Verdad y Derecho
Revista Arbitrada de Ciencias Jurídicas y Sociales
Vol. 5(especial7), 1-10, 2026
https://doi.org/10.62574/hjjs0387

Protección legal de la salud mental en los entornos laborales del Ecuador

Legal protection of mental health in Ecuadorian workplaces

Paul Alejandro Sánchez-Rivera
paulsr57@uniandes.edu.ec
Universidad Regional Autónoma de los Andes, Riobamba, Ecuador
https://orcid.org/0009-0007-8290-5944

Nicholas Brayan Vasco-Barragán
nicholasvb34@uniandes.edu.ec
Universidad Regional Autónoma de los Andes, Riobamba, Ecuador
https://orcid.org/0009-0003-6450-9869

Julio Juvenal Aldana-Zavala
ur.julioaz41@uniandes.edu.ec
Universidad Regional Autónoma de los Andes, Riobamba, Ecuador
https://orcid.org/0000-0002-7934-9103

RESUMEN

La salud mental de los trabajadores se ha convertido en un tema relevante en el Ecuador a medida que aumentan las exigencias laborales, el teletrabajo y la exposición a riesgos psicosociales. Es así que el estudio se planteó como objetivo central analizar el grado de protección legal de la salud mental en los entornos laborales del Ecuador. En este sentido se empleó un enfoque cualitativo, de tipo jurídico-documental, con análisis de contenido de 10 artículos y obras académicas y seis instrumentos normativos nacionales e internacionales. Entre los resultados se obtuvo que el ordenamiento reconoce el derecho a un ambiente de trabajo saludable y tipifica el acoso laboral desde 2017, aunque carece de una regulación integral de los riesgos psicosociales, presenta vacíos en el teletrabajo y ofrece mecanismos de reclamación poco utilizados. Entre las conclusiones se estableció que la protección efectiva exige prevención obligatoria, inspección especializada y vías ágiles de denuncia.

Descriptores: salud mental; condiciones de trabajo; acoso laboral; derecho laboral; prevención. (Fuente: Tesauro UNESCO).

ABSTRACT

The mental health of workers has become a relevant issue in Ecuador as job demands, telework and exposure to psychosocial risks increase. The study set out to analyse the degree of legal protection of mental health in Ecuadorian workplaces. A qualitative, legal-documentary approach was used, with content analysis of 10 academic articles and works and six national and international legal instruments. The results show that the legal order recognises the right to a healthy work environment and has regulated workplace harassment since 2017, although it lacks comprehensive regulation of psychosocial risks, has gaps regarding telework and offers little-used complaint mechanisms. It is concluded that effective protection requires mandatory prevention, specialised inspection and agile complaint channels.

Descriptors: mental health; working conditions; workplace harassment; labour law; prevention. (Source: UNESCO Thesaurus).

Recibido: 02/09/2026. Revisado: 23/09/2026. Aprobado: 14/10/2026. Publicado: 28/10/2026.

Sección artículos de investigación

INTRODUCCIÓN

La salud mental en el trabajo ha dejado de ser un asunto exclusivamente médico para convertirse en una cuestión jurídica, por cuanto el estrés crónico, el acoso laboral y la sobrecarga de tareas producen daños que afectan la dignidad de los trabajadores y comprometen la responsabilidad de los empleadores. En el Ecuador, las transformaciones del mercado laboral, la expansión del teletrabajo durante la emergencia sanitaria y la precariedad de amplios sectores han hecho más visibles estos riesgos, de allí que resulte necesario examinar si el derecho laboral está preparado para enfrentarlos.

Partiendo de lo expuesto, la Constitución de 2008 reconoce el trabajo como un derecho y un deber social que debe realizarse con respeto a la dignidad de las personas, a una vida decorosa y al desempeño de un trabajo saludable (Asamblea Constituyente, 2008, art. 33), y garantiza el derecho a desarrollar las labores en un ambiente adecuado y propicio que asegure la salud, la integridad, la seguridad y el bienestar (art. 326.5). Lo anterior supone que la salud mental de los trabajadores forma parte del contenido constitucional del derecho al trabajo.

