

Quito, D.M., 14 de mayo de 2026

CASO 1918-23-JP

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

SENTENCIA 1918-23-JP/26

Resumen: La Corte Constitucional revisa una sentencia de primera instancia dictada dentro de una acción de protección presentada por una persona con enfermedad catastrófica, en cuyo contexto se alegaron hechos de acoso laboral y barreras institucionales en el ámbito de trabajo. A partir del análisis del caso, este Organismo desarrolla estándares aplicables a casos análogos y a futuro sobre la protección reforzada de las personas con enfermedades catastróficas en el ámbito laboral, en particular respecto de la adopción de ajustes razonables, la gestión de permisos y licencias médicas, y la respuesta institucional frente a denuncias o indicios de acoso laboral vinculados a la condición de salud.

Índice

1. Antecedentes Procesales	2
1.1. Antecedentes de la acción de protección	2
1.2. Procedimiento ante la Corte Constitucional.....	12
2. Competencia	13
3. Hechos relevantes	13
4. Objeto de la revisión y planteamiento del problema jurídico	14
5. Análisis constitucional	15
5.1. ¿Cuáles son las obligaciones constitucionales específicas —de prevención, protección reforzada, debida diligencia y no discriminación— que debió observar la entidad accionada para garantizar condiciones de trabajo dignas y libres de violencia a la accionante, una persona con enfermedades catastróficas, especialmente respecto de la gestión de permisos y licencias médicas, la adopción de ajustes razonables en la jornada y el entorno de trabajo, y la respuesta institucional frente a denuncias o indicios de acoso laboral vinculado a la condición de salud?.....	15
6. Estándares establecidos en esta sentencia	25
7. Decisión	28

1. Antecedentes Procesales

1.1. Antecedentes de la acción de protección

1. El 27 de febrero de 2023, María Cristina Jiménez Soria (“**accionante**”) presentó una acción de protección en contra de BANECUADOR (“**entidad accionada**” o “**BANECUADOR**”). La competencia para resolver la misma recayó en la Unidad Judicial Multicompetente Civil del cantón Ibarra (“**Unidad Judicial**”).¹
2. En su demanda, la accionante alegó que BANECUADOR había vulnerado sus derechos a la salud, a “recibir permisos laborales para atención médica y al descanso”, a la igualdad y no discriminación por “su condición de salud y tutela judicial efectiva” y a la atención prioritaria como persona con enfermedad catastrófica.
3. En este sentido, señaló que había trabajado como cajera en la entidad accionada, en la sucursal de Cotacachi, desde el 15 de julio de 2019. Asimismo, indicó que el 10 de marzo de 2021 fue diagnosticada con cáncer papilar de tiroides, cuestión que informó al gerente de talento humano de BANECUADOR el 14 de marzo de 2021 mediante memorando. En dicho documento, solicitó que se le reconozca como persona con enfermedad catastrófica y perteneciente a un grupo de atención prioritaria.²
4. En su demanda, la accionante alegó la vulneración de su **derecho a la salud** por “impedimento para beber agua y tomar medicina en mi horario de trabajo”. Para sustentar esta vulneración indicó lo siguiente.
5. Como paciente oncológica de este tipo de cáncer, señaló que puso en conocimiento de las autoridades que “requiero un riguroso tratamiento médico que incluye una constante hidratación y la ingesta de medicina en varios momentos del día” lo cual habría sido dispuesto por su médico tratante. Relató que, por su rol de cajera, desarrolla sus funciones dentro de una zona de seguridad en la que se encuentra prohibido el ingreso de objetos. En razón de lo anterior, solicitó el 14 de octubre de 2021 de manera verbal la funcionaria que actuaba como “delegada de Servicios y Canales de la Agencia cantonal de Cotacachi” (“**delegada de servicios**”), que le permita ingresar con agua y su medicamento al área de trabajo.

¹ Proceso 10333-2023-00501. El 28 de febrero de 2023, la Unidad Judicial solicitó a la accionante que en el término de 5 días aclare y complete: 1. Los nombres completos de los legitimados pasivos, especificando cuáles son sus calidades y el lugar de citación; 2. Cuál es el acto administrativo violatorio de derechos y, 3. Que determine su pretensión de manera clara y precisa. El 03 de marzo de 2023, la accionante cumplió con lo solicitado.

² Expediente constitucional, foja 4.
Memorando BANECUADOR-ACTCH-2021-0016-MEM.

6. Señaló que el mismo día, la delegada de servicios negó su solicitud.³ Frente a lo anterior, la accionante alegó que insistió en su solicitud mediante correo electrónico ese mismo día y el día siguiente, “sin recibir respuesta alguna”.⁴
7. Ante la falta de respuesta, la accionante relató que dado “el evidente impacto que genera en mi salud no beber agua periódicamente y la falta de medicina, me vi en la obligación de solicitar al médico tratante un certificado médico”. Con dicho certificado, el 02 de diciembre de 2021, solicitó una vez más que se le permita ingresar con agua y medicinas a su puesto de trabajo.⁵
8. Frente a un nuevo silencio por parte de las autoridades de BANECUADOR, la accionante manifestó que:

Debido a la falta de respuesta por parte de las autoridades, a excepción de los períodos que tuve teletrabajo por mi condición de salud, pasé 19 jornadas laborales físicas (un mes de trabajo) sin poder beber agua y mis medicamentos en mi lugar de trabajo, lo que evidentemente produjo una desmejora en mi salud y disminuyó la efectividad de mi tratamiento.
9. Sostuvo que, el 30 de marzo de 2022, cinco meses después de su solicitud inicial obtuvo la autorización para ingresar con agua y medicina a su área de trabajo.⁶
10. En este sentido, alegó que, de acuerdo con los artículos 12 y 32 de la Constitución, el

³ Expediente constitucional, foja 7. En el mismo, la delegada de servicios señaló: “Por el presente tengo a bien volver a comunicar que esta (sic) prohibido el ingreso de cualquier tipo de objetos al área crítica de acuerdo al manual de seguridad pido de la manera más comedida se cumpla con las disposiciones y así evitar llamados de atención por nuestros superiores [...]. Particular que pongo en conocimiento de acuerdo a conversaciones mantenidas”.

⁴ Expediente constitucional, foja 9. La accionante respondió el 14 de octubre de 2022 que: “[...] De acuerdo a diálogo mantenido y como es de su conocimiento, yo no ingresado (sic) objetos extraños. Me permito recordar e indicar que recientemente fue (sic) intervenida quirúrgicamente referente a mi enfermedad catastrófica, por lo que solicitaría se me explique si está prohibido ingresar mi medicina y agua que tengo que tomar continuamente por mi estado de salud”. Asimismo, solicitó: “[...] evitar comentarios que perjudican hacia mi salud y persona; por lo que se estaría vulnerando los derechos del ser humano como lo indica la Constitución de la República Art. 33 [...], Art. 35 [...]. Solicito de manera más respetuosa se autorice el ingreso de mi medicina y el agua, ya que se permanezco (sic) en caja por más de 4 horas antes de salir a mi almuerzo.” El 15 de octubre de 2022, insistió en su compromiso con las normas internas de su lugar de trabajo y señaló que: “[...] solicitaría de la manera más comedida, por segunda insistencia se considere por salud y humanidad, tomar mi medicina con respecto a mi requerimiento espero pronta respuesta”. Expediente constitucional foja 9 vuelta.

⁵ Expediente constitucional foja 13. Mediante Memorando BANECUADOR-ACTCH-2021-0058-MEM, dirigido a la Trabajadora Social y a la Jefa de Agencia Cantonal (“**jefa de agencia**”), la accionante solicitó una vez más que se le permita el ingreso de agua en un recipiente de 1.3 litros y su medicina. En correo electrónico de 15 de marzo de 2022, la accionante insistió en su requerimiento, señalando que no había recibido respuesta alguna a sus solicitudes, por lo que pidió que se coordine con las áreas pertinentes para obtener la autorización relativa a ingresar agua y medicinas a su lugar de trabajo.

⁶ Expediente constitucional, foja 15.

derecho al agua y la salud son fundamentales e irrenunciables. Así:

Privar del consumo de agua a una persona de atención prioritaria es un acto cruel e inhumano. En mi caso tuve que pedir por cinco ocasiones permiso para beber agua y tomar mis medicamentos, y la administración tomó cinco meses para pronunciarse sobre mi requerimiento. Esta actuación no corresponde a la atención prioritaria que tengo como derecho constitucional y ha violado interdependientemente dos de los derechos más elementales: beber agua y tomar medicamentos en el lugar de trabajo.

11. Sobre el derecho a “recibir permisos laborales para atención médica, derecho constitucional al descanso”, la accionante argumentó lo siguiente:

11.1. El tratamiento que recibe para su enfermedad “no existe en provincias de menor población como Imbabura” por lo que debe trasladarse “a otras provincias”. En su caso, esto significa viajes frecuentes a la provincia de Pichincha para ser tratada en el Hospital SOLCA de Quito. Afirma que en dicha sede “tengo citas médicas con los especialistas, hago terapia de dolor, exámenes de marcadores, microbiología, imagenología, rehabilitación, rayos X y recibo mi medicación en farmacia”. También informó que, al ser una paciente oncológica de otra provincia, SOLCA procura agendar la mayoría de sus exámenes en dos días al mes “para evitar que tenga que acudir en varios días a la semana como lo hacen los pacientes que viven en esas ciudades”.

11.2. Desde que informó a las autoridades de BANECUADOR, su situación de salud “he sufrido un constante acoso y discriminación [pues] solo al leer los correos electrónicos de las autoridades de talento humano se puede observar su inhumano desprecio a mi necesidad de sobrevivir y gozar de salud”. En este sentido, menciona que “existe una alta desconfianza de lo que hago en mis revisiones médicas, como si tener que viajar a Quito constantemente por mis exámenes médicos representara para mí una oportunidad de ocio y una forma de burlar mi trabajo”. De esta forma, alegó que “bajo esta inhumana y vil creencia de asumir que soy vaga por tener que acudir a mis citas médicas” se le ha “dificultado y negado mi atención médica”.

