

Del régimen de reiteración al acto único: tutela judicial efectiva y carga dinámica de la prueba frente al acoso laboral en Ecuador

From the "repeated conduct" requirement to a single act: effective judicial protection and the dynamic burden of proof regarding workplace harassment in Ecuador

Do requisito de "conduta reiterada" a um ato único: tutela jurisdiccional efetiva e a carga dinâmica da prova no assédio no local de trabalho no Equador

María Alexandra López Peñafiel, <https://orcid.org/0000-0003-0887-0417>

Universidad Técnica de Manabí. Portoviejo, Manabí, Ecuador

Corte Provincial de Justicia de Manabí. Portoviejo, Manabí, Ecuador

Autor para correspondencia: maría.lopez@utm.edu.ec

RESUMEN

El acoso laboral fundado en el abuso de la posición de poder dentro de la relación de trabajo constituye una de las formas más persistentes de vulneración de la dignidad humana en el ámbito productivo, y adquiere una gravedad singular cuando se ejerce por razones de género. Durante décadas, la dogmática jurídica y la práctica judicial ecuatoriana condicionaron el reconocimiento del acoso laboral (mobbing) a la prueba de una conducta hostil reiterada y prolongada en el tiempo, exigencia que operaba como un filtro procesal de exclusión y obligaba a la víctima a tolerar una escalada de violencia antes de poder acceder a la tutela estatal. Este artículo analiza, desde un enfoque cualitativo y dogmático-jurídico, la transformación de ese paradigma a partir de la ratificación del Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo y de la Sentencia No. 99-22-IN/26 de la Corte Constitucional del Ecuador, que consagra la doctrina del acto único de extrema gravedad. El estudio contrasta, además, el régimen probatorio estático del Código Orgánico General de Procesos con el modelo garantista de cargas dinámicas de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, evidenciando una fractura procesal que empuja el litigio laboral hacia la jurisdicción constitucional. Se concluye que la protección judicial efectiva frente al acoso laboral exige superar la métrica cronológica en favor de la valoración cualitativa del daño, así como armonizar la legislación adjetiva ordinaria con los estándares convencionales y constitucionales vigentes.

Palabras clave: Acoso laboral; carga dinámica de la prueba; acto único; tutela judicial efectiva; perspectiva de género; Convenio 190 OIT.

ABSTRACT

Workplace harassment rooted in the abuse of hierarchical power within the employment relationship is one of the most persistent forms of violation of human dignity in the productive sphere, and it acquires particular severity when exercised on grounds of gender. For decades, Ecuadorian legal doctrine and judicial practice conditioned the recognition of workplace harassment (mobbing) on proof of hostile conduct that was repeated and sustained over time, a requirement that operated as a procedural filter of exclusion and forced victims to endure an escalation of violence before being able to access state protection. This article analyzes, from a qualitative and doctrinal-legal approach, the transformation of that paradigm following the ratification of International Labour Organization Convention 190 and Judgment No. 99-22-IN/26 of the Constitutional Court of Ecuador, which establishes the doctrine of the single act of extreme severity. The study further contrasts the static evidentiary regime of the General Organic Code of Procedures with the guarantee-based model of dynamic burdens of proof under the Organic Law of Jurisdictional Guarantees and Constitutional Control, revealing a procedural fracture that pushes labor litigation toward constitutional jurisdiction. It concludes that effective judicial protection against workplace harassment requires moving beyond the chronological metric

toward a qualitative assessment of harm, as well as harmonizing ordinary adjective legislation with current conventional and constitutional standards.

Keywords: Workplace harassment; dynamic burden of proof; single act; effective judicial protection; gender perspective; ILO Convention 190.

RESUMO

O assédio no ambiente de trabalho, decorrente do abuso de uma posição de poder na relação laboral, constitui uma das formas mais persistentes de violação da dignidade humana no trabalho, revestindo-se de gravidade particular quando perpetrado com base no gênero. Durante décadas, a doutrina jurídica e a prática judicial equatorianas condicionaram o reconhecimento do assédio no trabalho (*mobbing*) à comprovação de uma conduta hostil repetida e prolongada no tempo; tal exigência funcionava como um filtro processual excludente, obrigando a vítima a suportar uma escalada de violência antes de obter acesso à proteção estatal. Por meio de uma abordagem qualitativa e jurídico-doutrinária, este artigo analisa a mudança de paradigma decorrente da ratificação da Convenção 190 da Organização Internacional do Trabalho e da Sentença nº 99-22-IN/26 do Tribunal Constitucional do Equador, que consagra a doutrina do "ato único de extrema gravidade". Além disso, o estudo contrasta o regime probatório estático do Código Orgânico Geral de Processos com o modelo de distribuição dinâmica do ônus da prova — orientado pela perspectiva de direitos — presente na Lei Orgânica de Garantias Jurisdicionais e Controle Constitucional, evidenciando uma divergência processual que impulsiona o litígio trabalhista em direção à jurisdição constitucional. Conclui-se que a proteção judicial efetiva contra o assédio no trabalho exige superar métricas cronológicas em favor de uma avaliação qualitativa do dano, bem como harmonizar a legislação processual ordinária com os atuais padrões internacionais e constitucionais.

Palavras-chave: Assédio no trabalho; distribuição dinâmica do ônus da prova; ato único; proteção judicial efetiva; perspectiva de gênero; Convenção 190 da OIT.

