



PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR

CS



No. de trámite:

445771

Fecha recepción: **2024-03-26 14:40**

No. de referencia:

T.0158-SGJ-24-144

Fecha documento: **2024-03-26**

Remitente:

Daniel Roy-gilchrist Noboa Azín

noboar@presidencia.gob.ec

Institu. Remitente:

**PRESIDENCIA DE LA
REPÚBLICA DEL ECUADOR**

Revise el estado de su documento
con el usuario **0916260698** en:

<http://dts.asambleanacional.gob.ec>

Oficio: 12 folios
Anexa: 20 folios

Oficio No. T.0158-SGJ-24-144

Quito, 26 de marzo de 2024

Señor Máster

Henry Fabián Kronfle Kozhaya

PRESIDENTE DE LA ASAMBLEA NACIONAL

En su despacho

De mis consideraciones:

Mediante Oficio No. AN-KKHF-2024-0011-O de 22 de febrero del 2024, la Asamblea Nacional remitió a la Presidencia de la República el **PROYECTO DE LEY ORGÁNICA REFORMATORIA PARA LA ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO EN TODAS LAS MODALIDADES DE TRABAJO**, discutido y aprobado en segundo debate el 22 de febrero de 2024; el mencionado oficio fue recibido en este despacho el 26 de febrero del año en referencia a la 18H01 para la respectiva sanción u objeción presidencial.

En este contexto, en ejercicio de las potestades conferidas por los artículos 137 y 138 de la Constitución de la República, notifico a usted y por su intermedio a la Asamblea Nacional con la **OBJECCIÓN PARCIAL** al referido proyecto de Ley, en los siguientes términos:

I

OBJECCIÓN AL ARTÍCULO 1

El artículo 1 del proyecto de Ley, mediante el cual se reforma el numeral 26 del artículo 42 del Código del Trabajo, en el que se desarrollan las obligaciones del empleador, no se considera normativamente viable que se incluya los incisos segundo y tercero, pues se trata de una redundancia en las disposiciones ya contempladas en el Código del Trabajo, en el sentido de que, el artículo innumerado a continuación del artículo 46 de la norma legal vigente ya define que las conductas que se denuncien serán valoradas por la autoridad de trabajo; de la misma forma, ya se determina que le corresponderá a la autoridad competente apreciar las circunstancias de acuerdo con la capacidad de someter a presión para provocar su marginación, renuncia o abandono de su puesto de trabajo.

Por consiguiente, es oportuno eliminar el inciso segundo y tercero de la propuesta para evitar los pleonasmos en el cuerpo legal que se reforma.

En razón de lo expuesto, se propone el siguiente texto:



PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR.

“Artículo 1.- En el Código del Trabajo, sustitúyase el numeral 26 del artículo 42, por el siguiente:

26.- Acordar con los trabajadores o con los representantes de la asociación mayoritaria de ellos, el procedimiento de quejas y la constitución del comité obrero patronal, excepto en los casos de violencia y acoso laboral, donde se deberá proceder con el trámite legal correspondiente, y ante la autoridad laboral competente.”.

II

OBJECIÓN AL ARTÍCULO 2

Respecto al artículo 2 del proyecto de Ley, para mantener armonía con la redacción y sobre todo que el texto sea adecuado a la coherencia legislativa, corresponde reformular la redacción del artículo, pues podría causar confusión con los preceptos establecidos en la Constitución de la República.

Los incisos primero y segundo contienen los mismos preceptos respecto de la violencia y el acoso laboral; sin embargo, existe una contradicción, pues en el primer inciso se dispone que estos actos pueden generarse por una sola vez o de manera repetitiva; no obstante, en el segundo inciso se determina que es el acto ejercido de forma reiterada. Sobre esto, existe una confusión en el concepto de acoso laboral debido a que uno de los elementos fundamentales de dichas conductas es la reincidencia. Por lo tanto, el proyecto de Ley contempla definiciones contrarias a lo que es mundialmente aceptado con respecto a cuándo se configura el acoso laboral; por lo que se sugiere que se mantenga en el texto del proyecto de Ley el elemento de reincidencia como un requisito esencial, en concordancia con el Convenio No. 190 de la Organización Internacional del Trabajo, denominado: “*Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo*”, ratificado por el Estado ecuatoriano mediante Decreto Ejecutivo No. 1237, publicado en el Suplemento del Registro Oficial No. 388 de 09 de febrero de 2021.

