



Evolución normativa del Acoso Laboral en Ecuador

Diciembre 2025

Evolución normativa del Acoso Laboral en Ecuador

En el año 2017, mediante la publicación y entrada en vigencia de la **Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo para Prevenir el Acoso Laboral**, se introdujeron en el Ecuador reformas tanto al Código del Trabajo como a la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP), reconociendo formalmente al acoso laboral como conducta prohibida en el entorno laboral, siendo la intención de los legisladores el establecer disposiciones legales encaminadas a concientizar, prevenir y a erradicar estas prácticas, tanto en la relación empleador - trabajador, entre los trabajadores que se encuentran bajo su dependencia, de estos hacia el empleador, hacia un superior jerárquico o hacia una persona subordinada en la empresa, estableciendo mecanismos y sanciones aplicables por medio de la autoridad laboral.

En el marco de las relaciones bajo Código de Trabajo, en el ámbito del sector privado, las sanciones y medidas incorporadas reflejaron la necesidad de otorgar al trabajador mecanismos que permitan el efectivo goce del derecho a un ambiente libre de violencia y acoso, destacándose así la inclusión como causal de petición de Visto Bueno por parte del empleador así como del trabajador, correspondiente este último a aquellos casos en los que este sufra de acoso laboral, ya sea dicha conducta cometida o permitida por acción u omisión del empleador o sus representantes legales, estableciéndose adicionalmente de la consecuencia propia de este tipo de petición, que constituye

la terminación de la relación laboral, en caso de ser aceptada, por el Ministerio del Trabajo, el derecho del trabajador a ser indemnizado con el equivalente al valor de un año de la remuneración que venía percibiendo, además de la general que corresponda por despido intempestivo, así como también atendiendo la gravedad del caso se faculta a la víctima a solicitar ante la autoridad laboral competente las disculpas públicas de quien cometió la conducta. ➤





Es así que con el contexto indicado, entre otras disposiciones, se incorporó el artículo innumerado a continuación del artículo 46 del Código del Trabajo el cual definió el acoso laboral, indicando que: *“debe entenderse por acoso laboral todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada, y potencialmente lesivo, cometido en el lugar de trabajo o en cualquier momento en contra de una de las partes de la relación laboral o entre trabajadores, que tenga como resultado para la persona afectada su menoscabo, maltrato, humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral. El acoso podrá considerarse como una actuación discriminatoria cuando sea motivado por una de las razones enumeradas en el artículo 11.2 de la Constitución de la República, incluyendo la filiación sindical y gremial”*.

En la línea de la definición de acoso laboral, se incorpora al Código del Trabajo el numeral 36 del artículo 42 del mismo Código del Trabajo a dicha fecha, estableciendo entre las obligaciones del empleador la implementación de programas de capacitación y políticas orientadas a identificar las distintas modalidades de acoso laboral, asociando así a la figura del acoso con el cometimiento de toda **forma de discriminación, hostigamiento y perturbación que se pudieran generar en la relación laboral**.



En consecuencia, a pesar de que los legisladores al reformar el Código del Trabajo procuraron otorgar una definición a la conducta de acoso laboral, esta continuaba siendo de difícil aplicación debido a la falta de normativa secundaria, dando paso a diferentes interpretaciones, sobre cuáles comportamientos pudieran constituir acoso laboral, siendo clara la necesidad de contar con normativa adicional que permita implementar las disposiciones legales en materia de violencia y acoso laboral.

Por tanto, no fue sino hasta el año 2020 que se emitió el Acuerdo Ministerial nro. MDT-2020-244, mediante el cual se expidió el **“Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y/o toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo”**, mismo que estableció lineamientos de protección para la prevención, atención y sanción de casos de acoso, incluyendo medidas para las víctimas, procedimientos de denuncia y mecanismos de seguimiento, instrumento que podía ser entendido con un enfoque de protección únicamente para la mujer, sin embargo desde una interpretación integral de su texto se observaba que este cubría a los trabajadores en general. Aunque fue un avance importante, su alcance fue limitado y posteriormente derogado por nueva normativa más integral conforme se desarrolla en este artículo.

El hito más importante, en materia de violencia y acoso laboral no llega sino hasta mayo del 2024, con la aprobación de la *Ley Orgánica Reformatoria para la Erradicación de la Violencia y el Acoso en todas las Modalidades de Trabajo*.

Dicha ley reformó, entre otros, el artículo innumerado a continuación del artículo 46 (conocido hoy en día como artículo 46.1), incorporándose el derecho superior de las personas a desarrollarse y contar con un ambiente libre de violencia, ampliando y complementando así la definición de acoso

laboral, estableciendo esta reforma en síntesis, que la violencia y acoso laboral constituye, adicionalmente todo tipo de comportamientos y prácticas inaceptables incluidas las amenazas, reconocidas en la Constitución, la antedicha ley reformativa y en leyes especiales en

favor del ser humano, con respecto a lo cual se incorpora el hecho de que estos comportamientos o prácticas pueden ocurrir una sola vez o de manera repetitiva, determinando de igual manera el alcance del daño que de estos comportamientos se pudieran derivar, en contra de una persona trabajadora, incluyéndose naturalmente la violencia y el acoso de género o por razones discriminatorias como comportamientos y prácticas inaceptables. Disposición que protege adicionalmente de manera ejemplificativa y no taxativa a las personas en formación, pasantes, aprendices, despedidos, voluntarios, personas en busca de empleo, postulantes a un empleo y trabajadores tercerizados.