Por consiguiente, la relevancia del tema radica en que el reconocimiento constitucional no se ha traducido en una regulación completa de los riesgos psicosociales, habida cuenta de que Muy Pérez (2021) identificó vacíos jurídicos en la regulación de los riesgos laborales del teletrabajo, y Sánchez Vera et al. (2024) analizan las limitaciones de la regulación del acoso laboral en el derecho ecuatoriano. De ello se sigue la necesidad de evaluar el grado de protección que el ordenamiento ofrece.

Pero, ¿cuál es el grado de protección legal de la salud mental en los entornos laborales del Ecuador? A partir de lo planteado, la investigación tiene por objetivo central analizar el grado de protección legal de la salud mental en los entornos laborales del Ecuador, con la finalidad de identificar avances, vacíos normativos y criterios para su fortalecimiento.

Referencial teórico

En cuanto a los riesgos psicosociales, Karasek (1979) formuló el modelo de demandas y control, según el cual la combinación de altas exigencias y escaso margen de decisión produce tensión mental, mientras que Dejours (1990) analizó el desgaste mental que la organización del trabajo genera en los trabajadores. Esto implica que el daño a la salud mental depende tanto de factores individuales como de la manera en que se organiza el trabajo.

Desde el estudio del acoso, Leymann (1990) describió el mobbing como una forma de terror psicológico en el lugar de trabajo, caracterizada por conductas hostiles sistemáticas y prolongadas dirigidas contra una persona. Al hilo de ello, la literatura jurídica ha incorporado esta noción para calificar el acoso como vulneración de derechos, lo cual explica su progresiva tipificación en los ordenamientos latinoamericanos. De allí se desprende que el acoso laboral constituye la manifestación más visible, aunque no la única, de los riesgos psicosociales.

En función de lo planteado, el derecho internacional del trabajo ha desarrollado estándares específicos, toda vez que el Convenio 155 de la Organización Internacional del Trabajo (1981) obliga a los Estados a formular una política nacional de seguridad y salud en el trabajo, y el Convenio 190 reconoce el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidos los daños psicológicos (Organización

Internacional del Trabajo, 2019). Tal estándar revela que la protección de la salud mental es una obligación internacional del Estado.

Con base en lo expuesto, el ordenamiento ecuatoriano incorporó el acoso laboral mediante la reforma de 2017 al Código del Trabajo (Congreso Nacional, 2005) y a la Ley Orgánica del Servicio Público (Asamblea Nacional, 2017), cuyo alcance analizan Collantes-Velin y Haro-Salas (2022) y López-Moya y Pangol-Lascano (2021), y León-Gaibor et al. (2025) comparan los procedimientos de denuncia en el sector público de Ecuador y Colombia. Por añadidura, el Ministerio del Trabajo (2017) estableció la obligación de implementar programas de prevención de riesgos psicosociales en las empresas.

Desde el análisis del contexto reciente, Barrionuevo Núñez (2021) examina el efecto del teletrabajo en el empleo durante la crisis sanitaria, y Gualli Agualsaca y Cárdenas Paredes (2022) analizan la estabilidad laboral en la Ley de Apoyo Humanitario. Semejante contexto supone que la inseguridad laboral y la difuminación de los límites entre trabajo y vida personal se han convertido en nuevos factores de riesgo psicosocial.

MÉTODO

La investigación se desarrolló con enfoque cualitativo, de tipo jurídico-documental, orientada a examinar el marco normativo de protección de la salud mental en el trabajo en el Ecuador y los vacíos que la literatura identifica.

En cuanto al corpus, se seleccionaron intencionalmente 10 artículos y obras académicas publicados entre 1979 y 2025 y seis instrumentos normativos, esto es, la Constitución, el Código del Trabajo, la ley reformatoria de 2017 sobre acoso laboral, el acuerdo ministerial de 2017 sobre prevención de

riesgos psicosociales y los Convenios 155 y 190 de la Organización Internacional del Trabajo. Se excluyeron tesis, páginas institucionales y revistas incluidas en listados de calidad dudosa, esto con la finalidad de sostener el análisis en fuentes confiables.

