



**BUSTAMANTE
FABARA**

↘ **BOLETÍN LEGAL**

Corte Constitucional se Pronuncia sobre la Definición de Acoso Laboral

Corte Constitucional se Pronuncia sobre la Definición de Acoso Laboral

Antecedentes:

El **Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2025-102**, publicado en el Registro Oficial el 4 de septiembre de 2025, establece que la violencia y acoso laboral debe ser considerado como tal desde la primera vez que ocurre, sin que sea necesario que sea de manera reiterada.

En el **artículo 18** de este acuerdo, detalla:

*“Art. 18.- **De la violencia y acoso en el ámbito laboral.** 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 (...)”*

Esta norma refleja una visión integral de la protección laboral, garantizando que cualquier tipo de acoso, incluso si ocurre una sola vez, debe ser abordado de manera efectiva aplicando las sanciones necesarias para proteger a los trabajadores.

Decisión de la Corte Constitucional:

La Corte Constitucional del Ecuador, en su **Sentencia No. 99-22-IN/26**, ha tomado una decisión clave sobre la definición y tratamiento del acoso laboral, particularmente sobre la exigencia de reiteración de los actos de acoso. En su pronunciamiento, la Corte:

1. Declaró 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 enumerado 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.”*

Con esta sentencia, la Corte Constitucional ha fijado un precedente importante, destacando que el acoso laboral puede ser considerado y sancionado con un solo acto, sin necesidad de que este sea reiterado. Esta decisión reafirma lo que ya había sido establecido por las normativas previas, como el **Acuerdo Ministerial**



Nro. MDT-2025-102, que contemplaba que el acoso se puede generar desde el momento en que ocurre un solo acto, sin necesidad de que sea reiterado. Ahora, la Corte ha ratificado este enfoque, garantizando una interpretación más amplia y protectora de los derechos de los trabajadores.

Esta decisión tiene un gran impacto sobre la interpretación de las leyes laborales en Ecuador, especialmente en lo que respecta a la protección de los derechos de los trabajadores frente a conductas de acoso. Con la inconstitucionalidad de la «reiteración» como requisito, los empleadores deberán tomar medidas más estrictas y claras para prevenir y sancionar cualquier forma de acoso laboral desde el primer incidente, evitando así situaciones de vulneración de los derechos de los trabajadores.

En caso de requerir información adicional, por favor contactarse con el correo electrónico:

- laboral@bustamantefabara.com

Elaborado por:

- Dr. Francisco Vacas: fvacas@bustamantefabara.com
- Abg. Emilia Montalvo: emontalvo@bustamantefabara.com

Quito

Av. Patria E4-69 y Amazonas,
Edificio COFIEC
T. +593 2 256 2680

Guayaquil

Av. de Alarcón y Av. de las
Américas
Edif. Sky Building
Piso 4, Of. 423
T. +593 2 256 2680 ext. 1901