Recibido 21/05/2026 Aprobado 30/06/2026

Introducción

El derecho a desarrollar una actividad laboral en un entorno libre de violencia y discriminación constituye uno de los pilares del constitucionalismo social contemporáneo y del derecho internacional de los derechos humanos. Sin embargo, la brecha que separa la proclamación normativa de ese derecho de su efectividad real en los estrados judiciales sigue siendo uno de los mayores desafíos de los sistemas de justicia latinoamericanos. En el centro de esa tensión se ubica el acoso laboral: una patología de las relaciones de trabajo que erosiona de manera sistemática la dignidad, la integridad psíquica y la estabilidad de la persona trabajadora, y que, cuando se ejerce por razones de sexo o género, se transforma en una manifestación adicional de discriminación estructural.

La conceptualización clásica del acoso laboral, surgiría de los estudios pioneros que en la década de 1990 acuñaron la noción de mobbing o psicoterror en el trabajo, situó el umbral de reconocimiento del daño en la reiteración: solo la conducta hostil ejercida de manera sistemática y prolongada, normalmente durante varios meses, era susceptible de configurar acoso laboral. Ese estándar cuantitativo, útil en su momento para visibilizar un fenómeno hasta entonces invisible en la relación laboral, terminó operando en la práctica judicial ecuatoriana como una barrera de acceso a la justicia, según ha sido documentado por la doctrina más reciente que ha reconstruido esta evolución conceptual (Casas Becerra, 2026). Al exigir a la persona trabajadora la acumulación de un historial de agravios antes de activar los mecanismos de tutela, el sistema trasladaba sobre la víctima el costo de su propia protección, forzándola a soportar una escalada de hostigamiento como condición para ser escuchada.

Frente a ese déficit de protección, la comunidad internacional y el ordenamiento jurídico ecuatoriano han experimentado en el último lustro una transformación de fondo. El Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, adoptado en 2019, rompió expresamente con la exigencia de reiteración al reconocer que la violencia y el acoso pueden manifestarse «una sola vez o de manera repetida» (OIT, 2019a, art. 1.1.a). En Ecuador, ese estándar internacional encontró su correlato jurisprudencial en la sentencia No. 99-22-IN/26 de la Corte Constitucional, que instauró la doctrina del acto único de extrema gravedad como fundamento suficiente para activar la tutela estatal, sin necesidad de acreditar la sistematicidad temporal de la agresión (Corte Constitucional del Ecuador, 2022).

Esta ruptura dogmática, no obstante, plantea un problema procesal de primer orden que constituye el objeto central de este trabajo: ¿de qué sirve reconocer sustantivamente el acoso por acto único si las reglas

probatorias que rigen el proceso laboral ordinario siguen ancladas en un esquema estático de distribución de la carga de la prueba? El presente artículo sostiene que la eficacia real de la doctrina del acto único depende, en última instancia, de que el sistema procesal adopte un modelo de cargas dinámicas capaz de compensar la asimetría estructural entre empleador y trabajador, particularmente en los casos de acoso motivado por razones de género, donde la clandestinidad de la conducta y el temor a represalias dificultan de forma casi insalvable la prueba directa.

En consecuencia, el objetivo de este artículo es analizar el alcance dogmático y las implicaciones procesales del tránsito del modelo cuantitativo de reiteración hacia el estándar cualitativo del acto único en el ordenamiento jurídico ecuatoriano, contrastando el régimen probatorio de la justicia laboral ordinaria, regido por el Código Orgánico General de Procesos (COGEP), con el modelo garantista de la jurisdicción constitucional, regido por la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional (LOGJCC), con especial atención a la protección reforzada de la mujer trabajadora frente a la violencia de género en el trabajo.

Evolución dogmática del acoso laboral: del modelo cuantitativo al daño cualitativo

El estudio jurídico del acoso laboral se edificó históricamente sobre un modelo cuantitativo, cuya matriz conceptual, desarrollada desde los años noventa por la escuela nórdica del mobbing exigió la prueba de conductas hostiles sostenidas de manera sistemática y prolongada en el tiempo para reconocer la existencia del daño. Esa primera sistematización, de indudable valor para nombrar y visibilizar un fenómeno hasta entonces disperso entre categorías genéricas de conflicto laboral, incorporó un umbral cronológico que terminó siendo trasladado, casi sin matices, a la legislación y a la jurisprudencia de numerosos países de tradición civilista, entre ellos Ecuador. La literatura jurídica reciente ha revisado críticamente esa herencia conceptual, mostrando cómo la exigencia de reiteración operó como una barrera formalista que, lejos de proteger a la víctima, la obligaba a tolerar una escalada de violencia antes de acceder a la tutela estatal (Casas Becerra, 2026; Masabanda Analuiza *et al.*, 2025).

Frente a ese modelo cuantitativo, la doctrina contemporánea ha desplazado el eje del análisis desde la frecuencia de la conducta hacia la intensidad del daño causado a la víctima. Esta perspectiva cualitativa pone en evidencia que un solo acto, una humillación pública, una agresión sexual, una amenaza grave o un abuso de autoridad de particular intensidad, puede quebrantar de manera instantánea la integridad psíquica y la dignidad de la persona trabajadora, sin que resulte necesaria la repetición para que el daño se consume. La doctrina laboral iberoamericana más reciente ha documentado cómo la exigencia de sistematicidad terminaba amparando, en la práctica, agresiones aisladas pero graves, y ha propuesto integrar una perspectiva de género e interseccionalidad en la calificación jurídica del acoso moral discriminatorio (Casas Becerra, 2026).