12. Para sustentar lo anterior, la accionante presentó los siguientes argumentos y respaldos:

12.1. Alegó que, desde el 25 de febrero de 2021, “pese a que informaba sobre mis exámenes de manera previa, se me informaba (sic) que no había pedido permiso o que estaba incurriendo en abandono del trabajo, a pesar de que justificaba” dentro del término establecido en la Ley Orgánica de Servicio Público

(“LOSEP”).⁷

12.2. Añadió que la jefa de agencia, “continuó asediándome y poniendo en tela de duda mi condición médica”. Asimismo, alegó que “mediante mensaje de *whatsapp* me solicitó un nuevo certificado de salud”, el cual fue remitido el 26 de julio de 2022.⁸

12.3. Manifestó que la jefa de agencia “continuó el acoso”. Así, mediante correo electrónico de 05 de septiembre de 2022 le solicitó que “valide mi certificado médico por el IESS para poder legalizarlo”. Afirmó que, al ser un certificado emitido por una casa de salud pública como SOLCA, este no requiere ser validado por el IESS. Lo anterior fue corroborado por otra servidora de talento humano de la entidad accionada, quien le dijo, mediante correo electrónico, que no era necesario que el IESS convalide su certificado.⁹

12.4. De igual forma, señaló que, desde esa fecha, “de manera indolente e inhumana, a sabiendas que mi enfermedad catastrófica es especializada, las autoridades comenzaron a exigirme que realice mi tratamiento en la ciudad de Ibarra”.¹⁰ Relató que una analista de talento humano (“**analista de talento humano**”), también le habría insistido que reciba la atención médica en Ibarra,¹¹ frente a lo

⁷ Para sustentar esta afirmación, la accionante adjuntó a su demanda un correo electrónico de la accionante a la jefa de agencia de 25 de febrero de 2021, mediante la cual informó de los permisos médicos necesarios para esa fecha y comienzos de marzo del mismo año. La documentación no contiene la respuesta de la misma.

⁸ Expediente constitucional foja 19. En el mismo, consta el correo electrónico de la accionante a la jefa de agencia: “Reciba un cordial saludo, de acuerdo a mensaje de *whatsapp* enviado el día de ayer por su persona, y de acuerdo a su requerimiento me permito adjuntar certificado del estado de mi salud [...]”.

⁹ Expediente constitucional, foja 25. Correo electrónico de 05 de septiembre de 2022, de una Asistente Administrativa a la jefa de agencia: “Estimada [...], buen día. En relación al correo que antecede y de acuerdo a la consulta realizada a Trabajo Social de Casa Matriz, supieron indicar que las citas médicas permanentes que se realizan en otra Ciudad que no fuera su lugar de domicilio, cubre el traslado de viaje de ida y vuelta (sic), en el caso de María Cristina [accionante] sus permisos por consulta, tratamientos médicos en SOLCA, cubre el permiso del día solicitado presentando los certificados de asistencia, sin necesidad de validar con el IESS, la validación de certificados médicos que deben realizarse en el IESS, es cuando son de reposo y tratados por médicos particulares”.

¹⁰ De esta forma, incluyó en su demanda el correo de 03 de octubre de 2022 de del Gerente Zonal 1 (“**gerente zonal**” a la Jefa de Agencia y a la responsable de talento humano en el cual indica: “[...] como responsable de talento humano puedes por favor conversar nuevamente con la funcionaria María Cristina [...] ya que se le había indicado que los chequeos médicos los canalice directamente en SOLCA Ibarra, ya que nos complica la atención en la oficina. Adicional como indica [la jefa de agencia], se debe solicitar que nos adjunto (sic) un certificado en el que se indique el tipo de exámenes que se va a realizar, y de esta manera validar los permisos que solicita”. Esta instrucción, se dio a la accionante el mismo día mediante correo electrónico. Expediente constitucional fojas 28 y 30.

¹¹ Expediente constitucional, foja 30. Correo electrónico de 03 de octubre de 2022 de la analista de talento humano a la accionante: “Acatando la sugerencia que emiten las Autoridades, y en base a lo dialogado con su persona sobre la viabilidad de optar porque sus chequeos se los pueda realizar en SOLCA Ibarra, con la finalidad de evitar dejar desprovisto (sic) su área de trabajo el menor tiempo posible [...] Sugiero a su

cual la accionante presentó otro certificado emitido “por el profesional de la salud tratante [...] quien certificó que mi atención debía continuar en la ciudad de Quito”.

12.5. Sostuvo que la situación de vulneración de sus derechos se “intensificó” pues “las autoridades de la institución accionada han llegado al punto de NEGAR arbitrariamente los permisos para mi atención médica”. Para sustentar lo anterior, informó que, el 02 de febrero de 2023, el gerente provincial de Ibarra, (“**gerente provincial**”), “negó los permisos solicitados para el 16 y 17 de febrero de 2023, solicitándome que los agende para un día no laborable”.¹² La accionante manifestó que:

Esta arbitraria posición, que desmerece absolutamente mi derecho a la atención prioritaria, también viola mi derecho a la salud, pues los pacientes oncológicos no escogemos el día y hora para la atención, sino que estamos sometidos a la disponibilidad de SOLCA y los médicos tratantes, por lo que exigirme que re programe la cita a un día no laboral, en mi caso significa perder los turnos y dejar de recibir mi tratamiento.

12.6. Ante esta negativa, la accionante afirmó que “[e]videntemente, por mi salud y mi vida, he tenido que acogerme a la resistencia y acudir a mis exámenes, todos ellos justificados por los certificados emitidos por SOLCA”.¹³ Indicó además, que dada su situación, “me tomé el tiempo de solicitar un certificado por cada médico, sometiéndome a llamados de atención en SOLCA por generar burocracia”. Sin embargo, afirma que, después de explicar los hechos, “horrorizados por la situación los médicos tratante (sic) me extendieron certificados por cada actividad realizada”. Señala que a pesar de lo anterior, habría recibido amenazas de parte de los servidores de talento humano, quienes

persona, que pueda aprovechar la consulta que tiene el día 6 de octubre de 2022, para canalizar el traslado de sus posteriores consultas a SOLCA Ibarra. De igual manera solicitar el respectivo certificado del tipo de examen o motivo de la consulta del día 6 de octubre de 2022 [...]”.

¹² Expediente constitucional, foja 32. Correo electrónico de 02 de febrero de 2023 del (gerente provincial a la accionante: “En días anteriores se envió un mail en el cual se dio la instrucción de que, a partir del 07 de febrero, en OE Pimampiro de (sic) abstengan de solicitar permisos para asuntos personales y que citas médicas sean reprogramadas o solicitadas en días no laborables, esto en vista que una funcionaria debe someterse a una cirugía que se ha venido posponiendo. En base a su solicitud debo manifestarle: 06 de febrero de 2023, ok de acuerdo; 16 de febrero de 2023, reprogramarla o agendarla para un día no laborable; 17 de febrero de 2023, reprogramarla o agendarla para un día no laborable”.

¹³ Expediente constitucional foja 35. La accionante informó mediante correo electrónico de 16 de febrero de 2023 que se encontraba en SOLCA en controles médicos y adjuntó los certificados correspondientes. Informó que, de acuerdo con el artículo 33 de la LOSEP: “Las y los servidores tendrán derecho a permiso para atención médica por el tiempo que sea necesario, incluido el tiempo de traslado desde su domicilio o lugar de trabajo, siempre que se justifique tal particular con el certificado médico [...]”.

afirmaban que había abandonado su puesto de trabajo.¹⁴

12.7. Asimismo, argumentó que, el 23 de febrero de 2023, recibió otro correo del gerente provincial en el cual:

[...] ratifica que mi permiso médico no fue autorizado para el 16 de febrero de 2023. [...] Dice además en dicho correo que se me solicitó que reprograme como apoyo institucional, haciendo de menos mi propia salud y vida. Señor juez/a mi tratamiento oncológico se programa con medio mes de anticipación, solicité permiso para el tratamiento del 16 de febrero de 2023 el 02 de febrero de 2023, de ahí que puedo decir con convicción que las autoridades tuvieron tiempo suficiente para organizar las actividades laborales. En el mismo correo electrónico, podrá usted ver que el señor gerente me solicita que desglose aún más los certificados, a pesar de que ya presenté tres certificados médicos, lo que evidentemente es una constante instigación.

12.8. Adicionalmente, cita otro correo electrónico en el que consta:

podrá usted también observar [...] la falta de respeto a mi condición, la burla a la que me han sometido las autoridades y la discriminación por mi condición de salud, cuando la autoridad en el mismo documento expresa “Entendemos, todos entendemos (sic) su condición de salud”; “en vista que como indico entendemos, todos entendemos, su situación médica, misma que no es la única en la institución”; vuelvo y repito, entendemos, todos entendemos su estado de salud, no es necesario que en cada mail que envíe cite los artículos de la ley que la respalda.¹⁵

12.9. Sostuvo que otra práctica que han adoptado las autoridades de BANECUADOR ha sido la “posición de validar únicamente mis atenciones médicas por dos horas al día [...]” a pesar de que, solo, la ida y vuelta de Ibarra a Quito le toma cinco

¹⁴ Aunque se adjuntó prueba sobre estas amenazas con copias de los mensajes de *whatsapp* que constan en el sistema SATJE, en el expediente constitucional que reposa en esta Corte, el anexo al que se hace referencia en la demanda, está vacío.

