

Quito, D.M., 19 de febrero de 2026

CASO 99-22-IN

EL PLENO DE LA CORTE CONSTITUCIONAL DEL ECUADOR, EN EJERCICIO DE SUS ATRIBUCIONES CONSTITUCIONALES Y LEGALES, EMITE LA SIGUIENTE

SENTENCIA 99-22-IN/26

Resumen: La Corte Constitucional declara la inconstitucionalidad aditiva de la frase “ejercido de forma reiterada” contenida en el segundo inciso del artículo 46.1 del Código del Trabajo y del artículo innumerado a continuación del artículo 24 de la Ley Orgánica de Servicio Público referentes a la definición de violencia y acoso laboral. Para ello, examinó si la exigencia de “reiteración” era compatible con los artículos 33 y 331 de la Constitución y con el Convenio 190 de la OIT, incorporado al ordenamiento ecuatoriano tras el Dictamen 37-19-TI/20. La Corte concluyó que la referencia a la reiteración no es inconstitucional por sí misma, pero que su aplicación como requisito absoluto generaría un déficit de protección al excluir actos únicos de especial gravedad; por ello, integró las disposiciones para incluir expresamente el supuesto de una sola ocurrencia.

1. Antecedentes procesales

1. El 07 de diciembre de 2022, Bárbara Brenda Terán Picconi, Rossana Lizeth Torres Rivera, Carla Nicole Chafla Cañadas e Indira Antonella Mendía Oviedo (“**accionantes**”) presentaron una acción pública de inconstitucionalidad en contra del artículo innumerado a continuación del artículo 46 del Código del Trabajo. La causa se identificó con el número 99-22-IN y por sorteo le correspondió su conocimiento a la entonces jueza constitucional Carmen Corral Ponce.
2. El 20 de enero de 2023, el Primer Tribunal de la Sala de Admisión¹ admitió a trámite la acción pública de inconstitucionalidad y resolvió correr traslado con la acción a la Presidencia de la República y a la Asamblea Nacional a fin de que expongan sus criterios respecto de la constitucionalidad impugnada y remitan el expediente con los informes y demás documentos que dieron origen a la norma impugnada. Del mismo modo, notificó el auto a la Procuraduría General del Estado (“**PGE**”) para que se pronuncie sobre la constitucionalidad de la norma impugnada.
3. El 24 de febrero de 2023, la Asamblea Nacional remitió el expediente de la “Ley Orgánica Reformativa a la Ley Orgánica de Servicio Público y al Código de Trabajo-

¹ Conformado por las entonces juezas constitucionales Carmen Corral Ponce y Teresa Nuques Martínez y el entonces juez constitucional Enrique Herrerra Bonnet.

Ley para prevenir el acoso laboral 2017”, así como las actas de las sesiones del Pleno relacionadas con su discusión.

4. El 02 de marzo de 2023, la Procuraduría General del Estado compareció y señaló su respectiva dirección electrónica para recibir notificaciones dentro de la presente causa.
5. El 06 de marzo de 2023, la Presidencia de la República remitió el “Proyecto de Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código de Trabajo para prevenir el acoso laboral” sin embargo, no presentó argumentos defendiendo o impugnando la constitucionalidad de la norma discutida.
6. El 08 de marzo de 2023, la Asamblea Nacional presentó su contestación a la demanda de acción pública de inconstitucionalidad.
7. El 13 de marzo de 2025, en el marco de la renovación parcial de la Corte Constitucional, se posesionaron la jueza constitucional Claudia Salgado Levy y los jueces constitucionales Jorge Benavides Ordóñez y José Luis Terán Suárez.
8. El 18 de marzo de 2025, la causa fue resorteada al juez José Luis Terán Suárez, quien, en auto de 11 de febrero de 2026, avocó conocimiento de la presente acción.

2. Competencia

9. El Pleno de la Corte Constitucional es competente para conocer y resolver la presente acción pública de inconstitucionalidad de conformidad con el artículo 436.2 y 436.3 de la Constitución, en concordancia con los artículos 75.1.c y 98 de la LOGJCC.

3. Disposición cuya inconstitucionalidad se demanda

10. La presente acción pública de inconstitucionalidad se presentó únicamente por razones de fondo en contra de una frase del artículo innumerado, a continuación del artículo 46, del Código del Trabajo, incluido mediante el artículo 4 de la Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo para Prevenir el Acoso Laboral, publicada en el Suplemento del Registro Oficial 116 de 9 de noviembre de 2017 (“**norma impugnada**”), que establece lo siguiente:

Art. [...] Definición de acoso laboral: debe entenderse por acoso laboral todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, **ejercido de forma reiterada**, y potencialmente lesivo, cometido en el lugar de trabajo o en cualquier momento en contra de una de las partes de la relación laboral o entre trabajadores, que tenga como resultado para la persona afectada su menoscabo, maltrato, humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral. El acoso podrá considerarse como una actuación

discriminatoria cuando sea motivado por una de las razones enumeradas en el artículo 11.2 de la Constitución de la República, incluyendo la filiación sindical y gremial. Las conductas que se denuncien como Acoso laboral serán valoradas por la autoridad de trabajo, según las circunstancias del caso, y la gravedad de las conductas denunciadas. La autoridad competente apreciará las circunstancias de acuerdo a la capacidad de estas de someter a un trabajador a presión para provocar su marginación, renuncia o abandono de su puesto de trabajo (énfasis añadido).

4. Argumentos de las partes procesales

4.1. Argumentos de las accionantes

11. Las accionantes alegan que la frase “ejercido de forma reiterada”, contenida en la definición de acoso laboral del artículo innumerado a continuación del artículo 46 del Código del Trabajo, vulnera los artículos 11.7, 33, 331 de la Constitución y el Convenio 190 de la OIT “Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo”.
12. Respecto del artículo 11.7 de la Constitución las accionantes alegan que la norma impugnada es inconstitucional “puesto que dentro del campo laboral es fundamental que exista un espacio seguro, en el que se respete tanto la individualidad personal como la integridad de cada uno de los trabajadores” y que “[i]gnorar estos hechos, generaría que la persona afectada no logre cumplir sus expectativas laborales dignamente”.
13. En relación con el artículo 33 de la Constitución lo relacionan con el artículo 11.7 del mismo cuerpo normativo, refieren el derecho a la dignidad y alegan que “el campo laboral [...] debe ser seguro, saludable y no un espacio de revictimización y violencia” que la frase acusada de inconstitucionalidad “permite que las personas que han sido violentadas no puedan desenvolverse libremente, lo cual es una de las características principales del derechos (sic) a la dignidad”.
14. Invocan el artículo 331 de la Constitución referente al acceso al empleo en igualdad de condiciones para las mujeres, hacen referencia a la prohibición de “toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo”, manifiestan que la norma impugnada “hace referencia a que el acoso se debe dar de manera reiterada” lo cual a su juicio es contrario al “artículo 331 de la Constitución que en ningún caso condiciona el acoso a que sea ‘reiterado’”. También añaden que la frase impugnada “atenta no solo contra los derechos de las mujeres, sino de cualquier persona que tenga una relación laboral y pueda ser víctima de acoso”.
15. En cuanto al Convenio 190 de la OIT señalan que dicho instrumento “no da paso a interpretación, dado que claramente expresa que el acoso puede manifestarse incluso