El aporte más relevante en el plano normativo internacional llegó con el Convenio 190 de la OIT, que definió la violencia y el acoso en el trabajo como un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables o de amenazas de tales comportamientos, que tengan por objeto, causen o sean susceptibles de causar un daño físico, psicológico, sexual o económico, «ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida» (OIT, 2019a). El instrumento fue complementado por la Recomendación 206 (OIT, 2019b), y ambos documentos consolidan una noción amplia del «mundo del trabajo», que trasciende el espacio físico de la oficina para abarcar los desplazamientos, las comunicaciones digitales y los eventos vinculados a la actividad laboral. Como ha señalado la doctrina que analizó su incorporación a los ordenamientos internos, el Convenio 190 objetiva el concepto de violencia y acoso al prescindir del elemento subjetivo de la intencionalidad como requisito para calificar la conducta, y desarticula expresamente el mito de que solo la reiteración cronológica puede fundar la responsabilidad del empleador (Moreno Márquez, 2023). Ecuador ratificó este instrumento en mayo de 2021, lo que habilitó la revisión de los estándares probatorios nacionales a la luz del principio de convencionalidad (Peñafiel & Navarrete, 2024).

Naturaleza pluriofensiva del acoso laboral y perspectiva de género

Cuando la conducta hostil se funda en el sexo, la identidad de género o la orientación sexual de la persona trabajadora, el fenómeno trasciende la esfera meramente contractual u ocupacional para configurarse como un acto discriminatorio pluriofensivo. La noción de pluriofensividad, propia de la teoría general del derecho sancionador, describe conductas que no lesionan un único bien jurídico, sino que afectan de manera simultánea e interdependiente una pluralidad de derechos: la igualdad sustancial, la integridad psicológica, la dignidad y el derecho a un trabajo en condiciones justas y decorosas. La doctrina más reciente ha profundizado en esta caracterización, mostrando que el acoso moral discriminatorio permanece escasamente uniformado en su conceptualización y exige integrar una perspectiva de género e interseccionalidad que atienda al papel de las culturas organizacionales y de la precarización laboral en la reproducción de estas violencias (Casas Becerra, 2026).

Esta dimensión de género resulta especialmente relevante para comprender por qué la exigencia clásica de reiteración operaba como un mecanismo de perpetuación de la desigualdad. Las relaciones de trabajo, atravesadas históricamente por asimetrías de poder de carácter androcéntrico, exponen de forma desproporcionada a las mujeres a dinámicas de hostigamiento, chantaje sexual y descalificación vinculada a la maternidad y al cuidado. Un estudio reciente centrado en el ámbito laboral ecuatoriano constató que un porcentaje mayoritario de las mujeres que han experimentado violencia laboral reportan una afectación psicológica significativa, y que persisten profundas brechas entre la existencia de protocolos normativos y su aplicación institucional efectiva (Masabanda Analuiza *et al.*, 2025). En un sentido convergente, un análisis del imaginario de género subyacente al acoso sexual laboral en Ecuador documentó la agresividad que los hombres muestran hacia sus compañeras y la condescendencia con la que estas justifican socialmente el acoso, evidenciando la persistencia de estereotipos que naturalizan la violencia (Tamarit *et al.*, 2024). Exigir a la trabajadora que acumule evidencia de una escalada de agresiones antes de poder acceder a la justicia, equivalía en la práctica, a obligarla a subsidiar con su propia integridad la impunidad del agresor. La doctrina del acto único, en este sentido, no constituye simplemente un ajuste técnico-procesal, sino una condición de posibilidad para que la tutela judicial efectiva alcance a las formas de violencia de género que, precisamente por su gravedad, no requieren repetirse para ser lesivas (Gómez-Cetina, 2025).

Estándares internacionales de protección

Más allá del Convenio 190 de la OIT, el sistema interamericano y el sistema universal de derechos humanos han contribuido a consolidar estándares de protección aplicables al acoso laboral. La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, Convención de Belém do Pará reconoce en sus artículos 2 y 7 que la violencia contra la mujer comprende también la que ocurre en el lugar de trabajo, y establece la obligación estatal de actuar con debida diligencia para prevenirla, investigarla y sancionarla (Organización de los Estados Americanos, 1994). La jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, por su parte, ha desarrollado el estándar del entorno hostil y ha reconocido la necesidad de otorgar valor probatorio preferente a los indicios y a la declaración de la víctima en contextos de asimetría estructural, criterios trazados en casos como Atala Rizzo y niñas vs. Chile, San Miguel Sosa y otras vs. Venezuela y, más recientemente, Vicky Hernández y otras vs. Honduras (Corte Interamericana de Derechos Humanos, 2012, 2018, 2021).

En el plano del sistema universal, la Recomendación General No. 35 del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer actualizó los estándares sobre violencia de género y exigió a los Estados parte eliminar las barreras legales que condicionan la sanción del acoso a la demostración de un daño permanente o a requisitos de sistematicidad temporal (Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, 2017). Este entramado convencional configura, en su conjunto, un parámetro de convencionalidad que obliga a los jueces ecuatorianos a interpretar la normativa procesal interna de manera conforme con los tratados internacionales de derechos humanos ratificados por el Estado, so pena de incurrir en responsabilidad internacional.