¹⁵ Expediente constitucional, foja 38. Correo electrónico del gerente provincial a la accionante: “Respecto a su mail que precede: - El pedido de permiso para su atención médica, no fue autorizado en las fechas que lo solicitó, se le pidió que lo reprograme, aclaro no se le negó se le pidió que reprograme como un apoyo a la necesidad institucional, ya que la planificación de las actividades en la OE Pimampiro se la hizo en el sentido de que desde el 07 de febrero no podían ausentarse ningún funcionario ya que otra compañera debía someterse a una cirugía que la venía postergando, y por ese motivo se le pidió que reprograme sus citas médicas; - Los certificados que presenta aun no cumplen con lo solicitado en la reunión mantenida el 19/01/2023, en la misma que se solicitó que los certificados de atención deben ser desglosados por cada servicio que recibe. Es así que lo detallado como rehabilitación y cita médica no se encuentra por separado. Adicional su ausencia fue del 16 y 17 de febrero de 2023; - El hecho de que se haya ausentado sin la correspondiente autorización generó problemas en la atención al público, afectando la imagen de la institución; - Entendemos, todos entendemos su situación de salud, sin embargo (sic) por un tema de respeto a sus líneas de supervisión no puede asumir por hecho el permiso para ausentarse, ya que como recalco existía una planificación de las actividades en OE Pimampiro. Adicional que siempre se ha autorizado, en vista que como indico entendemos, todos entendemos, su situación médica, misma que no es la única en la institución”.

horas. Para sustentar su afirmación, presentó un correo electrónico de 30 de enero de 2023 mediante el cual la analista de talento humano le remitió una lista de horas que se cargaría a sus vacaciones.¹⁶

12.10. Lo anterior, a juicio de la accionante implica que:

Bajo esta absurda lógica, quienes somos pacientes oncológicos y pertenecemos a este grupo de atención prioritaria, debemos renunciar al hecho a (sic) tener vacaciones, pues tendremos que elegir entre la vida y la salud o nuestro derecho al descanso. La administración demandada está en la obligación de adecuar sus procesos y los medios administrativos para garantizar mis derechos constitucionales como paciente oncológica.

12.11. Así, recordó el artículo 32 de la Constitución y su situación de subordinación frente a las autoridades accionadas, “quienes a través del poder que ejercen en sus posiciones han dificultado y negado los permisos para mi atención médica”.

13. Sobre la posible vulneración a su **derecho a la igualdad y no discriminación por la condición de salud y tutela efectiva**, la accionante señaló que el acoso y discriminación que ha sufrido se evidencia en los “constantes requerimientos de la administración en los que se me exige que informe sobre mi condición de salud” y la “alta carga probatoria que se le exige” ya que, el 12 de diciembre de 2022 habría recibido un correo en el cual se le solicitó que, para justificar sus permisos debía entregar información que contenga: (i) detalle de cada día con cuál médico tiene cita; (ii) indicar el nombre del doctor y su especialidad; (iii) la hora de la cita; (iv) el pedido de realización de exámenes, (v) solicitar certificado médico por cada uno de los médicos con los que tenga cita; (vi) indicar el tiempo de atención con cada médico.¹⁷

14. La accionante afirmó que otros funcionarios, en situaciones similares, no han tenido que adjuntar información sobre su diagnóstico y los exámenes a los que se someten. Indicó que esto “se produce únicamente conmigo como acto discriminatorio por mi condición de salud”.

¹⁶ Expediente constitucional, foja 42. Correo electrónico de 30 de enero de 2023, del analista de talento humano para el gerente provincial Garrido y la accionante: “De acuerdo a lo expuesto en los correos en cola, y en vista de que no hay marcación al retorno de la cita médica, en la fecha del permiso, favor adjuntar el certificado emitido por el médico tratante, tal como se quedó en el acta. Ya que el permiso contemplaría 2 horas, y lo demás sería con cargo a vacaciones”. Los detalles de la tabla no son legibles, sin embargo, se observan al menos 29 incidentes.

¹⁷ Expediente constitucional, foja 47. Correo electrónico de la analista de talento humano a otro analista de talento humano, el gerente provincial y la accionante: “Favor solicitar a la compañera el documento de la cita en los días que manifiesta la compañera y solicitar lo siguiente [...]. Favor dar escrito cumplimiento a lo requerido. Y una vez que se tenga lo requerido, favor hacerme llegar”.

15. Asimismo, manifestó que, en reunión de 12 de septiembre de 2022, el gerente zonal, “cuando se disponía a llamarme la atención por la frecuencia de mis permisos médicos, emitía comentarios discriminatorios, pidiéndome por cuatro ocasiones que renuncie”.¹⁸ Señala que lo anterior resultaría vulneratorio de su derecho a la igualdad y no discriminación “pues exige a una persona de atención prioritaria la posición de elegir entre ejercer su derecho a la vida y a la salud o su derecho al trabajo”. Añade que las personas con enfermedades catastróficas tienen derecho a trabajar y es “obligación del estado (sic) asegurar la compatibilidad de nuestras capacidades con nuestras funciones”.

16. Acusó que la “actitud discriminatoria” se replicó también en la delegada de servicios y la jefa de agencia quienes:

constantemente me humillaron por mi condición de salud y se han dirigido a mí con comentarios ofensivos diciendo que no trabajo, que no colaboro, que no tengo una buena actitud y que me voy a pasear. Esta última servidora en especial se burlaba públicamente de mi situación de salud, me quitó el habla y el saludo; indicaba a otros compañeros y compañeras que se me excluya de las actividades de grupo, por lo cual me encontré aislada y discriminada; me tildó de vaga, tonta, de simple cajera, de aprovechada, de estar vagando en lugar de trabajar [...].¹⁹

17. La accionante también alegó que la situación de violencia y maltrato fue denunciada como acoso laboral en el seno de la institución²⁰ y ante la Junta de Protección de Derechos de Santa Ana de Cotacachi (“**Junta de Protección de Derechos**”). Esta última, le otorgó, como medida de protección, una boleta de auxilio en contra de la delegada de servicios y la jefa de agencia, el 14 de noviembre de 2022.²¹

18. La accionante manifestó que, posterior a la emisión de las medidas de protección (*ut supra*), el 08 de diciembre de 2022 fue trasladada a la sucursal de Pimampiro, la más lejana de la provincia de Imbabura como una forma de “castigo”:

[...] es decir, en lugar de asegurar un espacio seguro para una persona víctima de violencia y mover a las personas denunciadas, la institución decidió castigar a la denunciante moviéndola a la sucursal más lejana. Dicho sea de paso, para tomar esta decisión no se consideró que soy una persona perteneciente a los grupos de atención

¹⁸ Aunque la accionante alegó en su demanda de acción de protección que este comentario está grabado, dicha grabación no consta en el expediente constitucional.

¹⁹ Expediente constitucional, foja 77 vuelta.

²⁰ Expediente constitucional foja 51 a 60. Memorando BANECUADOR-ACTCH-2021-0046-MEM de 27 de octubre de 2021 y Memorando BANECUADOR-ACTCH-2021-0074 de 10 de noviembre de 2022. En los dos, la accionante relata los hechos que, a su criterio, constituyen acoso laboral.

²¹ Expediente constitucional, foja 63. En dichas medidas establece que, por denuncia presentada por la accionante, en razón del artículo 51 literal a) de la Ley Orgánica para Prevenir y Erradicar la Violencia en contra de las Mujeres, se concede boleta de auxilio a favor de ella.

prioritaria, que mi domicilio está en la ciudad de Ibarra y que recibo tratamiento oncológico en la ciudad de Quito. No existe un solo informe de talento humano en el que se haya considerado el impacto de mi cambio a un lugar que se encuentra a 5 horas de distancia de donde recibo mi tratamiento médico.

19. De igual forma, denunció que las autoridades de BANECUADOR no aplicaron el Protocolo de Prevención y Atención en casos de Discriminación, Acoso Laboral y Violencia en el Trabajo (“**Protocolo**”), pese a que su cumplimiento era obligatorio en instituciones públicas.
20. Por todo lo anterior, la accionante indicó que fue discriminada en inobservancia con el artículo 11.2 de la Constitución, el cual determina la prohibición de discriminación a las personas por su estado de salud.
21. Sobre el **derecho a la atención prioritaria**, la accionante sostuvo que no se evaluó si sus funciones eran compatibles con su estado de salud; no se elaboró un informe técnico sobre su capacidad laboral; se le dio una calificación baja en la evaluación de desempeño ya que no se tomó en cuenta su estado de salud; no se le brindaron facilidades para su atención médica y no se dio el trámite adecuado a sus denuncias ni se aplicó el protocolo mencionado en el párrafo 19 *supra*.
22. En virtud de lo expuesto, en su demanda de acción de protección, solicitó que, además de la determinación de responsabilidades administrativas: (i) se disponga su restitución a una agencia cercana a su domicilio; (ii) se ordene a BANECUADOR: asignarle funciones acordes con su perfil profesional y compatibles con su estado de salud, que permita que la accionante pueda asistir a sus citas médicas y acceder su tratamiento; la aplicación efectiva del Protocolo de Prevención y Atención de casos de Discriminación, Acoso Laboral y Violencia y la capacitación a los funcionarios de talento humano sobre su aplicación; la emisión de disculpas públicas; la colocación de una placa informativa que recuerde a las y los servidores públicos de la atención prioritaria a personas con enfermedades catastróficas; capacite a su personal sobre estos temas mediante un taller impartido por la Defensoría del Pueblo (“**DPE**”), reembolse los gastos legales incurridos por la accionante y se le pague una remuneración básica unificada por cada día que se le negó el ingreso de agua y medicamentos y; (iii) se disponga al IESS que le brinde atención psicológica.
23. Por su lado, BANECUADOR, en la audiencia frente a la Unidad Judicial, argumentó que: (i) la accionante no había presentado la ficha médica, por lo que no conocían de sus necesidades particulares de tratamiento, (ii) que “si falta diez veces, necesita diez certificados y debemos entregar a cada jefe y no podemos ponernos bravos por cuantas veces nos pidan los certificados, así como tenemos derechos, también debemos

cumplir con nuestras obligaciones”, (iii) que los permisos que solicitó coincidieron con los de otra funcionaria por lo que se le pidió que reagende; (iv) que la accionante sí se ha hecho atenciones en SOLCA Ibarra, (v) que “a pesar de que se le ha concedido permisos la señora no ha colaborado con la institución y si al (sic) señora no justifica un permiso se lo hace con cargo a vacaciones”; (vi) el cambio o traslado se hizo “por necesidad institucional” y “podemos decir que para evitar inconvenientes”; (vii) que la accionante se ha rehusado a que se elimine la medida de la Junta de Protección de Derechos y que “la señora responde que lo levantará cuando le asciendan”; (viii) que alega trato discriminatorio pero que existen denuncias de maltrato de ella a los clientes.