una sola vez para que se configure como un conjunto de comportamientos y prácticas (sic) inaceptables” y que de ignorarse aquello se fomentaría la violencia, el acoso en el espacio de trabajo, se vulnerarían derechos humanos y el artículo 425 de la Constitución.

16. Como pretensión solicitan que se declare la inconstitucionalidad de la frase “ejercido de forma reiterada” del artículo innumerado, seguido del artículo 46 del Código del Trabajo.

4.2. Argumentos de la Asamblea Nacional

17. La Asamblea Nacional afirma que, como órgano legislativo, tiene entre sus obligaciones generar normas “coherentes con el ordenamiento jurídico” que permitan a la ciudadanía “cumplir con un debido proceso”. En esa línea, indica que sus actuaciones deben guardar “compatibilidad y armonía” con la Constitución.
18. Como apoyo conceptual, cita el artículo 76 de la Constitución y reseña definiciones del debido proceso, destacando que este constituye una garantía para la validez de decisiones estatales y para la seguridad jurídica. Concluye que, bajo este entendimiento, el debido proceso “garantiza a la persona que todo lo que se va a actuar, estará conforme con la ley, respetando así, su seguridad jurídica”.
19. Sobre la presunción de inocencia, la Asamblea Nacional invoca el artículo 76.2 de la Constitución y sostiene que este principio opera como un “eje rector” del ordenamiento. En ese marco, enfatiza que “toda persona es inocente y deberá ser tratada como tal, hasta cuando, con un debido proceso se demuestre lo contrario” y añade que “no se podría a *prima face*, (sic) presumir un supuesto acoso laboral, sin que exista un debido proceso y más aun (sic), sin que se alegue la inocencia de quien presuntamente ejerció el acoso laboral”.
20. Invoca el principio de igualdad y no discriminación y subraya que “absolutamente todas las personas sin diferencia alguna por ninguna condición tienen los mismos derechos y deben ser tratados por igual”. A partir de ello, añade que, en el entorno laboral, el desempeño de roles y funciones supone “directrices” que orientan la misión y objeto del trabajo, y que “no por esto signifique que exista una amenaza, persecución o peor aún acoso laboral”.
21. En relación con el principio de proporcionalidad, la Asamblea se remite al artículo 76.6 de la Constitución e incorpora referencias doctrinarias para sostener que las decisiones estatales que inciden en derechos deben ser proporcionales. Concluye, aplicado al caso del acoso laboral, que “no bastara (sic) que el hecho sea realizado por

una sola ocasión ya que puede (sic) cometerse errores de interpretación, por lo que es necesario que la conducta sea realizada por más de una ocasión”.

22. En esa línea, afirma que la frase cuestionada no violenta ningún derecho constitucional y que, por el contrario, la exigencia de reiteración “respeto los derechos fundamentales del debido proceso”, evitando que actividades ordinarias del ámbito laboral sean calificadas automáticamente como acoso: “una evaluación, una capacitación, una asignación de función u otra actividad relativa al ámbito laboral, no sea considerado *per se*, ACOSO LABORAL”.
23. La Asamblea Nacional solicita que se deseche la demanda, se la declare improcedente y se disponga su archivo, al considerar que la frase “ejercido de forma reiterada” del artículo innumerado a continuación del artículo 46 del Código del Trabajo no vulnera derechos constitucionales.

5. Cuestión Previa

24. Previo al análisis de fondo de la presente acción, la Corte Constitucional advierte que la disposición impugnada ha sido objeto de reforma. En consecuencia, corresponde que esta Corte se pronuncie sobre este aspecto.

5.1. Del control de constitucionalidad de normas reformadas o derogadas

25. Esta Corte es competente para efectuar el control abstracto de constitucionalidad de normas derogadas o reformadas, siempre que: **i)** se presuma unidad normativa; o, **ii)** las mismas tengan la potencialidad de producir efectos contrarios a la Constitución por ultractividad, conforme a lo establecido en el artículo 76.8 y 76.9 de la LOGJCC.²
26. En virtud del artículo 76.8 de la LOGJCC,³ previo a realizar el análisis de fondo de la norma impugnada, la Corte Constitucional procederá a verificar si estas aún se encuentran vigentes, han experimentado alguna modificación o si en el caso de haber sido derogadas aún producen efectos jurídicos.
27. Las accionantes impugnaron el artículo innumerado, seguido del artículo 46, del Código del Trabajo, incluido mediante el artículo 4 de la Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo para Prevenir el Acoso Laboral, publicada en el Suplemento del Registro Oficial 116 de 9 de noviembre de

² CCE, sentencia 55-21-IN/25, 15 de mayo de 2025, párr. 29 y sentencia 82-21-IN/25, 16 de enero de 2025, párr. 21.

³ El artículo 76.8 de la LOGJCC establece que “[c]uando normas derogadas tengan la potencialidad de producir efectos jurídicos contrarios a la Constitución, se podrá demandar y declarar su inconstitucionalidad”.