Marco constitucional y legal ecuatoriano

La Constitución de la República del Ecuador (2008) provee un marco normativo robusto para la protección frente al acoso laboral. El artículo 11, numeral 2, prohíbe expresamente la discriminación por razones de sexo, identidad de género u orientación sexual, mientras que los artículos 33 y 326, numeral 5, consagran el derecho al trabajo digno, que exige condiciones que garanticen el respeto a la salud, la dignidad y la seguridad integral de la persona trabajadora. A nivel legal, el Código del Trabajo (2005) regula el acoso laboral como causal de visto bueno, y el Código Orgánico General de Procesos (2015) fija las reglas generales de la actividad probatoria en la jurisdicción ordinaria de trabajo, mientras que la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional (2009) establece el régimen probatorio aplicable a las garantías jurisdiccionales, incluida la acción de protección. La coexistencia de estos dos regímenes procesales, de naturaleza y filosofía distintas constituye, como se desarrolla en los apartados siguientes, el núcleo del problema que este artículo examina. Esta protección normativa se explica, en último término, por la eficacia horizontal de los derechos fundamentales en las relaciones de trabajo. La doctrina laboral más reciente ha reafirmado que el poder de dirección empresarial no sitúa al trabajador en una zona exenta de derechos fundamentales, sino que se encuentra delimitado por estos, de modo que el ejercicio de facultades organizativas o disciplinarias que lesione la dignidad o la igualdad sustancial de la persona trabajadora constituye un acto ilícito susceptible de control judicial, con independencia de que el empleador sea una entidad pública o privada (Aparicio Aldana, 2024).

Metodología

La presente investigación adopta un enfoque cualitativo, de carácter dogmático-jurídico y analítico-crítico, orientado no a la cuantificación estadística de casos de acoso laboral, sino a la comprensión sustancial de las categorías normativas y jurisprudenciales que reconfiguran la materia. Siguiendo la caracterización metodológica más reciente de la investigación dogmática, este tipo de indagación se distingue de la investigación social-empírica en que su objeto es determinar el contenido del derecho vigente la sistematización de las categorías normativas y la evaluación de su coherencia interna y no la exploración de experiencias, creencias o representaciones subjetivas de los actores sociales (Celis Vela, 2024). El diseño metodológico se sustenta en tres técnicas complementarias.

En primer lugar, se aplicó un análisis de contenido cualitativo a la normativa nacional e internacional relevante Convenio 190 de la OIT, Constitución de la República, Código del Trabajo, COGEP y LOGJCC, con el propósito de descomponer los discursos normativos en unidades de significado que permitan identificar los criterios de regulación de la carga probatoria. En segundo lugar, se recurrió al fichaje jurisprudencial de la Sentencia No. 99-22-IN/26 de la Corte Constitucional del Ecuador y de un conjunto de precedentes vinculantes en materia de estabilidad reforzada, discriminación laboral e inversión de la carga de la prueba, con el objetivo de reconstruir la ratio decidendi aplicable a la materia.

En tercer lugar, el estudio aplicó el método hermenéutico y de argumentación jurídica en tres niveles de análisis: (I) un nivel teleológico, orientado a identificar el fin protector de las normas de género y del principio protector del derecho del trabajo, conforme a la perspectiva de género como herramienta interpretativa (Gómez-Cetina, 2025); (II) un nivel de convencionalidad, dirigido a contrastar la normativa procesal interna con el Convenio 190 de la OIT y con el bloque de constitucionalidad, conforme a la metodología del control de convencionalidad aplicada al contexto ecuatoriano (Guerra Coronel, 2023); y (III) un nivel de impacto procesal, centrado en evaluar la viabilidad práctica de la carga dinámica de la prueba frente a la doctrina del acto único (Nieva Fenoll, 2024, 2025). La combinación de estas técnicas permite ofrecer un diagnóstico integral de la fractura procesal entre la justicia ordinaria y la jurisdicción constitucional ecuatoriana en materia de acoso laboral.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

La probatio diabolica en la justicia laboral ordinaria

El artículo 169 del COGEP consagra la regla clásica de distribución de la carga probatoria: corresponde a la parte actora demostrar los hechos afirmados en su demanda y expresamente negados por la contraparte. Aplicado sin matices a los procesos laborales derivados de acoso, ya se trate del cobro de indemnizaciones por despido intempestivo o de la impugnación de un visto bueno, este precepto parte de una premisa ficticia: la de que empleador y trabajador acuden al proceso en igualdad de condiciones probatorias.

En la práctica, esa igualdad formal encubre una asimetría estructural insalvable. El acoso laboral se caracteriza por su naturaleza clandestina: rara vez el agresor deja constancia escrita o audiovisual de sus conductas, que suelen materializarse mediante la asignación de tareas humillantes sin registro, el aislamiento de canales formales de comunicación, comentarios sarcásticos o miradas intimidatorias, y órdenes verbales que retiran herramientas de trabajo. Exigir a la persona trabajadora la acreditación directa e incontrovertible de estos episodios configura una auténtica probatio diabólica, una prueba de imposible o extremadamente gravosa producción que, aplicada con rigor formalista, transforma el derecho sustantivo a la integridad e indemnidad laboral en una promesa vacía. Un estudio empírico reciente sobre los procesos judiciales por acoso laboral en el sector privado confirmó que la principal dificultad que enfrenta el trabajador demandante radica precisamente en el manejo de la carga probatoria, particularmente en la credibilidad de los testimonios, la pertinencia de las pruebas aportadas y la exigencia de un vínculo causal entre las afectaciones alegadas y las conductas de acoso (Castrillón-García & Orrego-Chavarría, 2025).

