VISIÓN ACADÉMICA
ISSN: 3103-1536

Periodicidad: Trimestral, Volumen: 4, Número: 4, Año: 2026 páginas 452-477

DOI: https://doi.org/10.70577/j0s94c66

La indeterminación técnica del acoso laboral y la proporcionalidad como garantía constitucional

Jaqueline Elizabeth Analuisa Veintimilla[1]
Maestrante | Universidad Tecnológica Indoamérica
https://orcid.org/0009-0003-2511-3327
janaluisa5@indoamerica.edu.ec
Universidad Tecnológica Indoamérica
Ambato – Ecuador

Marcos Alexander Ortiz Muñoz[2]
Tutor | Universidad Tecnológica Indoamérica
https://orcid.org/0009-0007-6609-431X
marcosortiz@uti.edu.ec
Universidad Tecnológica Indoamérica
Ambato - Ecuador

Cómo citar

Analuisa Veintimilla, A. V., & Ortiz Muñoz, M. A. . (2026). La indeterminación técnica del acoso laboral y la proporcionalidad como garantía constitucional. *Visión Académica*, *4*(4), 452-477. https://doi.org/10.70577/j0s94c66

Fecha de recepción: 2026-10-14

Fecha de aceptación: 2026-10-28

Fecha de publicación: 2026-11-11

Resumen

La investigación abordo la incidencia de la indeterminación técnica del acoso laboral en la Ley Orgánica de Servicio Público sobre la aplicación del principio constitucional de proporcionalidad. El problema analiza la falta de criterios normativos que permitan relacionar la gravedad y lesividad de las conductas con las sanciones disciplinarias, especialmente frente al daño simbólico y la violencia digital. Se empleó un enfoque cualitativo, mediante los métodos hermenéutico, sistemático y comparativo, junto con el análisis de jurisprudencia constitucional y la aplicación del examen de proporcionalidad. Los resultados determinaron que, aunque la Corte Constitucional corrigió la contradicción entre el acto único y la reiteración, persiste una insuficiente conexión entre la configuración del acoso, su gravedad y la consecuencia sancionadora. Asimismo, el artículo 13 del Acuerdo Ministerial MDT-2025-093 mantiene la reiteración como condición para calificar determinadas conductas como graves, lo que genera dificultades frente a actos únicos de elevada lesividad. El régimen persigue un fin legítimo y resulta idóneo, pero presenta limitaciones en los juicios de necesidad y proporcionalidad en sentido estricto. Se concluyó que la regulación requiere criterios legales de graduación basados en el daño, las circunstancias y la responsabilidad acreditada, para garantizar decisiones previsibles, motivadas y compatibles con la seguridad jurídica y la estabilidad del servidor público.

Palabras clave: acoso laboral; indeterminación normativa; proporcionalidad; potestad sancionadora; seguridad jurídica.

VISIÓN ACADÉMICA
ISSN: 3103-1536

Technical Indeterminacy of Workplace Harassment and Proportionality as a Constitutional Safeguard

Abstract

This study examined how the technical indeterminacy of workplace harassment under Ecuador's Organic Law on Public Service affects the application of the constitutional principle of proportionality. The research addressed the lack of normative criteria connecting the seriousness and harmfulness of conduct with disciplinary sanctions, particularly in cases involving symbolic harm and digital violence. A qualitative legal approach was adopted, using hermeneutic, systematic, and comparative methods, analysis of constitutional case law, and the proportionality test. The findings indicated that, although the Constitutional Court resolved the contradiction between single acts and repeated conduct, the relationship between the legal characterization of harassment, its seriousness, and the applicable sanction remains insufficiently defined. Furthermore, Article 13 of Ministerial Agreement MDT-2025-093 retains repetition as a condition for classifying certain conduct as serious, creating difficulties when a single act causes significant harm. The disciplinary regime pursues a legitimate aim and is suitable for protecting workers, but presents limitations concerning necessity and proportionality in the strict sense. The study concludes that the legal framework requires criteria for grading disciplinary responses based on harm, context, and proven responsibility, in order to ensure predictable and reasoned decisions consistent with legal certainty and public servants' employment stability.

Keywords: workplace harassment; normative indeterminacy; proportionality; sanctioning authority; legal certainty.

Introducción

La violencia y el acoso laboral en el servicio público plantean dificultades cuando su regulación debe aplicarse mediante el régimen disciplinario. Los Convenios 111 y 190 de la Organización Internacional del Trabajo establecen obligaciones de protección frente a la discriminación y las conductas que afectan la integridad de las personas trabajadoras. Su incorporación al derecho interno exige normas que permitan identificar los hechos y determinar sus consecuencias. Sin embargo, ampliar las formas de protección no garantiza, por sí mismo, una respuesta sancionadora compatible con las exigencias constitucionales.

La Ley Orgánica de Servicio Público reconoce conductas capaces de producir daños físicos, psicológicos, sexuales, económicos, políticos, simbólicos y digitales. El artículo innumerado posterior al artículo 24 contiene su definición, mientras los artículos 42, 43 y 48 regulan las faltas y sanciones disciplinarias. Esta distribución normativa presenta dificultades para relacionar la lesividad del comportamiento con la consecuencia aplicable. Aunque existen causales legales de destitución, faltan criterios suficientes para distinguir la gravedad de ciertas manifestaciones de acoso y justificar su tratamiento disciplinario.

La Sentencia 99-22-IN/26 corrigió la contradicción entre la exigencia de reiteración y el reconocimiento de actos únicos. No obstante, el problema de graduación permanece, especialmente frente al artículo 13 del

Acuerdo Ministerial MDT-2025-093, que condiciona la calificación de determinadas faltas graves a su repetición. Esta relación plantea una cuestión sobre los límites de la regulación administrativa: reconocer una conducta como acoso no permite establecer automáticamente qué sanción corresponde. La respuesta debe respetar la proporcionalidad prevista en el artículo 76, numeral 6, de la Constitución.

En este contexto, la investigación plantea la siguiente pregunta: ¿de qué manera la indeterminación técnica del acoso laboral en la LOSEP afecta la aplicación del principio de proporcionalidad al determinar las sanciones disciplinarias? Su objetivo es analizar esa incidencia mediante un enfoque jurídico cualitativo, con métodos hermenéutico, sistemático y comparado.

La relevancia del estudio radica en que una sanción debe proteger a la persona afectada sin desconocer los derechos del servidor investigado. La falta de parámetros para comprobar el daño simbólico o digital y valorar su gravedad puede generar decisiones cuya previsibilidad dependa de la autoridad competente. Se sostiene que la regulación requiere mayor precisión para conectar conducta, prueba y sanción. El análisis comprende los fundamentos normativos, la estructura disciplinaria de la LOSEP, los referentes comparados y la jurisprudencia constitucional, con el fin de determinar si el régimen vigente satisface la proporcionalidad.

Material y Métodos

La investigación se desarrolló mediante un enfoque cualitativo, con alcance descriptivo, analítico y explicativo, orientado a examinar la incidencia de la indeterminación técnica del acoso laboral en la aplicación del principio de proporcionalidad. Se empleó la investigación jurídica documental, mediante la revisión de normas, jurisprudencia constitucional y doctrina relacionada con el derecho administrativo sancionador. Este diseño permitió estudiar la correspondencia entre las conductas previstas en la LOSEP y sus consecuencias disciplinarias, sin recurrir a mediciones estadísticas ni al levantamiento de datos de campo.

Se aplicó el método hermenéutico jurídico para interpretar el contenido y alcance de los Convenios 111 y 190 de la OIT, la Constitución, la LOSEP y el Código Orgánico Administrativo. El examen se concentró en las garantías de legalidad, tipicidad, seguridad jurídica y proporcionalidad. Mediante el método sistemático se relacionó el artículo innumerado posterior al artículo 24 con los artículos 42, 43 y 48 de la LOSEP, a fin de identificar problemas de coherencia normativa y determinar sus efectos sobre la graduación de las sanciones.

El análisis jurisprudencial comprendió las sentencias 986-19-JP/21, 99-22-IN/26 y 1918-23-JP/26 de la Corte Constitucional. Se examinaron los problemas jurídicos, fundamentos y criterios decisorios vinculados con la configuración del acoso, la lesividad y las obligaciones de investigación. Estos resultados se contrastaron con el Acuerdo Ministerial MDT-2025-093, particularmente respecto de la reiteración como criterio de gravedad disciplinaria.

Se utilizó el método comparativo para examinar referentes normativos de Colombia, Chile y España, identificando criterios de tipificación y graduación aplicables al problema estudiado. Se aplicó el examen

de proporcionalidad mediante los juicios de idoneidad, necesidad y proporcionalidad en sentido estricto. La integración de estos métodos permitió determinar si la regulación vigente establece una relación justificable entre conducta, gravedad y sanción, así como formular conclusiones orientadas a mejorar su precisión normativa.

Resultados

El acoso como manifestación de discriminación en el Convenio 111 de la OIT

El artículo 1 del Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo (1958) entiende por discriminación toda distinción, exclusión o preferencia fundada en determinados motivos que produzca la anulación o alteración de la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo. La estructura de la norma centra su protección en el efecto que la conducta genera sobre la persona trabajadora. Por ello, el trato desigual no se limita al acceso al puesto, sino que comprende las condiciones en que se desarrolla la relación laboral, la permanencia en el empleo y el ejercicio de los derechos vinculados al trabajo.

El acoso puede constituir una forma de discriminación cuando el hostigamiento responde a uno de los motivos protegidos por el Convenio. Las conductas de intimidación, humillación, exclusión o presión alteran las condiciones en que la persona presta sus servicios y crean una diferencia de trato frente a quienes no están sometidos a esas prácticas (Torres, 2022). En estos casos, la relevancia jurídica no depende del nombre asignado al comportamiento, sino de su vínculo con una causa discriminatoria y del efecto que produce sobre la igualdad laboral.

