

**VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL: ANÁLISIS JURÍDICO Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN
A LAS VÍCTIMAS**
**WORKPLACE VIOLENCE AND HARASSMENT: LEGAL ANALYSIS AND MEASURES
TO PROTECT VICTIMS**

Autores: ¹Gema de los Ángeles Zamora Lascano, ²Isauro Honorio Domo Mendoza.

¹ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0004-3711-9395>

²ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-4734-2422>

¹E-mail de contacto: [gemazamora96@outlook.com](mailto:gamazamora96@outlook.com)

¹E-mail de contacto: idomo@upse.edu.ec

Afiliación: ¹*Universidad Estatal Península de Santa Elena, (Ecuador).

Artículo recibido: 1 de Julio del 2026.

Artículo revisado: 3 de Julio del 2026.

Artículo aprobado: 3 de Julio del 2026.

¹Abogada de los Juzgados y Tribunales de la República, egresada de la Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil, (Ecuador). Maestrante de la Maestría en Derecho con Mención en Derecho Constitucional de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, (Ecuador).

²Abogado de los Juzgados y Tribunales de la República, egresado de la Universidad de Guayaquil, (Ecuador). Magíster en Administración de Empresas Mención en Recursos Humanos y Marketing, egresado de la Universidad de Guayaquil, (Guayaquil).

Resumen

El artículo titulado “Violencia y acoso laboral: Análisis jurídico y medidas de protección a las víctimas” realiza un estudio jurídico sobre la protección jurídica existente a fin de determinar su capacidad real para garantizar la tutela de los derechos fundamentales de las víctimas. A partir del análisis de las normas constitucionales y los tratados internacionales ratificados por el Ecuador, se determina que estas medidas de protección son fundamentales para garantizar ambientes de trabajo libres de violencia y acoso, donde se garantice el efectivo acceso a derechos como la dignidad humana, la igualdad, la integridad física y psicológica y el derecho a un trabajo digno. El objetivo del trabajo presentado es el analizar desde una perspectiva jurídica, la eficacia de las medidas de protección existentes frente a la violencia y el acoso laboral en el Ecuador, a fin de determinar su capacidad real para garantizar la tutela de los derechos fundamentales de las víctimas. El análisis de las medidas de protección en favor de la víctima evidencia que son aplicables en el ámbito administrativo y judicial. Estos aspectos determinan que actualmente en el Ecuador sí existen medidas legales que establecen cómo deben ser regulados, siendo un reto su efectiva aplicación por vacíos normativos existentes. Basado en los resultados del estudio, se concluye que las

medidas de protección son fundamentales para garantizar el ejercicio efectivo de los derechos constitucionales, siendo necesario el fortalecimiento de los mecanismos de tutela efectiva frente a la violencia y acoso laboral.

Palabras clave: **Violencia, Acoso laboral, Tutela efectiva, Tratados internacionales, Medidas de protección.**

Abstract

The article titled "Workplace Violence and Harassment: Legal Analysis and Victim Protection Measures" conducts a legal study of existing protections to determine their actual capacity to safeguard victims' fundamental rights. Based on an analysis of constitutional provisions and international treaties ratified by Ecuador, the study establishes that these protection measures are essential for ensuring work environments free from violence and harassment, where effective access to rights such as human dignity, equality, physical and psychological integrity, and the right to decent work is guaranteed. The objective of this work is to analyze, from a legal perspective, the effectiveness of existing protection measures against workplace violence and harassment in Ecuador, in order to determine their actual capacity to safeguard victims' fundamental rights. The analysis of victim protection measures reveals that they are applicable in both

administrative and judicial spheres. These aspects indicate that legal measures governing these issues do exist in Ecuador; however, their effective implementation remains a challenge due to existing regulatory gaps. Based on the study's findings, it is concluded that protection measures are fundamental to guaranteeing the effective exercise of constitutional rights, and that it is necessary to strengthen mechanisms for effective legal protection against workplace violence and harassment.

Keywords: **Violence, Workplace harassment, Effective protection, International treaties, Protection measures.**

Sumário

O artigo intitulado “Violência e Assédio no local de trabalho: Análise Jurídica e medidas de proteção às Vítimas” apresenta um estudo jurídico das proteções legais existentes para determinar sua capacidade efetiva de garantir a salvaguarda dos direitos fundamentais das vítimas. Com base na análise das normas constitucionais e tratados internacionais ratificados pelo Equador, conclui-se que essas medidas de proteção são fundamentais para assegurar ambientes de trabalho livres de violência e assédio, onde o acesso efetivo a direitos como dignidade humana, igualdade, integridade física e psicológica e o direito ao trabalho decente seja garantido. O objetivo deste trabalho é analisar, sob uma perspectiva jurídico-constitucional, a efetividade das medidas de proteção existentes contra a violência e o Assédio no local de trabalho no Equador, a fim de determinar sua capacidade efetiva de garantir a proteção dos direitos fundamentais das vítimas. A análise das medidas de proteção às vítimas demonstra que elas são aplicáveis tanto na esfera administrativa quanto na judicial. Esses aspectos demonstram que, atualmente, em um Estado de Direito como o Equador, existem medidas legais que estipulam como essas questões devem ser regulamentadas, mas sua aplicação efetiva representa um desafio devido às lacunas regulatórias existentes. Com base nos resultados do estudo, conclui-se que as medidas de proteção são fundamentais para garantir o

exercício efetivo dos direitos constitucionais, tornando necessário o fortalecimento dos mecanismos de proteção efetiva contra a violência e o Assédio no local de trabalho.

Palavras-chave: **Violência, Assédio no local de trabalho, Proteção efetiva, Tratados internacionais, Medidas de proteção.**

Introducción

El Ecuador es un Estado constitucional de derechos y justicia que tiene como eje central el garantizar un ejercicio efectivo de derechos fundamentales como es el derecho a un trabajo digno, que se encuentre alineado a un buen ambiente laboral, garantizando estabilidad, remuneración tal como lo determina la Constitución de la República del Ecuador. Por lo cual dentro del ámbito laboral es fundamental que los Estados reconozcan plenamente este derecho debido a que se constituye como un derecho fundamental, el cual tiene como objetivo principal garantizar condiciones óptimas, salario digno tal como lo contempla la Organización Internacional de Trabajo OIT, la cual reconoce en el Convenio 190 que la violencia y el acoso laboral se constituyen como fenómenos que no solo impactan negativamente el bienestar físico, emocional y económico de la persona en el entorno laboral, sino que implica la vulneración a los derechos humanos universales. (Organización Internacional del Trabajo, 2019).