A esta dificultad se suma la debilidad estructural de los medios probatorios disponibles. La prueba testimonial, principal recurso de la víctima, se ve afectada por el sesgo de subordinación: los compañeros de trabajo que presenciaron las agresiones permanecen bajo la dependencia económica del empleador demandado, lo que genera un fenómeno de silencio forzado o de testimonios diluidos por temor a represalias. Las pericias psicológicas, por su parte, permiten acreditar el daño a la salud mental cuadros de ansiedad, depresión o agotamiento, pero enfrentan la exigencia judicial de un nexo causal riguroso, difícil de aislar de otros factores vitales de la persona afectada. Finalmente, la prueba documental y digital admitida por el artículo 202 del COGEP, correos electrónicos, mensajería instantánea, grabaciones suele ser objetada por los demandados

invocando defectos de cadena de custodia o una presunta vulneración del derecho a la intimidad, lo que conduce a la exclusión frecuente de material probatorio decisivo.

El resultado de este entramado procesal es una jurisprudencia laboral ordinaria que, de forma persistente, exige al actor probar la intención deliberada del empleador de destruirlo psicológicamente y se aferra a la exigencia de reiteración, ignorando la validez del evento único reconocida por el Convenio 190 de la OIT. El procedimiento administrativo de visto bueno ante la Inspección del Trabajo, concebido como mecanismo ágil de contención, replica las mismas exigencias probatorias rígidas en audiencias sumarísimas, lo que explica por qué la mayoría de solicitudes fundadas en acoso laboral terminan siendo negadas por «falta de pruebas», obligando a la persona trabajadora a renunciar sin indemnización o a permanecer expuesta a nuevas represalias.

La carga dinámica de la prueba en la jurisdicción constitucional

Frente al rigorismo formalista de la vía ordinaria, la justicia constitucional ecuatoriana se rige por los principios de informalidad, eficacia y prevalencia del derecho sustantivo sobre las exigencias adjetivas, consagrados en el artículo 86 de la Constitución. El artículo 16 de la LOGJCC introduce un viraje dogmático de primer orden al disponer que, cuando la parte demandada sea un particular, corresponderá a esta demostrar la no veracidad de los hechos cuando exista un indicio razonable de vulneración de derechos.

Esta regla incorpora al ordenamiento ecuatoriano la teoría de las cargas probatorias dinámicas, cuya vigencia y límites han sido objeto de una intensa revisión doctrinal en los últimos años. En su análisis más reciente sobre la institución, Nieva Fenoll (2024, 2025) somete a crítica la formulación tradicional de la carga de la prueba como una carga subjetiva estática, y propone reforzar en su lugar el papel de la actividad probatoria efectiva de las partes en el resultado del proceso, lo que resulta especialmente pertinente para relaciones marcadas por una fuerte asimetría informativa como la laboral. La lógica del modelo es sencilla más transformadora: el deber de probar se desplaza hacia la parte que se encuentra en mejores condiciones técnicas, económicas y operativas para producir la evidencia. En la relación de trabajo, el empleador ostenta el control del espacio físico, de los registros informáticos, de las cámaras de seguridad y del expediente disciplinario, mientras que la persona trabajadora únicamente cuenta con su relato y, a lo sumo, con indicios periféricos.

Bajo este modelo, el esquema probatorio se articula en dos fases. En la primera, corresponde a la víctima aportar un indicio razonable, verosímil y suficiente, una prueba prima facie de la conducta hostil o discriminatoria. Producido ese indicio, la carga se invierte automáticamente hacia el empleador, quien debe demostrar, mediante prueba objetiva y calificada, que la medida adoptada respondió a una causa idónea, proporcional y desprovista de cualquier sesgo discriminatorio o de retaliación. La doctrina reciente sobre la perspectiva de género en el juzgamiento de casos de acoso ha insistido en que esta flexibilidad probatoria no equivale a invertir la carga de la prueba de manera automática ni a exigir del denunciado la demostración de hechos negativos, sino a otorgar mayor peso a la prueba indiciaria y a la declaración de la víctima cuando la naturaleza clandestina de la conducta impide la prueba directa (Gómez-Cetina, 2025). La jurisprudencia de la Corte Constitucional del Ecuador ha reforzado un estándar convergente al establecer que los jueces no pueden desestimar acciones de protección por falta de prueba documental directa cuando concurren indicios de violencia psicológica en entornos laborales asimétricos, y que la reparación ordenada no se limita a una compensación económica, sino que puede incluir disculpas institucionales, reintegro a un puesto libre de violencia, financiamiento de tratamiento psicológico y garantías de no repetición (Corte Constitucional del Ecuador, 2022, 2024).

La comparación entre ambos regímenes evidencia una divergencia estructural: mientras la justicia ordinaria mantiene una carga estática que recae sobre la parte actora y exige prueba directa de la reiteración, la jurisdicción constitucional opera con una carga invertida y dinámica que se satisface mediante indicios vehementes, incluso ante un evento único. Esta coexistencia de dos lógicas probatorias antagónicas dentro del mismo ordenamiento constituye, como se analiza en el apartado siguiente, el núcleo de la fractura procesal que enfrenta el sistema de justicia laboral ecuatoriano.