2017. La referida norma fue reformada por el artículo 2 del Capítulo 1 de la Ley Orgánica Reformatoria para la Erradicación de la Violencia y el Acoso en Todas las Modalidades de Trabajo publicada en el Suplemento 559 del Registro Oficial de 16 de mayo de 2024, estableciéndolo como artículo 46.1, conforme se detalla a continuación:

Tabla 1

Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo para Prevenir el Acoso Laboral (2017)	Código del Trabajo reformado por la Ley Orgánica Reformatoria para la Erradicación de la Violencia y el Acoso en Todas las Modalidades de Trabajo (2024)
<p>Definición de acoso laboral: debe entenderse por acoso laboral todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada, y potencialmente lesivo, cometido en el lugar de trabajo o en cualquier momento en contra de una de las partes de la relación laboral o entre trabajadores, que tenga como resultado para la persona afectada su menoscabo, maltrato, humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral. El acoso podrá considerarse como una actuación discriminatoria cuando sea motivado por una de las razones enumeradas en el artículo 11.2 de la Constitución de la República, incluyendo la filiación sindical y gremial.</p> <p>Las conductas que se denuncien como Acoso laboral serán valoradas por la autoridad de trabajo, según las circunstancias del caso, y la gravedad de las conductas denunciadas. La autoridad competente apreciará las circunstancias de acuerdo a la capacidad de estas de someter a un trabajador a presión para provocar su marginación, renuncia o abandono de su puesto de trabajo.</p>	<p>Art. 46.1. Violencia y acoso.- La violencia y acoso en materia laboral se refiere a todo tipo de comportamientos y prácticas inaceptables incluidas las amenazas, reconocidas en la Constitución, esta ley o en leyes especiales en favor del ser humano y concebidas como violencia, que ocurran una sola vez o de manera repetitiva, que resultan o pueden resultar en un daño físico, psicológico, sexual, económico, político, simbólico o digital, en contra de una persona trabajadora, incluyéndose la violencia y el acoso de género o por razones discriminatorias. La violencia y el acoso laboral comprende el comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada, y potencialmente lesivo, cometido en el lugar de trabajo o en cualquier momento en contra de una de las partes de la relación laboral o entre trabajadores, que tenga como resultado el menoscabo, maltrato, humillación o bien que amenace o perjudique a sus derechos adquiridos y obligados a una situación laboral de la persona violentada o acosada laboralmente.</p> <p>La violencia y el acoso laboral comprende también la no desconexión digital, el desacato a su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su privacidad de la intimidad personal y familiar.</p> <p>El acoso podrá considerarse como una actuación discriminatoria cuando sea motivado por una de las razones enumeradas en el artículo 11.2 de la Constitución de la República, incluyendo la filiación sindical y gremial.</p> <p>El cambio de ocupación sin autorización expresa y escrita del trabajador, constituye violencia psicológica y patrimonial en el caso de reducción de la remuneración.</p>

Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo para Prevenir el Acoso Laboral (2017)	Código del Trabajo reformado por la Ley Orgánica Reformatoria para la Erradicación de la Violencia y el Acoso en Todas las Modalidades de Trabajo (2024)
	<p>Las conductas que se denuncien como Acoso laboral serán valoradas por la autoridad de trabajo, según las circunstancias del caso, y la gravedad de las conductas denunciadas. La autoridad competente apreciará las circunstancias de acuerdo a la capacidad de estas de someter a un trabajador a presión para provocar su marginación, renuncia o abandono de su puesto de trabajo, ya sean producidas de manera personal, en redes sociales, correos electrónicos, o en cualquier momento en contra de una de las partes de la relación laboral o entre trabajadores.</p> <p>Las personas trabajadoras y otras personas en el mundo del trabajo gozarán de protección contra la violencia y el acoso, con independencia de su situación contractual tanto en la economía formal como informal. Esto incluye de manera ejemplificativa y no taxativa a las personas en formación, pasantes, aprendices, despedidos, voluntarios, personas en busca de empleo, postulantes a un empleo y trabajadores tercerizados.</p> <p>El Ministerio rector de la política laboral en consulta tripartita garantizará la capacitación de todas sus autoridades laborales; empleadoras y empleadores; trabajadoras y trabajadores; servidoras y servidores; para que tanto en el sector público como en el privado se apliquen medidas de prevención, denuncia, actuación y sanción y se apliquen antes, durante y después del vínculo de trabajo.</p> <p>El Ministerio de Salud Pública, implementará y prestará los servicios de salud, en coordinación con el ente rector de la política laboral, los reglamentos y protocolos para la atención psicológica de trabajadoras y trabajadores, víctimas de violencia y acoso laboral, medidas que serán dispuestas por la autoridad laboral competente.</p>

Fuente: Cuadro elaborado por la CCE.

5.2. Unidad normativa de normas reformadas

28. La unidad normativa se configura cuando la disposición acusada o su contenido se

encuentra reproducido en otros textos normativos no demandados.⁴

29. La disposición legal impugnada por las accionantes fue agregada por la Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo para Prevenir el Acoso Laboral; esta disposición contiene: (i) la definición de acoso laboral, señalando que es todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona; (ii) **ejercicio de forma reiterada**; (iii) potencialmente lesivo; (iv) cometido en el lugar de trabajo; (v) o en cualquier momento en contra de una de las partes de la relación laboral; (vi) o entre trabajadores; (vii) que tenga como resultado para la persona afectada su menoscabo, maltrato o humillación; (viii) o bien que amenace o perjudique su situación laboral; (ix) el acoso podrá considerarse como una actuación discriminatoria cuando sea motivado por una de las razones enumeradas en el artículo 11.2 de la Constitución de la República, incluyendo la filiación sindical y gremial; y (x) la valoración de las conductas por parte de la autoridad de trabajo.
30. El contenido de la Ley Orgánica Reformatoria para la Erradicación de la Violencia y el Acoso en Todas las Modalidades de Trabajo, que sustituyó el artículo innumerado a continuación del artículo 46 del Código del Trabajo por el artículo 46.1, contiene en su segundo inciso: (i) el señalamiento de que la violencia y acoso laboral comprende el comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona; (ii) ejercicio de forma reiterada; (iii) potencialmente lesivo; (iv) cometido en el lugar de trabajo; (v) o en cualquier momento en contra de una de las partes de la relación laboral; (vi) o entre trabajadores; (vii) que tenga como resultado el menoscabo, maltrato o humillación; y (viii) o bien que amenace o perjudique a sus derechos adquiridos y obligados, afectando la situación laboral de la persona violentada o acosada laboralmente.
31. Además, en incisos posteriores dicha norma reproduce el contenido relativo a la dimensión discriminatoria del acoso, cuando sea motivado por alguna de las razones enumeradas en el artículo 11.2 de la Constitución, incluyendo la filiación sindical y gremial, y establece la regla de valoración de las conductas por parte de la autoridad de trabajo, según las circunstancias del caso y la gravedad de las conductas denunciadas.
32. De lo antes referido se observa que la norma originalmente impugnada se encuentra reproducida en el artículo 46.1 del Código del Trabajo, conservando casi la totalidad de sus elementos, con diferencias sistemáticas: en el enunciado (i) incorpora “la violencia” junto al acoso y, aunque el componente discriminatorio (enunciado ix) y la regla de valoración por la autoridad laboral (enunciado x) no constan en el segundo inciso, sí se trasladan a incisos posteriores del mismo artículo. Adicionalmente, esta

⁴ CCE, sentencia 82-21-IN/25, 16 de enero de 2025, párr. 22.

reproducción del segmento “ejercido de forma reiterada” en el segundo inciso podría tensionarse con el inciso primero del mismo artículo, que define la violencia y acoso en materia laboral como comportamientos y prácticas inaceptables que ocurran una sola vez o de manera repetitiva, por lo que es procedente efectuar el control de constitucionalidad de la referida norma.