Diversos estudios han demostrado que la violencia laboral produce afectaciones significativas en la salud mental y emocional de las personas trabajadoras. Según Hirigoyen, (2014) sostiene que el acoso laboral representa una forma sistemática de violencia psicológica que deteriora la autoestima y la estabilidad emocional de la víctima. Dentro de la investigación que realizó Piñuel y Zabala referente al Mobbing y violencia psicológica en el trabajo determinan que muchas

organizaciones invisibilizan las prácticas de hostigamiento laboral, generando escenarios de impunidad y temor a denunciar, debido a que en muchos casos esto implicaría el perder su puesto de trabajo, aquí se evidencia cómo este tipo de actos pueden generar un impacto a nivel psicológico, laboral y emocional (Piñuel y Zabala, 2019).

En materia laboral hablar de la violencia y acoso laboral se ha constituido como uno de los mayores retos que tiene el Estado en poder garantizar mecanismos eficientes que permitan la protección de los derechos laborales, pero no únicamente que sean sancionatorias, sino que tenga un eje preventivo, es por esto que partiendo de esta realidad jurídica es fundamental determinar la importancia que tiene que el Estado garantice la implementación de políticas públicas que determinen regulaciones y medidas de protección que garanticen ambientes de trabajo libre de violencia y acoso, ya que esto implica una relación directa con la vulneración de principios fundamentales como la dignidad humana, igualdad, la seguridad en el empleo y salud mental de las personas trabajadoras.

La violencia y el acoso laboral se constituyen como acciones ofensivas que limitan el ejercicio efectivo de un trabajador dentro de su ambiente laboral, debido a que tiene como objetivo llevar al trabajador a una situación de indefensión, lo que revela un ejercicio de poder, estos actos pueden ser ejercidos por el empleador, como de personas con un rango superior dentro del entorno laboral. La Organización Mundial de la Salud coincide que la violencia laboral afecta a la dignidad de millones de personas en todo el mundo es una importante fuente de desigualdad, discriminación, estigmatización y conflicto en el trabajo, y que es un problema capital de

derechos humanos. (Organización Mundial de la Salud, 2012). La Corte Constitucional del Ecuador en la sentencia N.º 986-19-JP/21 y acumulados determina que la violencia laboral se constituye como una forma de ejercer el ejercicio de poder de manera negativa dentro de la estructura de una relación social y acarrea daños a bienes constitucionales como la salud y la integridad, sobre todo de las personas trabajadoras, donde el acoso laboral se constituye como una forma de vulneración del derecho al trabajo en condiciones dignas. (Corte Constitucional del Ecuador, 2021)

El problema jurídico central que aborda esta investigación es que actualmente en el Ecuador se puede evidenciar que existen barreras probatorias, barreras de debilidad en las medidas de protección, que incluye un vacío normativo frente a herramientas jurídicas constitucionales, falta de pruebas directas, temor por represalias administrativas o laborales, estas barreras claramente evidencian que aun existiendo protocolos o normas internas, su aplicación es insuficiente para garantizar una protección real dentro del marco jurídico constitucional en el Ecuador, es aquí en donde se evidencia la necesidad de integrar mecanismos que hagan eficientes las medidas de protección, las cuales deben garantizar la confidencialidad del proceso, medidas cautelares ágiles, reparación del daño integral, acceso a la justicia sin discriminación, que evidencia la celeridad procesal, lo que dé como resultado que estas medidas contemplen la intervención institucional y técnica de forma adecuada, la evaluación de riesgos psicológicos y mecanismos que aseguren la no repetición de hechos, tal como lo contempla la Constitución de la República del Ecuador en el artículo 66. (Constitución de la República del Ecuador, 2008). Las ideas principales que sustentan la relevancia de este análisis giran en torno a la

necesidad de poder determinar mecanismos eficientes que permitan la prevención y atención a todo caso de discriminación, violencia y acoso laboral, que incluya al sector público y privado donde se busque la ponderación de los derechos fundamentales, evitando de aquello que se encuentre en la norma se constituya meramente como un tema de formalismo jurídico y se ponga en práctica, debido a que la ausencia de una regulación específica, la debilidad en la aplicación de las medidas preventivas y los vacíos normativos frente a normas como el Protocolo de prevención y atención a todo de discriminación, violencia y acoso laboral genera un escenario donde las personas trabajadoras, aun siendo titulares de derechos constitucionales, enfrentan barreras reales para acceder a la protección, reparación y garantías de no repetición, por lo cual el problema objeto de esta investigación no radica únicamente en la existencia del acoso laboral, sino que busca analizar si el Ecuador actualmente tiene una adecuada respuesta jurídica constitucional frente a la vulneración que compromete directamente derechos constitucionales y fundamentales, tal como lo contempla la Constitución de la República en los artículos 327 y 33.

El objetivo general de este artículo es analizar desde una perspectiva jurídica la eficacia de las medidas de protección existentes, frente a la violencia y el acoso laboral en el Ecuador, a fin de determinar su capacidad real para garantizar la tutela de los derechos fundamentales de la víctima, como objetivos específicos es determinar qué derechos constitucionales se ven vulnerados en situaciones de violencia y acoso laboral, evaluar las limitaciones prácticas y jurídicas de los mecanismos actuales, lo que permite al finalizar proponer criterios jurídicos constitucionales que fortalezcan las medidas de protección a las víctimas de acoso o violencia

laboral en el Ecuador. Teniendo en claro que para alcanzar los objetivos propuestos la metodología de investigación a emplear tendrá como eje central un enfoque cualitativo. Se utilizarán principalmente los siguientes métodos: el método dogmático-jurídico que permitirá el estudio sistemático de las fuentes formales como es la Constitución de la República y el Código del Trabajo y doctrina relevante relacionada a la violencia y el acoso laboral.

El método analítico-sintético, fundamental que permite partir de los principios generales del derecho constitucional, laboral para comprender situaciones específicas relacionadas con el acoso laboral y las medidas de protección existentes, el método de análisis jurisprudencial que permitirá analizar lo contemplado en la sentencia N.º986-19-JP/21 de la Corte Constitucional del Ecuador. La combinación de estos métodos permitirá abordar el problema desde una perspectiva normativa, teórica y práctica ofreciendo un análisis claro, que permita viabilidad jurídica con el objetivo de proponer una mejor aplicación dentro del sistema jurídico constitucional en el ámbito laboral en el Ecuador.