El hito jurisprudencial: la Sentencia No. 99-22-IN/26 y la doctrina del acto único

El punto de inflexión en el ordenamiento jurídico ecuatoriano se consolidó con la sentencia No. 99-22-IN/26 de la Corte Constitucional del Ecuador, que declaró inconstitucional la exigencia irrestricta de reiteración como condición para el reconocimiento del acoso laboral (Corte Constitucional del Ecuador, 2022). El fallo determinó que condicionar la tutela estatal a la acumulación cronológica de agresiones vulnera el derecho a la igualdad formal y material (artículo 11.2 de la Constitución), el derecho al trabajo digno (artículo 33) y el derecho a la integridad personal (artículo 66.3), y ordenó tanto a la judicatura ordinaria como a la Inspección del Trabajo examinar la gravedad intrínseca del hecho denunciado, con independencia de su carácter aislado o reiterado. La sentencia se apoya expresamente en el Convenio 190 de la OIT como parámetro de convencionalidad

de aplicación directa y prevalente, conforme a los artículos 424 y 425 de la Constitución. El control de convencionalidad, entendido como el ejercicio mediante el cual toda autoridad pública verifica la armonía del derecho interno con los instrumentos internacionales de derechos humanos, ha sido objeto de estudios recientes que documentan sus tensiones de aplicación en el ordenamiento ecuatoriano, particularmente en lo relativo a la falta de un mecanismo oficioso claro para su ejercicio por parte de la judicatura ordinaria (Guerra Coronel, 2023). Con todo, en el caso de la Sentencia No. 99-22-IN/26, el propio máximo tribunal constitucional ejerció ese control de manera directa, fijando tres consecuencias procesales concretas: la flexibilización de los requisitos de procedibilidad ante el primer indicio de gravedad; la obligatoriedad de juzgar con perspectiva de género, lo que impide exigir pruebas idílicas o poner en duda de manera sistemática el testimonio de la víctima; y la dinamización de la carga de la prueba, que traslada al empleador la obligación de demostrar que sus decisiones organizativas o disciplinarias obedecieron a razones objetivas y ajenas a cualquier sesgo discriminatorio.

En términos dogmáticos, la doctrina del acto único no suprime la vía de la reiteración —que sigue siendo válida y, en muchos casos, aporta un contexto probatorio robusto—, sino que la complementa, reconociendo que la lesividad del acoso laboral no reside necesariamente en la duración de la conducta, sino en su intensidad y en el abuso de la asimetría de poder dentro de la organización. Para evitar que esta valoración cualitativa degenere en discrecionalidad judicial, la doctrina procesal más reciente sobre el juzgamiento con perspectiva de género exige objetivar el examen de gravedad a partir de la interpretación de los hechos al margen de estereotipos, el análisis del contexto general y particular en que ocurre la conducta, y la ponderación de la posición de superioridad jerárquica del agresor como un indicio relevante de la vulneración alegada (Gómez-Cetina, 2025).

Ilustraciones doctrinarias del nuevo paradigma

La aplicación práctica de la doctrina del acto único puede ilustrarse a través de dos supuestos recurrentes en la casuística laboral con enfoque de género. El primero corresponde al acoso sexual por chantaje o *quid pro quo*, en el que la continuidad de la relación laboral se condiciona a la aceptación de favores de índole sexual. Bajo el antiguo régimen de reiteración, el primer acto coercitivo o retaliativo no era sancionable como *mobbing*, lo que forzaba a la víctima a un dilema inaceptable: ceder a la extorsión o soportar la escalada de hostigamiento para acumular evidencia. Bajo el paradigma del acto único, en cambio, un solo episodio de coerción sexual ejercido desde la línea de mando vulnera de forma instantánea e irreparable los derechos a la integridad personal y a la libertad sexual de la trabajadora, activando de inmediato los mecanismos de protección reforzada.

El segundo supuesto corresponde a la violencia verbal y a la humillación pública vinculada a la maternidad y al rol de cuidado. Las expresiones que descalifican la capacidad productiva de una trabajadora por razones de embarazo, lactancia o cuidado constituyen violencia simbólica fundada en estereotipos de género, cuya reproducción en la cultura organizacional ha sido documentada en estudios empíricos recientes sobre el entorno laboral ecuatoriano (Masabanda Analuiza et al., 2025; Tamarit et al., 2024). Bajo el modelo cuantitativo clásico, estas expresiones aisladas eran desestimadas como «simples fricciones interpersonales»; bajo el nuevo estándar, en cambio, configuran un acto discriminatorio pluriofensivo de ejecución instantánea, que lesiona simultáneamente el derecho a la igualdad sustancial y la protección reforzada de la maternidad reconocida en el artículo 326, numeral 5, de la Constitución.

Ambos ejemplos evidencian que el tránsito hacia el acto único no representa una flexibilización arbitraria de los estándares probatorios, sino la corrección de una distorsión dogmática que, durante décadas, condicionó la protección de la dignidad humana a una métrica ajena a la naturaleza misma del daño causado.

La fractura procesal: constitucionalización del litigio laboral y revictimización

La coexistencia de dos regímenes probatorios antagónicos, la carga estática del COGEP y la carga dinámica de la LOGJCC, genera un fenómeno que puede describirse como la constitucionalización del litigio laboral: ante la ineficacia práctica de la vía ordinaria, la acción de protección se convierte en la vía real para obtener el cese de la conducta hostil y la reparación integral del daño, lo que satura el sistema de garantías jurisdiccionales con conflictos que, en teoría, deberían resolverse de manera técnica y ágil en los juzgados de trabajo. Esta dualidad genera, además, un problema de seguridad jurídica: un mismo hecho de acoso puede ser rechazado en un juicio laboral ordinario por «falta de prueba documental directa» y, al mismo tiempo, amparado en una acción de protección sobre la base de los mismos indicios.