24. El 20 de abril de 2023, la Unidad Judicial aceptó la acción de protección y determinó que BANECUADOR vulneró el derecho a la salud de la accionante, a la protección de las personas pertenecientes a grupos de atención prioritaria y al debido proceso en la garantía de la motivación.²² Señaló que la entidad accionada no le brindó un trato acorde a su condición de salud al impedirle ingerir medicamentos en los horarios prescritos y negar el ingreso de agua a su lugar de trabajo. Respecto de los permisos médicos, la Unidad Judicial concluyó que BANECUADOR realizó una interpretación errónea de la ley al considerar únicamente el tiempo de la consulta y no de traslado para las citas médicas y calificó como inaceptable que dichas horas se descuenten de las vacaciones o que se le exija que re programe sus citas en días no laborables, cuando los turnos de atención en SOLCA no dependen de la voluntad del paciente.
25. Adicionalmente, determinó que la accionante fue víctima de presunta violencia psicológica, situación que fue conocida por la Junta de Protección de Derechos, la cual emitió una boleta de auxilio y la prohibición de actos de persecución o intimidación. En este contexto, observó que BANECUADOR no justificó adecuadamente el cambio de lugar de trabajo de la accionante, pues, conforme a los estándares aplicables, en casos de violencia el presunto agresor debe abandonar el espacio laboral y no la víctima. Por lo anterior, concluyó que el acto administrativo que trasladó a la accionante a la agencia de Pimampiro carecía de una motivación suficiente.
26. En consecuencia, la Unidad Judicial declaró la vulneración de los derechos a la salud y al debido proceso en la garantía de la motivación. Como medidas de reparación, dispuso: (i) dejar sin efecto las “acciones administrativas” (correos electrónicos) que

²² La Unidad Judicial para arribar a su conclusión de la vulneración del derecho a la salud, invocó el principio del *iura novit curia* contenido en el artículo 4 numeral 13 de la LOGJCC y planteó el siguiente problema jurídico: “¿Las acciones administrativas realizadas por BANECUADOR (Zonal 1) tales como: prohibición de beber agua y medicinas en el espacio de trabajo, negativa de permisos para atención médica, asignación de funciones en un lugar distinto al convenido (Pimampiro), vulnera derechos constitucionales como a la Salud, de las personas o grupos de atención prioritarias por su condición de enfermedad y el debido proceso en la garantía de la motivación?”.

prohibieron el consumo de agua y medicamento, negaron permisos para la atención médica y el traslado de la accionante a la agencia Pimampiro; (ii) reincorporar a la accionante a su lugar de trabajo y garantizar la medida ordenada por la Junta de Protección de Derechos; (iii) ordenó a BANECUADOR la elaboración de un plan de contingencia que garantice el acceso de la accionante a su lugar de trabajo con agua y medicinas, (iv) la presentación de un informe de cumplimiento respecto al requerimiento y autorización de permisos y licencias con remuneración para atención médica solicitadas por la accionante y, (v) que la DPE realice el seguimiento del cumplimiento de la sentencia.

27. El 26 de abril de 2023, la accionante interpuso recurso de ampliación en el que solicitó que la Unidad Judicial incluya en la sentencia la orden de que BANECUADOR pague los gastos de patrocinio en los que ella incurrió.
28. El 05 de mayo de 2023, la Unidad Judicial negó la ampliación solicitada ya que consideró que la sentencia fue dictada conforme a los principios establecidos en los artículos 75, 76 literal 1) y 82 de la Constitución, así como del artículo 17 de la LOGJCC. Ni BANECUADOR ni la accionante interpusieron recursos de apelación, por lo que la decisión de primera instancia se ejecutorió.

1.2. Procedimiento ante la Corte Constitucional

29. El 22 de mayo de 2023, ingresó a la Corte Constitucional la sentencia de la acción de protección para su eventual selección y revisión. La misma fue signada con el número 1918-23-JP.
30. El 18 de marzo de 2024, el Tribunal de la Sala de Selección²³ seleccionó el caso 1918-23-JP por considerar que cumple con los parámetros de gravedad y novedad. Así, indicó que, aunque esta Corte ya ha desarrollado jurisprudencia relativa al acoso laboral y a la protección de personas con enfermedades catastróficas,²⁴ con la selección del caso se podría desarrollar:

i. Los estándares para que las condiciones de trabajo de las personas con enfermedades catastróficas sean dignas para desempeñar sus funciones, en especial en lo que tiene que ver con permisos, licencias médicas, traslados administrativos y necesidades específicas.

ii. Los criterios constitucionales para la prohibición, prevención y sanción del acoso, en particular por la condición de salud de las personas con enfermedades catastróficas en el

²³ El Tribunal de la Sala de Selección estuvo conformado por las ex juezas constitucionales Daniela Salazar Marín, Carmen Corral Ponce y Karla Andrade Quevedo.

²⁴ El auto cita las sentencias 986-19-JP/21, 375-17-SEP-CC, 679-18-JP/21, 16-16-JC/20 y 1095-20-EP/22 de este Organismo.

ámbito laboral.

31. El 25 de abril de 2024, se realizó el sorteo del caso y la competencia recayó en la jueza constitucional Alejandra Cárdenas Reyes, quien avocó conocimiento de la causa mediante auto de 17 de diciembre de 2025.
32. El 13 de marzo de 2026, la Sala de Revisión compuesta por los jueces constitucionales Richard Ortiz Ortiz, José Luis Terán Suárez y Alejandra Cárdenas Reyes, aprobaron el proyecto de sentencia presentado en el caso 1918-23-JP.

2. Competencia

33. En virtud del artículo 436 numeral 6 de la Constitución de la República, en concordancia con los artículos 2 numeral 3 y 25 de la LOGJCC, el Pleno de la Corte Constitucional es competente para expedir sentencias que constituyen jurisprudencia vinculante o precedente de carácter *erga omnes*, en los procesos constitucionales seleccionados para su revisión.
34. De igual forma, la jurisprudencia de la Corte ha establecido que “cuando de las connotaciones de los hechos de las causas seleccionadas, se encuentre delimitado el alcance al que se circunscribirá la revisión y el acervo procesal resulte suficiente, se procederá a resolver por el mérito de los expedientes”. Por lo tanto, para la resolución de este caso, este Organismo estima que los elementos que ya constan en el expediente son suficientes, por lo que no es necesario convocar a las partes a audiencia.²⁵

3. Hechos relevantes

35. A continuación, se describen los hechos relevantes del caso para su revisión. Estos están basados en la sección 1.1. y se desprenden de la documentación que reposa en el expediente constitucional.
36. La accionante, servidora pública de BANECUADOR, fue diagnosticada con cáncer papilar de tiroides y comunicó formalmente su condición médica a la institución, solicitando el reconocimiento de su calidad de persona con enfermedad catastrófica y perteneciente a un grupo de atención prioritaria.
37. Durante el ejercicio de sus funciones como cajera, la accionante no contó inicialmente con autorización para ingresar agua y medicación a su lugar de trabajo, pese a las

²⁵ CCE, sentencia 1479-19-JP/24, 19 de diciembre de 2024, párr. 27, sentencia 43-23-JC/24, 21 de noviembre de 2024, párr. 8 y sentencia 98-23-JH/23, 13 de diciembre de 2023, párr. 35.

necesidades derivadas de su tratamiento médico. La autorización institucional fue emitida varios meses después de las primeras solicitudes realizadas por la trabajadora.

38. La accionante debía trasladarse periódicamente a la ciudad de Quito para recibir atención oncológica especializada en SOLCA. En ese contexto, la institución requirió de manera reiterada certificados, detalles y respaldos adicionales sobre sus atenciones médicas y permisos laborales.
39. Funcionarios y autoridades de la entidad cuestionaron la necesidad de que la accionante continuara su tratamiento médico en Quito y le solicitaron reagendar citas médicas para días no laborables. Asimismo, parte del tiempo utilizado para traslados y atenciones médicas fue imputado a vacaciones.
40. En el entorno laboral de la accionante se produjeron expresiones y conductas relacionadas con su condición de salud que derivaron en denuncias por acoso laboral y violencia psicológica ante instancias institucionales y de protección de derechos.
41. La Junta de Protección de Derechos de Santa Ana de Cotacachi otorgó medidas de protección a favor de la accionante frente a determinadas funcionarias de la institución por dicho acoso.
42. Posteriormente, y como respuesta a la boleta de auxilio que se emitió en contra de las funcionarias, la accionante fue trasladada a otra agencia ubicada a mayor distancia de su domicilio y de los centros médicos donde recibía tratamiento oncológico. Asimismo, la entidad no aplicó sus propios protocolos de prevención de violencia y acoso laboral.
43. La Unidad Judicial que conoció la acción de protección concluyó que BANECUADOR vulneró los derechos de la accionante a la salud, a la atención prioritaria y al debido proceso, al no adoptar medidas compatibles con su condición médica ni justificar adecuadamente determinadas decisiones administrativas adoptadas en su contra.

4. Objeto de la revisión y planteamiento del problema jurídico

44. Conforme a los artículos 86 numeral 5 de la Constitución y 38 de la LOGJCC, en materia de garantías jurisdiccionales, todas las sentencias ejecutoriadas de garantías jurisdiccionales y resoluciones de medidas cautelares deben ser enviadas a la Corte Constitucional para su eventual selección y revisión.