Cabe resaltar que la reforma indicada, mantiene un enfoque integral y de derechos humanos al incluir, que la violencia y acoso laboral, comprende también el no permitir la desconexión digital, el desacato al tiempo de descanso, permisos y vacaciones del trabajador, así como de su privacidad a la intimidad personal y familiar, catalogando al cambio de ocupación sin consentimiento del trabajador como violencia psicológica y patrimonial en el caso de la reducción de la remuneración.

Es así que, al ampliarse y complementarse la definición de violencia y acoso laboral, correspondía establecer medidas adicionales de prevención, protección, denuncia y sanción, mismas que se centran en la intervención y actuación de la autoridad del trabajo y sus inspectores.

Por tanto, con el objetivo de implementar y viabilizar las disposiciones en materia de acoso y violencia laboral, el Ministerio del Trabajo expidió el Acuerdo Ministerial MDT-2025-102 de 22 de agosto de 2025, el cual derogó el Acuerdo Ministerial nro. 2020-244, dirigido al sector privado, estableciendo normativa secundaria obligatoria para prevenir y atender casos de discriminación, violencia y acoso laboral, de manera ampliada considerando también las disposiciones de la *Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta y su Reglamento*, expedidos en el año 2023 y que tienen como finalidad el potencializar a las mujeres en su diversidad (desarrollo económico, del conocimiento, social, laboral y personalológico) mediante la promoción, fortalecimiento y generación de incentivos y políticas públicas. Lo mencionado, con el propósito de alcanzar equidad entre los géneros, de tal manera

que puedan gozar de igualdad de oportunidades, integrándose así nuevas disposiciones legales y conductas como son el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo que, en conjunto con aquellas emitidas con anterioridad en materia de violencia y acoso laboral, pretenden impulsar un marco normativo de protección a los trabajadores en todas sus dimensiones.

En este sentido, el Acuerdo Ministerial integra las diferentes disposiciones legales en materia de violencia, acoso y discriminación, estableciendo los espacios en los que las mismas pueden presentarse y las formas de manifestación de estas conductas, pudiendo configurarse estas de forma vertical, con orientación descendente cuando proviene de superiores hacia subalternos, ascendente cuando se origina de los trabajadores hacia un superior o en sentido transversal cuando estas se producen entre compañeros del mismo lugar o espacio de trabajo, dentro de lo cual, en el caso específico de la violencia y acoso laboral se determinan excepciones importantes con respecto a la desconexión laboral digital, así como el procedimiento de

denuncia con los requisitos de forma y de fondo que deben observarse para su presentación con medidas de protección y sanciones en caso de incumplimiento. Por otro lado, las medidas también consideran la prohibición de solicitar información personal discriminatoria en procesos de selección. Adicionalmente, las medidas para la prevención y erradicación de la violencia, acoso y discriminación que se incluyen en el referido Acuerdo Ministerial, exigen a los empleadores que cuenten con más de diez trabajadores el implementar un Programa de Prevención de Riesgos Psicosociales y establecer medidas para prevenir y mitigar los riesgos psicosociales, medida que no es nueva a nivel de obligaciones del empleador, sin embargo, se refuerza a través del presente Acuerdo Ministerial. De igual manera, se exige la implementación del Protocolo Interno de Prevención y Erradicación de la Discriminación, Violencia y Acoso Laboral para todos los empleadores. Sin embargo, estos lineamientos fueron reformados por el Acuerdo Ministerial nro. MDT-2025-186, expedido el 21 de noviembre de 2025, con el objetivo de ajustar las obligaciones conforme a la cantidad de personal a cargo del empleador.



Es así que, mediante el Acuerdo Ministerial nro. MDT-2025-186, que reformó el Acuerdo Ministerial nro. MDT-2025-102, se dispuso que el empleador que cuente con 1 a 9 trabajadores deberá cumplir con los lineamientos de Prevención y Erradicación de la discriminación, violencia y acoso laboral expedido por el Ministerio del Trabajo. Mientras que, el empleador que cuente con 10 o más trabajadores, deberá elaborar, observar, implementar y registrar, el Protocolo Interno de Prevención y Erradicación de la Discriminación, Violencia y Acoso Laboral; y el Programa de Prevención de Riesgos Psicosociales. La normativa en mención establece que, todos los empleadores independientemente del número de trabajadores deberán gestionar la prevención de los riesgos psicosociales conforme lo establece la

normativa técnica vigente y la adaptación de sus políticas internas. El Protocolo Interno de Prevención y Erradicación de la Discriminación, Violencia y Acoso Laboral deberá ser registrado y aprobado por una sola ocasión en la plataforma que el Ministerio de Trabajo disponga para el efecto constituyendo responsabilidad del empleador descargar la respectiva resolución de aprobación dentro del plazo de 15 días concedido por el Ministerio de Trabajo. Se dispone que los controles aleatorios en relación con el registro del referido Protocolo se llevarán a cabo a partir del 31 de julio de 2026. Por lo tanto, el empleador deberá implementar esta obligación hasta la fecha en mención, con el fin de que, ante un eventual proceso de control por parte del Ministerio de Trabajo, el empleador se encuentre en cumplimiento de esta obligación.

