Verdad y Derecho
Revista Arbitrada de Ciencias Jurídicas y Sociales
Vol. 5(especial), 47-62, 2026
https://doi.org/10.62574/x8ep2329

Análisis jurídico de las vulneraciones de derechos constitucionales por actos de acoso laboral

Legal analysis of breaches of constitutional rights resulting from workplace harassment

Daniel Fernando Benavides-Betancourt
di.danielfbb07@uniandes.edu.ec
Universidad Regional Autónoma de los Andes, Ibarra, Ecuador
https://orcid.org/0009-0002-9987-7656

Junior Aldair Espinoza-Enríquez
junioraee83@uniandes.edu.ec
Universidad Regional Autónoma de los Andes, Ibarra, Ecuador
https://orcid.org/0000-0003-1933-6113

Gabriel Darío Puetate-Yandun
camilayc27@uniandes.edu.ec
Universidad Regional Autónoma de los Andes, Ibarra, Ecuador
https://orcid.org/0000-0002-0422-7160

Tanya Tupamara Camargo-Martínez
ui.tanyacamargo@uniandes.edu.ec
Universidad Regional Autónoma de los Andes, Ibarra, Imbabura, Ecuador
https://orcid.org/0000-0003-4108-6261

RESUMEN

El artículo tiene como objetivo analizar las vulneraciones de derechos constitucionales por actos de acoso laboral desde la Sentencia N.° 986-19-JP/21 de la Corte Constitucional del Ecuador. Se adoptó un enfoque cualitativo con diseño descriptivo, mediante investigación documental y entrevistas semiestructuradas a informantes clave, con análisis de contenido y triangulación. Los resultados evidencian que la Corte reconoció el acoso laboral como vulneración de derechos fundamentales como trabajo digno, igualdad y tutela efectiva en tres casos, disponiendo reparaciones individuales y una medida estructural de prevención. Asimismo, se identifican limitaciones en la aplicación normativa, vacíos probatorios y desafíos frente a nuevas formas de acoso, especialmente en entornos digitales. En conjunto, estos elementos configuran la necesidad de fortalecer la respuesta institucional y normativa para garantizar la protección efectiva de los derechos laborales.
Descriptores: derecho laboral; derechos humanos; discriminación. (Fuente: Tesauro UNESCO).

ABSTRACT

The aim of this article is to analyse violations of constitutional rights resulting from acts of workplace harassment, based on Ruling No. 986-19-JP/21 of the Constitutional Court of Ecuador. A qualitative approach with a descriptive design was adopted, involving documentary research and semi-structured interviews with key informants, alongside content analysis and triangulation. The results show that the Court recognised workplace harassment as a violation of fundamental rights such as decent work, equality and effective legal protection in three cases, ordering individual reparations and a structural preventive measure. Furthermore, limitations in the application of the law, gaps in the evidence and challenges posed by new forms of harassment, particularly in digital environments, were identified. Taken together, these elements highlight the need to strengthen the institutional and regulatory response to ensure the effective protection of labour rights.
Descriptors: labour law; human rights; discrimination. (Source: UNESCO Thesaurus).

Recibido: 16/03/2026. Revisado: 21/03/2026. Aprobado: 21/04/2026. Publicado: 01/04/2026.
Sección artículos de investigación

INTRODUCCIÓN

El acoso laboral constituye una de las manifestaciones más severas de violencia en el ámbito del trabajo, por cuanto no solo deteriora la salud física y psíquica de quien lo padece, sino que compromete el ejercicio pleno de derechos reconocidos en la Constitución de la República del Ecuador, derechos cuya tutela efectiva exige que el ordenamiento jurídico cuente con mecanismos capaces de identificar, sancionar y reparar tales conductas con la oportunidad y la precisión que la gravedad del fenómeno demanda. Sobre este particular, López-Moya y Pangol-Lascano (2021) sostienen que dicha conducta afecta la protección jurídica de la persona trabajadora en la medida en que desdibuja los límites entre el ejercicio legítimo del poder disciplinario y el hostigamiento sistemático, lo cual dificulta tanto su identificación como su sanción oportuna, dificultad que el sistema normativo ecuatoriano ha procurado superar mediante sucesivas reformas legales y, en tiempos recientes, a través de la jurisprudencia de la Corte Constitucional.