Materiales y Métodos

Es fundamental determinar que dentro de la presente investigación se desarrolló con un enfoque cualitativo, mediante un estudio jurídico-documental del alcance descriptivo y analítico, orientado en un análisis exhaustivo de la norma constitucional, Código del Trabajo y tratados internacionales ratificados por el Ecuador y la jurisprudencia de la Corte Constitucional N.º986-19-JP/21 y acumulados relacionada con la violencia y el acoso laboral, con el objetivo jurídico de poder analizar de forma objetiva la eficacia de las medidas de

protección previstas en los instrumentos jurídicos vigentes, frente a los estándares contemplados en el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo.

Para el desarrollo de la investigación se empleó el método dogmático-jurídico que permitió el análisis sistemático e interpretación de las fuentes formales del Derecho particularmente de la Constitución de la República del Ecuador, Código del Trabajo, el Convenio número 190 de la Organización Internacional del Trabajo, así como doctrina jurídica y jurisprudencial de la Corte Constitucional así como artículos científicos indexados y documentos oficiales publicados entre 2019 y 2025 referente a la violencia y el acoso laboral, de igual forma se

empleó el método analítico-sintético mediante el cual fue posible analizar de manera detallada el marco normativo, doctrinario y jurisprudencial en sus elementos esenciales para comprender el alcance de las medidas de protección existentes, lo que permite un análisis crítico que permitiera valorar su eficacia y suficiencia dentro del ámbito jurídico en el Ecuador, permitiendo proponer integrar mecanismos legales que sean eficientes para ponderar los derechos laborales frente a situaciones de violencia o acoso laboral en el Ecuador.

Resultados y Discusión

A continuación, se presentan los resultados del estudio.

Tabla 1. Principales Resultados.

Categoría de análisis	Principales resultados
Marco jurídico internacional sobre violencia y acoso laboral	El análisis evidencia que el Convenio 190 de la OIT reconoce la violencia y el acoso laboral como una violación de los derechos humanos que afecta la dignidad, la salud física y mental, la estabilidad económica y el bienestar de las personas trabajadoras. Asimismo, establece la obligación de los Estados de implementar políticas preventivas, mecanismos de protección y enfoques inclusivos con perspectiva de género.
Marco jurídico ecuatoriano	Aunque la Constitución y el Código del Trabajo reconocen el derecho a un ambiente laboral libre de violencia y acoso, la normativa nacional presenta importantes vacíos respecto a los procedimientos de protección inmediata, mecanismos de denuncia, medidas cautelares y reparación integral para las víctimas.
Eficacia de las medidas de protección	Se determinó que las medidas vigentes resultan insuficientes debido a que priorizan procedimientos administrativos y judiciales prolongados, sin garantizar protección efectiva desde el momento de la denuncia. La víctima debe atravesar varios procesos antes de acceder a una posible reparación o indemnización.
Procedimiento administrativo en el Ministerio del Trabajo	El proceso exige que la persona trabajadora presente pruebas suficientes y continúe un trámite administrativo previo antes de acceder a otras acciones legales. Esta carga probatoria, sumada a la duración del procedimiento, constituye una barrera para el acceso efectivo a la justicia y desincentiva la denuncia.
Rol de la jurisprudencia constitucional	La Corte Constitucional ha ampliado la interpretación del acoso y la violencia laboral, incorporando criterios relacionados con la dignidad humana, la salud mental, la desconexión digital y el ambiente laboral seguro. No obstante, estos criterios aún no han sido plenamente incorporados en la legislación ordinaria.
Criterios actuales para determinar violencia y acoso laboral	Las reformas recientes reconocen que la violencia puede configurarse mediante una sola conducta o por acciones reiteradas, incluyendo nuevas modalidades como la vulneración del derecho a la desconexión digital, la invasión de la vida privada y otras formas de violencia psicológica. Sin embargo, estos avances no se acompañan de mecanismos preventivos suficientes.
Principales vacíos normativos identificados	La investigación identifica ausencia de medidas cautelares inmediatas, inexistencia de procedimientos específicos de protección tanto para el sector público como privado, excesiva carga procesal para la víctima, falta de acompañamiento psicológico y jurídico, y limitada articulación entre la normativa nacional y los estándares internacionales del Convenio 190 de la OIT.
Propuesta normativa	Se propone incorporar medidas de protección inmediata desde la presentación de la denuncia, unificar los procedimientos administrativos y de reparación económica, establecer medidas cautelares como reubicación temporal y restricción de contacto con el agresor, brindar asistencia psicológica y jurídica, desarrollar procedimientos específicos para el sector público e incorporar expresamente en la legislación los criterios jurisprudenciales emitidos por la Corte Constitucional.
Conclusión general	El ordenamiento jurídico ecuatoriano ha avanzado en el reconocimiento de la violencia y el acoso laboral; sin embargo, continúa predominando un enfoque sancionador y reactivo. Se requiere una reforma integral que fortalezca la prevención, garantice protección inmediata a las víctimas y armonice la legislación nacional con los estándares internacionales de derechos humanos establecidos en el Convenio 190 de la OIT.

Fuente: Elaboración propia.