45. Como quedó señalado *supra*, el objetivo de la selección del caso se basó en los criterios de gravedad y novedad, al tratarse de un tema de acoso laboral a una persona que padece de una enfermedad catastrófica. Con el objetivo de desarrollar: (i) estándares relacionados a las condiciones de trabajo dignas para que las personas con estas enfermedades puedan desempeñar sus funciones, en armonía con las necesidades que poseen, principalmente, en lo referente a permisos, licencias médicas, traslados administrativos y necesidades específicas y; (ii) criterios para la prohibición, prevención y sanción del acoso en el ámbito laboral por la condición de salud de personas con enfermedades catastróficas. En razón de lo anterior y en línea con lo expuesto en las sentencias 159-11-JH/19 y 1178-19-JP/21 esta Corte emitirá una sentencia con efectos vinculantes para casos análogos a futuro,²⁶ con el fin de determinar los estándares relatados en este párrafo. Lo anterior, en atención a que en el caso bajo revisión no existe evidencia de una violación de derechos que no haya sido reparada ni tampoco de una desnaturalización o manifiesta improcedencia de la garantía jurisdiccional.²⁷
46. Adicionalmente, en las sentencias de revisión, la Corte Constitucional desarrolla el contenido de los derechos y garantías constitucionales a partir de los hechos del caso revisado, es decir, los problemas jurídicos que resuelve la Corte en este tipo de sentencias surgen de los hechos del caso concreto objeto de la revisión. Bajo este marco, este Organismo considera pertinente atender los criterios de la selección del caso que se centran en las condiciones laborales de personas con enfermedades catastróficas, pertenecientes a los grupos de atención prioritaria, y la prohibición del acoso laboral. Así, esta Magistratura plantea el siguiente problema jurídico: **¿Cuáles son las obligaciones constitucionales específicas —de prevención, protección reforzada, debida diligencia y no discriminación— que debió observar la entidad accionada para garantizar condiciones de trabajo dignas y libres de violencia a la accionante, una persona con enfermedades catastróficas, especialmente respecto de la gestión de permisos y licencias médicas, la adopción de ajustes razonables en la jornada y el entorno de trabajo, y la respuesta institucional frente a denuncias o indicios de acoso laboral vinculado a la condición de salud?**

5. Análisis constitucional

5.1. ¿Cuáles son las obligaciones constitucionales específicas —de prevención, protección reforzada, debida diligencia y no discriminación— que debió observar la entidad accionada para garantizar condiciones de trabajo dignas

²⁶ La Corte ha reiterado este criterio en las sentencias recientes. CCE, sentencia 122-22-JC/23, 25 de octubre de 2023, párr. 6 y sentencia 47-19-JD/22, 21 de diciembre de 2022, párr. 6.

²⁷ CCE, sentencia 75-20-JD/26, 15 de enero de 2026, párr. 43.

y libres de violencia a la accionante, una persona con enfermedades catastróficas, especialmente respecto de la gestión de permisos y licencias médicas, la adopción de ajustes razonables en la jornada y el entorno de trabajo, y la respuesta institucional frente a denuncias o indicios de acoso laboral vinculado a la condición de salud?

47. En revisión, la Corte desarrolla estándares para la protección de derechos y delimita el alcance de las obligaciones y deberes correlativos que se derivan de la Constitución. En este caso, la Corte precisa los deberes ya contenidos en el texto constitucional en relación con los derechos de las personas con enfermedades catastróficas, en el ámbito del empleo público. En particular, como se indicó, la competencia de revisión habilita a este Organismo a desarrollar el contenido de derechos y garantías a partir de los hechos del caso revisado, cuando el expediente permite identificar un patrón de prácticas institucionales que son constitucionalmente relevantes porque, de no ser abordadas, pueden propiciar vulneraciones a derechos, aun cuando la tutela concreta haya sido otorgada en la instancia de origen, como sucede en el caso bajo revisión.
48. Del examen de los hechos y alegaciones que obran en el expediente, esta Corte advierte que la controversia constitucional se articula en torno a varios núcleos de conflictividad interrelacionados. En particular, se identifican: (i) posibles barreras en el acceso oportuno y adecuado al tratamiento de salud requerido; (ii) la suficiencia y adecuación de las respuestas institucionales frente a situaciones de acoso; y (iii) la eventual adopción de decisiones desfavorables vinculadas al estado de salud de las personas con enfermedades catastróficas.
49. En atención a estos ejes, y con el fin de garantizar un análisis sistemático y exhaustivo, la Corte organizará su examen a partir de cuatro deberes constitucionales correlativos, que permiten evaluar de manera integral la actuación de las autoridades demandadas frente a los hechos del caso.
50. Desde esa perspectiva, los conceptos que se emplean en este problema jurídico, relativos a la prevención, protección reforzada, debida diligencia y no discriminación, constituyen categorías de principios y obligaciones que se activan en el ámbito laboral cuando confluyen: la protección especial de las personas con enfermedades catastróficas, establecida en los artículos 35 y 50 de la Constitución, el derecho al trabajo en condiciones dignas y saludables, de acuerdo con el artículo 33 de la Constitución y la prohibición de discriminación, incluida por razones de estado de salud, de conformidad con el artículo 11.2 de la Constitución. En el marco de la revisión, estas obligaciones deben precisarse a partir de los hechos del expediente, de modo que su formulación permita orientar la actuación futura de las entidades públicas

en situaciones análogas.

51. En este contexto, la prevención exige medidas *ex ante* dirigidas a reducir riesgos previsibles de violencia o de obstáculos institucionales que dificulten el acceso real a tratamientos médicos. La protección reforzada impone la adopción de ajustes razonables para remover barreras desproporcionadas que afectan a un grupo de atención prioritaria. La debida diligencia obliga a actuar de manera seria, oportuna y efectiva frente a denuncias o indicios, evitando inacción, dilaciones o tratamientos meramente formales. La no discriminación, en este caso, exige descartar decisiones adversas basadas directa o indirectamente en la condición de salud de la persona. Esta forma de comprender los principios y obligaciones es consistente con la línea jurisprudencial sobre acoso laboral, en la que la Corte ha enfatizado los deberes de prevenir, proteger y tramitar con diligencia, así como la necesidad de incorporar el análisis de categorías sospechosas cuando el acoso está vinculado a motivos del artículo 11.2.²⁸
52. Tal como se indicó en párrafos precedentes, esta Corte no reabre, mediante este caso de revisión, el debate sobre la tutela concreta otorgada en la acción de protección ya que, como se determinó en el acápite 3, sus efectos se dirigen a casos análogos y a futuro y no buscan tutelar una vulneración de derechos, una desnaturalización ni una manifiesta improcedencia. Su intervención se circunscribe a delimitar, a partir de los hechos aportados por el caso, cómo se concretan las obligaciones constitucionales señaladas que deben orientar la actuación de autoridades públicas y judiciales cuando una persona trabajadora con enfermedad catastrófica enfrenta barreras en el ejercicio de su trabajo y, además, denuncia o presenta indicios de acoso laboral vinculado a su condición de salud. En ese marco, el objeto de este análisis es fijar parámetros de prevención, protección reforzada, debida diligencia y no discriminación que permitan asegurar condiciones de trabajo dignas y compatibles con el acceso real, oportuno y efectivo a tratamientos médicos.
53. En este sentido, el artículo 35 de la Constitución reconoce el derecho a la atención prioritaria en los siguientes términos:

Las personas adultas mayores, niñas, niños y adolescentes, mujeres embarazadas, personas con discapacidad, personas privadas de libertad y **quienes adolezcan de enfermedades catastróficas o de alta complejidad**, recibirán atención prioritaria y especializada en los ámbitos público y privado. [...] El Estado prestará especial protección a las personas en condición de doble vulnerabilidad (énfasis añadido).

54. Adicionalmente, el artículo 50 de la misma Constitución, impone al Estado el deber

²⁸ CCE, sentencia 986-19-JP/21 y acumulados, 21 de diciembre de 2021, párrs. 77, 78, 85, 93, 115.

de garantizar atención especializada y gratuita—lo que incluye medicamentos—de forma oportuna y preferente.²⁹ Esta protección constitucional no se agota en el sistema sanitario: expresa un mandato de igualdad material que exige remover barreras que, en la práctica, impiden el goce efectivo de los derechos cuando la condición de salud coloca a la persona en una situación estructuralmente desventajosa.³⁰ Así, esta Corte ha establecido que los grupos de atención prioritaria requieren de la adopción de medidas especiales y reforzadas con el fin de hacer posible el pleno goce de sus derechos constitucionales y la inclusión social.³¹

55. Dichas medidas de protección deben reproducirse en el ámbito laboral. En ese contexto, las políticas de cumplimiento de labores, la gestión de permisos médicos y los requisitos para su justificación no pueden, por diseños institucionales rígidos o descontextualizados, convertirse en barreras que hagan inviable el tratamiento o lo sometan a costos personales desproporcionados.
56. Esta conclusión se articula con el contenido constitucional del derecho a la salud, entendido, no solo como una ausencia de enfermedad, sino como un estado de bienestar que exige condicionales materiales para sostener una vida digna. En particular, la Corte ha destacado que la promoción y protección de la salud involucra también el ámbito laboral y que el Estado debe adoptar acciones para garantizar disponibilidad y accesibilidad de servicios y medidas de salud.³² Esta comprensión es decisiva en contextos de tratamientos continuos y especializados. Por ello, cuando una persona trabajadora con enfermedad catastrófica requiere controles o tratamientos continuos, las exigencias administrativas deben interpretarse y aplicarse de forma compatible con el acceso real, oportuno y efectivo a la atención médica.
57. Sobre lo anterior, esta Corte ha determinado previamente que el derecho a la salud se compone de cuatro elementos esenciales e interrelacionados, cada uno con una imposición de distintas obligaciones. Sobre el componente de **accesibilidad**, este Organismo ha replicado lo considerado por el Comité de Derechos Económicos Sociales y Culturales (“**Comité DESC**”) en tanto que los “establecimientos, bienes y servicios de salud deben ser accesibles a todos sin discriminación alguna, dentro de la jurisdicción del Estado parte”. De acuerdo al mismo Comité, la accesibilidad está

²⁹ Constitución, artículo 50: “Derecho a la atención especializada y gratuita. - El Estado garantizará a toda persona que sufra de enfermedades catastróficas o de alta complejidad el derecho a la atención especializada y gratuita en todos los niveles, de manera oportuna y preferente”.