Desde el plano normativo, el ordenamiento jurídico ecuatoriano ha abordado esta problemática a partir de distintos instrumentos. Así, la Constitución de la República del Ecuador (2008), en su artículo 33, reconoce el trabajo como un derecho y un deber social, y garantiza condiciones laborales equitativas, satisfactorias y dignas, mientras que el artículo 66, numeral 2, protege la integridad física, psíquica, moral y sexual de todas las personas. En la misma línea, el Código del Trabajo (2005), en su artículo 46.1, define y prohíbe de manera expresa la violencia y el acoso laboral en sus diversas manifestaciones. A propósito de tales disposiciones, Collantes-Velin y Haro-Salas (2022) advierten que las reformas introducidas en 2017 al Código del Trabajo y a la Ley Orgánica del Servicio Público representaron un avance considerable en la regulación del acoso, si bien persistieron vacíos procedimentales que la jurisprudencia constitucional hubo de colmar, en especial respecto de la carga probatoria y de los estándares de identificación de las conductas constitutivas de hostigamiento.

En el plano doctrinario, Camargo-Martínez et al. (2025) analizan el acoso laboral como una vulneración de derechos fundamentales desde el constitucionalismo

ecuatoriano, y sostienen que su abordaje requiere una lectura sistemática e integral del ordenamiento, que articule las normas laborales con los principios constitucionales de dignidad, igualdad y no discriminación. En consonancia con dicho planteamiento, Ayala-Cuarán (2025) afirma que el derecho al trabajo digno, en cuanto garantía constitucional, impone al Estado y a las personas empleadoras la obligación positiva de adoptar medidas preventivas eficaces que trasciendan la mera sanción de las conductas ya consumadas, obligación de carácter inmediato que no puede quedar supeditada a la existencia de una denuncia formal. De manera complementaria, Sánchez Vera et al. (2024) precisan que el acoso laboral en el derecho ecuatoriano debe comprenderse no solo como una infracción contractual, sino como una conducta que activa mecanismos de protección constitucional, comprensión que produce consecuencias directas sobre el tipo de tutela judicial que corresponde dispensar a quienes lo padecen.

Desde una perspectiva comparada, León-Gaibor et al. (2025) examinan la normativa y los procedimientos aplicados en Ecuador y Colombia frente al acoso laboral en el sector público, y concluyen que el ordenamiento ecuatoriano presenta avances formales considerables, aunque requiere mayor coherencia en su implementación institucional, coherencia que depende tanto de la calidad de los marcos normativos como de la capacidad operativa de las entidades encargadas de aplicarlos. En términos más amplios, Lombeida-Aguilar (2024) documenta que las vulneraciones laborales en Ecuador exhiben patrones recurrentes, entre los cuales el acoso ocupa un lugar central en las denuncias registradas ante las autoridades competentes, dato que confiere urgencia práctica al análisis jurídico de los mecanismos disponibles para su prevención y sanción.

Ahora bien, la dimensión estructural del problema no puede escindirse del análisis de las relaciones de poder que lo sostienen. Al respecto, Peña (2023) evidencia que las desigualdades de género y las formas de violencia laboral se refuerzan recíprocamente en contextos organizacionales jerárquicos, lo cual genera dinámicas que los mecanismos de denuncia formales no siempre alcanzan a interceptar, mientras que Ruiz (2020) advierte que la precarización del trabajo amplifica la vulnerabilidad de las personas trabajadoras frente a conductas de hostigamiento, al reducir su capacidad de resistencia y denuncia en un contexto donde el temor a

represalias opera como factor disuasorio de notable eficacia. A lo anterior se suma que Punín et al. (2024) advierten que la violencia en el entorno laboral ha adquirido nuevas expresiones en el espacio digital, dimensión que el marco normativo ecuatoriano debe incorporar con mayor especificidad para responder a las realidades emergentes de los entornos de trabajo contemporáneos.

En este contexto normativo y doctrinal, la Sentencia N.° 986-19-JP/21 de la Corte Constitucional del Ecuador se erige como referente jurisprudencial de primer orden. Dictada con carácter vinculante, dicha decisión resolvió cuatro acciones de protección acumuladas bajo el expediente N.° 986-19-JP, todas vinculadas con denuncias de acoso laboral en el sector público, de modo que su relevancia no radica únicamente en las determinaciones adoptadas en cada caso concreto, sino en los principios que la Corte estableció como marco obligatorio de interpretación para situaciones futuras y en la medida transversal de alcance sistémico que ordenó respecto del plan de prevención del acoso en ambos sectores. En tal sentido, Brevis-Cartes (2024) resalta que la incorporación de un enfoque interseccional en el análisis del caso B, relativo a un trabajador con discapacidad visual, enriquece la comprensión de las vulneraciones y favorece una reparación integral más adecuada, al reconocer que las formas de discriminación rara vez se manifiestan de modo aislado.

De ese modo; el actual articulo tiene por objetivo de investigación analizar las vulneraciones de derechos constitucionales por actos de acoso laboral desde la Sentencia N° 986-19-JP/21 de la Corte Constitucional del Ecuador.