Según el Convenio 111, la finalidad del acoso es impedir que factores ajenos a la capacidad profesional condicionen el ejercicio del trabajo. El acoso basado en el sexo, por ejemplo, introduce una desventaja que afecta la dignidad y modifica las condiciones de desempeño de quien lo sufre (Convenio 111, 1958). Pese que, el Convenio 111 no formule una categoría autónoma de acoso laboral, su prohibición de discriminación permite comprender dentro de su ámbito aquellas conductas que generan una alteración desigual del trato por alguno de los motivos previstos.

El Convenio 111 establece la prohibición general de discriminación, mientras el Convenio 190 amplía la protección frente a comportamientos que causen o puedan causar daño físico, psicológico, sexual o económico. Permitiendo de esta manera identificar el acoso discriminatorio como una conducta que afecta, al mismo tiempo, la dignidad y la igualdad en el trabajo.

También debe distinguirse entre el acoso sujeto a reiteración y el acto discriminatorio que produce una lesión por sí mismo. Exigir repetición en todos los casos podría dejar sin tutela un hecho único cuya gravedad altere de forma directa la igualdad de trato (Vera, Yánez, & Maldonado, 2024). La protección convencional permite evitar esa contradicción, pues el Convenio 111 atiende al efecto discriminatorio, mientras el Convenio 190 admite comportamientos manifestados una sola vez o de forma repetida. Por lo que, el acoso constituye una manifestación de discriminación cuando introduce una desventaja basada en una causa protegida y afecta el ejercicio del trabajo en condiciones de igualdad.

El Convenio 190 de la OIT: definición de violencia y acoso en el mundo del trabajo

El artículo 1 del Convenio 190 de la OIT define la violencia y el acoso como comportamientos, prácticas o amenazas inaceptables que tengan por objeto causar, causen o puedan causar daño físico, psicológico, sexual o económico. La norma no exige que el perjuicio llegue a consumarse, pues también protege frente a conductas con capacidad real de producirlo.

La definición modifica los criterios que condicionaban el acoso a una práctica constante o prolongada, ya que un acto único puede ser suficiente cuando reúne los demás elementos previstos por el Convenio. La frecuencia, por tanto, no constituye un requisito indispensable; lo relevante es la naturaleza de la conducta y su aptitud para afectar a la persona dentro de una relación vinculada con el trabajo (Organización Internacional del Trabajo, 2019).

El Convenio distingue además la violencia y el acoso por razón de género que comprende las conductas dirigidas contra una persona por su sexo o género, así como aquellas que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, incluido el acoso sexual, lo cual se relaciona con la prohibición de discriminación del Convenio 111, porque una agresión basada en tales motivos puede alterar la igualdad de trato y limitar el ejercicio de derechos laborales.

El artículo 2 comprende a trabajadores, personas en formación, pasantes, aprendices, voluntarios, postulantes a empleo, personas despedidas y quienes ejercen funciones de empleador. El ámbito material también comprende los sectores público y privado, así como la economía formal e informal, lo que permite proteger relaciones laborales diversas sin reducir la aplicación del Convenio al puesto físico donde se prestan servicios (Organización Internacional del Trabajo, 2019).

El artículo 3 amplía esta protección a hechos ocurridos durante el trabajo, en relación con este o como resultado de él. Incluye lugares de descanso, alimentación y aseo, viajes, actividades de formación, eventos relacionados con el trabajo, alojamiento proporcionado por el empleador y trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo (Organización Internacional del Trabajo, 2019). Esta regulación supera una concepción limitada del espacio laboral y atiende al vínculo funcional entre la conducta y la actividad desempeñada.

La misma norma comprende las comunicaciones laborales realizadas mediante tecnologías de la información y la comunicación, misma que constituye la base convencional para tratar formas de violencia digital cuando mensajes, imágenes, audios u otras acciones tecnológicas guardan relación con el trabajo. Así, el medio digital no excluye la protección, ya que, la conducta se produzca en conexión con la actividad laboral y reúna los elementos de violencia o acoso previstos en el Convenio.

El deber estatal de adoptar legislación: obligación de resultado y exigencia de técnica normativa

El deber estatal de adoptar legislación deriva de los compromisos asumidos mediante instrumentos internacionales que exigen hacer efectivos los derechos reconocidos. Esta obligación no se satisface con incorporar declaraciones generales al ordenamiento, sino que requiere normas capaces de producir efectos jurídicos concretos. El Estado debe eliminar disposiciones incompatibles, corregir vacíos y

establecer reglas que permitan prevenir, sancionar y reparar las conductas contrarias a los derechos protegidos.

La elaboración de proyectos, el debate parlamentario o la expedición de una norma no bastan cuando persiste la falta de protección que debía corregirse. Si el orden interno mantiene reglas insuficientes, contradictorias o inaplicables, el compromiso convencional pierde eficacia práctica (Arellano, Cáceres, Herrera, & Aguirre, 2024). Por ello, la actuación legislativa debe lograr que el derecho reconocido pueda ejercerse y que las autoridades cuenten con criterios ciertos para garantizarlo.

Una ley destinada a desarrollar obligaciones internacionales debe precisar sus supuestos de hecho, consecuencias jurídicas, ámbito de aplicación y relación con otras disposiciones vigentes. La ambigüedad, la dispersión o la falta de conexión entre normas puede trasladar al juez o a la administración decisiones que corresponden al legislador (Escala, 2023). Cuando ello ocurre, aumenta el margen interpretativo y disminuye la previsibilidad exigida por la seguridad jurídica.

La experiencia de distintos sistemas jurídicos muestra que la calidad de la legislación puede fortalecerse mediante evaluación previa, revisión de coherencia y análisis de sus efectos. Estos controles permiten advertir contradicciones, duplicidades y vacíos antes de que la norma produzca consecuencias. No eliminan la libertad de configuración legislativa, pero condicionan su ejercicio a una regulación racional, compatible con la Constitución y con las obligaciones internacionales asumidas por el Estado (Basurto & Poma, 2025).

La potestad legislativa permite escoger los medios para alcanzar los fines previstos por el orden jurídico, pero esa facultad encuentra límites cuando la opción adoptada impide la protección efectiva de un derecho. No existe contradicción entre libertad legislativa y exigencia de calidad normativa, puesto que, la primera ópera dentro del marco fijado por la Constitución y los tratados. Por lo que, adoptar legislación implica producir reglas claras, coherentes y aplicables, capaces de convertir el mandato internacional en una garantía efectiva dentro del derecho interno.

Aproximación conceptual al daño simbólico: origen doctrinal y problemas de verificación

El daño simbólico parte de una noción amplia de daño como lesión a un derecho o interés jurídicamente protegido. Su rasgo propio radica en que la afectación no se expresa de forma principal en una pérdida física o económica, sino en la imagen, identidad, honor, reputación o significado social de la persona (Linares, 2025). Por ello, su contenido se vincula con bienes inmateriales cuya lesión puede alterar la forma en que el sujeto se percibe y es percibido dentro de su entorno.

Esta categoría guarda relación con la evolución del daño moral y de otras formas de perjuicio inmaterial desarrolladas por la doctrina y la jurisprudencia de derechos humanos. La ampliación de la tutela permitió superar una lectura limitada al patrimonio y reconocer que ciertas violaciones producen consecuencias sobre la dignidad, la vida privada, la identidad y el proyecto personal (Rodríguez, 2026). Por lo que, el daño simbólico permite examinar afectaciones que se manifiestan mediante representaciones, mensajes, imágenes o actos que degradan públicamente a una persona.

El daño simbólico describe una afectación jurídicamente relevante, mientras que la reparación simbólica constituye una forma de respuesta frente a determinadas violaciones mediante actos de reconocimiento, satisfacción, memoria o garantías de no repetición (Chumbi et al., 2020). Confundir ambas categorías impide identificar con precisión qué debe probarse y cuál es la medida destinada a reparar la lesión.

El principal problema surge al verificar un perjuicio que no siempre presenta una expresión corporal o contable. Exigir únicamente prueba física o económica excluiría lesiones cuya existencia se manifiesta mediante la difusión del contenido, el contexto de la agresión, la exposición de la víctima, el alcance del mensaje y sus efectos sobre derechos protegidos (Moreno & Díaz, 2023). La ausencia de pérdida patrimonial, por tanto, no impide reconocer jurídicamente una afectación inmaterial.

La dificultad probatoria tampoco permite presumir el daño, ya que, su determinación exige relacionar la conducta con el bien afectado y comprobar, mediante elementos objetivos y contextuales, la existencia o capacidad lesiva de la representación. Esta exigencia adquiere relevancia frente a la violencia digital, donde una imagen manipulada, un mensaje degradante o una difusión no consentida puede proyectar sus efectos fuera del espacio físico. Así, el daño simbólico requiere una valoración que preserve la prueba del perjuicio sin reducirla a criterios propios del daño material.

Garantías del principio de legalidad en el derecho administrativo sancionador: reserva de ley, tipicidad y prohibición de analogía

La potestad sancionadora permite a la Administración imponer consecuencias frente a infracciones previstas por el ordenamiento. Aunque se diferencia del derecho penal por la clase de conductas reguladas y por la intensidad de sus sanciones, ambos forman parte del poder punitivo estatal y quedan sujetos a garantías comunes. Esta relación explica que la actuación administrativa no sea libre, pues debe respetar legalidad, debido proceso, culpabilidad y proporcionalidad al determinar responsabilidad.

El artículo 76 numeral 3 de la Constitución impide sancionar actos u omisiones que no estén tipificados previamente como infracciones y prohíbe imponer consecuencias no previstas por el orden jurídico (Constitución de la República del Ecuador [CRE], 2008). La reserva de ley completa esa garantía al exigir que los elementos centrales de la infracción provengan de una norma legal, de modo que una disposición inferior no pueda crear por sí misma nuevas conductas sancionables ni ampliar sus consecuencias (Armijos & Segovia, 2025).

