucional del Ecuador.
6. Corte Constitucional del Ecuador. (2020). Sentencias y control de convencionalidad en materia laboral. Gaceta Judicial.
7. Corte Constitucional del Ecuador. (2022). Sentencias relevantes sobre acoso laboral.
8. Fernández, J. (2021). Prevención del acoso en el entorno laboral: Estrategias y normativas aplicables. Editorial Jurídica.
9. Fernández, L., & Ramírez, J. (2022). Políticas organizacionales y ambientes laborales saludables. Editorial Universitaria.
10. García, M., & Ramírez, L. (2021). Políticas de prevención del acoso laboral. Revista de Derecho Laboral, 18(2), 98-110.

Responsabilidad del empleador en la prevención del acoso laboral y sus efectos en la salud en el Ecuador

---

11. González, M., & Pérez, R. (2022). Formación y Ética profesional en la prevención del acoso laboral. *Revista de Derecho Laboral*, 35(2), 45-60.
12. González, P. (2020). Protección de los trabajadores frente al acoso laboral: Marco legal y práctico. *Revista de Derecho Laboral*, 15(2), 45-67.
13. López, M., & Martínez, F. (2019). Efectos del acoso laboral en la salud física: Un análisis clínico y epidemiológico. *Salud y Trabajo*, 28(3), 112-130.
14. Ministerio del Trabajo del Ecuador. (2021). Protocolo de Prevención y Atención de Casos de Discriminación, Acoso Laboral y Toda Forma de Violencia contra la Mujer en los Espacios de Trabajo. Recuperado de IGUALDADGENERO.GOB.EC
15. Navas, J. E. (2024). Ecuador: Ley para la Erradicación de la Violencia y el Acoso en el Trabajo. NMS Law. Recuperado de NMSLAW.COM.EC
16. Organización Internacional del Trabajo. (2019). Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (Num.190). OIT.
17. Organización Internacional del Trabajo. (2019). Convenios y recomendaciones sobre acoso en el trabajo.
18. Organización Internacional del Trabajo. (2019). Violencia y acoso en el mundo del trabajo: Un informe global. OIT.
19. Organización Internacional del Trabajo. (2020). Informe sobre acoso laboral y salud en el trabajo. OIT.
20. Organización Internacional del Trabajo. (2020). La erradicación del acoso y la violencia en el mundo del trabajo. OIT.
21. Organización Internacional del Trabajo. (2021). Condiciones de trabajo y bienestar en América Latina. OIT.
22. Organización Internacional del Trabajo. (2022). Impacto económico del acoso laboral. OIT.
23. Organización Mundial de la Salud. (2020). Repercusiones del acoso laboral en la salud mental.
24. Revista Industrias. (2024). Marco Normativo y Responsabilidades Empresariales. Recuperado de REVISTAINDUSTRIAS.COM
25. Rodríguez, C., & Pérez, A. (2021). Estrés y ansiedad en el entorno laboral: Factores de riesgo psicosocial. *Psicología y Empresa*, 19(1), 77-92.

Responsabilidad del empleador en la prevención del acoso laboral y sus efectos en la salud en el Ecuador

---

26. Tamayo Vásquez, F. M. (2017). El principio de sustentabilidad en el Ecuador. *Revista de Derecho y Sociedad*, 15(1), 45-60.
27. Tamayo Vásquez, F. M. (2018). Derecho penal laboral. La tipificación de infracciones penales en materia laboral en la República del Ecuador.
28. Tamayo Vásquez, F. M. (2018). Enfermería de la ocupación a la profesión, de la profesión a la ciencia. Editorial Académica.
29. Tamayo Vásquez, F. M. (2018). Enfermería: de la ocupación a la profesión, de la profesión a la ciencia. *Revista Científica de Enfermería*, 12(2), 33-50.
30. Tamayo Vásquez, F. M. (2019). El control de convencionalidad en las sentencias emitidas por la Corte Constitucional del Ecuador. *Anuario de Derecho Constitucional*, 7(1), 77-95.
31. Tamayo Vásquez, F. M. (2019). Enfermería de la ocupación a la profesión, de la profesión a la ciencia. *Revista de Enfermería y Salud Ocupacional*, 5(2), 76-82.
32. Tamayo Vásquez, F. M. (2019). Transacciones y justificaciones de la precarización laboral de empleadores en el constitucionalismo ecuatoriano. Editorial Universitaria.
33. Tamayo Vásquez, F. M. (2020). Desarrollo epistemológico de la enfermería
34. Tamayo Vásquez, F. M. (2022). Desarrollo epistemológico de la enfermería. *Revista de Enfermería y Sociedad*, 7(2), 89-104
35. Tamayo Vásquez, F. M. (2020). La garantía de inamovilidad y el despido ineficaz en la República del Ecuador. *Derecho y Legislación*, 9(3), 55-72.
36. Tamayo Vásquez, F. M. (2021). Derecho penal laboral. La tipificación de infracciones penales en materia laboral en la República del Ecuador. *Estudios Laborales*, 8(1), 55-70.
37. Tamayo Vásquez, F. M. (2021). El principio de sustentabilidad en el Ecuador. *Revista de Derecho Ambiental*, 9(3), 112-124.
38. Tamayo Vásquez, F. M. (2021). La dimensión social de la universidad y el aprendizaje-servicio. Editorial Científica.
39. Tamayo Vásquez, F. M. (2021). Transacciones y justificación de la precarización laboral de empleadores en el constitucionalismo ecuatoriano. *Revista de Derecho y Sociedad*, 15(3), 50-60.
40. Tamayo Vásquez, F. M. (2022). Desarrollo epistemológico de la enfermería. *Revista de Enfermería y Sociedad*, 7(2), 89-104

## Responsabilidad del empleador en la prevención del acoso laboral y sus efectos en la salud en el Ecuador

---

©2025 por los autores. Este artículo es de acceso abierto y distribuido según los términos y condiciones de la licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>).|