MÉTODO

La investigación adoptó un diseño cualitativo y descriptivo que articuló dos modalidades de recolección de información, a saber, la investigación documental y el trabajo de campo.

En cuanto a su desarrollo, la documental sustentada en la revisión sistemática de normas constitucionales y legales ecuatorianas, jurisprudencia de la Corte Constitucional, instrumentos internacionales del trabajo y literatura académica especializada, dicha revisión permitió construir el marco teórico-normativo del

estudio y delimitar el objeto de análisis con precisión, en tanto que posibilitó la caracterización de los antecedentes normativos que contextualizan la Sentencia N.° 986-19-JP/21, así como la identificación de los principios constitucionales que la fundamentan.

Por su parte, la investigación de campo con recolección de datos mediante entrevista semiestructurada, aplicada a cinco informantes claves seleccionados de manera intencional por su pertinencia temática, esto es, tres servidores públicos con experiencia directa en el entorno laboral del sector público de la ciudad de Ibarra y dos abogados especializados en derecho constitucional y derechos humanos.

El instrumento de recolección de información se conformó por seis preguntas de respuesta abierta, organizadas en torno a cuatro ejes temáticos: la comprensión del caso y sus implicaciones institucionales, el impacto del acoso laboral en los derechos constitucionales, las acciones de fortalecimiento de la protección y la evolución normativa necesaria. Cabe precisar que la entrevista semiestructurada se eligió por su capacidad de conjugar la sistematicidad de un guion predefinido con la flexibilidad para ahondar en los aspectos que cada informante destacara como particularmente relevantes desde su posición y experiencia.

RESULTADOS

La Corte Constitucional del Ecuador, mediante la Sentencia N.° 986-19-JP/21, resolvió cuatro acciones de protección acumuladas vinculadas con denuncias de acoso laboral en el sector público. En su calidad de juez ponente, Alí Lozada Prado examinó en cada expediente si las conductas denunciadas configuraban acoso laboral en los términos del artículo 46.1 del Código del Trabajo (2005) y si, como consecuencia, se habían vulnerado derechos constitucionales de las personas accionantes. La tabla 1 recoge de forma sintética las decisiones adoptadas y las medidas de reparación ordenadas en cada caso.

Tabla 1. *Síntesis de las decisiones y medidas de reparación de la Sentencia N.° 986-19-JP/21.*

Caso	Decisión de la Corte	Medidas de reparación
Caso A — Y.R.C.S. (secretaria CCENC)	Se aceptó la acción de protección y se declaró la vulneración del derecho a la tutela administrativa efectiva.	Ratificación de la sentencia previa; la sentencia opera como forma de reparación.
Caso B — J.C.D. (trabajador con discapacidad visual)	Se aceptó la acción de protección y se declararon vulnerados los derechos a la igualdad, la no discriminación, el trabajo digno y la protección especial por discapacidad.	Anulación del visto bueno; disculpas públicas; reintegración y compensación económica.
Caso C — N.A.V. (funcionaria reasignada)	Se aceptó la acción de protección y se declaró la vulneración del derecho al trabajo en condiciones dignas.	Ratificación de la sentencia previa; medidas de reparación específicas conforme al fallo.
Caso D — J.E.T.M. (funcionario del Consejo de la Judicatura)	Se desestimó la acción de protección, dado que no se acreditó la existencia de actos reiterados atentatorios a la dignidad del accionante.	No se ordenaron medidas de reparación.
Medida transversal	Se ordenó al Ministerio del Trabajo elaborar e implementar un plan de prevención del acoso laboral en el sector público y privado.	La Defensoría del Pueblo debe supervisar el cumplimiento y remitir informes semestrales a la Corte Constitucional.

Nota. Elaboración propia a partir de la Sentencia N.° 986-19-JP/21 de la Corte Constitucional del Ecuador.

De la lectura de la tabla 1 se desprende que la Corte Constitucional acreditó la existencia de acoso laboral en los casos A, B y C, con declaratoria de vulneración de distintos derechos constitucionales según la particularidad de cada situación. En los casos A y C se constató la infracción del derecho a la tutela administrativa efectiva y del derecho al trabajo en condiciones dignas, respectivamente, mientras que en el caso B se aplicó un análisis de carácter interseccional que ponderó la condición de discapacidad visual del accionante, factor que operó como agravante de la discriminación sufrida y que determinó la adopción de medidas de reparación específicas, entre ellas la anulación de la decisión de visto bueno, la exigencia de disculpas públicas y el reconocimiento de una compensación económica.