El artículo 29 del Código Orgánico Administrativo (2017) dispone que son infracciones las acciones u omisiones previstas en la ley y que a cada una corresponde una sanción administrativa. Existe así una relación necesaria entre conducta y consecuencia: el administrado debe poder conocer qué comportamiento está prohibido y cuál puede ser la respuesta estatal antes de realizarlo. Una fórmula indeterminada rompe esa previsibilidad cuando deja su contenido esencial a la decisión posterior de la autoridad.

La Administración puede proteger el orden institucional mediante sanciones propias; sin embargo, esa función no autoriza a completar tipos incompletos según criterios de oportunidad (Siavichay & Lara, 2025). Si existe una separación entre la conducta descrita y la sanción aplicable, la eficacia administrativa entra

en tensión con la seguridad jurídica, conflicto que debe resolverse preservando la norma previa y la determinación legal de la consecuencia.

El mismo artículo 29 excluye la aplicación analógica y la interpretación extensiva de las normas que establecen infracciones y sanciones. La autoridad puede interpretar el texto para precisar su sentido, pero no extenderlo a hechos que quedaron fuera de su alcance normativo (Siavichay & Lara, 2025). Ante una laguna, no corresponde crear por semejanza una infracción ni agravar una sanción; corresponde respetar los límites fijados por el legislador, pues la falta de precisión normativa no puede trasladarse en perjuicio del administrado.

La proporcionalidad como garantía constitucional

El artículo 76 numeral 6 de la Constitución dispone que la ley debe establecer una relación proporcional entre las infracciones y sus sanciones (Constitución de la República del Ecuador [CRE], 2008). La garantía opera desde la creación de la norma, pues obliga al legislador a diferenciar las conductas según su gravedad y asignar consecuencias acordes con esa valoración. El artículo 16 del Código Orgánico Administrativo (2017) impide cargas desmedidas respecto del fin perseguido.

En el plano legislativo, la proporcionalidad exige un catálogo que permita distinguir grados de afectación y respuestas sancionadoras. La LOSEP sigue esa lógica al separar faltas leves y graves, mientras ordena las sanciones desde la amonestación hasta la destitución (Ley Orgánica de Servicio Público, 2010). Esta estructura permite adecuar la consecuencia a la entidad de la infracción; sin embargo, pierde eficacia cuando una conducta se define sin criterios suficientes para determinar el nivel de gravedad que le corresponde.

La subsunción del hecho en una infracción no basta para justificar cualquier consecuencia prevista, pues deben examinarse la lesión producida, el grado de responsabilidad y las circunstancias acreditadas durante el procedimiento. La motivación debe explicar esa relación y justificar por qué la sanción escogida corresponde al hecho probado, evitando que la potestad disciplinaria funcione mediante decisiones automáticas (Silva, 2025).

La idoneidad determina si la sanción contribuye al fin legítimo que protege la norma; la necesidad exige comprobar si existe una medida menos restrictiva que permita alcanzar ese mismo fin con eficacia comparable (López, 2021). La proporcionalidad en sentido estricto confronta, finalmente, la afectación que soporta el servidor con la importancia del interés público protegido, de modo que el sacrificio impuesto no exceda el beneficio obtenido.

La tensión surge cuando la ley reconoce varias sanciones, pero no proporciona elementos suficientes para elegir entre ellas. En tal supuesto, el margen de decisión administrativa no puede convertirse en libertad para suplir la falta de graduación normativa. La proporcionalidad limita tanto al legislador como a la autoridad: el primero debe construir una escala coherente y la segunda justificar su aplicación conforme con la lesividad y responsabilidad demostradas (Maldonado, Sánchez, & Acosta, 2022). Esta relación permite contener el poder sancionador y preservar el debido proceso frente a consecuencias que excedan la gravedad del hecho.

Seguridad jurídica y previsibilidad de la consecuencia jurídica

El artículo 82 de la Constitución vincula la seguridad jurídica con la existencia de normas previas, claras, públicas y aplicadas por autoridad competente. Esta garantía exige que la persona pueda conocer antes de actuar qué conducta produce efectos jurídicos y cuál será su consecuencia (Constitución de la República del Ecuador [CRE], 2008). La previsibilidad no requiere eliminar toda interpretación, pero sí impide que los elementos esenciales de una decisión sancionadora dependan del criterio posterior de quien aplica la norma.

El artículo 22 del Código Orgánico Administrativo (2017) ordena que la Administración actúe con certeza y previsibilidad, además de respetar las expectativas que haya generado mediante su actuación previa. La posibilidad de cambiar un criterio no desaparece, pero el propio Código exige que esa modificación sea motivada y opere hacia el futuro. De este modo, la estabilidad de la actuación administrativa admite cambios, aunque excluye alteraciones imprevistas que afecten derechos.

Si una conducta está descrita, pero el ordenamiento no permite determinar con suficiente precisión si corresponde una sanción menor, una suspensión o la destitución, la persona conoce la prohibición sin poder prever su efecto (Tanqueño & Mayorga, 2024). Esta separación entre infracción y sanción reduce la certeza y amplía el margen de decisión de la autoridad. La falta de certeza sobre la respuesta aplicable a manifestaciones como la violencia digital o el daño simbólico, junto con una contradicción entre la exigencia de reiteración y la posibilidad de considerar un acto aislado. El resultado es una dificultad para anticipar tanto la configuración de la infracción como su eventual consecuencia disciplinaria.

La seguridad jurídica tampoco exige mantener intactas las normas frente a cambios sociales o tecnológicos. El legislador puede reformarlas y la Administración puede modificar criterios dentro de sus competencias, pero el cambio debe respetar la jerarquía normativa, estar motivado y ofrecer reglas comprensibles para hechos futuros. Por ello, la previsibilidad actúa como límite frente a dos extremos: una regulación rígida incapaz de responder a nuevas conductas y una regulación abierta que permita definir después del hecho su gravedad o sanción.

La estabilidad del servidor público (artículo 22 de la LOSEP) como bien jurídico afectado por la indeterminación

La estabilidad en el servicio público no supone permanencia absoluta en el cargo, sino protección frente a una separación que carezca de causa legal. El artículo 81 de la LOSEP vincula esta garantía con la carrera administrativa y el sistema de méritos, mientras el artículo 89 dispone que el servidor de carrera solo puede ser destituido por las causas previstas en la ley y luego del sumario correspondiente (Ley Orgánica de Servicio Público, 2010). La permanencia queda así condicionada por reglas previas que limitan la potestad disciplinaria.

El artículo 22 establece deberes cuyo incumplimiento puede generar responsabilidad. Su relación con la estabilidad aparece cuando esas obligaciones se integran con las faltas y causales de destitución previstas en otros artículos (Ley Orgánica de Servicio Público, 2010). La autoridad debe identificar el deber

incumplido, determinar la infracción aplicable y justificar la consecuencia; esta secuencia evita que una obligación general sea convertida, por sí sola, en fundamento suficiente para separar al servidor.

La propia LOSEP establece que los servidores de carrera cuentan con protección frente a la destitución, mientras quienes ocupan puestos de libre nombramiento y remoción pueden ser removidos sin que esa decisión constituya una sanción disciplinaria. Esta diferencia confirma que la estabilidad protege una situación jurídica específica y que su restricción mediante destitución requiere una causa legal comprobada.

El problema surge cuando la conducta disciplinaria contiene elementos que no permiten prever con claridad su gravedad o consecuencia. Si manifestaciones de acoso, violencia digital o daño simbólico pueden recibir distinta calificación sin criterios suficientes de graduación, la estabilidad queda expuesta a una decisión administrativa cuyo alcance no estaba determinado antes del hecho.

No existe oposición entre estabilidad y potestad sancionadora, pues ambas pueden operar dentro del mismo régimen. La tensión aparece cuando la segunda se ejerce mediante tipos imprecisos o consecuencias inciertas. En ese supuesto, la estabilidad deja de funcionar como límite efectivo frente a la destitución. Por ello, protegerla exige una relación verificable entre conducta, gravedad y sanción, acompañada de un sumario que permita demostrar los hechos y controlar la decisión administrativa.

El acoso laboral en el Código de Trabajo

El artículo 46.1 del Código del Trabajo (2005) adopta una definición amplia de violencia y acoso laboral, pues comprende comportamientos, prácticas o amenazas que ocurran una sola vez o de forma repetida y que produzcan, o puedan producir, daño físico, psicológico, sexual, económico, político, simbólico o digital. La norma también incluye la falta de desconexión digital, el desconocimiento del descanso y la afectación de la intimidad personal y familiar, con lo cual identifica manifestaciones concretas que permiten reconocer el hecho jurídicamente relevante.

La autoridad laboral debe valorar las circunstancias y la gravedad de la conducta, incluida su capacidad para generar presión, marginación, renuncia o abandono del puesto. Esta regla aporta un parámetro de valoración vinculado con la lesividad del comportamiento y permite diferenciar el ejercicio regular de las facultades del empleador de una actuación que afecta la dignidad del trabajador.

El Código establece que empleador puede solicitar visto bueno cuando el trabajador incurre en acoso, mientras el artículo 173 permite al trabajador terminar la relación por esta vía cuando el acoso sea cometido o permitido por el empleador (Código de Trabajo, 2005). En este último supuesto existe conciliación, indemnización y posibilidad de solicitar disculpas públicas; además, cuando se presentan indicios fundados, corresponde al empleador justificar de forma objetiva y probada sus medidas y su proporcionalidad.

La LOSEP en cambio en su artículo 42 clasifica las faltas en leves y graves, y prevé para estas últimas suspensión o destitución; a su vez, el artículo 48 incorpora el acoso laboral entre las causales vinculadas con la destitución (Ley Orgánica de Servicio Público, 2010). La definición del acoso incorpora formas como

el daño simbólico y digital, pero no establece dentro de esa disposición criterios suficientes para determinar cuándo su lesividad conduce a suspensión o a separación definitiva.

La exigencia absoluta de reiteración tanto en el Código del Trabajo como en la LOSEP, admitiendo actos únicos potencialmente lesivos. La asimetría relevante permanece en la consecuencia: el Código del Trabajo articula valoración, vía de terminación, reglas probatorias y reparación, mientras la LOSEP conserva el problema de enlace entre definición, gravedad y sanción aplicable.