Dentro del ámbito laboral, los Estados deben reconocer plenamente el derecho de toda

persona trabajadora a desempeñar sus funciones en condiciones adecuadas y a percibir una

remuneración digna, conforme lo establece la Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2022. En este contexto, el Convenio 190 de la OIT reconoce que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo constituyen conductas que afectan negativamente el bienestar físico, psicológico y económico de las personas trabajadoras, y representan una vulneración de los derechos humanos universalmente reconocidos. En su artículo 1, este instrumento establece que dichas conductas, incluidas aquellas basadas en razones de género, pueden ocasionar daños físicos, psicológicos, sexuales o económicos (Organización Internacional del Trabajo OIT, 2022)

La violencia y el acoso laboral constituyen problemáticas de alcance global que comprometen la dignidad humana, la igualdad, la salud integral y el derecho al trabajo en condiciones justas, equitativas y seguras. La Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2019 define estas conductas como un conjunto de comportamientos, prácticas o amenazas que pueden manifestarse de manera aislada o reiterada, y que tienen por objeto, resultado o probabilidad causar daño físico, psicológico, sexual o económico a la persona trabajadora. En consecuencia, corresponde a los Estados adoptar políticas públicas, regulaciones y mecanismos de protección eficaces que garanticen ambientes laborales libres de violencia y acoso, asegurando la igualdad de trato, la estabilidad en el empleo y la protección de la salud mental de las personas trabajadoras. (Calero y Navarro D., R, 2003). Dentro del marco jurídico en el Ecuador se han integrado lineamientos referente a la importancia de garantizar los derechos laborales que se constituyen como principios jurídicos tal como lo contempla el artículo 326 numeral 5 de la Constitución de la República, donde delimita que toda persona tiene derecho a desarrollar sus

labores en un ambiente adecuado y propicio, los que garantice su salud, integridad, seguridad higiene y bienestar, por lo cual esto evidencia la importancia que tiene el correcto desarrollo laboral, donde no es viable que exista ningún tipo de acto que coloque al trabajador en una situación de inferioridad o de indefensión, si bien podemos ver que dentro del marco constitucional se delimita que es una obligación y principio normativo que debe ser debidamente cumplido, actualmente se evidencia un vacío normativo frente a su aplicación y cumplimiento, porque no existe mecanismos que permitan evidenciar el debido cumplimiento, tampoco se habla de medios para denunciar, medidas de protección a la víctima, ni las medidas de reparación, lo que daría como resultado que esto se convierta meramente en un formalismo jurídico, pero que esté completamente lejos de un debido cumplimiento.

El Código del Trabajo en el artículo 510 hace referencia a que la responsabilidad por actos de violencia tendrán repercusiones a nivel civil o penal, que si bien esto evidencia la viabilidad que tiene un trabajador para activar las vías legales pertinentes, esto conlleva un vacío normativo que no permite el efectivo cumplimiento de la protección que debe garantizar un Estado de derecho como es el Ecuador, reconociendo que dentro de las normas legales vigentes como la Constitución de la República y el Código del Trabajo, se delimita la importancia de no permitir la violencia y acoso laboral y qué tipo de acciones legales acarrea el cometimiento de estos actos, pero esto también evidencia la nula delimitación de los medios legales aplicar que faciliten el proceso de prevención y de protección en favor del trabajo frente a este tipo de actos. (Código del Trabajo, 2005). El Convenio sobre la Violencia y el acoso número

190 del año 2019 en el artículo 4.1 literal C determina aspectos importante frente a la integración de mecanismos para tener un enfoque inclusivo, enfoque integrado, enfoque que tenga en cuentas las consideraciones de género, partiendo de este análisis jurídico es fundamental determinar que el enfoque inclusivo tiene un alcance amplio de la protección, donde determina que toda persona tiene derecho a que su ambiente laboral se encuentre libre de violencia y acoso, donde delimita la necesidad de que el Estado integren políticas públicas que tengan como objetivo integrar un eje preventivo, que permita proporcionar herramientas y materiales de formación en formatos accesibles. En lo referente al enfoque integrado tiene como objetivo el prevenir y eliminar la violencia y acoso en el ámbito laboral, donde evidencia la necesidad de abordarlo en todos los ámbitos, mediante una legislación clara y eficiente, que vaya de la mano con políticas públicas con un enfoque laboral inclusivo, donde se pondere la necesidad de la igualdad y la no discriminación, la seguridad y la salud en el trabajo.

El enfoque de género busca también evidenciar la necesidad de integrar mecanismos legales que protejan de manera directa a las mujeres que son particularmente vulnerables a la violencia y acoso en el ámbito laboral, determinando la necesidad que las medidas de protección estipulen como actuar frente a este tipo de acciones, como las formas múltiples e interrelacionada de discriminación, relaciones de poder desiguales por razón de género, o frente a estereotipos de género, por lo que es una necesidad que los Estados adopten medidas eficientes para mitigar el impacto de la violencia laboral y se priorice esta realidad que hoy afecta un efectivo crecimiento. (Organización Internacional del Trabajo, 2019)

En el marco jurídico del Ecuador se ha podido evidenciar la existencia y tipificación de que constituye la violencia y el acoso laboral, lo que es contrario a la protección de los derechos fundamentales como es la dignidad, derecho laboral, por lo que su ampliación implica de forma directa la vulneración de los mismos, un aspecto relevante que se ha podido detectar mediante la presente investigación, es que si bien existe su tipificación, dentro de las normas legales como la Constitución de la República y el Código del Trabajo, existen vacíos normativos frente a qué tipo de medidas de protección tiene el trabajador cuando se enfrenta a este tipo de actuaciones por parte del empleador, lo que en muchos casos implica el tener que permitir este tipo de actos, o proceder producto del trato obtenido a una renuncia que implica el renunciar a indemnizaciones que deberían ser cubiertas por parte del empleador.

En el Ecuador, se evidencia un marco jurídico que delimita y estructura todo acto contrario a la violencia y el acoso laboral, pero el mismo resulta insuficiente para erradicar este tipo de conductas, lo que evidencia la necesidad de que exista una reforma normativa que tenga como eje jurídico de referencia lo determinado en los tratados internacionales ratificados por el Ecuador y que dé cumplimiento a sus principios, estándares y lineamientos normativos de cumplimiento, tal como lo tipifica el artículo 5 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la cual establece que bajo ningún concepto un trabajador puede tener tratos crueles, inhumanos, degradantes, lo que refuerza la necesidad de que los ambientes laborales en el Ecuador implementen dos ejes que son la prevención y como segundo objetivo mecanismos legales que permitan la aplicación de medidas de protección a nivel administrativo como judicial. Las medidas de protección en favor de la víctima frente a violencia o acoso

laboral en el Ecuador no se encuentran claramente especificadas en ningún instrumento legal, lo que sí contempla desde el ámbito administrativo, tipificado en el artículo 173 del Código del Trabajo numeral 4 es que el trabajador puede solicitar la terminación del contrato laboral y previo visto bueno en casos de sufrir violencia y acoso laboral, sea cometido, permitido por acción u omisión y la misma tendrá derecho a una indemnización de conformidad con lo establecido en el artículo 195.3 inciso segundo, que será acorde a la gravedad del caso de violencia o acoso laboral, donde también si la autoridad lo considera pertinente puede incluir disculpas pública. (Código del Trabajo, 2005)