A este déficit estructural se suma un problema igualmente grave: la revictimización procesal. La ausencia de protocolos especializados con perspectiva de género en la Función Judicial y en el Ministerio del Trabajo obliga a las víctimas a relatar reiteradamente las agresiones sufridas ante distintos operadores, sin medidas de contención emocional, y expone a la trabajadora a que la parte demandada intente deslegitimar su

denuncia atribuyendo la afectación psíquica a rasgos de personalidad o a fragilidad emocional, desplazando indebidamente el objeto del litigio desde la conducta del agresor hacia la salud mental de la víctima. La dilación de los procesos ordinarios y de las impugnaciones de visto bueno agrava este cuadro, al someter a la persona trabajadora a las consecuencias económicas del desempleo o a la continuidad del hostigamiento mientras se resuelve su causa.

Propuestas de Reformulación Normativa e Institucional

La consolidación efectiva del estándar del acto único y de la carga dinámica de la prueba exige acometer reformas normativas e institucionales que superen la actual fractura procesal.

En primer lugar, se plantea la incorporación expresa de la regla de cargas probatorias dinámicas en el artículo 169 del COGEP para los procesos laborales en que se alegue acoso, discriminación o violencia en el trabajo, de manera que baste con que la parte actora aporte indicios razonables de la conducta lesiva para que corresponda al empleador acreditar la ausencia de arbitrariedad y la justificación objetiva de sus decisiones.

En segundo lugar, resulta necesario actualizar la definición legal de acoso laboral contenida en el Código del Trabajo, alineándola con el artículo 1 del Convenio 190 de la OIT, de modo que reconozca de manera explícita que la conducta puede configurarse mediante un solo evento grave o mediante conductas reiteradas.

En tercer lugar, se propone la creación de un protocolo nacional de investigación y valoración probatoria del acoso laboral, expedido conjuntamente por el Consejo de la Judicatura y el Ministerio del Trabajo, que oriente a jueces, inspectores y peritos sobre la construcción de presunciones judiciales válidas a partir de indicios periféricos, evite la patologización de la víctima en los dictámenes psicosociales y establezca criterios uniformes para el otorgamiento de medidas cautelares de protección, reubicación física, modalidad de teletrabajo o suspensión de la relación de subordinación con el presunto agresor desde la fase inicial de la denuncia, sin prejuzgar sobre el fondo del asunto.

Finalmente, una resolución del Pleno de la Corte Nacional de Justicia que unifique el criterio de los jueces de trabajo en torno a la validez del acto único y a la flexibilización probatoria contribuiría decisivamente a cerrar la brecha hoy existente entre la justicia ordinaria y la jurisdicción constitucional.

Se les recomienda a los operadores judiciales: aplicar la prueba indiciaria compleja, prescindiendo de la exigencia de pruebas directas o testimoniales idílicas en razón de la clandestinidad propia del acoso de género; activar de forma automática la carga dinámica de la prueba en cuanto la parte actora presente indicios razonables de discriminación o violencia; y adoptar medidas cautelares de protección inmediata que eviten la cohabitación forzada de la víctima con su presunto agresor durante la tramitación del proceso.

A las empresas y empleadores: adecuar los reglamentos internos y códigos de ética al estándar del acto único, suprimiendo cualquier exigencia implícita de reiteración; diseñar canales de denuncia confidenciales y gestionados por instancias independientes; realizar auditorías periódicas del clima organizacional con perspectiva de género; y garantizar planes de reparación interna que incluyan apoyo psicológico y la prohibición absoluta de represalias contra quien denuncie.

A la Asamblea Nacional y al Consejo de la Judicatura: impulsar, de manera coordinada, la reforma del artículo 169 del COGEP y del artículo 173 del Código del Trabajo, así como la expedición de un protocolo unificado de valoración probatoria del acoso laboral, como condiciones institucionales indispensables para que la doctrina del acto único deje de ser una promesa constitucional y se traduzca en tutela judicial efectiva para las personas trabajadoras.

CONCLUSIONES

El análisis desarrollado permite formular las siguientes conclusiones. Primera, el acoso laboral fundado en razones de género constituye un acto discriminatorio pluriofensivo que trasciende el conflicto contractual ordinario, al lesionar de forma simultánea la igualdad sustancial, la integridad psicológica y el derecho a un trabajo en condiciones dignas.

Segunda, el modelo cuantitativo clásico, tributario de la escuela de Heinz Leymann, ha sido superado por la consagración normativa y jurisprudencial del acto único de extrema gravedad, consolidada por el Convenio 190 de la OIT y por la Sentencia No. 99-22-IN/26 de la Corte Constitucional del Ecuador, que desplaza el eje de análisis desde la frecuencia cronológica hacia la intensidad lesiva de la conducta.

Tercera, la eficacia práctica de este nuevo estándar sustantivo depende de manera directa de la adopción de un régimen probatorio de cargas dinámicas: exigir a la víctima de un acto único la prueba directa e incontrovertible de la agresión equivale a imponerle una probatio diabolica incompatible con la tutela judicial efectiva.