Reconstrucción del régimen disciplinario de la LOSEP: jerarquía y funcionalidad normativa

El régimen disciplinario de la LOSEP parte de una estructura en la que la conducta, su gravedad y la sanción deben guardar correspondencia. No basta con declarar que un comportamiento está prohibido; es necesario determinar cuándo constituye una falta leve, cuándo adquiere carácter grave y qué consecuencia procede. Esta exigencia se desprende de la propia organización de la ley, pues el artículo 42 clasifica las faltas, el artículo 43 ordena las sanciones según su gravedad y el artículo 48 fija las causales que pueden conducir a la destitución.

El artículo innumerado posterior al artículo 24 define el acoso laboral mediante los elementos que permiten reconocer la conducta prohibida, pero no incorpora dentro del mismo enunciado una sanción propia. En la versión de la LOSEP cargada, el acoso exige un comportamiento atentatorio contra la dignidad, reiterado y potencialmente lesivo, capaz de producir menoscabo, maltrato, humillación o perjuicio laboral (Ley Orgánica de Servicio Público, 2010). La disposición permite identificar el hecho, pero para establecer su consecuencia debe acudirse a otras normas del régimen disciplinario.

El artículo 42 aporta el siguiente nivel de análisis porque divide las faltas en leves y graves. Las primeras corresponden a acciones u omisiones que no perjudican de modo grave el normal desarrollo del servicio y pueden generar amonestación o multa. Las graves, en cambio, afectan de forma intensa el orden jurídico o institucional y pueden dar lugar a suspensión o destitución, previo sumario administrativo (Ley Orgánica de Servicio Público, 2010). La norma introduce, por tanto, una escala basada en la entidad del hecho y en sus efectos, aunque remite al artículo 48 para determinar las conductas graves.

El artículo 48 ocupa una posición distinta porque identifica conductas que justifican la separación del cargo. Entre ellas consta el atentado contra los derechos de otra persona mediante coacción, agresión o toda forma de acoso laboral. Esta previsión crea un enlace con la definición del artículo innumerado, pero también genera una dificultad: el artículo 42 afirma que las faltas graves pueden sancionarse con suspensión o destitución, mientras el artículo 48 se presenta como catálogo de causales de destitución. Así, la ley identifica el acoso como falta grave, pero no desarrolla criterios suficientes para decidir cuándo corresponde una u otra consecuencia.

El problema se vuelve más visible en la formulación normativa examinada en la investigación, que incorpora manifestaciones como violencia digital y daño simbólico. Ambas reglas no pueden operar al mismo tiempo respecto del mismo elemento temporal sin precisar su alcance, porque una exige pluralidad de actos y la otra admite que un solo comportamiento pueda activar la protección jurídica.

En el Código Orgánico de la Función Judicial, las sanciones se ordenan de forma expresa y las infracciones se distribuyen conforme al tipo de consecuencia aplicable, lo que reduce el espacio de decisión al momento de determinar la respuesta disciplinaria. En la LOSEP, por el contrario, la definición del acoso, la clasificación general de las faltas y la causal de destitución se encuentran repartidas en disposiciones que cumplen funciones diferentes.

Por ello, el vacío de subsunción no consiste en la ausencia total de una norma que sancione el acoso laboral, pues el artículo 48 contiene una referencia expresa a esta conducta. El sistema no ofrece una regla suficiente para enlazar todas sus formas, su nivel de lesividad y la sanción concreta. Esa deficiencia impide construir de forma directa la secuencia entre hecho probado, calificación jurídica y consecuencia disciplinaria. La autoridad puede interpretar conjuntamente las normas para precisar su alcance, pero no crear por analogía una infracción o sanción inexistente. La reconstrucción coherente del régimen exige, por ello, criterios legales que distingan la gravedad de las conductas y permitan aplicar la sanción correspondiente sin desplazar los principios de legalidad, seguridad jurídica y proporcionalidad.

Defectos de taxatividad y coherencia temporal en la determinación de la sanción administrativa

El artículo innumerado posterior al artículo 24 describe conductas que pueden causar daño físico, psicológico, sexual, económico, político, simbólico o digital, pero no establece dentro de esa disposición una escala de sanciones según su gravedad. La conducta queda definida, mientras su respuesta disciplinaria debe reconstruirse mediante los artículos 42, 43 y 48.

El artículo 42 distingue faltas leves y graves, y dispone que estas últimas pueden generar suspensión o destitución; el artículo 43 ordena las sanciones según su gravedad, mientras el artículo 48 incluye la violencia y el acoso laboral entre las causales de destitución (Ley Orgánica de Servicio Público, 2010). No existe, por tanto, ausencia absoluta de consecuencia jurídica, sino una insuficiente graduación interna que permita explicar cuándo la lesividad de una conducta justifica suspensión y cuándo alcanza el nivel requerido para la separación definitiva.

Un segundo defecto apareció en el elemento temporal después de la reforma publicada el 16 de mayo de 2024. El primer inciso de la definición admitió comportamientos ocurridos una sola vez o de manera repetitiva, mientras el segundo conservó la exigencia de que el comportamiento fuera ejercido de forma reiterada. Las dos reglas regulaban el mismo hecho desde premisas incompatibles: una admitía el acto único y la otra convertía la repetición en elemento de configuración.

Los criterios ordinarios de solución no ofrecían una respuesta suficiente. La jerarquía no permitía preferir un inciso porque ambos pertenecían a la misma ley; la cronología tampoco resolvía el conflicto, pues las reglas formaban parte del mismo texto reformado (Vera, Yánez, & Maldonado, 2024). La especialidad era igualmente limitada, ya que ninguno de los incisos regulaba una especie diferenciada de acoso, sino que ambos pretendían determinar su estructura temporal.

La Sentencia 99-22-IN/26 declaró la inconstitucionalidad aditiva del segundo inciso y dispuso que la violencia y el acoso laboral deben entenderse como comportamientos ejercidos "por una sola vez o de forma reiterada" (Corte Constitucional del Ecuador, 2026). Desde esa decisión, el acto único y la repetición dejaron de ser reglas opuestas, de modo que actualmente no subsiste la antinomia temporal en esos términos.

La admisión de un acto único amplía los hechos susceptibles de calificación, pero no establece por sí misma cómo debe diferenciarse su gravedad para escoger la sanción. La taxatividad exige que esa decisión se funde en criterios normativos verificables de lesividad y proporcionalidad, sin completar mediante analogía aquello que corresponde definir al legislador.

Indeterminación de los conceptos de violencia digital y daño simbólico frente al ejercicio legítimo de la autoridad

La incorporación de la violencia digital y del daño simbólico en la regulación del acoso laboral amplía la protección del servidor frente a formas de afectación que no requieren contacto físico. El problema surge cuando estos conceptos describen ámbitos amplios sin establecer elementos suficientes para comprobar cuándo una conducta adquiere relevancia disciplinaria. La apertura del lenguaje no es, por sí misma, incompatible con el derecho sancionador, pero exige criterios que permitan reconocer el hecho y distinguirlo de actuaciones lícitas.

La violencia digital debe entenderse a partir del uso de tecnologías vinculadas con el trabajo y de la conducta realizada mediante ellas. El medio tecnológico no convierte automáticamente un mensaje, correo, llamada o comunicación institucional en violencia, pues debe existir una actuación capaz de afectar los bienes protegidos por la norma (Agudelo & Celis, 2023). Para verificarla resultan relevantes el contenido de la comunicación, su destinatario, el contexto laboral, la forma de difusión, la persistencia de sus efectos y la relación entre el acto y el daño alegado.

La prueba de esta modalidad ofrece, además, elementos que pueden conservarse y contrastarse dentro del procedimiento. Mensajes, registros de envío, correos, archivos, audios, imágenes y datos sobre su circulación permiten reconstruir objetivamente una parte de los hechos, siempre que se examine su origen, integridad y contexto (Añez, Romero, Arvelo, & Paucar, 2020). El daño simbólico plantea una dificultad distinta porque su contenido se vincula con afectaciones a la dignidad, imagen, identidad o consideración de la persona que pueden no generar una pérdida económica inmediata. Su carácter inmaterial no elimina la necesidad de prueba, pero obliga a valorar hechos externos que permitan comprobar la lesión. La forma de expresión utilizada, la exposición ante terceros, el contexto jerárquico, la difusión de contenidos y los efectos constatables dentro del entorno laboral pueden servir para determinar si existe una afectación jurídicamente relevante (Torres, 2022).

El artículo 29 del Código Orgánico Administrativo (2017) exige que las infracciones se encuentren previstas en la ley, que exista una sanción correspondiente y que sus normas no sean aplicadas por analogía ni mediante interpretación extensiva. Por ello, los elementos probatorios pueden

acreditar hechos y aclarar su contexto, pero no pueden emplearse para crear componentes de una infracción que el legislador omitió definir.

El artículo 22 de la LOSEP obliga al servidor a cumplir las funciones de su puesto y respetar las órdenes legítimas de sus superiores, aunque permite negarse por escrito cuando sean contrarias a la Constitución o a la ley (Ley Orgánica de Servicio Público, 2010). De esta relación se desprende que asignar tareas, requerir resultados, controlar horarios, evaluar el trabajo o corregir incumplimientos no constituye por sí mismo una conducta de acoso.

Una instrucción mantiene su carácter funcional cuando deriva de una competencia, persigue una finalidad relacionada con el servicio, guarda relación con las funciones del servidor y utiliza medios adecuados. El problema aparece cuando esas facultades sirven para humillar, excluir, intimidar o provocar una afectación desvinculada de la necesidad administrativa; en tal caso, la denominación formal de “orden” no basta para excluir el examen de su posible carácter lesivo.