En conjunto, las disposiciones analizadas reflejan un esfuerzo legislativo y de la autoridad laboral para alcanzar ambientes laborales seguros, respetuosos y libres de violencia y acoso laboral, entre otras conductas discriminatorias. La clave para su efectividad radica en la correcta implementación, supervisión y sensibilización continua en todos los niveles del ecosistema laboral ecuatoriano. No obstante, es necesario evaluar cómo progresa la implementación de estas medidas y verificar en la práctica la posición que establezcan con respecto a estas conductas tanto el Ministerio de Trabajo como los Juzgadores de la materia lo cual contribuirá a reforzar y continuar clarificando el alcance de los derechos y obligaciones tanto de los trabajadores como de los empleadores.

* Este artículo ha sido elaborado en colaboración con Sara Arias, Gerente *Senior* de Deloitte Tax&Legal.

Contacto

Para obtener más información sobre este y otros temas legales, por favor, contáctenos:

Manuel Cartagena

Socio de Servicios Legales

Marketplace Región Andina

Deloitte Spanish Latin America

mcartagena@deloitte.com

www.deloitte.com/ec



Deloitte se refiere a una o más entidades de Deloitte Touche Tohmatsu Limited ("DTTL"), su red global de firmas miembro y sus sociedades afiliadas a una firma miembro (en adelante "Entidades Relacionadas") (colectivamente, la "organización Deloitte"). DTTL (también denominada como "Deloitte Global") así como cada una de sus firmas miembro y sus Entidades Relacionadas son entidades legalmente separadas e independientes, que no pueden obligarse ni vincularse entre sí con respecto a terceros. DTTL y cada firma miembro de DTTL y su Entidad Relacionada es responsable únicamente de sus propios actos y omisiones, y no de los de las demás. DTTL no provee servicios a clientes. Consulte www.deloitte.com/ec para obtener más información.

Deloitte presta servicios profesionales líderes de auditoría y assurance, impuestos y servicios legales, consultoría, asesoría financiera y asesoría en riesgos, a casi el 90% de las empresas Fortune Global 500® y a miles de empresas privadas. Nuestros profesionales brindan resultados medibles y duraderos que ayudan a reforzar la confianza pública en los mercados de capital, permiten a los clientes transformarse y prosperar, y liderar el camino hacia una economía más fuerte, una sociedad más equitativa y un mundo sostenible. Sobre la base de su historia de más de 175 años, Deloitte abarca más de 150 países y territorios. Conozca cómo los aproximadamente 460,000 profesionales de Deloitte en todo el mundo crean un impacto significativo en www.deloitte.com.

Tal y como se usa en este documento, Deloitte Consulting&Advisory Cía. Ltda., Deloitte Tax&Legal Cía. Ltda. y RP&C-Law Representaciones Cía. Ltda., tiene el derecho legal exclusivo de involucrarse en, y limita sus negocios a, la prestación de servicios de consultoría, consultoría fiscal, asesoría legal, en riesgos y financiera respectivamente y otros servicios profesionales bajo el nombre de "Deloitte". Deloitte Consulting&Advisory Cía. Ltda., tiene el derecho legal exclusivo de involucrarse en, y limita sus negocios a, la prestación de servicios de consultoría, asesoría en riesgos y financiera y otros servicios profesionales bajo el nombre de "Deloitte". Deloitte Tax&Legal Cía. Ltda., tiene el derecho legal exclusivo de involucrarse en, y limita sus negocios a, la prestación de servicios de consultoría fiscal, asesoría legal y otros servicios profesionales bajo el nombre de "Deloitte". RP&C-Law Representaciones Cía. Ltda., tiene el derecho legal exclusivo de involucrarse en, y limita sus negocios a, la prestación de servicios de Agente Residente (Representación Legal) y otros servicios profesionales bajo el nombre de "Deloitte".

Esta comunicación contiene solamente información general y ni Touche Tohmatsu Limited ("DTTL"), su red global de firmas miembro o sus Entidades Relacionadas (colectivamente, la "organización Deloitte") está, por medio de esta comunicación, prestando asesoramiento profesional o servicio alguno. Antes de tomar cualquier decisión o tomar cualquier medida que pueda afectar sus finanzas o su negocio, debe consultar a un asesor profesional calificado.

No se proporciona ninguna representación, garantía o promesa (ni explícita ni implícita) sobre la veracidad ni la integridad de la información en esta comunicación, y ni DTTL, ni sus firmas miembro, Entidades Relacionadas, empleados o agentes será responsable de cualquier pérdida o daño alguno que surja directa o indirectamente en relación con cualquier persona que confíe en esta comunicación. DTTL y cada una de sus firmas miembro y sus Entidades Relacionadas, son entidades legalmente separadas e independientes.