Por el contrario, el caso D fue desestimado ante la ausencia de prueba sobre actos reiterados que atentaran contra la dignidad del funcionario, lo cual pone de relieve que la tutela constitucional no opera de modo automático ante la sola invocación del hostigamiento, sino que exige una valoración probatoria rigurosa. Cabe resaltar que la medida transversal ordenada al Ministerio del Trabajo, con supervisión semestral de la Defensoría del Pueblo, confiere al fallo una dimensión reparatoria

que excede los casos concretos y se proyecta hacia la transformación estructural de los entornos laborales.

Resultados de las entrevistas a servidores públicos

Tabla 2. *Comprensión de los servidores públicos sobre el caso N.° 986-19-JP/21 y sus implicaciones laborales.*

Servidor público 1	Servidor público 2	Servidor público 3
El caso 986-19-JP/21 establece precedentes sobre la responsabilidad del Estado y de las instituciones públicas en la protección de los derechos de las personas trabajadoras frente al acoso laboral.	El fallo recalca la importancia de garantizar un entorno laboral libre de acoso, por cuanto este vulnera derechos fundamentales como la dignidad humana y la integridad personal, con la consiguiente obligación institucional de adoptar medidas preventivas y correctivas efectivas.	El caso provee un marco normativo claro para que las instituciones actúen de manera proactiva contra el acoso laboral, con mecanismos adecuados de denuncia y protección para las personas trabajadoras víctimas de tales conductas.

Nota. Elaboración propia a partir de las entrevistas semiestructuradas aplicadas en la ciudad de Ibarra.

Se evidencia a partir de la Tabla 2 que los tres informantes coinciden en que la Sentencia N.° 986-19-JP/21 constituye un precedente de relevancia sistémica para el sector público, en cuanto impone al Estado y a las instituciones empleadoras la obligación de garantizar entornos laborales libres de hostigamiento. En esa línea, el primero de los servidores resalta la responsabilidad estatal como elemento central del fallo; el segundo pone el acento en el deber institucional de adoptar medidas preventivas y correctivas eficaces; y el tercero pone de relieve la función del fallo como marco normativo orientador para la actuación proactiva de las entidades públicas. Tal convergencia de perspectivas se corresponde con lo planteado por Camargo-Martínez et al. (2025) en lo relativo a que la articulación entre el constitucionalismo y la normativa laboral resulta indispensable para hacer operativa la protección frente al acoso, articulación que, a partir de los testimonios recabados, los propios servidores reconocen como necesaria, aunque la perciben aún insuficientemente implementada.

Tabla 3. *Percepción de los servidores públicos sobre el impacto del acoso laboral en los derechos constitucionales.*

Servidor público 1	Servidor público 2	Servidor público 3
El acoso laboral genera un impacto serio en la salud mental y emocional de las personas trabajadoras, con afectación del derecho a un ambiente de trabajo seguro y digno.	El acoso erosiona la confianza y la moral del personal, con compromiso del derecho a la integridad personal y a la no discriminación.	El acoso laboral configura un ambiente hostil que puede conducir a la marginación y exclusión de las víctimas, con vulneración de los derechos a la igualdad y al trato justo.

Nota. Elaboración propia a partir de las entrevistas semiestructuradas aplicadas en la ciudad de Ibarra.

De manera consistente en la Tabla 3, los informantes identifican tres dimensiones de afectación: la salud mental y emocional, la integridad personal y el derecho a la igualdad y al trato justo. Estas observaciones guardan correspondencia directa con los artículos 33 y 66, numeral 2, de la Constitución de la República del Ecuador (2008), que tutelan el derecho al trabajo digno y la integridad en sus diversas dimensiones. En ese sentido, Lombeida-Aguilar (2024) constata en su revisión sistemática del derecho laboral ecuatoriano que el acoso es una de las vulneraciones más recurrentes y de mayor impacto psicosocial en los entornos de trabajo, lo cual respalda la pertinencia del análisis empírico recogido y permite afirmar que las percepciones de los servidores públicos entrevistados no son apreciaciones aisladas, sino expresiones de un patrón estructural ampliamente documentado.

Tabla 4. *Propuestas de los servidores públicos para fortalecer la protección constitucional frente al acoso laboral.*

Servidor público 1	Servidor público 2	Servidor público 3
Incrementar la formación y sensibilización sobre derechos laborales y acoso, con mejora de los mecanismos de denuncia y protección.	Establecer sanciones más severas para los casos comprobados y crear unidades especializadas en la prevención y manejo del acoso laboral dentro de las instituciones.	Promover la cooperación interinstitucional para compartir buenas prácticas y asegurar el cumplimiento uniforme de las normativas establecidas por la Corte Constitucional.

Nota. Elaboración propia a partir de las entrevistas semiestructuradas aplicadas en la ciudad de Ibarra.