No existe, por tanto, una contradicción necesaria entre potestad directiva y protección frente al acoso. La tensión surge por la falta de criterios que permitan ubicar un mismo acto en uno u otro ámbito sin depender de apreciaciones personales (Silva, 2025). La solución no consiste en exigir siempre intención hostil, pues la regulación estudiada también atiende al daño causado o susceptible de producirse; corresponde valorar competencia, finalidad, contenido, contexto, medio empleado, lesividad y prueba disponible.

La falta de parámetros de verificación objetiva dificulta distinguir una instrucción legítima de una conducta prohibida y aumenta el margen de decisión dentro del sumario administrativo. Esta deficiencia también repercute en la proporcionalidad, porque una categoría abierta sin criterios de intensidad dificulta establecer si el hecho merece una sanción menor, suspensión o destitución. La precisión normativa debe, por ello, permitir comprobar la conducta y graduar sus efectos sin ampliar el tipo mediante analogía.

Efectos de la indeterminación normativa sobre la potestad sancionadora, la prueba y la seguridad jurídica del servidor público

La indeterminación técnica incide primero en la validez del ejercicio de la potestad sancionadora, porque la Administración solo puede imponer una consecuencia cuando existe base legal suficiente para identificar la conducta y su sanción. Esta dificultad no significa que toda sanción por acoso sea inválida, pues el artículo 48 contempla el acoso laboral entre las causas que pueden conducir a la destitución (Ley Orgánica de Servicio Público, 2010). El defecto aparece cuando la autoridad debe determinar la intensidad de la respuesta sin una regla que explique de forma suficiente cuándo procede una consecuencia menor y cuándo corresponde la separación definitiva. En ese espacio, la proporcionalidad deja de depender solo de la ley y requiere una valoración administrativa que debe mantenerse dentro de los límites de la tipicidad.

El artículo 195 del Código Orgánico Administrativo (2017) dispone que, cuando la resolución puede agravar la situación de la persona y, en especial, cuando se ejerce potestad sancionadora, la carga de probar corresponde a la Administración. Además, esta no puede exigir al investigado que demuestre hechos

negativos, ausencia de responsabilidad o inocencia. Por ello, una acusación disciplinaria debe partir de hechos concretos susceptibles de comprobación y contradicción.

El problema surge cuando conceptos como daño simbólico o violencia digital carecen de parámetros suficientes para establecer qué hechos deben ser acreditados. La Administración puede probar mensajes, imágenes, comunicaciones, contexto, difusión y efectos; sin embargo, esos elementos no resuelven por sí mismos qué grado de afectación exige la norma para configurar la infracción ni qué sanción corresponde. Si esa falta de precisión se traslada a la prueba, existe riesgo de que la valoración del hecho sustituya la definición normativa que debía preceder al procedimiento.

La LOSEP establece en su artículo 81 que la carrera busca garantizar la estabilidad de los servidores idóneos y, en el artículo 89, dispone que estos solo serán destituidos por las causas previstas en la ley y luego del correspondiente sumario (Ley Orgánica de Servicio Público, 2010). La estabilidad exige entonces que el servidor pueda conocer las condiciones que permiten restringir su permanencia y que la destitución sea consecuencia de una causa comprobada.

La previsibilidad se reduce cuando una misma categoría de conducta puede recibir respuestas distintas sin criterios suficientes de graduación. Esta consecuencia entra en tensión con el artículo 22 del Código Orgánico Administrativo (2017), que obliga a las administraciones a actuar con certeza y previsibilidad. El servidor no necesita conocer de antemano el resultado de cada proceso, pero sí debe poder prever razonablemente qué elementos determinan la gravedad de su conducta y qué consecuencias jurídicas pueden derivarse de ella.

La contradicción temporal identificada originalmente en la investigación agravaba este problema, porque un inciso admitía actos únicos y otro exigía reiteración. No obstante, este defecto fue corregido por la Corte Constitucional en la Sentencia 99-22-IN/26, que integró la disposición de la LOSEP para admitir conductas realizadas una sola vez o de forma reiterada. Por tanto, el efecto actual de la indeterminación no debe fundarse en esa antinomia ya resuelta, sino en la graduación de la gravedad y en la precisión de ciertas categorías incorporadas en la regulación.

El Código le exige resolver incluso ante oscuridad de la ley, pero esa obligación no le permite crear infracciones ni completar libremente sus consecuencias. Cuando la norma no fija criterios suficientes, la autoridad termina definiendo en cada caso qué intensidad del daño convierte una conducta en falta grave y qué respuesta merece, lo que produce una creación normativa de hecho (Asamblea Nacional del Ecuador, 2017). Esta situación no constituye una delegación jurídica válida, sino un efecto de la insuficiencia legislativa.

La tensión se produce así entre el deber de resolver y la prohibición de sustituir al legislador en materia sancionadora. La autoridad puede interpretar, valorar la prueba y motivar la proporcionalidad de su decisión, pero no ampliar el ámbito de una infracción ni construir por analogía una consecuencia no prevista. La corrección de la indeterminación exige que la ley determine con mayor precisión los elementos verificables de las nuevas formas de acoso y su graduación, dejando al operador la aplicación del derecho y no la definición posterior de sus límites.

Referentes de derecho comparado en la tipificación y graduación del acoso laboral en el empleo público

La regulación comparada del acoso laboral muestra distintas formas de relacionar la conducta prohibida con su consecuencia disciplinaria. El problema no consiste solo en definir qué es acoso, sino en establecer elementos que permitan identificarlo, separarlo del ejercicio regular de la autoridad y determinar la sanción según la gravedad del hecho. Esta estructura adquiere especial importancia en el empleo público, donde una sanción puede afectar la estabilidad del servidor y, por ello, requiere previsibilidad.

La Ley 1010 de 2006 en la legislación colombiana comprende las relaciones laborales públicas y clasifica el acoso en modalidades como maltrato, persecución, discriminación, entorpecimiento, inequidad y desprotección laboral. A ello agrega conductas concretas, entre ellas expresiones humillantes, cargas de trabajo desproporcionadas, cambios injustificados y mensajes virtuales ofensivos o intimidatorios (Rodríguez, 2026). Esta técnica reduce el grado de apertura de la definición al proporcionar hechos que sirven como parámetros de comprobación.

El régimen colombiano también resuelve dos cuestiones relevantes para Ecuador. Aunque parte de la persistencia como criterio general, permite que un solo acto configure acoso cuando su gravedad sea suficiente para afectar por sí mismo derechos fundamentales. Además, identifica conductas que no constituyen acoso, como el ejercicio legal de la potestad disciplinaria, las órdenes relacionadas con el servicio y las exigencias razonables de eficiencia, siempre que respondan a criterios objetivos y no discriminatorios (Agudelo & Celis, 2023). De este modo, la ley establece una frontera normativa entre dirección legítima y hostigamiento.

En cuanto a la consecuencia, la legislación colombiana califica el acoso cometido por un servidor público como falta disciplinaria gravísima. Esta solución aumenta la certeza sobre la categoría de la infracción, aunque concentra la respuesta en el nivel de mayor gravedad y, por ello, no constituye por sí sola un modelo completo de graduación (Añez, Romero, Arvelo, & Paucar, 2020). Su utilidad para el caso ecuatoriano se encuentra principalmente en la descripción de modalidades, los indicadores de verificación y las reglas que diferencian el acoso de actuaciones funcionales legítimas.

Chile en su Estatuto Administrativo contempla censura, multa, suspensión y destitución, y ordena seleccionar la medida considerando la gravedad de la falta y las circunstancias atenuantes o agravantes. Las reformas introducidas por la Ley 21.643 incorporaron deberes específicos de prevención, investigación y sanción del acoso en los órganos públicos, junto con protocolos y reglas de procedimiento sujetas a confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género (Tanqueño & Mayorga, 2024). La comparación resulta útil porque articula prevención con una escala disciplinaria previamente establecida.

El Estatuto Básico del Empleado Público clasifica el acoso laboral como falta muy grave, pero no vincula esa categoría de forma automática con la separación del servicio. El sistema contempla varias sanciones y exige determinar su alcance según la intencionalidad, negligencia, daño al interés público, reiteración o reincidencia y grado de participación (Rodríguez, 2026). Además, el protocolo de la Administración General

del Estado distingue entre conflictos laborales, otros riesgos psicosociales y verdaderos indicios de acoso antes de promover el procedimiento disciplinario.

La LOSEP no articula con igual precisión: describir indicadores que permitan verificar la conducta y fijar criterios legales para individualizar su consecuencia. El Convenio 190 permite que la violencia o el acoso se produzcan una sola vez o de manera repetida, pero deja a cada Estado la configuración de su régimen interno. Por ello, la solución para Ecuador no consiste en copiar una legislación extranjera, sino en incorporar parámetros de lesividad, contexto, reiteración, efectos y grado de responsabilidad que conecten la conducta probada con una sanción previsible y proporcional.

Aplicación del test de proporcionalidad al diseño normativo vigente

El artículo innumerado posterior al artículo 24 de la LOSEP persigue un fin constitucional legítimo al prevenir y sancionar la violencia y el acoso laboral, protegiendo dignidad, integridad e igualdad en el servicio público. La medida supera el examen de idoneidad, pues definir estas conductas e incorporarlas al régimen disciplinario permite activar mecanismos de prevención y responsabilidad.

El artículo 42 de la LOSEP distingue faltas leves y graves, mientras el artículo 48 incorpora la violencia y el acoso laboral entre las causales de destitución; sin embargo, la definición no establece criterios suficientes para conectar gravedad, lesividad, reiteración y circunstancias del hecho con una sanción determinada (Ley Orgánica de Servicio Público, 2010). Conforme al párrafo 41 de la Sentencia 39-18-IN/22, debe comprobarse que no exista una alternativa igualmente eficaz y menos restrictiva (Corte Constitucional del Ecuador, 2022). Una regulación que incorpore criterios de graduación permitiría proteger a la víctima con igual eficacia y reducir, al mismo tiempo, el riesgo de imponer una consecuencia excesiva al servidor investigado.