³⁰ CCE, sentencia 16-16-JC/20, 30 de septiembre de 2022, párr. 170: “Pero también en virtud de la igualdad material deben asegurarse medidas que permitan superar las condiciones de desventaja. Una de las medidas que permite mitigar los impactos en el ejercicio otros derechos es el acceso a las políticas públicas de acción afirmativa para las personas con enfermedades catastróficas y discapacidades [...]”.

³¹ CCE, sentencia 1095-20-EP/22, 24 de agosto de 2022, párr. 85.

³² CCE, sentencia 16-16-JC/20, 30 de septiembre de 2022.

compuesta por las siguientes dimensiones: (i) no discriminación, (ii) accesibilidad física; (iii) accesibilidad económica; y, (iv) acceso a la información.³³

58. La accesibilidad física incluye dimensiones materiales que suelen ser ignoradas por aproximaciones meramente formales: es relevante cómo una persona llega a un tratamiento, el tiempo de desplazamiento y la existencia de obstáculos físicos o geográficos. En el ámbito laboral, se podría constituir una barrera indirecta al ejercicio del derecho a la salud de las personas con enfermedades catastróficas, el no permitir acceso físico a las medicinas dentro de su espacio de trabajo o una gestión de permisos, licencias y validación de certificados que no pueden restringirse a una “hora médica” como dato aislado, ya que debe contemplar razonablemente los traslados y las condiciones del tratamiento, especialmente cuando—como ocurre con enfermedades catastróficas—el acceso oportuno forma parte del núcleo de protección reforzada de acuerdo a lo establecido en la Constitución.
59. A la vez, el **derecho al trabajo en condiciones dignas** comprende la garantía de un entorno laboral libre de violencia. En el ámbito del servicio público, la LOSEP contempla al acoso laboral como:

[...] todo tipo de comportamientos y prácticas inaceptables incluidas las amenazas reconocidas en la Constitución, esta ley o en leyes especiales en favor del ser humano y concebidas como violencia, que ocurran una sola vez o de manera repetitiva, que resultan o pueden resultar en un daño físico, psicológico, sexual, económico, político simbólico o digital, en contra de una persona trabajadora, incluyéndose la violencia y el acoso de género o por razones discriminatorias.³⁴

60. Asimismo, dicho cuerpo legal reconoce que el acoso laboral comprende comportamientos que atenten contra de la dignidad de la persona, ejercidos de forma reiterada y potencialmente lesiva, tanto en el lugar de trabajo como en cualquier momento, en contra de una o un servidor público “[...] que tenga como resultado el menoscabo, maltrato humillación o bien que amenace o perjudique a sus derechos adquiridos y obligados a una situación laboral de la persona violentada o acosada laboralmente”.³⁵ Lo anterior, puede incluir “[...] la no desconexión digital, el desacato a su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su privacidad de la intimidad personal y familiar”. Y establece que el acoso puede ser considerado como

³³ ONU, Comité de Derechos, Económicos, Sociales y Culturales, Observación General No. 14, El derecho al disfrute del más alto nivel posible de salud, E/C. 12/2000/4, 11 de agosto de 2000, párr. 12.37. *Ibid.*, párr. 12, b) y CCE, sentencia 2971-18-EP/21, 16 de diciembre de 2020, párr. 84.

³⁴ LOSEP, artículo innumerado posterior al artículo 24. Dicho artículo fue incluido por el artículo 10 de la Ley Orgánica Reformatoria para la Erradicación de la Violencia y el Acoso en Todas las Modalidades de Trabajo, publicada en el Registro Oficial Suplemento 559 el 16 de mayo de 2025.

³⁵ *Ibid.*

una actuación discriminatoria cuando sea motivado por una de las razones enumeradas en el artículo 11.2 de la Constitución.³⁶

61. Sobre lo anterior, este Organismo ha señalado que:

[...] es una forma de violencia que estructura una relación social y que acarrea daños a bienes constitucionales como la salud y la integridad, sobre todo, de las personas trabajadoras, en cuyo caso, el acoso laboral deviene en una forma de vulneración del derecho al trabajo en condiciones dignas.³⁷

62. Desde esta comprensión, su relevancia constitucional no depende únicamente de su denominación en la normativa infraconstitucional, sino de la verificación de un patrón de conductas hostiles, degradantes o excluyentes que, por su reiteración y por sus efectos, colocan a la persona en una situación laboral desfavorable, hostil o de especial vulnerabilidad. Esta constatación no sustituye la tipificación legal ni los procedimientos aplicables, sino que permite identificar la afectación de derechos y, con ello, activar los deberes de garantía que corresponden en sede constitucional. En consecuencia, cuando existen elementos que permiten advertir este patrón, se activan deberes positivos de prevención, protección y actuación diligente por parte de las autoridades competentes.³⁸

63. Por un lado, los deberes positivos de **prevención y protección** deben traducirse en políticas, capacitaciones, mecanismos de denuncia y rutas internas eficaces, tanto en el sector público como en el privado. Por otro lado, el análisis constitucional del acoso laboral no debe agotarse en su encuadramiento disciplinario ni en la vía procesal por la que se canalice el conflicto. Incluso cuando la controversia se tramite por vías administrativas u ordinarias, el diseño institucional debe garantizar orientaciones claras, procedimientos accesibles y trámites oportunos y eficaces, de modo que la persona trabajadora no quede expuesta a un estado de incertidumbre por falta de información, inacción o dilaciones injustificadas, ni se agrave su situación de

³⁶ Constitución, artículo 11 numeral 2: “Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación. El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad”.

³⁷ CCE, sentencia 986-19-JP/21 y acumulados, 21 de diciembre de 2021, párr. 65. Para llegar a dicha definición, la Corte Constitucional tomó en cuenta el Convenio 190 sobre la violencia y acoso, adoptado por la Organización Internacional del Trabajo (“OIT”) el 21 de junio de 2019 y en vigor desde el 25 de junio de 2021.

³⁸ CCE, sentencia 986-19-JP/21 y acumulados, 21 de diciembre de 2021, párr. 65.

vulnerabilidad.³⁹

64. Esta exigencia se intensifica cuando existen indicios de que el acoso laboral o las decisiones organizacionales asociadas a este guardan relación con una de las categorías previstas en el artículo 11 numeral 2 de la Constitución. En esos casos, el análisis ya no se limita a determinar la existencia de un patrón de hostigamiento, sino que debe incorporar también un examen en clave de igualdad y no discriminación, e incluso, de ser pertinente, un escrutinio reforzado propio de categorías sospechosas. En términos institucionales, ello implica que la entidad debe ofrecer una justificación reforzada, sustentada en razones objetivas, verificables y no estereotipadas, que permita descartar que la medida adoptada responde, directa o indirectamente, a la condición de salud de la persona trabajadora o a cualquier otro motivo constitucionalmente prohibido.
65. Este estándar de escrutinio más exigente se conecta, además, con la jurisprudencia de esta Corte sobre protección especial en el ámbito laboral.⁴⁰ En el marco de permisos, ajustes de jornada o medidas organizacionales, ello exige que la entidad identifique y razone por qué una determina decisión resulta necesaria en el caso concreto y por qué no existen alternativas menos lesivas para la salud, la integridad y la igualdad material de la persona trabajadora.
66. En paralelo, el deber de garantizar condiciones dignas y no discriminatorias se proyecta como obligación de **ajustes razonables**. Aunque la Corte ha desarrollado esta figura con particular densidad en casos de discapacidad, su razonamiento es trasladable —por identidad de fundamento constitucional— a la protección reforzada prevista en el artículo 35 de la Constitución: se trata de evitar que reglas generales del empleo se conviertan en barreras desproporcionadas para las personas con enfermedades catastróficas. En esa línea, la Corte ha entendido los ajustes razonables como modificaciones necesarias para garantizar el acceso y la permanencia, sin imponer cargas desproporcionadas, y ha vinculado la estabilidad reforzada con el deber de adaptar condiciones de trabajo, antes que presionar la salida de la persona.⁴¹
67. En particular, estas obligaciones no se agotan en adecuaciones físicas del puesto o de la jornada, sino que comprenden también la adaptación razonable de los procedimientos administrativos asociados al acceso a tratamientos médicos, como la gestión de permisos, licencias y la validación de certificados. En ese ámbito, las exigencias documentales o administrativas que puedan requerirse para justificar

³⁹ CCE, sentencia 986-19-JP/21 y acumulados, 21 de diciembre de 2021, párr. 105.

⁴⁰ CCE, sentencia 1095-20-EP/22, 24 de agosto de 2022.

⁴¹ CCE, 986-19-JP/21 y acumulados, 21 de diciembre de 2021, párr. 88.

permisos o atenciones médicas son admisibles si responden a una finalidad legítima, están claramente determinadas y no imponen cargas excesivas o de imposible cumplimiento para quien se encuentra en una situación de especial vulnerabilidad.