Las propuestas de los informantes presentadas en la Tabla 4 confluyen en tres ejes de acción que se complementan entre sí: la formación y sensibilización, la sanción y especialización institucional, y la cooperación interinstitucional. Tales líneas de intervención resultan coherentes con las recomendaciones planteadas por León-Gaibor et al. (2025), quienes sostienen que la eficacia de las normativas sobre acoso laboral depende, en buena medida, de la capacidad institucional para aplicarlas de

modo uniforme y sistemático, capacidad que no se desarrolla de manera espontánea, sino que demanda inversión sostenida en formación, estructuras especializadas y protocolos coordinados entre entidades. Del mismo modo, Ayala-Cuarán (2025) sostiene que la prevención efectiva no se agota en la promulgación de normas, sino que requiere el desarrollo de una cultura institucional que valore la dignidad del trabajo y garantice canales seguros para la denuncia, criterio que los propios servidores públicos ratifican desde su experiencia cotidiana en los entornos laborales del sector público ibarreño.

Resultados de las entrevistas a especialistas en derecho constitucional

Tabla 5. *Interpretación de los especialistas en derecho sobre el fallo N.° 986-19-JP/21.*

Abogado 1	Abogado 2
El fallo del caso 986-19-JP/21 refuerza la premisa de que el acoso laboral constituye una violación a derechos fundamentales, con la consiguiente obligación del Estado y de las instituciones de adoptar medidas proactivas para su prevención y sanción.	El fallo representa un hito jurisprudencial que pone de relieve la importancia de un ambiente laboral libre de acoso, al reconocer de modo expreso dicha conducta como una forma de discriminación y una violación a la dignidad humana.

Nota. Elaboración propia a partir de las entrevistas semiestructuradas aplicadas a especialistas en derecho constitucional y derechos humanos.

Ambos especialistas en la Tabla 5 coinciden en que el fallo configura un avance jurisprudencial significativo, en cuanto reconoce de modo expreso el acoso laboral como una forma de discriminación que vulnera la dignidad humana y obliga al Estado a adoptar medidas proactivas de prevención y sanción. Esta lectura concuerda con el planteamiento de Sánchez Vera et al. (2024), quienes afirman que el tratamiento del acoso laboral en el derecho ecuatoriano ha evolucionado hacia una comprensión constitucional más integral, con desplazamiento de su caracterización puramente contractual, evolución que el primer abogado valora desde la dimensión garantista del fallo y que el segundo sitúa como hito en el proceso de consolidación de una jurisprudencia laboral coherente con los estándares constitucionales; por tanto, la coincidencia entre las lecturas doctrinaria y profesional respalda la pertinencia del análisis propuesto.

Tabla 6. *Valoración de los especialistas sobre el impacto jurisprudencial del caso.*

Abogado 1	Abogado 2
El caso establece un precedente que fortalece la protección de los derechos humanos en el ámbito laboral, con la consiguiente exigencia de que las instituciones adopten medidas más rigurosas para prevenir y sancionar el acoso.	El fallo contribuye a la construcción de una jurisprudencia más coherente en materia de derechos laborales, al delimitar con mayor claridad las obligaciones del empleador y los derechos del trabajador.

Nota. Elaboración propia a partir de las entrevistas semiestructuradas aplicadas a especialistas en derecho constitucional y derechos humanos.

Los especialistas en la Tabla 6 identifican en el fallo un doble efecto jurisprudencial: la fijación de un precedente que eleva los estándares de protección institucional y la delimitación más precisa de las obligaciones del empleador. Al examinar la incorporación de métodos interseccionales en la jurisprudencia de derechos humanos, Brevis-Cartes (2024) advierte que el reconocimiento de la discapacidad como factor agravante en el caso B constituye un ejemplo de ese enfoque, el cual enriquece la tutela constitucional más allá de una lectura formal de la igualdad, perspectiva que el segundo abogado retoma al valorar el aporte del fallo a la clarificación de las obligaciones del empleador. Tal dimensión resulta especialmente relevante para comprender el alcance normativo del fallo en el desarrollo del derecho laboral ecuatoriano, por cuanto sienta un precedente vinculante que los jueces y las autoridades administrativas deben observar en casos futuros de características similares.

Tabla 7. *Recomendaciones legales de los especialistas para la prevención del acoso laboral.*

Abogado 1	Abogado 2
Se recomienda la implementación de políticas y procedimientos claros para la prevención y manejo del acoso laboral, junto con la capacitación continua del personal en derechos laborales y protocolos de conducta.	Las entidades deben establecer mecanismos de denuncia confidenciales y efectivos, con garantía de protección y apoyo a las víctimas durante el proceso de investigación.