5.3. Control de constitucionalidad de normas conexas

33. Conforme al artículo 436.3 de la CRE, la Corte Constitucional tiene la atribución de declarar de oficio la inconstitucionalidad de normas conexas, cuando en los casos sometidos a su conocimiento concluya que una o varias de ellas son contrarias a la Constitución. Asimismo, el artículo 76.9 de la LOGJCC, establece la posibilidad de que esta Corte, a través del control abstracto, se pronuncie sobre la constitucionalidad de una norma no alegada cuando existe unidad normativa con la norma expresamente impugnada.⁵
34. Según el referido artículo, la unidad normativa se configura por el cumplimiento de uno de los tres supuestos: (i) la disposición acusada o su contenido se encuentran reproducidos en otros textos normativos no demandados; (ii) no es posible producir un fallo sobre una disposición Jurídica expresamente demandada, sin pronunciarse también sobre otra con la cual guarda una conexión estrecha y esencial; o, (iii) entre la disposición impugnada y la no impugnada existe una relación de causalidad directa.⁶
35. Este Organismo también observa que el inciso relativo a “violencia y acoso laboral” del artículo innumerado a continuación del artículo 24 de la Ley Orgánica de Servicio Público⁷ reproduce sustancialmente el contenido de la norma originalmente impugnada. La referida norma, en su segundo inciso, señala:

La violencia y el acoso laboral comprende el comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada, y potencialmente lesivo, cometido en el lugar de trabajo o en cualquier momento en contra de una de las partes de la relación laboral o entre trabajadores, y/o servidora o servidor público, que tenga como resultado el menoscabo, maltrato, humillación o bien que amenace o perjudique a sus derechos adquiridos y obligados a una situación laboral de la persona violentada o acosada laboralmente.

36. En ese contexto, la norma presenta este contenido: (i) que la violencia y el acoso laboral comprende el comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona; (ii) ejercido de forma reiterada; (iii) potencialmente lesivo; (iv) cometido en el lugar de

⁵ CCE, sentencia 73-09-IN/21, 03 de marzo de 2021, párr. 99.

⁶ CCE, sentencia 055-16-SIN-CC, caso 028-11-IN, 26 de octubre de 2016, p. 15.

⁷ La LOSEP fue reformada en esta parte por el artículo 10 de la Ley Orgánica Reformatoria para la Erradicación de la Violencia y el Acoso en todas las Modalidades del Trabajo.

trabajo; (v) o en cualquier momento en contra de una de las partes de la relación laboral; (vi) o entre trabajadores y/o servidora o servidor público; (vii) que tenga como resultado el menoscabo, maltrato o humillación; y (viii) o bien que amenace o perjudique a sus derechos adquiridos y obligados, afectando la situación laboral de la persona violentada o acosada laboralmente. Asimismo, en incisos posteriores reproduce el componente discriminatorio y la regla de valoración por la autoridad de trabajo, incluyendo referencias a contextos presenciales o digitales.

37. En consecuencia, el segmento al que se dirige la acusación de inconstitucionalidad “ejercido de forma reiterada” se encuentra reproducido en el artículo innumerado a continuación del artículo 24 de la Ley Orgánica de Servicio Público por lo que existe unidad normativa que habilita el control de constitucionalidad de dicha norma.

6. Planteamiento y formulación del problema jurídico

38. El control abstracto de constitucionalidad busca garantizar la unidad y coherencia del ordenamiento jurídico mediante la identificación y eliminación de incompatibilidades normativas con el texto constitucional y las demás disposiciones del sistema jurídico.⁸
39. El artículo 79 de la LOGJCC exige que una demanda de acción pública de inconstitucionalidad (1) señale las disposiciones constitucionales presuntamente infringidas, con especificación de su contenido y alcance; y que (2) presente argumentos “claros, ciertos, específicos y pertinentes”, por los cuales considera que existe una incompatibilidad normativa.
40. Dentro de la acción pública de inconstitucionalidad, la Corte está llamada a garantizar la supremacía “formal y material de la Constitución” para evitar que una disposición jurídica sea incompatible con el ordenamiento constitucional.⁹ Para tal efecto, resulta indispensable que los accionantes esgriman alegaciones que permitan desvirtuar la constitucionalidad de la norma acusada porque, caso contrario, este Organismo debe guiarse por el principio de presunción de constitucionalidad de las disposiciones jurídicas, en atención a lo dispuesto por el artículo 76.2 de la LOGJCC.
41. La presente acción de inconstitucionalidad cuestiona, por el fondo, la frase “ejercido de forma reiterada”, contenida en el inciso segundo del artículo 46.1 del Código del Trabajo, que establece la definición de violencia y acoso laboral, la misma que también se reproduce en segundo inciso del artículo innumerado a continuación del artículo 24 de la Ley Orgánica de Servicio Público.

⁸ LOGJCC, artículo 74.

⁹ La Corte se ha pronunciado repetidamente sobre el objeto de la acción pública de inconstitucionalidad. Ver, CCE, sentencia 8-17-IN/23, 11 de enero de 2023, párr. 47.