En este sentido se empleó el análisis de contenido por dimensiones, esto es, reconocimiento del derecho, prevención, sanción del acoso y nuevas formas de trabajo, construyéndose categorías emergentes por inducción. Como limitación, el estudio no recoge datos de inspecciones ni testimonios de trabajadores, por lo que sus conclusiones se apoyan en la literatura y en el marco normativo revisado.

RESULTADOS

El análisis permitió identificar los componentes del marco normativo ecuatoriano sobre salud mental en el trabajo y los vacíos documentados en cada uno, tal como se presenta en la tabla 1.

Tabla 1. *Marco normativo de la salud mental en el trabajo y vacíos documentados.*

Componente	Base normativa	Vacío documentado
Derecho a un trabajo saludable	Constitución, arts. 33 y 326.5	Ausencia de desarrollo legal específico de la salud mental (Muy Pérez, 2021).
Prevención de riesgos psicosociales	Acuerdo MDT-2017-0082; Convenio 155	Programas formales sin evaluación ni control (León-Gaibor et al., 2025).
Sanción del acoso laboral	Reforma de 2017 al CT y la LOSEP	Dificultad probatoria y baja denuncia (Sánchez Vera et al., 2024).
Teletrabajo	CT, reformas de 2020	Falta de regulación de la desconexión y la carga mental (Muy Pérez, 2021).
Violencia y acoso	Convenio 190 de la OIT	Adecuación interna incompleta (López-Moya y Pangol-Lascano, 2021).

Nota. Elaboración propia (2026) a partir del corpus analizado. CT: Código del Trabajo; LOSEP: Ley Orgánica del Servicio Público; OIT: Organización Internacional del Trabajo.

De la tabla 1 se desprende que el Ecuador cuenta con normas que reconocen el derecho a un trabajo saludable y sancionan el acoso, empero carece de una regulación integral de los riesgos psicosociales, por cuanto la prevención se encuentra en normas de rango inferior y la salud mental no tiene un tratamiento legal autónomo. Esto indica que la protección es fragmentaria y se activa principalmente cuando el daño ya se ha producido.

En función de lo anterior, los hallazgos se agruparon en categorías emergentes sobre la protección de la salud mental en el trabajo, tal como se observa en la tabla 2.

Tabla 2. *Categorías emergentes sobre la protección de la salud mental laboral.*

Categoría	Definición	Fuentes
Protección reactiva	Énfasis en la sanción del acoso antes que en la prevención.	Sánchez Vera et al. (2024); Collantes-Velin y Haro-Salas (2022)
Organización del trabajo como riesgo	Daño derivado de demandas elevadas y bajo control.	Karasek (1979); Dejours (1990)
Nuevas formas de trabajo sin regulación	Teletrabajo y precariedad como riesgos emergentes.	Muy Pérez (2021); Barrionuevo Núñez (2021)
Inseguridad laboral	Pérdida de estabilidad como fuente de malestar psíquico.	Gualli Agualsaca y Cárdenas Paredes (2022); Leymann (1990)

Nota. Elaboración propia (2026).

En cuanto a la protección reactiva, los estudios coinciden en que el ordenamiento se concentra en sancionar el acoso laboral, de allí que Sánchez Vera et al. (2024) y Collantes-Velin y Haro-Salas (2022) adviertan que la reforma de 2017 representó un avance, aunque su aplicación enfrenta la dificultad de probar conductas que suelen producirse sin testigos y el temor de las víctimas a represalias.

Por su parte, la organización del trabajo como riesgo aparece como una dimensión poco atendida por la normativa, ya que los modelos de Karasek (1979) y Dejours (1990) muestran que el daño psíquico se origina en las

condiciones estructurales del trabajo, mientras que la ley se enfoca en conductas individuales. Semejante hallazgo supone que la prevención debe dirigirse a la organización de las tareas, los tiempos y la carga laboral.