Nota. Elaboración propia a partir de las entrevistas semiestructuradas aplicadas a especialistas en derecho constitucional y derechos humanos.

Las recomendaciones de los especialistas presentados en la Tabla 7, se articulan en torno a dos dimensiones complementarias: la normativa interna, mediante políticas y procedimientos claros, y la procedimental, a través de mecanismos de denuncia seguros y confidenciales. Al respecto, el artículo 33 de la Constitución de la República del Ecuador (2008) impone al Estado y a quienes ostentan la calidad de

empleadores el deber de adoptar medidas efectivas para prevenir y erradicar toda forma de violencia en el ámbito laboral, lo cual confiere rango constitucional a las acciones propuestas, rango que, a su vez, determina que su cumplimiento no quede sujeto a la discrecionalidad institucional, sino que sea exigible ante los jueces constitucionales. En esa dirección, Collantes-Velin y Haro-Salas (2022) sostienen que la consolidación de tales medidas depende de su integración en los protocolos institucionales ordinarios y no de su tratamiento como respuestas coyunturales, integración que, a partir de los testimonios recabados, constituye todavía una asignatura pendiente en la mayoría de las entidades del sector público analizado.

Tabla 8. *Valoración de los especialistas sobre la evolución necesaria de la legislación ecuatoriana en materia de acoso laboral*.

Abogado 1	Abogado 2
La legislación debe incorporar definiciones más precisas de acoso laboral y establecer procedimientos claros y uniformes para la denuncia y resolución de estos casos, así como sanciones adecuadas para los infractores.	Se requiere fortalecer las instituciones encargadas de velar por el cumplimiento de las leyes laborales, con la dotación de los recursos y la capacitación necesarios para actuar con eficacia.

Nota. Elaboración propia a partir de las entrevistas semiestructuradas aplicadas a especialistas en derecho constitucional y derechos humanos.

Las posiciones de los especialistas presentadas en la Tabla 8, apuntan a dos carencias centrales del sistema normativo ecuatoriano: la imprecisión de las definiciones legales de acoso y la debilidad institucional en la aplicación de la normativa. Sobre el particular, el artículo 326 de la Constitución de la República del Ecuador (2008) obliga al Estado a establecer mecanismos de protección eficaces y sanciones adecuadas que garanticen condiciones laborales dignas; sin embargo, tal como advierte Lombeida-Aguilar (2024), la efectividad de las normas laborales ecuatorianas afronta obstáculos estructurales que demandan reformas tanto legislativas como institucionales. Cabe agregar que la incorporación de definiciones más precisas y de procedimientos uniformes contribuiría a reducir la discrecionalidad en la calificación del acoso y a fortalecer la seguridad jurídica de las personas trabajadoras, reforma que adquiere especial urgencia en el contexto de las nuevas expresiones digitales del hostigamiento laboral, cuya regulación presenta aún vacíos normativos que el fallo analizado no alcanza a cubrir plenamente.

DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos permiten sostener que la Sentencia N.° 986-19-JP/21 de la Corte Constitucional del Ecuador configura un avance jurisprudencial de particular relevancia en la consolidación del derecho al trabajo digno como garantía constitucional exigible y no meramente declarativa. En esa línea de razonamiento, Camargo-Martínez et al. (2025) plantean que el análisis del acoso laboral desde el constitucionalismo ecuatoriano demanda articular los derechos fundamentales con las obligaciones concretas que incumben al Estado y a las personas empleadoras, exigencia que el fallo examinado satisface al establecer mandatos de reparación integral, al precisar el alcance del deber preventivo y al instituir mecanismos de monitoreo continuado, los cuales, en conjunto, elevan el estándar de protección disponible para quienes prestan servicios en el sector público.

Uno de los aspectos de mayor proyección del fallo reside en el reconocimiento del carácter interseccional de las vulneraciones, perceptible con especial nitidez en el caso B, donde la condición de discapacidad del accionante operó como factor agravante de la discriminación padecida. En ese orden de ideas, Brevis-Cartes (2024) ha advertido que la Corte Interamericana de Derechos Humanos y el Tribunal Europeo de Derechos Humanos avanzan de manera progresiva hacia la incorporación de este enfoque en sus análisis de discriminación, lo cual sitúa a la jurisprudencia ecuatoriana objeto de estudio en una orientación coincidente, con el consiguiente refuerzo de su coherencia frente a los estándares internacionales de derechos humanos y con su consolidación como referente para el tratamiento de casos en que la vulnerabilidad de la víctima exhibe múltiples dimensiones que el análisis jurídico no puede desatender sin incurrir en una lectura empobrecedora de la igualdad constitucional.