Para que en el Ecuador un trabajador pueda obtener un fallo judicial referente a temas de violencia o acoso laboral, primero debe pasar por un proceso administrativo el cual debe ser presentado ante el Ministerio del Trabajo el mismo que solicita que el trabajador tenga un abogado patrocinador lo que también se encuentra contemplado en el Código del Trabajo reformada por la Ley Orgánica Reformatoria para la erradicación de la violencia y el acoso en todas las modalidades de trabajo, dentro de la misma se delimita que será la autoridad laboral mediante el Ministerio del Trabajo quien apreciará las circunstancias de acuerdo a la capacidad de estas de someter al trabajador a un estado de vulnerabilidad, por lo que gozarán de protección contra la violencia y el acoso con independencia de su situación contractual, que si bien es importante analizar lo que contempla esta reforma que determina que estas conductas pueden ser que ocurran una sola vez o de forma repetitiva ya es considerada, hasta la actualidad no se tipifican medidas de protección de manera inmediata mientras dura el proceso de investigación por parte de la entidad rectora, tampoco se especifica qué tipo

de medidas de protección tendrá la víctima y se mantiene el que el trabajador deberá hacer uso primero de la vía administrativa para poder probar la existencia de estos tipos de actos, para luego ir a una instancia judicial donde pueda recibir a criterio del Juez si es viable el pago de indemnizaciones por despido intempestivo y las que considere necesario, lo que da como resultado que las medidas de protección actuales no sean eficientes, ni ponderen los derechos del trabajador. (Corte Constitucional del Ecuador, 2026)

El acuerdo ministerial N.º MDT-2025-102 del Ministerio del Trabajo determina la norma para la prevención y atención a todo caso de discriminación, violencia y acoso laboral en el sector privado, es fundamental el poder analizar cuáles son las medidas a las cuales tiene el trabajador frente actos de violencia o acoso laboral, la primera es la denuncia la cual es viable cuando el trabajador se sienta afectado por un acto de discriminación, violencia en el entorno laboral, donde podrá presentar la denuncia por medio físico en las ventanillas de atención ciudadana, la denuncia debe cumplir con los requisitos legales contemplados en el artículo 142 y 143 del Código Orgánico General de Procesos, el proceso debe iniciar en sede administrativa, donde el Inspector de trabajo tiene 3 días para su calificación, el Inspector de trabajo le dará al empleador o agresor 5 días para contestar y que presente pruebas de descargo, un objeto de análisis importante es que es obligación que el trabajador reproduzca su prueba, donde no es suficiente con el testimonio de la víctima y dentro de la audiencia únicamente lo que el inspector delimita es la existencia del acto discriminatorio, violento o de acoso laboral ocurrido, donde esto implicaría que el trabajador deba iniciar otro proceso administrativo de visto bueno para acogerse a lo determinado en el artículo 173, lo que evidencia

que el trabajador tiene que pasar por procesos extensos que no permiten frenar o detener los actos de violencia y de acoso de manera real, lo que conlleva a un marco legal insuficiente en el Ecuador llenos de procesos administrativos y judiciales, que generan en muchos casos que el trabajador desista por completo de denunciar producto de que no cuenta con los recursos emocionales, económicos para sostener las causas. (Ministerio del Trabajo, 2025)

La violencia y el acoso laboral se constituyen claramente como actos que producen la vulneración a la dignidad humana, la integridad personal y una vida libre de violencia, partiendo de esta realidad jurídica es necesario analizar desde un enfoque constitucional y el rol que tiene la Corte Constitucional tal como lo determina la sentencia N.º986-19-JP/21 y acumulados, dentro de la cual hace apreciaciones importantes frente a cuáles son las características del cometimiento de los mismos; la naturaleza es una forma de violencia que atenta contra la dignidad humana, es actual o potencialmente, es lesivo de los derechos de la persona, a su vez también se realiza de forma frecuente y reiterada; el lugar y momento se da debido a que se ha cometido en el lugar del trabajo o en cualquier momento entre los sujetos de la relación; dando como resultado para la persona afectada, menoscabo, maltrato, humillación que amenace o perjudique su situación laboral, la Corte Constitucional hace una apreciación sobre las medidas actuales en el Ecuador que inicia por trámites ante el Ministerio del Trabajo, esto referente el ámbito privado, cuando se trata en el ámbito público la Ley Orgánica de Servicio Público LOSEP, especifica que el acoso o violencia laboral es una causa de destitución, por lo que para determinar esta falta administrativa deberá ser tramitada por sumario administrativo, dejando en claro que en Ecuador es viable la

impugnación tanto de la denuncia como el sumario administrativo en sede judicial, que sería un procedimiento judicial laboral, y el sumario en proceso contencioso administrativo. (Corte Constitucional del Ecuador, 2021)

Si bien la línea jurisprudencia emitida por la Corte Constitucional es loable en su intención, la misma tampoco incluye una determinación clara de las medidas de protección efectiva que tendría acceso a la víctima frente a actos de violencia o acoso laboral tanto en el ámbito público como privado, debido a que se limita a dar a conocer que es una responsabilidad del Ministerio del Trabajo de emitir un protocolo de prevención y atención en casos de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia, donde hace referencia a que únicamente existe como medida de prevención la adaptación del protocolo, y que el único mecanismo existente es el trámite de las denuncias, esto en el ámbito privado.

En el ámbito público la LOSEP determina que el acoso laboral se constituye como un trato discriminatorio cuando dichos actos infringen lo determinado en el artículo 11.2 de la Constitución de la República, dando una dirección clara que deben ser tratados mediante un sumario administrativo, donde como parte del aporte que hace la Corte Constitucional delimita que sería necesario incluir el análisis respecto de las categorías sospechosas de discriminación, donde también desde el rol de la jurisprudencia delimita que el desarrollo del sumario administrativo no constituye per se acoso laboral, debido a que el objetivo es determinar si existió o no responsabilidad respecto del comienzo de una infracción disciplinaria referente actos de violencia o acoso laboral. La LOSEP determina que de verificarse la existencia de este tipo de conductas se constituye como causal de

destitución. Algo importante de analizar acorde al Criterio jurisprudencial emitido por la Corte Constitucional en la sentencia N.º986-19-JP/21 y acumulados, del juez ponente Alí Lozada Prado, es que evidencia que actualmente dentro del ámbito público o privado la única forma que tiene el trabajador de dar a conocer un posible acto de violencia o acoso laboral es mediante el inicio de instancias administrativas o judiciales, no existe en el Ecuador ninguna medida de protección frente a la denuncia o exposición de este tipo de actos, lo que daría como resultado un marco jurídico ineficiente frente a este tipo de actos, que se constituye como una forma de violencia que estructura una relación social y acarrea daños a bienes constitucionales como es la integridad, la salud de las personas trabajadoras dentro del territorio nacional.