Los conceptos de violencia digital y daño simbólico amplían la protección hacia formas de afectación que no requieren contacto físico, pero su amplitud exige parámetros que permitan comprobar la conducta y medir su intensidad. No toda comunicación digital, instrucción jerárquica o afectación inmaterial constituye acoso. Resultan necesarios elementos vinculados con el contenido, contexto, finalidad, difusión, efectos y relación funcional del acto. La Sentencia 54-17-IN/22, en sus párrafos 52 y 53, exige un ordenamiento previsible y normas precisas, determinadas y comprensibles, aunque reconoce que cierto grado de indeterminación del lenguaje jurídico es inevitable (Sentencia No. 54-17-IN/22, 2022).

La Sentencia 99-22-IN/26 declaró la inconstitucionalidad aditiva de la exigencia absoluta de reiteración y dispuso que el acoso puede producirse por una sola vez o de forma reiterada, siempre que la conducta sea potencialmente lesiva e idónea para generar los efectos previstos por la norma (Corte Constitucional del Ecuador, 2026). Por lo que, actualmente la reiteración no es requisito necesario para configurar el acoso, aunque puede constituir una circunstancia relevante para valorar su gravedad y la respuesta disciplinaria.

La regulación tampoco supera de forma satisfactoria la proporcionalidad en sentido estricto si la autoridad carece de parámetros suficientes para individualizar la sanción. La Sentencia 39-18-IN/22 señala, en su párrafo 48, que debe existir equilibrio entre protección y restricción, de manera que el beneficio alcanzado

guarde correspondencia con el sacrificio impuesto (Corte Constitucional del Ecuador, 2022). Una destitución afecta de forma intensa la permanencia del servidor de carrera, cuya estabilidad se desarrolla en los artículos 81 y 89 de la LOSEP; por ello, su aplicación requiere explicar por qué la lesividad, responsabilidad y circunstancias comprobadas justifican la máxima consecuencia disciplinaria.

El régimen cumple así una función protectora idónea, pero presenta una insuficiencia en necesidad y proporcionalidad estricta cuando la amplitud de los conceptos no se acompaña de una graduación normativa suficiente. El problema radica en dejar al operador un margen amplio para determinar su intensidad y consecuencia. Esa falta de precisión afecta la seguridad jurídica del artículo 82 de la Constitución, reduce la previsibilidad de la sanción y expone la estabilidad del servidor a decisiones cuya proporcionalidad depende en exceso de la valoración administrativa.

El acoso laboral en el sector publico según la Corte Constitucional

La Sentencia No. 986-19-JP/21 concibe al acoso laboral como una forma de violencia que estructura una relación social y afecta bienes constitucionales, entre ellos la dignidad, salud, integridad y trabajo en condiciones adecuadas. Para reconocerlo examinó la conducta, su carácter lesivo, el contexto laboral y el resultado de menoscabo, maltrato, humillación o perjuicio sobre la situación de la persona (Corte Constitucional del Ecuador, 2021).

La Sentencia No. 986-19-JP/21 determinó que iniciar un sumario administrativo no constituye, por sí mismo, hostigamiento, pues se trata de un medio legal para establecer responsabilidad disciplinaria. Tampoco consideró acoso la solicitud mensual de informes, debido a que correspondía a deberes propios del puesto (Corte Constitucional del Ecuador, 2021). Lo determinante es, entonces, examinar finalidad, competencia, contexto, forma de ejecución y efectos sobre los derechos, no la sola percepción desfavorable del servidor.

Un cambio administrativo puede constituir una facultad regular, pero pierde esa condición cuando sus circunstancias producen una lesión constitucional. La Corte constató que una servidora fue trasladada a funciones ajenas a su formación y al puesto obtenido mediante concurso, pese a existir una afectación psicológica vinculada con el trabajo; aunque bajo la regulación entonces vigente no comprobó la reiteración necesaria para declarar acoso, sí concluyó que el cambio fue lesivo y vulneró el trabajo en condiciones dignas.

El requisito temporal fue modificado por la Sentencia No. 99-22-IN/26 que declaró la inconstitucionalidad aditiva del segundo inciso del artículo innumerado posterior al artículo 24 de la LOSEP y estableció que el acoso puede ejercerse por una sola vez o de forma reiterada (Corte Constitucional del Ecuador, 2026). Sin embargo, no convirtió todo acto aislado en acoso: exigió que la conducta sea potencialmente lesiva e idónea para afectar la integridad física, psicológica, sexual, económica, política, simbólica o digital. La reiteración deja así de ser requisito indispensable, aunque puede conservar valor para apreciar gravedad y contexto.

El artículo 12 del Acuerdo 093 reconoce acoso vertical descendente, vertical ascendente y horizontal, por lo que la relación jerárquica constituye un dato contextual y no un elemento indispensable. Su artículo 15 aporta parámetros para la desconexión digital: admite excepciones por nivel jerárquico, disponibilidad permanente, fuerza mayor, urgencia o aceptación de tareas fuera de jornada, pero exige que la orden se formule con respeto y sin amenazas (Ministerio del trabajo, 2025).

El artículo 13 del Acuerdo MDT-2025-093 exige reiteración para considerar como falta grave las conductas contra la dignidad y la desconexión digital, mientras la posterior Sentencia 99-22-IN/26 eliminó la reiteración como condición necesaria para configurar el acoso. La sentencia prevalece como parámetro constitucional, pero deja una cuestión sin respuesta completa: si un acto único puede constituir acoso por su lesividad, la normativa secundaria no determina con suficiente claridad cómo debe graduarse disciplinariamente ese hecho.

La Sentencia 986-19-JP/21 exige investigar los hechos, valorar pruebas y argumentos y resolver con debida diligencia y debido proceso. El artículo 19 del Acuerdo MDT-2025-093 permite acreditar los hechos mediante cualquier prueba admitida por el ordenamiento, pero no establece un catálogo especial ni un nivel probatorio propio para el daño simbólico o digital (Corte Constitucional del Ecuador, 2021). Por tanto, mensajes, registros electrónicos, informes médicos, testimonios, pericias y actuaciones administrativas pueden servir para demostrar contexto y lesividad, pero la Corte no ha fijado todavía indicadores exhaustivos para cuantificar esas dos categorías.

La jurisprudencia constitucional ha reducido parte de la indeterminación de la LOSEP al precisar lesividad, contexto, acto único, ejercicio regular de funciones y relación entre conducta y dignidad. No obstante, no ha eliminado el problema central planteado en la investigación: continúa faltando una regla suficientemente precisa que enlace gravedad, circunstancias, daño simbólico o digital y sanción concreta. La interpretación constitucional protege legalidad y debido proceso, pero no puede sustituir al legislador en la graduación de sanciones; mientras esa relación permanezca abierta, la seguridad jurídica, la previsibilidad de la consecuencia y la estabilidad del servidor de carrera conservan un margen de incertidumbre.

Discusión

La Sentencia 986-19-JP/21 y acumulados caracterizó el acoso como una forma de violencia que afecta las relaciones laborales y puede lesionar derechos constitucionales. Según la Corte Constitucional (2021), su configuración requiere un comportamiento contrario a la dignidad, capaz de producir menoscabo, maltrato, humillación o perjuicio laboral, tales elementos son esenciales para identificar la conducta, aunque no establece criterios específicos para cada modalidad de afectación.

En la sentencia anterior, la Corte examinó situaciones de discriminación, cambios de funciones y omisiones administrativas frente a denuncias de acoso, con ello se puede distinguir las actuaciones institucionales que afectan derechos de aquellas vinculadas al ejercicio regular de funciones. Sin embargo, la existencia de un perjuicio no convierte automáticamente una decisión administrativa en acoso laboral, ya que, resulta

necesario examinar sus causas, circunstancias y efectos. Esta distinción tiene consecuencias para la tipicidad, pues impide atribuir responsabilidad disciplinaria únicamente por la percepción de quien denuncia.

Por otro lado, la Sentencia 99-22-IN/26 modificó el alcance temporal del acoso laboral, ya que, en los párrafos 58 a 64, la Corte identificó una contradicción entre los incisos del artículo innumerado posterior al artículo 24 de la LOSEP. Mientras el primero admitía actos únicos, el segundo exigía reiteración, por ello se incorporó la expresión por una sola vez o de forma reiterada. Así, la frecuencia dejó de ser un requisito indispensable, pero se mantuvo la necesidad de comprobar la aptitud lesiva del comportamiento (Corte Constitucional del Ecuador, 2026).

La modificación incorporada por la sentencia 99-22-IN/26 pese que plantea una exigencia adicional para la autoridad disciplinaria, la posibilidad de sancionar actos únicos requiere distinguirlos de incidentes laborales que no reúnen los elementos de la infracción. El párrafo 62 de la Sentencia 99-22-IN/26 vincula esa valoración con la afectación física, psicológica, sexual, económica, política, simbólica o digital. No obstante, reconocer tales categorías no equivale a precisar sus condiciones de verificación. La Corte determina el alcance de la protección, pero no desarrolla elementos probatorios diferenciados para cada modalidad.

Sin embargo, cuando estamos frente al daño simbólico, la autoridad debe establecer qué expresión o práctica produjo una afectación jurídicamente relevante, considerando su contexto y destinatario, pero cuando nos encontramos frente al ámbito digital corresponde examinar el contenido de las comunicaciones, su vínculo laboral y los derechos comprometidos. Un mensaje fuera de la jornada o una instrucción mediante medios electrónicos no constituyen, por sí solos, acoso. Su calificación exige acreditar hechos concretos y explicar por qué exceden el ejercicio legítimo de las atribuciones institucionales (Corte Constitucional del Ecuador, 2026).

Por otra parte, la Sentencia 1918-23-JP/26 desarrolla obligaciones de protección reforzada respecto de personas con enfermedades catastróficas cuando examina restricciones laborales, permisos médicos y respuestas institucionales, la Corte exige atender las circunstancias de salud y evitar decisiones discriminatorias. Este criterio contribuye a valorar la justificación de las actuaciones administrativas, pero su objeto no consiste en definir los elementos de cada infracción disciplinaria (Corte Constitucional del Ecuador, 2026).