Respecto del daño “*político, simbólico o digital*” como consecuencia de actos de violencia y acoso laboral, se debe tomar en cuenta que, dentro de la legislación ecuatoriana no existe una referencia acerca de qué se entiende por “*daño político, simbólico o digital*”; por lo tanto, se están incluyendo conceptos que no han sido definidos dentro del proyecto de Ley y no se conoce cuál es su aplicación y alcance.

En el tercer inciso se está desvirtuando el concepto de acoso laboral, porque la desconexión digital está ligada exclusivamente a los contratos de teletrabajo de conformidad con lo dispuesto en el artículo innumerado a continuación del artículo 16 del Código del Trabajo; además, se debe considerar que no todo contacto durante la desconexión digital, tiempo de descanso, permisos y vacaciones se puede entender como acoso laboral. El acoso es una conducta atentatoria a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada y potencialmente lesivo, cometido en el lugar de trabajo o en cualquier momento en contra de una de las partes de la relación laboral o entre trabajadores, que tenga como resultado el menoscabo, maltrato, humillación o bien que amenace



PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR

o perjudique a sus derechos adquiridos y obligando a una situación laboral de la persona violentada o acosada laboralmente.

Se debe tener en cuenta, además, que la facultad de los inspectores del trabajo se limita a resolver los conflictos de relaciones laborales vigentes. Por lo tanto, no se encuentra dentro de sus facultades resolver sobre la validez de la renuncia de un ex trabajador, tampoco sobre los motivos por los cuales abandonó su puesto de trabajo. Esto considerando que se afecta la causal de visto bueno prevista en el numeral 1 del artículo 172 del Código del Trabajo, mediante el cual los empleadores pueden solicitar la terminación de la relación laboral por abandono del puesto de trabajo de forma injustificada. En consecuencia, se están extralimitando las facultades de los inspectores del trabajo. Estas casuísticas corresponden al conocimiento exclusivamente de los jueces de trabajo.

Por otra parte, debido a la redacción de la norma, se entiende que la renuncia de un trabajador puede ser impugnada ante un inspector del trabajo, quien se designa como la autoridad competente conforme lo determina el inciso sexto de la norma; sin embargo, esa revisión no se encuentra dentro de sus atribuciones conforme lo dispuesto en el artículo 545 del Código del Trabajo. En este sentido, la renuncia es una manifestación de voluntad por parte del trabajador, y para alegar su invalidez es necesario que se compruebe que existe algún vicio de consentimiento, tales como error, fuerza o dolo conforme lo determina el artículo 1467 del Código Civil; este análisis solo le corresponde a un juez de trabajo con base en las pruebas que se practiquen y presenten para demostrar que existió un vicio de consentimiento.

Lo dispuesto en el inciso cuarto que refiere: *“el acoso podrá considerarse como una actuación discriminatoria cuando sea motivado por una de las razones enumeradas en el artículo 11.2 de la Constitución de la República, incluyendo la filiación sindical y gremial”*; al respecto, se debe tener en cuenta que los preceptos constitucionales garantizan los derechos de las personas, y prohíbe toda acción que atente contra estos; en este sentido, no es correcta la acción facultativa al afirmar que: *“el acoso podrá considerarse”*, pues, se debe tener en cuenta que el numeral 2 del artículo 11 de la Constitución de la República enfatiza que *“nadie podrá ser discriminado (...)”*; en consecuencia, la frase del inciso en análisis debería ser reemplazada por *“la violencia y el acoso laboral se considerará como una actuación discriminatoria (...)”*.

En el inciso quinto del texto, se incluye el cambio de ocupación sin autorización expresa y escrita del trabajador como violencia psicológica; se debe eliminar esta disposición, pues el cambio de ocupación sin consentimiento del trabajador ya conlleva una sanción al empleador que es considerar a la conducta como despido intempestivo.