En el año 2024 el Código del Trabajo fue reformado por la Ley Orgánica Reformatoria para la erradicación de la violencia y el acoso en todas las modalidades de trabajo dentro de la cual se emitieron criterios de procedencia referente a que se constituye actos de violencia o acoso laboral, los cuales determinan que se da cuando ocurre una sola vez o de manera repetitiva que puede resultar en daño psicológico, físico o sexual contra una persona trabajadora, donde se delimita que otra forma de que se configura este tipo de actos comprende la no desconexión digital, el desacato a su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como su privacidad de la intimidad familiar y personal. El criterio de referencia determina que los actos de violencia o acoso laboral se configuran cuando sea motivada por una de las razones del artículo 11.2 de la Constitución de la República del Ecuador, contemplado en la Sentencia 99-22-IN/26 de la Corte Constitucional emitida por el Juez ponente José Luis Terán Suárez. Por lo cual desde un análisis jurisprudencial se puede observar el aporte que

realiza la Corte Constitucional en poder determinar las distintas causales por las cuales se configuran actos de violencia o de acoso laboral que esto implica un avance significativo frente a la ponderación de los derechos laborales frente a este tipo de situaciones contemplando aspectos como la desconexión digital que es una problemática existente del siglo XXI, resulta ineficiente si no se integran al marco legal mecanismos legales que se enfoque en un eje preventivo, medidas de protección de la supuesta víctima desde el momento que realiza la denuncia ante el MDT en el ámbito privado y en el ámbito público que se determine de forma clara cuál es el procedimiento para solicitar el sumario administrativo por acoso o violencia laboral, esto permite que aquello contemplado en las normas legales vigentes en el Ecuador no sean únicamente un aspecto formalista y que se convierta en algo garantista (derechos fundamentales).

Por lo cual desde lo sustantivo la Corte Constitucional dentro de la sentencia 99-22-IN/26 busca incorporar un criterio jurídico sobre qué implica la violencia y el acoso tomando como referencia lo contemplado en el Convenio 190 de la OIT en el artículo 1, dentro del mismo se contempla que este tipo de actos se constituyen como comportamientos y prácticas inaceptables que pueden ser cometidas una sola vez o de manera repetida, que tengan como objetivo el causar daño físico, psicológico, sexual o económico, evidenciando que el estándar internacional no limita su ámbito de protección, sino que contempla las causas y en todas las formas la protección que debe aplicarse, un aspecto importante es que la Corte Constitucional dentro del dictamen 37-19-TI/20 del 4 de marzo del 2020 en el párrafo 10 determinó que este dictamen busca evidenciar la necesidad de que las normas

legales vigentes en el Ecuador guarden relación con el alcance del Convenio que ha sido ratificado por el Ecuador, donde el derecho al trabajo no solo se constituye como un medio para asegurar el recibir una remuneración, sino que el mismo debe venir acompañado de que se brinde al trabajador un ambiente laboral adecuado y propicio, asegurando derechos fundamentales como son la salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar. (Corte Constitucional del Ecuador, 2020). Otro aspecto importante de analizar es la observación jurídica que hace la Corte Constitucional referente a que actualmente existe una contradicción con lo determinado en el artículo 46.1 del Código del Trabajo en el primer párrafo, frente a lo contemplado en el artículo innumerado a continuación del artículo

En lo referente a las disposiciones sobre cómo se debe interpretar el acoso o los actos de violencia laboral, en donde considera que no es legalmente viable calificar el acto únicamente cuando la conducta sea reiterativa como un elemento definitorio, debido a que esto se puede constituir como una restricción que puede generar un déficit de protección, por lo cual el criterio que emite la Corte Constitucional evidencia la importancia de la presente investigación, debido a que es necesario que las normas jurídicas vigentes en el Ecuador garanticen compatibilidad con los artículos 33 y 331 de la Constitución de la República del Ecuador y con el Convenio 190 de la OIT, por lo que su recomendación es que exista la integración aditiva de medidas de protección con eje preventivo que sean aplicables desde el momento que se conoce de un posible caso de violencia o acoso laboral a nivel público y privado, definición clara de añadir la frase por una sola vez o de forma reiterada. De esta forma se puede evidenciar que jurídicamente en el Ecuador tanto a nivel público como privado las

normas legales vigentes delimitan mecanismos a nivel administrativo, judicial frente a actos relacionados con la violencia y el acoso laboral, pero estas tienen un carácter investigativo donde para que el trabajador pueda tener medidas de reparación debe esperar una resolución administrativa emitida por el Ministerio del Trabajo y en el ámbito público el análisis de la autoridad competente por sumario administrativo, lo que da como resultado que actualmente el trabajador no tenga ninguna medida de protección previo a la denuncia de actos de violencia o de acoso laboral en el Ecuador.

A partir del análisis crítico, y para fortalecer la aplicación del derecho laboral en el Ecuador, sin que esto implique dejar al trabajador en una situación de indefensión, vulneración, frente a actos relacionada con violencia o acoso laboral, se propone las siguientes soluciones jurídicas, las cuales tienen como objetivo el determinar que el ordenamiento jurídico ha tenido avances importantes en el reconocimiento del derecho laboral frente a situaciones de acoso y violencia laboral; sin embargo, también permite identificar vacíos normativos y procedimentales que limitan la eficacia de aplicación de medidas de protección en favor de la víctima.