La desestimación del caso D merece, por su parte, un análisis diferenciado. Al respecto, la Corte concluyó que los actos imputados no acreditaban la reiteración y la intencionalidad requeridas para configurar acoso laboral conforme a la definición del artículo 46.1 del Código del Trabajo (2005), pronunciamiento del cual se desprende que la tutela constitucional no opera de modo automático ante la sola denuncia de hostigamiento, sino que reclama una valoración probatoria rigurosa

capaz de distinguir entre el ejercicio legítimo del poder de dirección y las conductas sistemáticamente lesivas de la dignidad de la persona trabajadora. En esa dirección, Sánchez Vera et al. (2024) advierten que tal exigencia probatoria puede convertirse en una barrera de acceso a la justicia para trabajadores en situación de vulnerabilidad, con lo cual se acentúa la necesidad de mecanismos institucionales que faciliten la recolección y preservación de la prueba durante los procedimientos laborales, así como la atenuación de la asimetría de poder que caracteriza la relación entre la persona denunciante y la institución empleadora.

Desde una perspectiva comparada, León-Gaibor et al. (2025) concluyen que Ecuador y Colombia comparten un marco legal relativamente avanzado en materia de acoso laboral en el sector público, si bien ambos sistemas presentan deficiencias en la implementación y en la coherencia de los procedimientos institucionales. Los resultados de las entrevistas aplicadas en el presente estudio respaldan tal apreciación, por cuanto los servidores públicos y los especialistas convergen en que la existencia de normas no asegura por sí sola la eficacia de la protección, dado que se requieren procesos de formación continuada, unidades especializadas y canales de denuncia accesibles, seguros y ajenos a los circuitos de poder jerárquico que, con frecuencia, operan como obstáculos informales para el ejercicio del derecho a denunciar.

La dimensión estructural del problema reclama, asimismo, un tratamiento específico en la discusión. Sobre este aspecto, Peña (2023) ha documentado que las desigualdades organizacionales y las relaciones de poder jerárquico favorecen la persistencia del acoso laboral, de manera particular cuando los mecanismos internos de denuncia son percibidos como insuficientes o poco confiables, circunstancia que convierte el silencio en una respuesta racional de quienes temen las represalias más que el acoso ya padecido. En consonancia con tal planteamiento, Ruiz (2020) advierte que la precarización del trabajo incrementa la tolerancia forzada ante estas conductas, al reducir la capacidad de resistencia de la persona trabajadora en un contexto donde la pérdida del empleo supone un costo que no todos pueden asumir. De ahí que el mandato de la Corte, consistente en elaborar un plan de prevención para ambos sectores con supervisión semestral de la Defensoría del Pueblo, responda precisamente a esta necesidad de intervención

estructural y sostenida, que no puede quedar librada de manera exclusiva a la voluntad de cada entidad empleadora.

La emergencia de modalidades digitales de violencia laboral, documentada por Punín et al. (2024), plantea un reto normativo que el marco vigente no resuelve de modo suficiente. En efecto, la digitalización de los entornos de trabajo ha ampliado los espacios en que pueden producirse conductas de acoso, sin que el artículo 46.1 del Código del Trabajo (2005) contemple con precisión estas modalidades, vacío normativo que se traduce en incertidumbre interpretativa para quienes operan el derecho y en desprotección práctica para los trabajadores que padecen hostigamiento a través de medios digitales. Tal circunstancia respalda la pertinencia de las reformas legislativas propuestas por los especialistas entrevistados, orientadas a la actualización de las definiciones legales, al fortalecimiento de la capacidad institucional de respuesta y a la garantía de que el sistema de protección constitucional no quede rezagado frente a las transformaciones del mundo del trabajo.

CONCLUSION

El análisis de la Sentencia N.° 986-19-JP/21 de la Corte Constitucional del Ecuador permite concluir que el acoso laboral configura una vulneración efectiva y pluridimensional de derechos constitucionales, cuya intensidad varía según las condiciones particulares de cada víctima. Así lo ponen de manifiesto los casos A, B y C, en los cuales la Corte declaró transgredidos, respectivamente, el derecho a la tutela administrativa efectiva, los derechos a la igualdad, la no discriminación, el trabajo digno y la protección especial por discapacidad, y el derecho al trabajo en condiciones dignas, todos ellos reconocidos en los artículos 33, 66 numeral 2 y 326 de la Constitución de la República del Ecuador (2008), mientras que el caso D confirmó que tal tutela exige acreditación probatoria rigurosa de la reiteración y la intencionalidad del hostigamiento.