Por ello, sus estándares de protección no pueden sustituir las exigencias de tipicidad establecidas en el artículo 76, numeral 3, de la Constitución. Entonces bien, la jurisprudencia limita la discrecionalidad administrativa, pero no proporciona por sí sola una delimitación suficiente del daño simbólico y digital. La precisión de estas modalidades sigue siendo necesaria para garantizar legalidad y tipicidad.

Ahora bien, la proporcionalidad de las sanciones por acoso laboral exige una relación justificada entre la gravedad del hecho y la respuesta disciplinaria, lo cual está sustentado en el contenido del artículo 76, numeral 6, de la Constitución (2008), mientras que los artículos 42 y 43 de la LOSEP distinguen las faltas administrativas y sus consecuencias. Sin embargo, el artículo 48 contempla causales de destitución

vinculadas con la violencia y el acoso laboral sin establecer una graduación específica según la intensidad del daño. Esta regulación plantea dificultades para individualizar la sanción cuando las conductas presentan distintos niveles de lesividad.

La Sentencia 99-22-IN/26 modificó la interpretación del artículo innumerado posterior al artículo 24 de la LOSEP al reconocer que el acoso puede producirse una sola vez o de forma reiterada. En el párrafo 62, la Corte Constitucional sostuvo que lo relevante es la capacidad de la conducta para lesionar la integridad de la persona trabajadora (Corte Constitucional del Ecuador, 2026). No obstante, el fallo resolvió un problema sobre la configuración del acoso, no sobre la graduación de sus sanciones. Por tanto, el reconocimiento de actos únicos no determina automáticamente su gravedad disciplinaria.

Esta distinción permite examinar el artículo 13 del Acuerdo Ministerial MDT-2025-093, que exige reiteración para considerar graves determinadas conductas contra la dignidad y la desconexión laboral digital. Una interpretación literal podría excluir de esa calificación actos únicos capaces de producir daños de considerable intensidad (Ministerio del trabajo, 2025). Aunque la disposición no impide reconocerlos como acoso, condiciona su gravedad a un elemento temporal. Surge entonces una tensión con la sentencia constitucional, pues la frecuencia no refleja necesariamente la magnitud del perjuicio.

Sin embargo, afirmar que ambas disposiciones son incompatibles requiere distinguir sus fines, puesto que, la sentencia 99-22-IN/26 define cuándo existe violencia o acoso laboral, mientras que el Acuerdo pretende establecer condiciones para su calificación disciplinaria. Esta diferencia permitiría considerar la reiteración como un indicador de gravedad, sin convertirla en una condición excluyente. El problema radica en que el artículo 13 emplea una fórmula obligatoria que no contempla excepciones según el daño ocasionado, por lo que, su aplicación puede limitar la valoración de circunstancias que justifican una sanción más severa.

Por otra parte, el artículo 42 de la LOSEP diferencia las faltas leves y graves, mientras que el artículo 43 establece sanciones que incluyen amonestaciones, multas, suspensión y destitución, por su parte, el artículo 48 incorpora causales específicas para esta última consecuencia (Ley Orgánica de Servicio Público, 2010). Sin embargo, estas disposiciones no precisan cómo deben valorarse la intensidad del daño, las circunstancias de ejecución o la situación de la persona afectada cuando se investiga acoso laboral. La falta de criterios de graduación dificulta determinar cuándo corresponde una medida menos restrictiva, sin desconocer las causales legales de destitución.

El artículo 14 del Acuerdo Ministerial dispone que la autoridad competente debe concordar la infracción administrativa con otras normas aplicables, incluidos los instrumentos internacionales. Esta exigencia permite integrar los estándares de protección, pero no autoriza a crear sanciones ni modificar las consecuencias previstas en la ley. Por lo que, la concordancia normativa debe servir para precisar los elementos del hecho investigado y la selección de la sanción requiere una justificación propia que explique su necesidad y correspondencia con la gravedad acreditada.

Por lo tanto, la indeterminación normativa compromete la aplicación de la proporcionalidad, aunque no implica que toda sanción por acoso laboral sea inconstitucional. La Sentencia 99-22-IN/26 amplía los

supuestos protegidos, pero no proporciona reglas para distribuir las consecuencias disciplinarias. A su vez, el artículo 13 del Acuerdo utiliza la reiteración como condición de gravedad sin atender suficientemente a la lesividad del acto único.

La seguridad jurídica prevista en el artículo 82 de la Constitución exige que las decisiones administrativas respondan a normas previas, claras y aplicadas por autoridades competentes, por ello, cuando hablamos de acoso laboral, esta garantía adquiere relevancia cuando la valoración de los hechos determina la permanencia del servidor público. El problema no es únicamente comprobar una conducta, sino en explicar qué elementos permiten atribuirle una consecuencia disciplinaria.

La Sentencia 986-19-JP/21 y acumulados en su párrafo 78 exige investigar las denuncias, valorar las pruebas y los argumentos de las partes, y resolver conforme al debido proceso. Esta obligación impide que la autoridad sancione mediante afirmaciones no contrastadas, pero la diligencia investigativa no determina por sí misma el valor de cada prueba. Se requiere explicar su relación con los hechos denunciados, resolver las contradicciones del expediente y justificar por qué los elementos reunidos permiten establecer responsabilidad (Corte Constitucional del Ecuador, 2021).

Un aspecto distinto surge del caso D de la misma Sentencia 986-19-JP/21, ya que, en el párrafo 113, la Corte sostuvo que iniciar un sumario administrativo no constituye, por sí solo, acoso laboral, lo cual, reconoce que la administración puede investigar infracciones sin que ese ejercicio implique persecución (Corte Constitucional del Ecuador, 2021). Su importancia radica en exigir una valoración del contexto antes de atribuir carácter lesivo a una actuación institucional. Por lo tanto, la motivación debe identificar los hechos que alteran la naturaleza legítima de una medida y explicar su relación con la afectación denunciada.

Respecto de las conductas digitales, la prueba exige comprobar la autoría, integridad y contenido de las comunicaciones, además de su relación con el trabajo. Los mensajes, correos institucionales y registros electrónicos pueden acreditar hechos, pero su existencia no demuestra necesariamente acoso. Corresponde examinar los destinatarios, las expresiones utilizadas y las circunstancias de emisión. En el daño simbólico, la valoración requiere identificar la práctica cuestionada y explicar cómo produjo o pudo producir una afectación jurídicamente relevante. Estos criterios constituyen una propuesta de aplicación probatoria, no reglas específicas fijadas por las sentencias examinadas.

La Sentencia 1918-23-JP/26 incorpora otra dimensión al estudiar las obligaciones institucionales frente a personas con enfermedades catastróficas. La Corte analiza la gestión de permisos médicos, las condiciones de trabajo y la respuesta ante indicios de acoso vinculados con la salud. Su aporte consiste en exigir que las decisiones administrativas consideren las necesidades de protección de la persona afectada. Desde esta perspectiva, una orden formalmente regular puede requerir mayor justificación cuando existen circunstancias conocidas que modifican sus efectos (Corte Constitucional del Ecuador, 2026). No obstante, este estándar de protección reforzada no equivale a una presunción general de responsabilidad disciplinaria.

La Sentencia 99-22-IN/26 también incide en la valoración probatoria, pues obliga a considerar actos únicos con capacidad lesiva. Sin embargo, la decisión no establece una regla específica sobre la suficiencia de la prueba para imponer sanciones. Esta cuestión debe resolverse conforme al artículo 76 de la Constitución, especialmente las garantías de presunción de inocencia, defensa y motivación. La autoridad debe distinguir entre hechos acreditados, inferencias justificadas y afirmaciones que carecen de respaldo. Confundir estos niveles puede transformar una sospecha de acoso en fundamento de una destitución.

La motivación requiere, además, explicar la correspondencia entre los hechos probados y la causal legal aplicada, es decir, no basta citar el artículo 48 de la LOSEP ni describir las consecuencias denunciadas. La resolución debe justificar la responsabilidad atribuida, examinar los argumentos de defensa y expresar las razones jurídicas que sustentan la sanción. El principio de proporcionalidad exige valorar su incidencia sobre la estabilidad del servidor, dentro de las consecuencias autorizadas por la ley. De este modo, los estándares jurisprudenciales limitan la potestad administrativa, pero no sustituyen los parámetros legales necesarios para individualizar sus decisiones.

La falta de criterios objetivos afecta la previsibilidad de las resoluciones y dificulta controlar su motivación. Las sentencias examinadas ofrecen garantías para investigar y valorar los hechos, aunque no desarrollan un método común para comprobar el daño simbólico o digital ni para justificar su gravedad disciplinaria. La seguridad jurídica exige cerrar esa distancia mediante reglas de valoración verificables, sin trasladar a la autoridad la facultad de crear infracciones o sanciones.

Conclusiones

El análisis de los Convenios 111 y 190 de la OIT permitió establecer que la protección frente al acoso laboral comprende conductas discriminatorias y actos capaces de causar daños, incluso cuando ocurren una sola vez. Sin embargo, la incorporación de estos estándares en la LOSEP no garantiza por sí misma una respuesta disciplinaria proporcional. La dificultad se encuentra en la relación entre el artículo innumerado posterior al artículo 24 y los artículos 42, 43 y 48, pues la definición de la conducta no contiene criterios suficientes para determinar su gravedad y consecuencia. Por tanto, la indeterminación técnica limita la aplicación de la proporcionalidad prevista en el artículo 76, numeral 6, de la Constitución.

La LOSEP contempla sanciones y causales de destitución, pero no desarrolla parámetros específicos para graduar las distintas manifestaciones de acoso laboral. Esta insuficiencia afecta especialmente al daño simbólico y la violencia digital, cuya comprobación requiere valorar el contenido, contexto, difusión y efectos de la conducta. El contraste con las legislaciones de Colombia, Chile y España permitió identificar alternativas basadas en la descripción de conductas, circunstancias agravantes y criterios de individualización. En consecuencia, resulta necesaria una reforma legal que establezca elementos verificables de lesividad y responsabilidad, sin crear infracciones mediante analogía ni trasladar al operador administrativo decisiones reservadas al legislador.