Dentro del ámbito laboral privado, se puede evidenciar que el artículo 173 numeral 4 del Código del Trabajo, reconoce el acoso laboral como una causal para solicitar el visto bueno, no obstante, el procedimiento actualmente previsto exige que la persona trabajadora inicie previamente una denuncia en el Ministerio del Trabajo y aporte los elementos probatorios necesarios para acreditar los hechos denunciados. Posteriormente, si pretende obtener la indemnización prevista en el artículo 195.3 ibidem, debe promover un procedimiento de visto bueno y de manera adicional si lo

considera al ámbito judicial laboral para que un juez competente determine el reconocimiento de dicha indemnización, es necesario evidenciar que esta estructura procesal evidencia una extensa lista de procesos lo que prolonga la tutela de derechos y puede llevar a que el trabajador por falta de recursos económicos desista la búsqueda de proteger sus derechos.

En el sector público se identifica una problemática similar, si bien la Ley Orgánica del Servicio Público prevé un sumario administrativo como mecanismo para investigar conductas constitutivas de violencia o acoso laboral, no desarrolla un procedimiento específico para este tipo de casos, ni incorpora medidas de protección inmediata que garanticen la seguridad física, psicológica y laboral de la persona que denuncia, durante la tramitación del proceso. Desde una perspectiva jurisprudencial, la sentencia N.º986-19-JP/21 de la Corte Constitucional del Ecuador, representa un avance significativo al ampliar la interpretación de los actos que pueden configurar violencia o acoso laboral, incorporando criterios vinculados con la dignidad, salud mental y un ambiente laboral positivo, incluyendo una problemática actual del siglo XXI: la desconexión digital, se debe evidenciar que dichos criterios aún no han sido incorporados de manera expresa en la normativa laboral, lo que genera diferencias entre la protección reconocida por la jurisprudencia constitucional y las normas legales vigentes en el Ecuador.

Por lo cual la propuesta normativa se fundamenta en incorporar un enfoque preventivo y garantista, conforme a los estándares establecidos en el Convenio 190 de la OIT, en el que se incorporen medidas de protección inmediata desde la presentación de la denuncia, tales como reubicación temporal de

la presunta víctima, restricción de contacto con la persona denunciada, protección y acompañamiento psicológico y jurídico en el procedimiento administrativo; unificar el procedimiento administrativo y la reparación económica cuando se determine la existencia de violencia o acoso laboral, evitando que la víctima deba iniciar múltiples procesos para la tutela de sus derechos laborales.

En el ámbito público, que se desarrolle un procedimiento específico para los casos de violencia y acoso laboral dentro del régimen previsto por la LOSEP, estableciendo plazos, medidas cautelares y mecanismos de protección, que se incorporen en la legislación como el Código del Trabajo y Constitución de la República, los criterios desarrollados por la Corte Constitucional respecto a la configuración de actos de violencia y acoso laboral, incluyendo manifestaciones relacionadas con la violencia psicológica, aislamiento laboral, sobrecarga laboral, desconexión digital. La implementación de estas medidas permitiría que la protección frente a la violencia y acoso laboral deje de responder únicamente a una lógica sancionatoria y evolucione en el Ecuador hacia un sistema preventivo, integral y orientado a garantizar de manera efectiva los derechos constitucionales de los trabajadores dentro del territorio nacional, cumpliendo los estándares internacionales de derechos humanos que han sido ratificados por el Ecuador en los tratados internacionales que han sido ratificados.

Conclusiones

El Ecuador ha tenido una evolución significativa frente a la protección de los derechos laborales dentro del entorno público y privado, el análisis crítico revela que si bien dentro de las normas jurídicas vigentes se contempla mecanismos frente a la violencia y el

acoso laboral, estos están netamente ligados al inicio de procesos administrativos los cuales deben ser iniciados por el trabajador y estos únicamente tienen como objetivo el poder certificar la existencia de estos actos pues, para que se emitan medidas de reparación, sería necesario que el trabajador inicie un proceso judicial, partiendo de esta realidad jurídica del Ecuador se evidencia vacíos normativos y procedimentales que dificultan el acceso a una tutela efectiva, donde no existe el cumplimiento de la seguridad jurídica tal como lo contempla la Constitución de la República en el artículo 82, debido a que en muchos casos a las víctimas, les toca enfrentar procedimientos extensos, con carga probatoria que presentar y una tardía respuesta por parte del Estado.

Desde esta perspectiva, la principal problemática no radica en la ausencia de reconocimiento jurídico del derecho, sino en la forma en cómo se aplica actualmente, lo cual resulta insuficiente que la legislación se contemplan mecanismos de denuncia si estos no van acompañados de medidas inmediatas de protección, prevención y reparación que garanticen la integridad física, laboral y psicológica. Un sistema que actúa únicamente cuando el daño ya se ha producido difícilmente puede considerarse compatible con el enfoque preventivo promovido por el Convenio 190 de la OIT; del análisis jurisprudencial se ha podido constatar que la Corte Constitucional del Ecuador ha desarrollado criterios que fortalecen la tutela de los derechos fundamentales en el ámbito laboral, ampliando la comprensión de las conductas que pueden configurar violencia o acoso laboral, no obstante estos criterios aún no han sido plenamente incorporados al marco legal vigente, lo que generaría una diferencia en la protección que reconoce la jurisprudencia constitucional y la que efectivamente puede tener la víctima dentro de los procedimientos

administrativos y judiciales en el Ecuador. Por lo cual, dentro del presente trabajo investigativo se ha buscado evidenciar que el desafío actual no consiste en reconocer nuevos derechos, sino en fortalecer los mecanismos que permitan hacer efectivos los ya existentes. Esto implica que las normas legales vigentes en el Ecuador evolucionen hacia un modelo de protección integral, que priorice la prevención, establezca medidas de protección desde el momento de la denuncia, reduzca los procedimientos administrativos y que guarde relación directa con instrumentos internacionales como es el Convenio 190 de la OIT, solo así las medidas de protección dejarán de constituir un reconocimiento meramente formal para convertirse en garantías destinadas a preservar la dignidad, igualdad y el derecho de toda persona a desarrollarse en un ambiente laboral libre de violencia y acoso.