- 68.** En razón de lo anterior, este Organismo observa que los hechos del caso tal como fueron relatados en su acción de protección incluyeron varios incidentes que se suscitaron en su lugar de trabajo a raíz de su diagnóstico y posterior necesidad de tratamiento continuo. Dichos incidentes se pueden resumir en cuatro grupos de actuaciones por parte de las autoridades:
- 69. Negativa de ingreso de agua y medicamentos:** De los hechos se desprende que la accionante alegó en su demanda de acción de protección que informó a las autoridades de BANECUADOR tanto de su diagnóstico como de la necesidad de tratamiento de salud continuo, el cual implicaba la necesidad de tomar medicinas y agua de forma constante durante el día. A pesar de hacer solicitudes tanto verbales como escritas, no recibió la autorización para ingresar con un termo de agua y sus medicinas sino hasta cinco meses después de su primer informe y solicitud. Las autoridades de BANECUADOR habrían negado estas peticiones debido a los estrictos protocolos de seguridad que no permitían el ingreso de objetos extraños al área de cajeros donde la accionante laboraba.
- 70. Obstaculización para la obtención de permisos para acudir a citas médicas:** La accionante también alegó que, por su enfermedad catastrófica y paciente de oncología, debía asistir de forma periódica a revisiones y exámenes médicos en SOLCA, dado que los tratamientos que ella requería no se encontraban disponibles en la sede de SOLCA de Ibarra. Aunque informó con tiempo sobre sus permisos, la accionante relata que se encontró con dificultades para obtenerlos y para asistir a dichas citas. Por ejemplo, del relato y lo indicado en este proyecto en párrafos *supra*, la accionante presentó certificados que no fueron aceptados por la entidad accionada, la cual le informó (de forma posterior) que debían cumplir con ciertos requisitos. Por otro lado, al menos en una ocasión, se le negó el permiso médico en consideración de que otra persona también iba a estar ausente. En esa ocasión, BANECUADOR le solicitó que “vuelva a agendar” o “reprograme” sus citas a una fecha posterior o a un día no laborable, priorizando la necesidad institucional de personal suficiente—que no es una carga de la accionante—y usando esto como excusa para luego reprocharle supuestas fallas en la atención al público de la agencia. De igual forma, aunque la accionante informó que debía trasladarse a la ciudad de Quito para acceder a sus tratamientos y que SOLCA le agendaba sus citas en dos días dado que era una paciente de otra provincia, BANECUADOR se rehusó a reconocer los tiempos de traslado y comenzó a deducir las horas “no justificadas” de sus vacaciones.

- 71. Traslado a otra agencia:** La accionante manifestó que, después de haber denunciado el acoso laboral en la Junta de Protección de Derechos y haber obtenido una boleta de auxilio en contra de las autoridades de BANECUADOR, la entidad accionada optó por trasladarla a la agencia de Pimampiro —la más lejana de la provincia— sin tomar en cuenta su situación de salud y permitiendo que las personas en contra de las cuales había presentado la denuncia, conserven sus puestos y espacios de trabajo.
- 72. Conductas de las autoridades de BANECUADOR:** Además de lo ya reseñado, la accionante también acusó maltratos por parte de las autoridades de la entidad accionada. Por ejemplo, alega que Ana Reyes y Yhanira Valencia cuestionaron su enfermedad y diagnóstico, la excluyeron de actividades laborales e instruyeron a otros compañeros que hagan lo mismo. Adicionalmente, aportó con un correo electrónico de parte del gerente de la agencia en el cual le repitió varias veces que “entendemos, todos entendemos” sobre su situación de salud, le reprendió por “citar las leyes” que le asisten en cada comunicación y, finalmente, le recordó que no es la única situación de salud en el lugar de trabajo. De igual forma, indicó que, en una reunión con el gerente, dicho funcionario le solicitó en cuatro ocasiones que renuncie. Por otro lado, la accionante mencionó que BANECUADOR tenía un protocolo de acoso laboral⁴² que no fue activado ni utilizado a pesar de la denuncia interna que presentó y de la resolución de la Junta de Protección de Derechos.
- 73.** En razón de lo anterior, esta Corte observa que los hechos que constan en el expediente no se traen a colación para reabrir la controversia individual ya resuelta en la acción de protección, sino porque permiten identificar, con suficiente claridad, un conjunto de prácticas institucionales que revelan tensiones constitucionalmente relevantes que enfrentan las personas trabajadoras con enfermedades catastróficas en el ámbito laboral. En particular, y sin reabrir el debate procesal del caso en concreto, los hechos del caso muestran que, una vez conocida la condición de salud de la accionante y su necesidad de tratamiento continuo, surgieron tensiones entre las exigencias ordinarias de organización del trabajo y el deber institucional de asegurar condiciones compatibles con su atención médica, su integridad y su dignidad. Ese conflicto es, precisamente, en el que esta Corte se concentrará y es el que exige la fijación de estándares para casos análogos y futuros.
- 74.** En primer lugar, se evidencia un **problema de adecuación material del entorno de trabajo**. En casos en los que, pese a haber informado su diagnóstico y la necesidad médica de tratamientos como, por ejemplo, hidratación e ingesta de medicamentos durante la jornada, las entidades pueden tomar medidas como, no permitir a la persona trabajadora ingresar con agua y medicinas a su puesto de trabajo de forma inmediata,

⁴² No consta dicho protocolo en el expediente constitucional.

o como se desprende del caso, varios meses después de su solicitud inicial. La relevancia constitucional de este hecho no radica únicamente en la tardanza administrativa, sino en que muestra cómo una regla interna de seguridad, aplicada sin consideración suficiente de la situación concreta de salud, puede convertirse en una barrera desproporcionada para el ejercicio del derecho a la salud y para el desempeño de un trabajo en condiciones dignas por parte de una persona perteneciente a un grupo de atención prioritaria.

75. En segundo lugar, los hechos del caso revelan un **problema de gestión administrativa de permisos y licencias médicas**. La obtención y justificación de permisos para asistir a controles y tratamientos estuvo acompañada de exigencias crecientes y de decisiones que, de ser ciertas, resultaban incompatibles con su condición de salud: cuestionamientos reiterados sobre la validez o suficiencia de los certificados médicos, requerimientos adicionales no siempre concordantes con la normativa aplicable, sugerencias o exigencias para trasladar su tratamiento a otra ciudad, instrucciones para reprogramar citas en días no laborables, y criterios de validación que reducían el permiso al tiempo estricto de consulta, desconociendo los tiempos de desplazamiento y las condiciones reales del tratamiento. Así, esta Corte estima precisar que las barreras administrativas o burocráticas pueden configurarse no solo a partir de negativas expresas, sino también mediante exigencias formales, validaciones adicionales, restricciones horarias o la omisión de considerar tiempos de traslado, cuando tales condiciones dificultan de manera irrazonable el acceso efectivo a tratamientos médicos necesarios. En este sentido, la actuación de las entidades estatales debe ser examinada bajo un criterio de razonabilidad y proporcionalidad reforzada, atendiendo la protección del derecho a la salud de personas con enfermedades catastróficas. Esta Corte estima pertinente destacar que la actuación de las autoridades públicas tiene una particular importancia, dada su competencia para adoptar decisiones estructurales, capaces de reorganizar la gestión institucional cuando se identifiquen obstáculos derivados de la burocracia interna. Más allá de la controversia puntual de cada actuación, estos hechos permiten advertir el riesgo de que la gestión ordinaria del talento humano, cuando se aplica de forma rígida o descontextualizada, termine trasladando a la persona trabajadora la carga de elegir entre conservar sus derechos laborales ordinarios o acceder de manera efectiva a la atención médica que requiere.
76. Entre las medidas que se debían considerar para adecuar el entorno laboral de una persona trabajadora a su condición de salud se encontraban, entre otras: (i) la implementación de protocolos compatibles con las políticas de seguridad institucional, que garanticen la hidratación del personal y la posibilidad de tomar oportunamente los medicamentos; (ii) la habilitación de pausas durante la jornada y, de ser necesario, la

evaluación de la reubicación temporal o permanente a otra área compatible con su estado de salud, sin afectación a las condiciones laborales o salariales; (iii) la adopción de mecanismos claros y funcionales que faciliten la asistencia a citas médicas, la solicitud de permisos y licencias, y la presentación y validación y demás documentos exigidos por la normativa aplicable.

77. En tercer lugar, los hechos permiten advertir un problema de respuesta institucional frente a denuncias de hostigamiento y posibles represalias. El caso aporta una secuencia de hechos que, considerados en conjunto, describen un entorno laboral presuntamente hostil: comentarios ofensivos sobre su condición de salud, exclusión de actividades laborales, solicitudes de renuncia, denuncias internas por acoso laboral, activación de medidas de protección ante la Junta de Protección de Derechos y, posteriormente, un traslado a otra agencia que, según su propia narrativa, operó como una forma de castigo y agravó las barreras para acceder a su tratamiento médico oncológico. Asimismo, afirmó que no se aplicó el protocolo institucional de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y violencia en el trabajo. Sin que corresponda a esta sentencia redefinir los efectos jurídicos concretos de esos hechos, su sola configuración dentro del expediente muestra la importancia constitucional de que existan canales efectivos de denuncia, medidas de protección oportunas y respuestas institucionales que no revictimicen ni impongan nuevas cargas a quien denuncia.
78. Así, esta Corte constata tres tipos de barreras constitucionalmente relevantes: (i) barreras para compatibilizar el entorno de trabajo con necesidades médicas inmediatas; (ii) barreras administrativas que pueden obstaculizar el acceso real a tratamientos y controles de salud; y (iii) déficits de respuesta institucional frente a indicios de acoso, hostigamiento o represalia en el lugar de trabajo. A partir de estos ejes, corresponde desarrollar los estándares que deben orientar la actuación de las entidades públicas y de las autoridades competentes para asegurar que la protección reforzada de las personas con enfermedades catastróficas tenga eficacia real en el ámbito laboral.