Las sentencias 986-19-JP/21, 99-22-IN/26 y 1918-23-JP/26 permitió determinar que la Corte Constitucional ha fijado límites para investigar y calificar el acoso laboral. La Sentencia 99-22-IN/26 corrigió

la contradicción temporal al admitir conductas únicas o reiteradas, pero no resolvió su graduación disciplinaria. Esta cuestión se mantiene frente al artículo 13 del Acuerdo Ministerial MDT-2025-093, que exige reiteración para calificar determinadas conductas como graves. La diferencia entre configurar el acoso y determinar su gravedad exige interpretar la normativa secundaria conforme al precedente constitucional, sin convertir la frecuencia en un impedimento absoluto para valorar la lesividad del acto.

La aplicación del examen de proporcionalidad permitió establecer que el régimen vigente persigue un fin constitucional legítimo y resulta idóneo para proteger a las personas frente al acoso laboral. No obstante, presenta insuficiencias en los juicios de necesidad y proporcionalidad en sentido estricto, debido a la falta de reglas que relacionen la gravedad acreditada con la sanción aplicable. Por lo que, la LOSEP debe incorporar criterios de graduación vinculados con el daño, las circunstancias del hecho y el grado de responsabilidad, respetando las causales legales de destitución. Esta precisión permitiría motivar las decisiones disciplinarias, reducir la discrecionalidad y proteger tanto los derechos de las víctimas como la seguridad jurídica y estabilidad del servidor investigado.

Referencias bibliográficas

Agudelo, G. D., & Celis, D. C. (2023). Incidencia de la violencia y la criminalidad en la calidad de la democracia en América Latina, 2000-2023. *Estudios Políticos*(66). doi:https://doi.org/10.17533/udea.espo.n66a01

Añez, J. C., Romero, J. F., Arvelo, P. M., & Paucar, C. E. (2020). Tipificación de las formas de violencia en la legislación ecuatoriana. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*. doi:https://doi.org/10.46377/dilemas.v33i1.2116

Arellano, D. E., Cáceres, D. S., Herrera, J. L., & Aguirre, S. E. (2024). Las sentencias interpretativas de la Corte Constitucional del Ecuador y el principio de legalidad. *MQRInvestigar*, 1920–1940. Obtenido de https://doi.org/10.56048/MQR20225.8.4.2024.1920-1940

Armijos, A. J., & Segovia, M. F. (2025). La Autotutela de Legalidad Administrativa y su Relación con los Comerciantes de la Avenida 3 de Julio en Santo Domingo de los Tsáchilas Ecuador. *Revista Científica De Salud Y Desarrollo Humano*, 435–457. Obtenido de https://doi.org/10.61368/r.s.d.h.v6i1.489

Asamblea Nacional del Ecuador. (7 de julio de 2017). Código Orgánico Administrativo. *Registro Ofi cial Nº 31*. Obtenido de Disponible en: https://www.gobiernoelectronico.gob.ec/wp-content/uploads/2020/11/COA.pdf

Basurto, D. E., & Poma, M. S. (2025). La Transformación, Aplicación y Consecuencias de los Principios de Legalidad y Juridicidad en el Derecho Administrativo ecuatoriano. *Revista Científica De Salud Y Desarrollo Humano, 6*(1), 283–301. doi:https://doi.org/10.61368/r.s.d.h.v6i1.481

Chiluisa, T. G., Paredes, G. E., & Paredes, N. A. (2023). La Prueba y su Aplicación en el Derecho Administrativo Sancionador Ecuatoriano. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 2614-2632. Obtenido de https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i5.7909

Chumbi-Pulla, T., Erazo-Álvarez, J., Trelles-Vicuña, D., & Narváez-Zurita, C. (2020). La reparación integral y su cuantificación en el daño inmaterial y proyecto de vida. *Iustitia Socialis, 5*(8), 527-46. doi:http://dx.doi.org/10.35381/racji.v5i8.589

Código de Trabajo. (2005). Asamblea Nacional. *Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic-2005*. Obtenido de https://www.ces.gob.ec/lotaip/2020/Junio/Literal_a2/C%C3%B3digo%20del%20Trabajo.pdf

Constitución de la República del Ecuador [CRE]. (2008). *Asamblea Constituyente* . Registro Oficial 449 , Ecuador. Obtenido de https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf

Convenio 111. (1958). Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación). *Organización Internacional del Trabajo (OIT)*. Obtenido de https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=normlexpub:12100:0::no::P12100_ilo_code:C111

Corte Constitucional del Ecuador. (21 de diciembre de 2021). Sentencia 986-19-JP/21 y acumulados. *CASO No. 986-19-JP y acumulados*. Obtenido de https://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/e2NhcnBldGE6J3RyYW1pdGUnLCB1dWlkOidhOTZlMGNkMi1kN2ViLTRjZDUtYTY2Mi0yZmUzMDU2NDIyY2MucGRmJ30=

Corte Constitucional del Ecuador. (08 de junio de 2022). Sentencia No. 39-18-IN/22. *CASO No. 39-18-IN*. Obtenido de https://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/e2NhcnBldGE6J3RyYW1pdGUnLCB1dWlkOic2NzY2NzQzZS0xYjViLTQ5NWEtOGNmOC0wYTc5NmRlNzM3ODYucGRmJ30=

Corte Constitucional del Ecuador. (14 de mayo de 2026). Sentencia 1918-23-JP/26. *CASO 1918-23-JP*. Obtenido de https://www.funcionjudicial.gob.ec/resources/pdf/sentencia%20cc%201918-23-JP26.pdf

Corte Constitucional del Ecuador. (19 de febrero de 2026). Sentencia 99-22-IN/26. *CASO 99-22-IN*. Obtenido de https://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/eyJjYXJwZXRhIjoidHJhbWl0ZSIsInV1aWQiOiJiMDEwOTY0My0yMWM3LTQyOGEtODIwMS00MGE1ZmM0ODFlZjAucGRmIn0=

Escala, S. M. (2023). El principio de legalidad y la discrecionalidad administrativa en la administración pública. *Revista Cathedra, 19*, 11–22. doi:https://doi.org/10.37594/cathedra.n19.878

Ley Orgánica de Servicio Público. (2010). Asamblea Nacional del Ecuador. *Registro Oficial Suplemento 294*. Obtenido de https://www.educacionsuperior.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/09/LOSEP.pdf

Linares, F. M. (2025). El daño (en derecho penal, criminología y política criminal). *Anuario de derecho penal y ciencias penales, 78*(1), 113-196. Obtenido de https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/10752212.pdf

López, I. L. (2021). Acoso por medio de las tecnologías en las redes sociales durante tiempos de pandemia en Ecuador, una revisión sistemática. *Universidad Politécnica Salesiana*. Obtenido de http://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/20242

Maldonado, P. C., Sánchez, F. C., & Acosta, P. V. (2022). Las sanciones de infracciones leves en la función judicial y la validez del acto administrativo sancionador. *Revista Asociación Latinoamericana De Ciencias Neutrosóficas*, 47-56. Obtenido de http://fs.unm.edu/NCML2/index.php/112/article/view/180

Ministerio del trabajo. (14 de 2025). ACUERDO MINISTERIAL Nro. MDT-2025-093. Obtenido de https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2025/08/Acuerdo-Ministerial-Nro.-MDT-2025-093-signed.pdf

Moreno, J. M., & Díaz, S. B. (2023). La violencia y el acoso laboral desde las perspectivas jurídica y criminológica: hacia un nuevo compliance laboral. *Revista De Estudios Jurídicos Y Criminológicos, 8*, 79–111. doi:https://doi.org/10.25267/REJUCRIM.2023.i8.04

Organización Internacional del Trabajo. (2019). C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190). *Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo*. Obtenido de https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:3999810

Rodríguez, D. M. (2026). Justicia sostenible y prevención especial positiva en el Derecho penal económico. *Revista cubana Justicia y Derecho*. Obtenido de https://accedacris.ulpgc.es/handle/10553/165481

Sentencia No. 54-17-IN/22. (26 de mayo de 2022). CASO No. 54-17-IN. *Corte Constitucional del Ecuador*. Obtenido de https://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/e2NhcnBldGE6J3RyYW1pdGUnLCB1dWlkOidkZTg0YWYwNy1jOWU4LTQwZDUtOTY3My01MzFjOGNhYzIwMzUucGRmJ30

Siavichay, L. A., & Lara, J. S. (2025). El control judicial de la discrecionalidad administrativa ecuatoriana en los procedimientos sancionadores. *Esprint Investigación, 4*(2), 322-334. Obtenido de https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=10370703

Silva, M. T. (2025). La potestad sancionadora intrapenitenciaria: Una manifestación sui generis del Ius Puniendi. *Revista De Derecho Universidad De Concepción, 93*(257), 133-158. doi:https://doi.org/10.29393/RD257-5MGTS10005

Tanqueño, S. E., & Mayorga, Á. E. (2024). Vulneración de derechos constitucionales en procesos administrativos sancionadores de la ETFA. Periodo 2022 y 2023. *MQRInvestigar*, 728–750. doi:https://doi.org/10.56048/MQR20225.8.2.2024.728-750

Torres, Y. V. (2022). El acoso laboral como causal de la terminación de la relación laboral en el Ecuador. *Revista Metropolitana De Ciencias Aplicadas, 5*(1), 307-317. doi:https://doi.org/10.62452/9xwk7f63

Vera, M. C., Yánez, K. A., & Maldonado, F. L. (2024). El acoso laboral en el derecho ecuatoriano. *Revista Latinoamericana de Derecho Social, 39*. doi:https://doi.org/10.22201/iij.24487899e.2024.39.18512