De igual modo, la medida transversal ordenada al Ministerio del Trabajo, con supervisión semestral de la Defensoría del Pueblo, revela que la Corte concibió la reparación no solo en términos individuales, sino como una intervención estructural orientada a transformar los entornos laborales, propósito que los servidores

públicos y los especialistas entrevistados valoran como un avance jurisprudencial de relevancia, si bien señalan que su eficacia plena depende de reformas normativas que precisen las definiciones legales, fortalezcan la capacidad institucional y extiendan la protección a las modalidades digitales de violencia laboral, aún no reguladas con suficiencia.

FINANCIAMIENTO

No monetario

CONFLICTO DE INTERÉS

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

AGRADECIMIENTOS

A UNIANDES.

REFERENCIAS

Ayala-Cuarán, M. S. (2025). *El derecho al trabajo digno en la Constitución del Ecuador y su impacto en la prevención del acoso laboral* [Trabajo de grado de pregrado, Universidad Central del Ecuador]. Repositorio Institucional UCE. https://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/39931

Brevis-Cartes, P. (2024). La incorporación de un método interseccional en el análisis de casos de discriminación: Una revisión de los desarrollos de la Corte Interamericana de Derechos Humanos y el Tribunal Europeo de Derechos Humanos. *UNIVERSITAS. Revista de Filosofía, Derecho y Política*, *(45)*, 57–80.

Camargo-Martínez, T. T., Puetate-Yandún, G. D., & Espinoza-Enríquez, J. A. (2025). El acoso laboral como vulneración de derechos fundamentales: Análisis desde el constitucionalismo ecuatoriano. *Pro Sciences: Revista de Producción, Ciencias e Investigación, 9*(59), 83–99. https://doi.org/10.29018/issn.2588-1000vol9iss59.2025pp83-99

Código del Trabajo de Ecuador. (2005, 16 de diciembre). *Registro Oficial Suplemento n.° 167*. Ministerio del Trabajo del Ecuador.

Collantes-Velin, L. D., & 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. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas, 5*(1), 63–72. https://doi.org/10.62452/c1jtnx47

Constitución de la República del Ecuador. (2008). *Registro Oficial n.° 449*. Asamblea Constituyente.

Corte Constitucional del Ecuador. (2021). *Sentencia N.° 986-19-JP/21*. Expediente N.° 986-19-JP. Juez ponente: Alí Lozada Prado.

León-Gaibor, V. A., Merino-Sánchez, W. Y., & Comas-Rodríguez, R. (2025). Acoso laboral en el sector público: Comparación de normativa y procedimientos en Ecuador y Colombia. *Noesis Investigación, 7*(1). https://doi.org/10.35381/noesisin.v7i1.371

Lombeida-Aguilar, M. A. (2024). Revisión sistemática del derecho laboral en Ecuador: Análisis de contratos, vulneraciones y legislación actual. *Revista Pertinencia Académica, 8*(2), 93–118.

López-Moya, D. F., & Pangol-Lascano, A. M. (2021). El acoso laboral y la protección jurídica al trabajador en Ecuador. *Sociedad y Tecnología, 4*(S1), 76–90. https://doi.org/10.51247/st.v4iS1.115

Peña, C. (2023). Desigualdades y violencia de género laboral en organizaciones de la sociedad civil en Quito. En A. M. A. González & V. Villamediana (Eds.), *Género, violencia y estado: Estudios desde Colombia y Ecuador* (Vol. I, pp. 145–172). Editorial Universidad Icesi. http://www.jstor.org/stable/jj.26193419.10

Punín, M. I., Ordóñez, K., Suing, A., Rivera Salas, P. E., Gonzálvez Vallés, J. E., & Mariscal Vega, S. (2024). Ciberseguridad y violencia digital, percepción de periodistas ecuatorianas. En *Perspectivas transversales: Cultura, educación y género* (1.ª ed., pp. 317–328). Marcial Pons, Ediciones Jurídicas y Sociales. https://doi.org/10.2307/jj.27976077.32

Rosas-Lanas, G., & Pila-Cárdenas, G. (2023). La protección de datos personales en Ecuador: Una revisión histórica-normativa de este derecho fundamental en el país suramericano. *VISUAL REVIEW. International Visual Culture Review, 13*(2), 1–16.

Ruiz, M. C. (2020). Cuerpos sexualizados, trabajo flexible y precarización de la vida: Más allá de la dicotomía trabajo sexual/trata sexual. En H. M. Palermo & M. L. Capogrossi (Eds.), *Tratado latinoamericano de Antropología del Trabajo* (pp. 1445–1480). CLACSO. https://doi.org/10.2307/j.ctv1gm012v.41

Sánchez Vera, M. C., Yáñez Yáñez, K. A., & Mila Maldonado, F. L. (2024). El acoso laboral en el derecho ecuatoriano. *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/