42. En consecuencia, el análisis de constitucionalidad se circunscribe a determinar si la exigencia de reiteración, entendida como requisito para la configuración del acoso laboral, es compatible con los parámetros constitucionales e internacionales invocados.
43. Las accionantes sostienen que la frase impugnada reduce indebidamente la protección frente a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, al excluir supuestos que podrían materializarse por un solo acto. En ese contexto, alegan incompatibilidad con los artículos 11.7 y 33 ya que la exigencia de reiteración permitiría la revictimización y se afectaría el derecho a la dignidad de las personas trabajadoras, así también indican que la norma impugnada es incompatible con el artículo 331 de la Constitución por cuando esta no exige reiteración para la existencia del acoso. Por otro lado, señalan que la norma impugnada es contraria al Convenio 190 de la OIT, por cuanto este reconoce la existencia del acoso en el mundo del trabajo por “una sola vez o de manera repetida”.
44. En contraste, la Asamblea Nacional defiende que el elemento “reiterado” coadyuva a la delimitación del tipo normativo, evita calificaciones apresuradas y resguarda garantías como debido proceso, presunción de inocencia y proporcionalidad en la valoración de denuncias.
45. En este contexto, corresponde formular el siguiente problema jurídico:
- 45.1. ¿La frase de que el acoso laboral sea “ejercido de forma reiterada”, prevista en el segundo inciso del art. 46.1 del Código del Trabajo y en el segundo inciso del artículo innumerado a continuación del artículo 24 de la Ley Orgánica de Servicio Público, son incompatibles con los artículos 11.7, 33 y 331 de la Constitución y con el artículo 1, letra a) del Convenio 190 de la OIT, porque estas no establecerían que los comportamientos y prácticas inaceptables de violencia o acoso sean repetidas?

7. Resolución al problema jurídico

- 7.1. **¿La frase de que el acoso laboral sea “ejercido de forma reiterada”, prevista en el segundo inciso del art. 46.1 del Código del Trabajo y en el segundo inciso del artículo innumerado a continuación del artículo 24 de la Ley Orgánica de Servicio Público, son incompatibles con los artículos 11.7, 33 y 331 de la Constitución y con el artículo 1, letra a) del Convenio 190 de la OIT, porque estas no establecerían que los comportamientos y prácticas inaceptables de violencia o acoso sean repetidas?**

46. Para resolver el problema jurídico, la Corte (i) precisará el alcance normativo de la frase impugnada contenida en el segundo inciso del artículo 46.1 del Código del Trabajo y del segundo inciso del artículo innumerado a continuación del artículo 24 de la Ley Orgánica de Servicio Público, en atención a su ubicación en el diseño normativo de cada disposición; (ii) verificará su compatibilidad con los artículos 11.7, 33 y 331 de la Constitución, a la luz del contenido del Convenio 190 de la OIT integrado al ordenamiento tras el Dictamen 37-19-TI/20; y (iii) determinará si la referencia legal a la “reiteración” genera un déficit de protección que requiera una integración normativa para asegurar una lectura sistemática y armónica del precepto con el inciso primero del mismo artículo.
47. El parámetro de control constitucional aplicable a la presente controversia se estructura, principalmente, a partir del derecho al trabajo en condiciones dignas y libres de violencia, así como de la prohibición específica de acoso y violencia contra las mujeres en el ámbito laboral. En ese sentido, el examen de la frase impugnada (“ejercido de forma reiterada”) debe efectuarse a la luz de los mandatos constitucionales y del estándar internacional incorporado por el Estado ecuatoriano para la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.
48. En primer lugar, el artículo 11.7 de la Constitución establece que el reconocimiento de las garantías y derechos establecidos en la Constitución no excluye aquellos que se deriven de la dignidad de las personas. Por su parte, el artículo 33 de la Constitución reconoce que “[e]l trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía” y dispone que “[e]l Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa [...] y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado”. Este mandato impone al Estado el deber de asegurar condiciones laborales compatibles con la dignidad humana, lo que comprende la prevención y respuesta frente a prácticas que degraden, humillen o lesionen a las personas trabajadoras en su integridad.
49. En segundo lugar, el artículo 331 de la Constitución, además de garantizar a las mujeres igualdad en el acceso, formación, promoción laboral y remuneración equitativa, ordena adoptar “todas las medidas necesarias para eliminar las desigualdades” y establece una prohibición expresa: “[s]e prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo”. Esta disposición constitucional refuerza un estándar de protección reforzada frente a cualquier forma de acoso o violencia que impacte a las mujeres en los espacios laborales, sin sujetar esa prohibición a un requisito explícito de reiteración.

50. A este parámetro constitucional se integra el Convenio 190 de la OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, cuya compatibilidad con la Constitución fue examinada por la Corte Constitucional en el Dictamen 37-19-TI/20. En dicho dictamen, la Corte determinó que el Convenio se encontraba incurso en los supuestos del artículo 419.3 y 419.4 de la Constitución, por involucrar compromisos de adecuación normativa y referirse a derechos y garantías y, en consecuencia, correspondía su control de constitucionalidad. Es importante señalar que la protección a la vida libre de violencia se extiende a todas las personas, en especial, a las que se encuentran en condiciones de vulnerabilidad conforme lo determina el artículo 66.3.b de la Constitución.
51. Esta Corte ha señalado que, en virtud del control de convencionalidad, se derivan obligaciones para el Estado ecuatoriano que no obligan únicamente en los jueces en la aplicación de criterios y estándares establecidos en la jurisprudencia de los órganos jurisdiccionales reconocidos, sino también las de adecuar la normativa interna de acuerdo a las obligaciones internacionales ratificadas por el Estado parte en materia de derechos humanos, lo cual puede implicar la expulsión de normas contrarias a dichos instrumentos o bien su interpretación conforme a los mismos.¹⁰
52. En lo sustantivo, la Corte recogió expresamente la definición del artículo 1, numeral 1, literal a) del Convenio, conforme al cual la “violencia y acoso” designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables o amenazas de tales comportamientos y prácticas, “ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida”, que tengan por objeto, causen o sean susceptibles de causar un daño físico, psicológico, sexual o económico.¹¹ Este punto es relevante para el caso porque la definición del Convenio emplea una fórmula amplia de “violencia y acoso” en el mundo del trabajo y reconoce expresamente que tales comportamientos o prácticas, o sus amenazas, pueden manifestarse “una sola vez o de manera repetida”, siempre que sean idóneos para causar o sean susceptibles de causar un daño físico, psicológico, sexual o económico; de ahí que el estándar internacional no limita su ámbito de protección a supuestos necesariamente reiterados y exige evitar lecturas internas que excluyan manifestaciones no reiteradas aptas para producir daño. En dicho dictamen este Organismo vinculó el alcance del Convenio con el derecho constitucional al trabajo, destacando que este derecho se encuentra rodeado de garantías como el deber estatal de brindar un ambiente laboral adecuado y propicio, asegurando salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.¹²

¹⁰ CCE, sentencia 116-12-JH/21, 21 de diciembre de 2021, párr. 27.