Cuarta, subsiste en el ordenamiento ecuatoriano una fractura procesal entre la justicia laboral ordinaria, anclada en la carga estática del COGEP y la jurisdicción constitucional, regida por la carga dinámica de la

LOGJCC, cuya persistencia satura el sistema de garantías jurisdiccionales y genera inseguridad jurídica. Quinta, superar esta fractura exige una reforma legislativa que incorpore la carga dinámica de la prueba a la legislación laboral ordinaria, así como la implementación de protocolos institucionales que erradiquen la revictimización procesal y garanticen la aplicación uniforme del estándar del acto único en toda la judicatura del trabajo.

Referencias bibliográficas

Aparicio Aldana, R. K. (2024). Derechos fundamentales y relación laboral. A propósito de una sentencia del Tribunal de la Unión Europea, referida al ejercicio de la libertad religiosa en el trabajo. *Revista Chilena de Derecho*, 51(2), 67–97. <https://doi.org/10.7764/R.512.3>

Asamblea Constituyente del Ecuador. (2008). Constitución de la República del Ecuador. Registro Oficial Suplemento 449 (20 de octubre de 2008).

Asamblea Nacional del Ecuador. (2015). Código Orgánico General de Procesos [COGEP]. Registro Oficial Suplemento 506 (22 de mayo de 2015).

Casas Becerra, L. (2026). La construcción doctrinal del acoso moral discriminatorio por razón de género. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 22(43), e20393.

Castrillón-García, E. D., & Orrego-Chavarría, R. E. (2025). La carga de la prueba en los procesos judiciales por acoso laboral en el sector privado en Colombia. *Jurídicas*, 22(1), 253–272. <https://doi.org/10.17151/jurid.2025.22.1.12>

Celis Vela, D. A. (2024). La investigación dogmática en el derecho: Un análisis reconstructivo sobre el quehacer académico de los juristas. *Revista de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas*, 54(141), 1–22.

Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW). (2017). Recomendación General No. 35 sobre la violencia por razón de género contra la mujer, por la que se actualiza la Recomendación General No. 19. Organización de las Naciones Unidas.

Congreso Nacional del Ecuador. (2005). Código del Trabajo. Registro Oficial Suplemento 167 (16 de diciembre de 2005).

Corte Constitucional del Ecuador. (2022). Sentencia No. 99-22-IN/26 y acumulados (Acción pública de inconstitucionalidad sobre acoso laboral, doctrina del acto único y bloque de constitucionalidad).

Corte Constitucional del Ecuador. (2024). Sentencia No. 2126-19-EP/24 (Derecho a la estabilidad laboral reforzada y facilidad probatoria).

Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2012). Caso Atala Riffo y niñas vs. Chile. Sentencia de 24 de febrero de 2012 (Fondo, Reparaciones y Costas).

Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2018). Caso San Miguel Sosa y otras vs. Venezuela. Sentencia de 8 de febrero de 2018 (Fondo, Reparaciones y Costas).

Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2021). Caso Vicky Hernández y otras vs. Honduras. Sentencia de 26 de marzo de 2021 (Fondo, Reparaciones y Costas).

Función Judicial del Ecuador. (2009). Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional [LOGJCC]. Registro Oficial Suplemento 52 (22 de octubre de 2009).

Gómez-Cetina, D. (2025). La perspectiva de género como herramienta para juzgar casos de acoso sexual en el trabajo. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, (40), 113–141. <https://doi.org/10.22201/ij.24487899e.2025.40.18930>

Guerra Coronel, M. A. (2023). El control de convencionalidad: Una mirada a partir de los estándares de la Corte IDH y sus problemas de aplicación en Ecuador. *Revista Cálamo*, (5), 72–90. <https://doi.org/10.61243/calamo.5.276>

Masabanda Analuiza, G. I., Pilco Vinueza, J. K., Ormaza Tello, J. J., & Tigasi Tigasi, M. A. (2025). La violencia psicológica contra la mujer en el ámbito laboral. *Revista Lex*, 8(30), 1740–1752. <https://doi.org/10.33996/revistalex.v9i30.375>

Moreno Márquez, A. M. (2023). El convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso en el trabajo y sus implicaciones en el ordenamiento laboral español. *Temas Laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, (166), 93–138.

Nieva Fenoll, J. (2024). Trilogía sobre la carga de la prueba: Hacia su abolición. *Palestra*.

Nieva Fenoll, J. (2025). Autopsia de la carga de la prueba. *InDret. Revista para el Análisis del Derecho*, (3), 430–450.

Organización de los Estados Americanos (OEA). (1994). Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará).

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2019a). Convenio C190 — Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Conferencia General de la OIT.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2019b). Recomendación R206 — Recomendación sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Conferencia General de la OIT.

Peñañiel, J., & Navarrete, M. (2024). Eficacia del procedimiento sancionador en casos de acoso laboral en el sector privado en el Ecuador. *Revista de Investigación Enlace Universitario*, 23(1), 124–140. <https://doi.org/10.33789/enlace.23.1.143>

Tamarit, A., Puñal, B., & Cevallos, J. C. (2024). Entre «la mujer brava» y «el poder del moño»: Estereotipos de género y acoso sexual en el trabajo en Ecuador. *Ex Aequo: Revista da Associação Portuguesa de Estudos sobre as Mulheres*, (49). <https://doi.org/10.22355/exaequo.2024.49.12>

Declaración de conflicto de intereses: La autora de la presente publicación declara que no existen conflictos de intereses

Declaración de contribución de los autores/as utilizando la Taxonomía CRediT:

La autora ha desarrollado al 100% el artículo completo

Declaración de originalidad del manuscrito: La autora confirma que este texto no ha sido publicado con anterioridad, ni ha sido enviado a otra revista para su publicación”.