En lo que respecta a las nuevas formas de trabajo, los resultados indican que el teletrabajo, extendido durante la emergencia sanitaria, carece de reglas suficientes sobre desconexión digital y carga mental, toda vez que Muy Pérez (2021) identifica vacíos en la determinación de los riesgos laborales en el domicilio del trabajador. De ello se sigue la necesidad de actualizar la regulación a la realidad del trabajo remoto.

DISCUSIÓN

Los resultados confirman que la protección legal de la salud mental en el trabajo en el Ecuador es fragmentaria, en consonancia con lo planteado por Muy Pérez (2021) y por Sánchez Vera et al. (2024). Sin embargo, el análisis permite precisar que el principal vacío no se encuentra en la sanción del acoso, sino en la ausencia de una obligación legal de prevención de los riesgos psicosociales con control efectivo.

En el plano internacional, el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (2019) exige que los Estados adopten un enfoque inclusivo e integrado de prevención de la violencia y el acoso, lo cual coincide con la obligación de política nacional del Convenio 155 (Organización Internacional del Trabajo, 1981). Esto invita a reflexionar sobre la necesidad de elevar a rango legal las obligaciones de evaluación y prevención de riesgos psicosociales, hoy contenidas en un acuerdo ministerial (Ministerio del Trabajo, 2017).

Comoquiera que el acoso laboral es difícil de probar, la eficacia de la reforma de 2017 depende de reglas procesales que faciliten la denuncia y

protejan a la víctima frente a represalias (Asamblea Nacional, 2017). Es ingenuo pensar que la tipificación del acoso, por sí sola, garantizará entornos laborales saludables; de ahí un reto intrínseco para el Ministerio del Trabajo, que consiste en fortalecer la inspección especializada en riesgos psicosociales.

Otro aspecto que debe ser revisado es la protección en el sector público, toda vez que León-Gaibor et al. (2025) muestran diferencias en los procedimientos de denuncia entre Ecuador y Colombia que podrían orientar mejoras en la regulación nacional. A tenor de lo que plantea Leymann (1990), la intervención temprana ante las primeras conductas hostiles es la medida más eficaz para evitar el daño psicológico grave.

En virtud de lo abordado, la protección legal de la salud mental en el trabajo puede comprenderse como un ámbito en construcción, que ha avanzado en la sanción del acoso y requiere desarrollar la prevención. Como limitación, el estudio no analiza datos de inspecciones ni casos judiciales, por lo que se recomienda que investigaciones futuras examinen la aplicación de la reforma de 2017 en los juzgados laborales.

CONCLUSIONES

El ordenamiento ecuatoriano reconoce el derecho a un trabajo saludable en la Constitución y sanciona el acoso laboral desde la reforma de 2017 al Código del Trabajo y a la Ley Orgánica del Servicio Público, en concordancia con los Convenios 155 y 190 de la Organización Internacional del Trabajo.

La protección de la salud mental en el trabajo es, sin embargo, fragmentaria, por cuanto carece de una regulación legal integral de los riesgos psicosociales, presenta vacíos en el teletrabajo y en la desconexión digital,

se concentra en la sanción del acoso antes que en la prevención y ofrece mecanismos de denuncia con dificultades probatorias.

En consecuencia, la protección efectiva de la salud mental laboral exige elevar a rango legal la obligación de evaluar y prevenir los riesgos psicosociales, regular la desconexión digital, fortalecer la inspección especializada del Ministerio del Trabajo y establecer vías de denuncia ágiles con protección frente a represalias.

FINANCIAMIENTO

No monetario.

CONFLICTO DE INTERÉS

No existe conflicto de interés con personas o instituciones ligadas a la investigación.

AGRADECIMIENTOS

A la Universidad Regional Autónoma de los Andes (UNIANDES), por el apoyo brindado al desarrollo de esta investigación.

REFERENCIAS

Asamblea Constituyente. (2008). *Constitución de la República del Ecuador* [Constitution of the Republic of Ecuador]. Registro Oficial 449, 20 de octubre de 2008.