¹¹ CCE, dictamen 37-19-TI/20, 04 de marzo de 2020, párr. 10.

¹² *Ibid.*, párr. 13.

53. Asimismo, el propio Convenio prevé expresamente que, “sin perjuicio” de esa definición amplia, la violencia y el acoso “pueden definirse en la legislación nacional como un concepto único o como conceptos separados”, lo que reconoce un margen de configuración normativa para delimitar categorías internas.
54. En la sentencia 986-19-JP/21 y acumulados, este Organismo, al revisar varios procesos de acción de protección vinculados con actos de acoso laboral, caracterizó el acoso como una “forma de violencia que estructura una relación social” y que puede ocasionar daños a bienes constitucionalmente protegidos como la salud y la integridad; en tales supuestos, deviene en una forma de vulneración del derecho al trabajo en condiciones dignas.
55. En esa línea, la Corte Constitucional ya ha destacado que el acoso laboral constituye una forma de abuso con serias consecuencias negativas para la salud y la calidad de vida de las personas trabajadoras y, además, ha resaltado que el Convenio 190 es el primer instrumento internacional que aborda de manera integral la violencia y el acoso en el mundo del trabajo,¹³ reconociendo que tales prácticas pueden constituir una violación o abuso de derechos humanos y una amenaza a la igualdad de oportunidades. Bajo este marco, y atendiendo al margen de configuración reconocido por el propio Convenio, corresponde interpretar las disposiciones internas, de modo que la definición legal preserve coherencia con el estándar internacional y, al mismo tiempo, evite lecturas que introduzcan déficits de tutela.
56. En particular, para efectos de este análisis, la referencia a que el acoso suele exteriorizarse mediante patrones de conducta reiterados no autoriza a que el segmento “ejercido de forma reiterada” sea aplicado como una condición excluyente que impida tutelar supuestos en los que, por su entidad, una conducta única resulte idónea para causar, o sea susceptible de causar, los daños y efectos negativos que la propia regulación busca prevenir. Así, sin equiparar categorías ni fijar definiciones cerradas, lo determinante para la tutela constitucional es que la conducta, sea única o repetitiva, configure un comportamiento lesivo y produzca, o sea susceptible de producir, afectaciones a la integridad y dignidad de la persona trabajadora.
57. Así, el análisis parte de una premisa: el orden constitucional (arts. 11.7, 33 y 331) y el estándar internacional integrado (Convenio 190) configuran un marco de protección frente a la violencia y el acoso en el trabajo que no se agota necesariamente en conductas reiteradas. En consecuencia, corresponde determinar si la exigencia de “reiteración” prevista en la norma legal, si esta se entendiera como requisito absoluto, produciría un déficit de protección incompatible con dichos mandatos.

¹³ CCE, sentencia 986-19-JP/21 y acumulados, 21 de diciembre de 2021, párr. 54.

58. Este Organismo observa que el primer inciso del artículo 46.1 del Código del Trabajo e inclusive el primer inciso del artículo innumerado a continuación del artículo 24 de la Ley Orgánica de Servicio Público reconocen expresamente que la violencia y el acoso laboral pueden ocurrir “una sola vez o de manera repetitiva”. Sin embargo, el segundo inciso de dichas normas, al señalar que “[l]a violencia y el acoso laboral comprende el comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada”, puede dar lugar a una lectura restrictiva del ámbito de protección, en la medida en que la “reiteración” sea entendida como una condición necesaria para la configuración del acoso laboral.
59. Esta lectura aislada resulta problemática por tres razones convergentes. Primero, tensiona la interpretación del propio artículo 46.1 del Código del Trabajo y del artículo innumerado a continuación del artículo 24 de la LOSEP, pues convertiría la reiteración en un filtro excluyente, pese a que el inciso primero admite manifestaciones de una sola ocurrencia. Segundo, se aparta del estándar del Convenio 190, integrado al ordenamiento, que reconoce expresamente que la violencia y el acoso pueden manifestarse “una sola vez o de manera repetida”. Tercero, frustra la finalidad preventiva y protectora de la regulación, al excluir del ámbito de tutela actos únicos que, por su naturaleza, sean idóneos para afectar la dignidad o producir daños en los bienes constitucionalmente protegidos.
60. Por tanto, el problema constitucional no radica en que la ley describa que el acoso laboral suele manifestarse de forma reiterada, sino en que el segmento impugnado, por su ubicación y formulación en el segundo inciso, puede operar como una condición excluyente que impida tutelar conductas que ocurran por una sola vez, pese a ser potencialmente lesivas e idóneas para producir los efectos previstos en la norma. En esa medida, una interpretación del segmento “ejercido de forma reiterada” como requisito absoluto de configuración del acoso laboral tensiona la lectura sistemática con el inciso primero del artículo 46.1 del Código del Trabajo y con el artículo innumerado a continuación del artículo 24 de la LOSEP y, por esa vía, resulta incompatible con los artículos 11.7, 33 y 331 de la Constitución, así como con el artículo 1, numeral 1, literal a) del Convenio 190 de la OIT.
61. En control abstracto y conforme al principio de conservación del derecho, la Corte constata que la incompatibilidad identificada no exige expulsar la expresión “ejercido de forma reiterada” del ordenamiento. No obstante, el déficit de protección tampoco se supera únicamente con una regla interpretativa, pues la tensión proviene del propio diseño normativo del segundo inciso de ambas normas, que puede ser aplicado como requisito excluyente. En consecuencia, corresponde adoptar una decisión de constitucionalidad aditiva, incorporando expresamente el supuesto de acto único.