Agradecimientos

Expreso mi más profundo agradecimiento a Dios por otorgarme sabiduría, fortaleza y perseverancia para alcanzar esta meta académica. A mis padres, por su amor incondicional, apoyo constante y confianza en cada etapa de mi formación profesional, siendo el pilar fundamental de mis logros. A mis docentes de la maestría, por compartir sus valiosos conocimientos, orientación y experiencia, contribuyendo significativamente a mi desarrollo académico e investigativo. A todos quienes, de una u otra manera, brindaron su apoyo durante este proceso, mi sincero reconocimiento y gratitud

Referencias Bibliográficas

- Calero, C., & Navarro, R. (2003). *El mobbing o acoso psicológico en el trabajo*. UGT. <https://www.redalyc.org/pdf/2313/231317045005.pdf>
- Código del Trabajo. (2005). *Código del Trabajo*. Registro Oficial Suplemento 167,

- 16 de diciembre de 2005.
<https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>
- Constitución de la República del Ecuador. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Registro Oficial N.º 449, 20 de octubre de 2008.
https://www.asambleanacional.gob.ec/sites/default/files/documents/old/constitucion_de_bolsillo.pdf
- Corte Constitucional del Ecuador. (2020). *Dictamen N.º 37-19-TI/20*.
<https://www.corteconstitucional.gob.ec/dictamen-37-19-ti-20/>
- Corte Constitucional del Ecuador. (2021). *Sentencia N.º 986-19-JP/21 y acumulados*.
https://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/e2NhenBldGE6J3RyYW1pdGUUnLCB1dWlkOidhOTZIMGNkMi1kN2ViLTRjZDUtYTY2Mi0yZmUzMDU2NDIyY2MucGRmJ30=
- Corte Constitucional del Ecuador. (2026). *Sentencia N.º 99-22-IN/26. Caso N.º 99-22-IN*.
https://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/e2NhenBldGE6J3RyYW1pdGUUnLCB1dWlkOidiMDEwOTY0My0yMWM3LTQyOGEtODIwMS00MGE1ZmM0ODFIZjAucGRmJ30=
- Hirigoyen, M. (2014). *Todo lo que hay que saber del acoso moral en el trabajo*. Paidós.
https://proassetspdl.com.cdnstatics2.com/usuaris/libros_contenido/arxius/29/28271_Todo_lo_que_hay_que_saber_acoso_moral_trabajo.pdf
- Ministerio del Trabajo. (2025). *Acuerdo Ministerial N.º MDT-2025-102: Norma para la prevención y atención de la discriminación, violencia y acoso laboral en el sector privado*.
<https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2025/08/Acuerdo-Ministerial-Nro.-MDT-2025-102-signed.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). *Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (n.º 190)*.
https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NRMLXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:3999810
- Organización Internacional del Trabajo. (2022). *Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo (Convenio n.º 190)*.
<https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/01/CVN-190-SOBRE-LA-ELIMINACIÓN-DE-LA-VIOLENCIA-Y-EL-ACOSO-EN-EL-MUNDO-DEL-TRABAJO.pdf>
- Organización Mundial de la Salud. (2012). *Sensibilizando sobre el acoso psicológico en el trabajo*. Debolsillo.
<https://saludlaboralydiscapacidad.org/wp-content/uploads/2019/05/Sensibilizando-sobre-el-Acoso-Psicol%C3%B3gico-en-el-Trabajo-OMS.pdf>
- Piñuel, I., & Zabala, A. (2019). *Mobbing y violencia psicológica en el trabajo*. *Revista de Psicología del Trabajo*, 85–108.
<http://publicaciones.srt.gob.ar/Publicaciones%20Ext/319.pdf>



Esta obra está bajo una licencia de Creative Commons Reconocimiento-No Comercial 4.0 Internacional. Copyright © Gema de los Ángeles Zamora Lascano, Isaura Honorio Domo Mendoza.

Declaraciones éticas y editoriales del artículo

Contribución de los autores (Taxonomía CRediT)

Gema de los Ángeles Zamora Lascano: conceptualización de la investigación, diseño metodológico, desarrollo del proceso investigativo, análisis formal de los datos, redacción del borrador original del manuscrito, revisión crítica del contenido científico y supervisión general del estudio.

Isauro Honorio Domo Mendoza: conceptualización de la investigación, diseño metodológico, desarrollo del proceso investigativo, análisis formal de los datos, redacción del borrador original del manuscrito, revisión crítica del contenido científico y supervisión general del estudio.

Declaración de conflicto de intereses

Los autores declaran que no existe conflicto de intereses en relación con la investigación presentada, la autoría del manuscrito ni la publicación del presente artículo.

Declaración de financiamiento

La presente investigación no recibió financiamiento específico de agencias públicas, comerciales o de organizaciones sin fines de lucro. En caso de existir financiamiento institucional o externo, este deberá ser declarado explícitamente por los autores en esta sección.

Declaración del editor

El editor responsable certifica que el proceso editorial del presente artículo se desarrolló conforme a los principios de integridad científica, transparencia y buenas prácticas editoriales. El manuscrito fue sometido a un proceso de evaluación mediante revisión por pares doble ciego, garantizando la confidencialidad de la identidad de los autores y revisores durante todo el proceso de dictamen académico. Asimismo, el editor declara que el artículo cumple con los criterios científicos, metodológicos y éticos establecidos por la revista.

Declaración de los revisores

Los revisores externos que participaron en la evaluación del presente manuscrito declaran haber realizado el proceso de revisión de manera objetiva, independiente y confidencial. Asimismo, manifiestan que no mantienen conflictos de interés con los autores ni con la investigación evaluada, y que sus observaciones y recomendaciones se fundamentan exclusivamente en criterios científicos, metodológicos y académicos.

Declaración ética de la investigación

Los autores declaran que la investigación se desarrolló respetando los principios éticos de la investigación científica, garantizando la confidencialidad de los datos y el respeto a los participantes del estudio. En los casos en que la investigación involucre seres humanos, los procedimientos deben ajustarse a los principios éticos establecidos en la Declaración de Helsinki y a las normativas institucionales correspondientes.

Declaración sobre el uso de inteligencia artificial

Los autores declaran que el uso de herramientas de inteligencia artificial, en caso de haberse utilizado durante el proceso de investigación o redacción del manuscrito, se realizó únicamente como apoyo técnico para mejorar la claridad del lenguaje o el análisis de información, manteniendo siempre la responsabilidad intelectual sobre el contenido del artículo. Las herramientas de inteligencia artificial no fueron utilizadas como autoras del manuscrito ni sustituyen la responsabilidad académica de los investigadores.

Disponibilidad de datos

Los datos que respaldan los resultados de esta investigación estarán disponibles previa solicitud razonable al autor de correspondencia, respetando las normas éticas y de confidencialidad establecidas por la investigación.