Asamblea Nacional. (2017). *Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo para prevenir el acoso laboral* [Organic Law amending the Organic Law of Public Service and the Labour Code to prevent workplace harassment]. Registro Oficial Suplemento 116, 9 de noviembre de 2017.

Barrionuevo Núñez, J. L. (2021). El efecto del teletrabajo en el empleo en Ecuador durante la crisis sanitaria 2019-2020 [The effect of telework on employment in Ecuador during the 2019-2020 health crisis]. *Sociedad & Tecnología*, *4*(2). https://doi.org/10.51247/st.v4i2.106

Collantes-Velin, L. D., y Haro-Salas, M. F. (2022). La figura jurídica del acoso laboral en el Ecuador a partir de las reformas realizadas al Código de Trabajo y a la Ley Orgánica del Servicio Público en el año 2017 [The legal figure of workplace harassment in

Ecuador after the 2017 reforms]. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, *5*(1), 63–72. https://doi.org/10.62452/c1jtnx47

Congreso Nacional. (2005). *Código del Trabajo. Codificación 2005-017* [Labour Code. Codification 2005-017]. Registro Oficial Suplemento 167, 16 de diciembre de 2005.

Dejours, C. (1990). *Trabajo y desgaste mental: Una contribución a la psicopatología del trabajo* [Work and mental wear: A contribution to the psychopathology of work]. Humanitas.

Gualli Agualsaca, D. G., y Cárdenas Paredes, K. D. (2022). La estabilidad laboral en la Ley de Apoyo Humanitario en Ecuador [Job stability in the Humanitarian Support Law in Ecuador]. *Sociedad & Tecnología*, *5*(S1). https://doi.org/10.51247/st.v5iS1.232

Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, *24*(2), 285–308. https://doi.org/10.2307/2392498

León-Gaibor, V. A., Merino-Sánchez, W. Y., y Comas-Rodríguez, R. (2025). Acoso laboral en el sector público: Comparación de normativa y procedimientos en Ecuador y Colombia [Workplace harassment in the public sector: Comparison of regulations and procedures in Ecuador and Colombia]. *Noesis Investigación*, *7*(1). https://doi.org/10.35381/noesisin.v7i1.371

Leymann, H. (1990). Mobbing and psychological terror at workplaces. *Violence and Victims*, *5*(2), 119–126. https://doi.org/10.1891/0886-6708.5.2.119

López-Moya, D. F., y Pangol-Lascano, A. M. (2021). El acoso laboral y la protección jurídica al trabajador en Ecuador [Workplace harassment and the legal protection of workers in Ecuador]. *Sociedad & Tecnología*, *4*(S1), 76–90. https://doi.org/10.51247/st.v4iS1.115

Ministerio del Trabajo. (2017). *Acuerdo Ministerial MDT-2017-0082: Normativa para la erradicación de la discriminación en el ámbito laboral* [Ministerial Agreement MDT-2017-0082 on the eradication of discrimination at work]. Registro Oficial 16, 16 de junio de 2017.

Muy Pérez, E. F. (2021). Los vacíos jurídicos de los riesgos laborales del teletrabajo en Ecuador [Legal gaps in the occupational risks of telework in Ecuador]. *Foro: Revista de Derecho*, (35). https://doi.org/10.32719/26312484.2021.35.2

Organización Internacional del Trabajo. (1981). *Convenio 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores* [Occupational Safety and Health Convention, No. 155]. OIT.

Organización Internacional del Trabajo. (2019). *Convenio 190 sobre la violencia y el acoso* [Violence and Harassment Convention, No. 190]. OIT.

Sánchez Vera, M. C., Yáñez Yáñez, K. A., y Mila Maldonado, F. L. (2024). El acoso laboral en el derecho ecuatoriano [Workplace harassment in Ecuadorian law]. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, (39), 371–394. https://doi.org/10.22201/iij.24487899e.2024.39.18512

Derechos de autor: 2026 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/