62. Además, esta Corte advierte que actualmente existe una contradicción con el primer párrafo del artículo 46.1 del Código del Trabajo y primer párrafo del artículo innumerado a continuación del artículo 24 de la LOSEP, con el segundo inciso de las respectivas disposiciones, las cuales deberían interpretarse en el siguiente sentido: (i) que el acoso es una especie o forma de violencia; (ii) que, usualmente —aunque no necesariamente— el acoso se manifiesta a través de conductas reiteradas, sin excluir la posibilidad de actos únicos; y (iii) que lo relevante es que ya sea una conducta única o repetitiva, esta configure un acto lesivo a la integridad física, psicológica, sexual, económica, política, simbólica o digital de la persona trabajadora.
63. En virtud de lo expuesto, esta Corte concluye que el inciso segundo del artículo 46.1 del Código del Trabajo y del artículo innumerado a continuación del artículo 24 de la LOSEP, al exigir “reiteración” como elemento definitorio, establece una restricción que puede generar un déficit de protección. Por ello, para garantizar su compatibilidad con los artículos 33 y 331 de la Constitución y con el Convenio 190, es necesario integrar la definición legal, de modo que el acoso laboral comprenda comportamientos atentatorios a la dignidad de la persona que se manifiesten por una sola vez o de manera repetitiva, cuando sean potencialmente lesivos e idóneos para producir los efectos previstos en la norma.
64. En consecuencia, para asegurar la coherencia sistemática del artículo 46.1 del Código del Trabajo y del artículo innumerado a continuación del artículo 24 de la LOSEP y evitar un resultado restrictivo que excluya hechos únicos lesivos, esta Corte declara la inconstitucionalidad de la frase “de forma reiterada” y dispone su integración aditiva añadiendo la frase “por una sola vez o de forma reiterada”, manteniendo incólumes los restantes componentes de la norma.

8. Decisión

En mérito de lo expuesto, administrando justicia constitucional y por mandato de la Constitución de la República del Ecuador, el Pleno de la Corte Constitucional resuelve:

1. Declarar la inconstitucionalidad aditiva del segundo inciso del artículo 46.1 del Código del Trabajo, de tal forma que esta norma en adelante establecerá:

La violencia y el acoso laboral comprende el comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido **por una sola vez** o de forma reiterada, y potencialmente lesivo, cometido en el lugar de trabajo o en cualquier momento en contra de una de las partes de la relación laboral o entre trabajadores, que tenga como resultado el menoscabo, maltrato, humillación o bien que amenace o

perjudique a sus derechos adquiridos y obligados a una situación laboral de la persona violentada o acosada laboralmente.

2. Declarar la inconstitucionalidad aditiva del segundo inciso del artículo innumerado a continuación del artículo 24 de la Ley Orgánica de Servicio Público, de tal forma que esta norma en adelante establecerá:

La violencia y el acoso laboral comprende el comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido **por una sola vez** o de forma reiterada, y potencialmente lesivo, cometido en el lugar de trabajo o en cualquier momento en contra de una de las partes de la relación laboral o entre trabajadores, y/o servidora o servidor público, que tenga como resultado el menoscabo, maltrato, humillación o bien que amenace o perjudique a sus derechos adquiridos y obligados a una situación laboral de la persona violentada o acosada laboralmente.

3. Notifíquese, publíquese y cúmplase.

Jhoel Escudero Soliz
PRESIDENTE

Razón: Siento por tal que, la sentencia que antecede fue aprobada por el Pleno de la Corte Constitucional con ocho votos a favor de los jueces constitucionales Karla Andrade Quevedo, Jorge Benavides Ordóñez (voto concurrente), Jhoel Escudero Soliz (voto concurrente), Alí Lozada Prado, Raúl Llasag Fernández, Richard Ortiz Ortiz, Claudia Salgado Levy y José Luis Terán Suárez, en sesión jurisdiccional ordinaria de jueves 19 de febrero de 2026. Sin contar con la presencia de la jueza constitucional Alejandra Cárdenas Reyes, por encontrarse ausente por uso de licencias por vacaciones.- Lo certifico.

Firmado electrónicamente
Cristian Caiza Asitimbay
SECRETARIO GENERAL

SENTENCIA 99-22-IN/26

VOTO CONCURRENTENTE

Jueces constitucionales Jorge Benavides Ordóñez y Jhoel Escudero Soliz

1. Antecedentes

1. La Corte Constitucional conoció la causa 99-22-IN, en la cual declaró la inconstitucionalidad aditiva de la frase “ejercido de forma reiterada” contenida en el segundo inciso del artículo 46.1 del Código del Trabajo (“CT”) y del artículo innumerado a continuación del artículo 24 de la Ley Orgánica de Servicio Público (“LOSEP”) referentes a la definición de violencia y acoso laboral.
2. La Corte examinó si la exigencia de “reiteración” era compatible con los artículos 33 y 331 de la Constitución y con el Convenio 190 de la OIT. Concluyó que, aunque la referencia a la reiteración no es inconstitucional por sí misma, su aplicación como requisito absoluto generaría un déficit de protección, al excluir actos únicos de especial gravedad; situación que sería incompatible con el bloque constitucional previsto en el Convenio Internacional y la Constitución.
3. Si bien, estamos de acuerdo con la decisión, con fundamento en el artículo 92 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, presentamos respetuosamente el razonamiento de nuestro voto concurrente en los siguientes términos.

2. Análisis

4. En este voto concurrente explicaremos las razones por las cuales, aun cuando coincidimos con la sentencia, consideramos necesario precisar que nuestro desacuerdo se refiere a la forma como se empleó el bloque de constitucionalidad para realizar el control de la ley. Antes de recurrir a la aplicación de instrumentos internacionales de derechos humanos que integran dicho bloque, se debió verificar: **i)** que la Constitución, por sí sola, garantiza un entorno laboral libre de acoso y prohíbe toda conducta que configure acoso laboral; y, **ii)** que, si bien la causa cumplía las condiciones para la aplicación de los estándares de protección del Convenio 190 de la OIT como criterio interpretativo ello no autorizaba a anular la ley directamente desde el convenio, sino únicamente mediante la aplicación directa de la Constitución.

2.1. La Constitución garantiza un entorno laboral libre de acoso, prohibiendo todo comportamiento que incurra en acoso laboral

5. En relación con el primer punto expuesto, el artículo 331 de la CRE establece como prohibición expresa “toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo”, en armonía con los artículos 33 de la CRE que establecen la obligación del Estado de garantizar a todas las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad y a un trabajo saludable.
6. El 66.3 de la CRE que garantiza el derecho a la integridad personal en todas sus dimensiones (física, psicológica, sexual y moral) y a una vida libre de violencia en el ámbito público y privado con especial énfasis en la personas que se encuentren en situación de vulnerabilidad, y 326.5 de la CRE que establece el derecho de toda persona “[...] a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar”, dejando claro que el espacio de trabajo es un ámbito protegido constitucionalmente.¹
7. A partir de una interpretación jurídica sistemática de las normas constitucionales analizadas se desprende que en la Constitución: i) el acoso es una de las formas de violencia y discriminación contraria a la dignidad humana, igualdad, integridad personal y al derecho al trabajo en condiciones adecuadas, saludables y seguras; ii) el acoso laboral está expresamente prohibido por la Constitución; y, iii) existe una prohibición de tolerancia y de propiciar prácticas de acoso laboral, y se establece la obligación de investigar, sancionar y reparar los derechos vulnerados por conductas que incurran en acoso laboral, así como de diseñar políticas públicas y normas de prevención, eliminación y atención a víctimas.
8. Una vez definido el contenido de la Constitución, correspondía interpretar estos derechos en armonía con el Convenio 190 de la OIT para determinar su ámbito de protección y, luego, aplicar el test de proporcionalidad a fin de verificar si la palabra “reiteración” prevista en el artículo 46.1 del CT que regula casos de violencia y acoso laboral imponía una barrera innecesaria en casos de acoso.

