

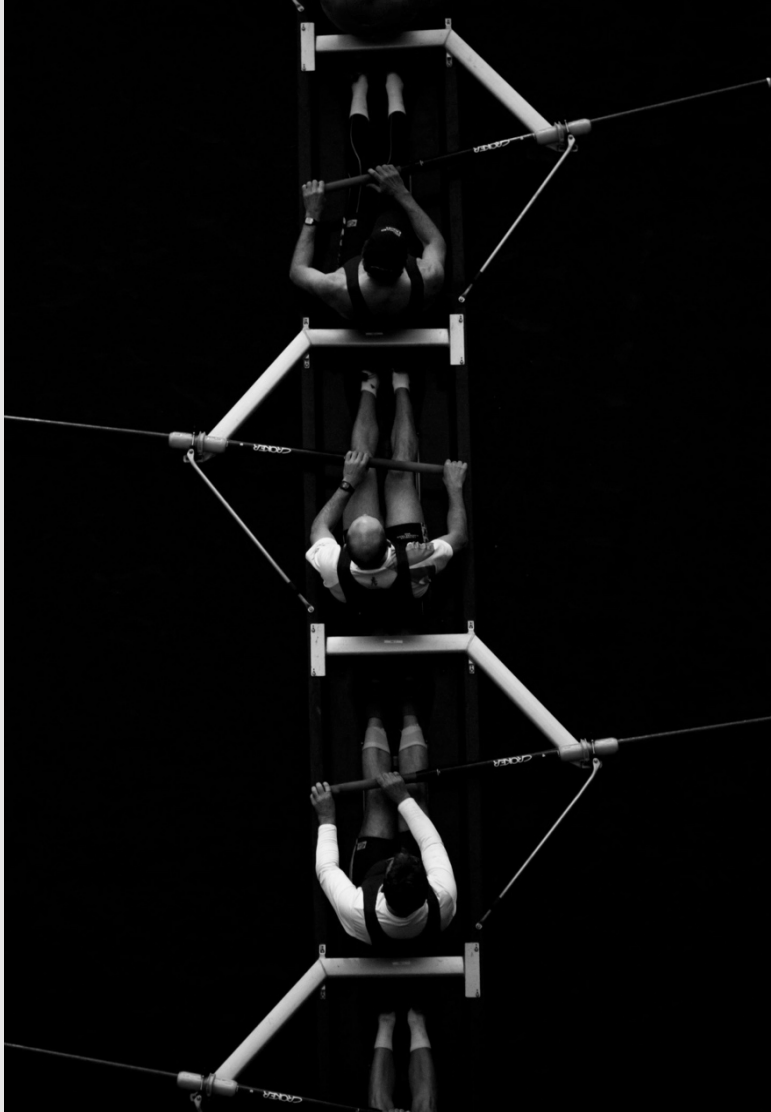


ECIJA
GPA

NOTA INFORMATIVA

Últimas interpretaciones de la Corte Constitucional en materia laboral

La Corte Constitucional durante las últimas semanas emitió sentencias donde se pronuncian expresamente sobre temas laborales, concretamente el acoso laboral, el contrato especial emergente y la protección laboral reforzada de la licencia por paternidad.



Puntos clave de las sentencias

La Corte Constitucional en las respectivas sentencias declaró:

- El **acoso laboral** se configura con hechos graves ocurridos una sola vez, terminando con la contradicción del artículo 46.1 del Código del Trabajo que también señalaba que se requería actos cometidos reiteradamente.
- La **licencia de paternidad** tiene protección laboral reforzada por lo que no procede la terminación del contrato, disminución salarial, pérdida de jerarquía o cambio de funciones del beneficiario de dicha licencia.
- En el **contrato especial emergente** no se podrá aplicar la finalización del plazo para terminarlo cuando se trate de una trabajadora embarazada, en período de maternidad o de lactancia.





Durante las últimas semanas, la Corte Constitucional emitió varias sentencias que tienen repercusiones directas en el ámbito regulatorio laboral:

- Mediante sentencia 99-22-IN/26 publicada en el Registro Oficial 212 Edición Constitucional, del 09 de abril de 2026, la Corte declaró inconstitucional una parte del artículo 46.1 del Código del Trabajo y del artículo 24 de la Ley de Servicio Público, concretamente la frase “*ejercido de forma reiterada*” que estaba en el segundo inciso y era parte de la configuración del acoso laboral. Estas normas adolecían de una contradicción porque en el primer inciso ya se señalaba que el acoso laboral se configuraba por comportamientos y prácticas “*que ocurran una sola vez...*”. Esta contradicción generó confusión e inseguridad jurídica, que se espera sea superada con lo resuelto por la Corte Constitucional.
- También la Corte Constitucional mediante sentencia 1150-23-JP/26 de 16 de abril de 2026, al resolver un caso de desvinculación de un servidor de la Contraloría General del Estado, declaró que los trabajadores tienen protección laboral reforzada durante su licencia de paternidad, la misma que opera de forma automática e implica que no procede la terminación de la relación laboral, disminución salarial, pérdida de jerarquía o cambio de funciones, incluso cuando estas situaciones se lleguen a ejecutar luego de la referida licencia.
- Finalmente, en la sentencia 36-22-CN/26 de 14 de mayo de 2026, la Corte Constitucional, al resolver dos consultas elevadas por jueces de primera instancia donde a una trabajadora que se encontraba en el tercer día del período de maternidad se le notificó la terminación del contrato especial emergente por el cumplimiento del plazo, mientras que en el segundo caso se notificó la terminación del contrato a una trabajadora embarazada. La Corte declaró que, por ser contraria a la protección laboral reforzada, no se podía aplicar la terminación del contrato especial emergente por cumplimiento del plazo cuando la trabajadora se encuentre en período de gestación, maternidad o lactancia, estableciendo dos vías a aplicar en estos casos:
 - Que el empleador extienda el contrato mediante la renovación hasta el final del período de lactancia, sin que se convierta en un contrato indefinido.
 - Que el empleador proceda a contratar a la trabajadora mediante otra modalidad para continuar la relación jurídica en iguales o mejores condiciones que las que tenía bajo el contrato especial emergente. De



la misma forma este nuevo contrato tendría una duración que cubra el período de lactancia.

Para mayor información no dude en contactarnos.

Área de Derecho Laboral de ECIJA GPA

info.ecuador@ecija.com

Telf: [+\(593-2\) 2986528](tel:+59322986528)

www.ecija.com