6. Estándares establecidos en esta sentencia

79. A partir de este marco, se plantean los siguientes estándares para la protección reforzada de personas con enfermedades catastróficas en el trabajo que exige, de un lado, **adaptación razonable** del entorno y de la gestión administrativa (permisos, licencias y validación de certificados) para asegurar el acceso real a tratamientos; y, de otro, una respuesta institucional de **debida diligencia** frente a denuncias o indicios de acoso vinculado a la condición de salud, con enfoque de no discriminación y sin represalias. En consecuencia, las decisiones que incidan en la jornada, acceso a

medicación/hidratación, traslados o condiciones laborales deben ser adoptadas con un enfoque diferenciado y con motivación reforzada, evitando que las rutinas administrativas o reglas generales se conviertan —en los hechos— en barreras incompatibles con la dignidad y la igualdad material.

80. La Corte establece que las personas con enfermedades catastróficas gozan de una protección reforzada en el ámbito laboral. Esta protección impone a los empleadores públicos deberes positivos de adaptación razonable del entorno de trabajo y de la gestión administrativa, con el propósito de garantizar el goce efectivo de derechos como salud, integridad, igualdad material y trabajo digno. En consecuencia, las decisiones institucionales que incidan en la jornada, en el acceso a tratamientos, en la permanencia o en las condiciones de trabajo deben adoptarse con un enfoque diferenciado: no basta invocar reglas generales o rutinas administrativas si estas, en la práctica, erigen barreras desproporcionadas para quien requiere atención médica continua y cuidados asociados a su condición.
81. En lo relativo a condiciones de trabajo, las entidades empleadoras tienen el deber de implementar ajustes razonables que permitan a la persona trabajadora cumplir su jornada sin sacrificar necesidades médicas indispensables. Estos ajustes comprenden, según el caso y previa verificación administrativa razonable, conforme la normativa aplicable, mediante documentación idónea y sin imponer cargas desproporcionadas a la persona trabajadora, medidas como permitir hidratación y toma de medicación en los tiempos prescritos, habilitar pausas necesarias, y adaptar protocolos internos (incluidos los de seguridad institucional) para compatibilizar restricciones del puesto con necesidades de salud que no admiten diferimiento.
82. Cuando el trabajo se realiza en áreas de acceso restringido o “zonas de seguridad”, la obligación constitucional no se satisface con una negativa automática: la entidad debe diseñar mecanismos compatibles entre la seguridad y la salud que hagan viable el consumo oportuno de agua y medicamentos, evitando que la regla de seguridad se convierta, en los hechos, en una restricción que comprometa la salud y la integridad de la persona. La Corte insiste en que el rol de las autoridades públicas tiene una particular importancia, dada su competencia para adoptar decisiones estructurales, capaces de reorganizar la gestión institucional cuando se identifiquen obstáculos derivados de la burocracia interna.
83. Respecto de permisos, licencias médicas y validación de certificados, la Corte establece que la gestión institucional debe ser razonable y funcional al acceso real a servicios de salud de acuerdo con las necesidades de cada persona, lo cual no excluye los controles administrativos que correspondan, sino que exige que se ejerzan de

manera compatible con el acceso real y oportuno a la atención médica. En particular, cuando los tratamientos o citas se realizan en una ciudad distinta o requieren tiempos de traslado significativos, el análisis no puede limitarse al tiempo estrictamente clínico de la consulta. La entidad debe contemplar el tiempo razonable de desplazamiento y los márgenes propios de la atención médica, sin trasladar a la persona trabajadora la carga de “resolver” el problema a costa de sus vacaciones, su descanso o su integridad.⁴³ Prácticas como descontar sistemáticamente horas de atención médica de las vacaciones, exigir reprogramaciones en días no laborables como regla general, exigir el cambio de lugar de atención sin considerar las necesidades particulares de atención o desconocer certificados o soportes médicos mediante exigencias formales aplicadas de manera rígida o desproporcionada, sin motivación suficiente y sin otorgar una oportunidad razonable de subsanación cuando la información clínica necesaria se encuentre acreditada por medios idóneos, sin perjuicio de los controles que corresponden conforme a la normativa aplicable.

- 84.** En materia de igualdad y no discriminación, la Corte precisa que, cuando una entidad adopta decisiones desfavorables para la persona trabajadora después de que se hace conocida su condición de enfermedad catastrófica —por ejemplo, medidas disciplinarias, evaluaciones negativas, descuentos de tiempo, negación de permisos sin justificación suficiente, reubicaciones o traslados— dichas decisiones deben estar respaldadas por una justificación reforzada. Esto supone una carga argumentativa y de motivación cualitativamente más exigente. La entidad debe demostrar, con razones verificables y suficientes, que la medida obedece a una finalidad legítima y a criterios objetivos no vinculados —directa ni indirectamente— a la condición de salud, y que no opera como castigo, represalia o mecanismo de presión. Ante indicios razonables de trato adverso asociado a la enfermedad, la falta de una explicación institucional consistente y sustentada permite inferir una afectación constitucional y obliga al juez constitucional a asegurar la tutela efectiva mediante un escrutinio robusto del caso—exigiendo una justificación reforzada y adoptando, de ser pertinente, medidas de protección y reparación, evitando que la discriminación se oculte bajo fórmulas neutras.
- 85.** Finalmente, frente a denuncias o indicios de acoso laboral vinculados a la condición de salud, las entidades públicas están obligadas a actuar con debida diligencia: prevenir, proteger, investigar y sancionar. La **prevención** requiere políticas claras de acción y atención, capacitación y canales accesibles; la **protección** exige medidas

⁴³ El artículo 33 de la LOSEP establece: “[...] Las y los servidores tendrán derecho a permiso para atención médica por el tiempo que sea necesario, incluido el tiempo de traslado desde su domicilio o lugar de trabajo, siempre que se justifique tal particular con el certificado médico correspondiente otorgado por el médico que efectuó la atención médica [...]”.

inmediatas para evitar un escalamiento de los hechos y asegurar un entorno laboral libre de violencia; la **investigación** demanda procedimientos serios, imparciales y oportunos en el marco interno; y la **sanción y reparación** deben orientarse a restituir condiciones de dignidad y garantizar la no repetición. La Corte reitera que el acoso laboral, en su configuración típica, supone un conjunto de actos o prácticas que, por su reiteración y su efecto lesivo, estructuran una relación de hostigamiento que atenta contra la dignidad; sin perjuicio de ello, incluso conductas aisladas de particular gravedad pueden activar obligaciones constitucionales de protección y respuesta institucional inmediata. En todo caso, las decisiones de gestión de personal adoptadas como respuesta a denuncias o indicios de acoso laboral no pueden operar como mecanismos de represalia ni de presión. En particular, cualquier traslado o reubicación debe estar debidamente motivado, responder a una finalidad legítima y de protección, y no puede trasladar a la persona afectada cargas injustificadas ni incrementar barreras para el acceso a su atención de salud. Si, además, una autoridad competente ha dispuesto medidas de protección o precautorias a favor de la presunta víctima, la entidad debe implementarlas de forma inmediata y coordinada, evitando revictimización y asegurando la no repetición.

7. Decisión

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

- 1. Declarar** que la presente sentencia no tiene efectos para el caso revisado tal como se indicó en el párrafo 45 *supra*. Los precedentes contenidos en esta sentencia tienen efectos vinculantes y deben ser observados por las entidades públicas con respecto a los temas tratados en esta sentencia.
- 2. Disponer** que el Consejo de la Judicatura publique esta sentencia en su página web y la difunda a través del correo institucional o a través de otros medios adecuados y disponibles a todos los operadores de justicia del país. En el término máximo de 20 días desde la notificación de la sentencia, el Consejo de la Judicatura deberá informar a la Corte Constitucional sobre el cumplimiento de esta medida con los respectivos verificables.
- 3. Disponer** al Consejo de la Judicatura que la presente sentencia se incluya como parte del contenido de los programas de formación de la Escuela de la Función Judicial. En el término máximo de 4 meses desde la notificación de la sentencia, el representante de la Escuela de la Función Judicial deberá informar a la Corte Constitucional sobre el cumplimiento de esta medida con los respectivos verificables.

4. **Disponer** al Ministerio de Trabajo que publique esta sentencia en su página web y la difunda a través de correo electrónico institucional o a través de otros medios adecuados y disponibles a todas las servidoras y servidores públicos a su cargo. En el término máximo de 20 días desde la notificación de la sentencia, el Ministerio de Trabajo deberá informar a la Corte Constitucional sobre el cumplimiento de esta medida con los respectivos verificables.
5. **Disponer** al Ministerio de Trabajo que, en el ejercicio de sus competencias emita los lineamientos necesarios para que las entidades del sector público elaboren, adopten o adecuen sus protocolos y normativa interna para garantizar la adaptación del entorno laboral a las necesidades de las personas con enfermedades catastróficas, incorporando medidas de flexibilidad, ajustes razonables y mecanismos que aseguren el acceso efectivo a tratamientos médicos, sin que ello implique afectaciones a su estabilidad o condiciones laborales en un plazo de 6 meses desde la notificación de la sentencia, el Ministerio de Trabajo deberá informar a la Corte Constitucional sobre el cumplimiento de esta medida con los respectivos verificables.
6. **Disponer** la devolución de los expedientes a la judicatura de origen.
7. Notifíquese, publíquese y cúmplase.

Jhoel Escudero Soliz
PRESIDENTE

Razón: La sentencia que antecede fue aprobada por el Pleno de la Corte Constitucional con seis votos a favor de los jueces constitucionales Karla Andrade Quevedo, Jorge Benavides Ordóñez, Alejandra Cárdenas Reyes, Jhoel Escudero Soliz, Claudia Salgado Levy y José Luis Terán Suárez, en sesión jurisdiccional ordinaria de jueves 14 de mayo de 2026. Sin contar con la presencia de los jueces constitucionales Alí Lozada Prado y Raúl Llasag Fernández por licencias de vacaciones, y del juez constitucional Richard Ortiz Ortiz por encontrarse en comisión de servicios.- Lo certifico.

Firmado electrónicamente
Cristian Caiza Asitimbay
SECRETARIO GENERAL