2.2. Sobre la determinación de un derecho constitucional derivado del bloque de constitucionalidad y la rigidez constitucional como garantía de derechos

¹ En relación con las normas en cita, el art. 3.1 CRE establece el deber estatal de “garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales [...]” y en el art. 11.2 el derecho a la igualdad y prohibición de discriminación “por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos”.

9. En relación con la segunda cuestión planteada, consideramos que la Corte, antes de aplicar directamente los principios y reglas consagrados en tratados internacionales de derechos humanos, debe verificar si estos integran el bloque de constitucionalidad y si existe una limitación expresa o inexistencia de norma constitucional que justifique su aplicación.
10. Consecuentemente, es necesario verificar al menos tres condiciones para determinar si una disposición normativa o una interpretación es o no parte del bloque de constitucionalidad:
- a) Que el derecho, o un determinado sentido interpretativo de los derechos humanos, no se encuentre reconocido de manera expresa en la Constitución.
 - b) Que dicho derecho no resulte incompatible con la Constitución ni con su interpretación integral, salvo que establezca estándares más favorables que los de la Constitución; y,
 - c) Que el cumplimiento del derecho no requiera un cambio vía reforma constitucional, a fin de no afectar a la rigidez propia de la constitucional.
11. Sobre estos criterios para tener en cuenta al momento de controlar una ley, respecto al acoso laboral se tiene que:
- 11.1 En cuanto a la condición a)** tal como se explicó en el punto anterior, los artículos 33 y 331 de la Constitución, en armonía con otros derechos constitucionales, garantizan un entorno laboral libre de acoso y prohíben toda conducta que lo configure. Por ello, el control constitucional parte de una norma expresa y no de un vacío normativo que requiera acudir a una disposición internacional. Si bien diversos instrumentos internacionales reconocen también el derecho a un ambiente laboral libre de violencia y acoso, ello no hace necesario acudir al bloque para anular una ley, pues la Constitución ya contiene dicha protección de manera suficiente.²

En ese marco, el Convenio 190 como estándar de protección puede contribuir a desarrollar una interpretación más favorable a los artículos 33 y 331 de la Constitución para desarrollar el contenido sobre la violencia y el acoso

² El Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer de Naciones Unidas (“Comité de la CEDAW”), dictó la Recomendación general 35 en la que señaló que la violencia de género adopta múltiples formas “actos u omisiones destinados a o que puedan causar o provocar la muerte o un daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico o económico para las mujeres, amenazas de tales actos, acoso, coacción y privación arbitraria de la libertad”. La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer de la Organización de los Estados Americanos (“Convención de Belém do Pará”), en su art. 2.b señala que la violencia de género puede tener lugar en la comunidad y ser perpetrada por cualquier persona y comprende, entre otros el acoso sexual en el lugar de trabajo.

estableciendo tal como lo hace un estándar universal mínimo de protección jurídica para prevenir, remediar y eliminar la violencia y el acoso en el ámbito laboral que incluye a la violencia y el acoso por razón de género, adoptando una formulación amplia para garantizar la máxima cobertura normativa y evitar vacíos de protección (art. 1). En esa línea, señala que la violencia y acoso en el mundo del trabajo pueden manifestarse “una sola vez o de manera repetida”. Sin embargo, deja a la legislación interna definir estos conceptos, y establecer sus elementos y modalidades de configuración (art. 1.2).

De ahí que el Convenio 190 de la OIT se convierte en un marco de referencia que incluso desarrolla aún más la figura del acoso laboral respecto a las formas y modos en que puede cometerse. Por ello, dicho Convenio no es una norma respecto de la cual debe analizarse de manera directa la compatibilidad con las normas impugnadas. En nuestro criterio, el análisis debe formularse a partir de las normas constitucionales que contemplan el acoso laboral previamente analizadas.

- 11.2 En cuanto a la condición b)** observamos que la prohibición del acoso laboral no resulta incompatible con la Constitución ni con los derechos constitucionales. Por el contrario, se encuentra contemplada en la propia norma constitucional.
- 11.3 Finalmente, en relación con la condición c),** claramente no se exige la necesidad de acudir a una reforma constitucional alguna. Por ello, no resultaba indispensable acudir al bloque de constitucionalidad, cuando el acoso laboral se encuentra contemplado en la Constitución.
- 12.** En ese marco, y como lo reconoce la sentencia que se refiere este voto concurrente, el primer inciso del artículo 46.1 del CT y el primer inciso del artículo innumerado a continuación del artículo 24 de la LOSEP establecen que la violencia y el acoso laboral pueden ocurrir “una sola vez o de manera repetitiva”. Sin embargo, el segundo inciso de dichas normas señala que “[l]a violencia y el acoso laboral comprende el comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada”.
- 13.** Estimamos que este conflicto debía resolverse mediante el control directo de estas normas legales con la Constitución sin necesidad de recurrir al bloque de constitucionalidad. Las normas internacionales de derechos humanos en este caso eran necesarias para determinar el alcance de protección de los derechos laborales, pero no para señalar que la ley era incompatible con el instrumento internacional y, en esa virtud, anularla.

14. Consecuentemente, considerando lo expuesto en este razonamiento estamos de acuerdo con la decisión adoptada en el caso 99-22-IN.

Jorge Benavides Ordóñez
JUEZ CONSTITUCIONAL

Jhoel Escudero Soliz
JUEZ CONSTITUCIONAL

Razón: Siento por tal que, el voto concurrente de los jueces constitucionales Jorge Benavides Ordóñez y Jhoel Escudero Soliz, anunciado en la sentencia de la causa 99-22-IN, fue presentado mediante correo electrónico el 03 de marzo de 2026, a las 08:35; y procesado conjuntamente con la sentencia.- Lo certifico.

Firmado electrónicamente
Cristian Caiza Asitimbay
SECRETARIO GENERAL