El inciso sexto otorga facultades al inspector del trabajo que no le corresponden, más aún cuando, se pretende que resuelvan acerca de hechos sucedidos entre un ex trabajador y un ex empleador, habiendo terminado la relación laboral. No se encuentra dentro de las facultades del inspector del trabajo analizar la validez de una renuncia y tampoco pronunciarse acerca de los motivos de



PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR

fondo de un abandono del puesto de trabajo. Estas situaciones corresponden al conocimiento exclusivo de los jueces de trabajo.

En el inciso séptimo se está inobservando los preceptos constitucionales y legales, al hacer mención a *“trabajadores tercerizados”* recae en una inconstitucionalidad, pues la Constitución del República establece claramente en el artículo 327 que: *“La relación laboral entre personas trabajadoras y empleadoras será bilateral y directa. Se prohíbe toda forma de precarización, como la intermediación laboral y la tercerización en las actividades propias y habituales de la empresa o persona empleadora (...)”*. Por lo mencionado, y en irrestricto cumplimiento de las disposiciones constitucionales se debe eliminar la referencia a la tercerización.

Es preciso aclarar la redacción del inciso final del artículo, pues de la forma en que se presenta no son claras las acciones que deberá realizar el Ministerio de Salud Pública en conjunto con el Ministerio del Trabajo.

En razón de lo expuesto, se propone el siguiente texto:

“Artículo 2.- En el Código del Trabajo, sustitúyase el artículo innumerado que define al acoso laboral, por el siguiente texto:

Artículo 46.1.- Violencia y Acoso Laboral. - La violencia y acoso laboral se refiere a todo tipo de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género y otras manifestaciones discriminatorias. Se entiende como violencia y acoso por razón de género, cuando van dirigidas contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual. La violencia y el acoso laboral serán considerados como una actuación discriminatoria en los términos del numeral 2 del artículo 11 de la Constitución de la República, incluida la filiación sindical y gremial.

Los trabajadores gozarán de protección contra la violencia y el acoso laboral, cualquiera que sea su situación contractual, las personas en formación, incluidos los pasantes y los aprendices, los despedidos, los voluntarios, las personas en busca de empleo, los postulantes a un empleo y los individuos que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador. El ente rector del trabajo, en consulta tripartita asegurará la capacitación de todas sus autoridades laborales, empleadoras y empleadores; trabajadores y trabajadoras; para que, tanto en el sector público como en el privado, se apliquen medidas de prevención, denuncia, actuación y sanción y se apliquen antes, durante y después del vínculo de trabajo.



PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR

La autoridad sanitaria nacional en coordinación con el ente rector del trabajo elaborarán la normativa y protocolos para la atención integral de las víctimas de violencia y acoso laboral.”.

**III
OBJECIÓN AL ARTÍCULO 7**

El artículo 7 del proyecto de Ley que reforma al artículo 545 del Código del Trabajo, referente a las atribuciones de los inspectores del trabajo, modifica e incorpora nuevos numerales los cuales sobrepasan la característica de una atribución, puesto que, se incorpora disposiciones que implican acciones que deberán realizar los inspectores del trabajo frente a los casos de violencia y acoso laboral.

Sobre la propuesta de este artículo, se debe considerar lo siguiente:

1. Sobre la incorporación del numeral 8, en referencia a la potestad otorgada a los inspectores del trabajo para imponer sanciones pecuniarias, el artículo 628 del Código del Trabajo señala que *“las violaciones de las normas de este Código serán sancionadas en la forma prescrita en los artículos pertinentes y, cuando no se haya fijado sanción especial, el Director Regional del Trabajo podrá imponer multas de hasta doscientos dólares (...)”*, por lo que, es contradictorio indicar que el inspector del trabajo emitirá sanciones pecuniarias. Por otra parte, el proyecto de Ley otorga a los inspectores del trabajo la potestad de: *“(...) así también deberá disponer de manera conjunta, medidas de reparación y de apoyo con la ayuda de órganos especializados del sector público y privado”*, se debe tener en cuenta que, únicamente los jueces tienen la competencia privativa para disponer medidas de reparación integral. Lo propio es aplicable para la atribución del numeral 12 referente a estas medidas. En virtud de lo expuesto, los inspectores del trabajo no tienen competencia para dictar medidas de reparación como lo señala el artículo en análisis, por lo que se debe eliminar dicha referencia.

2. En el numeral 10, se faculta al inspector del trabajo el establecimiento de medidas de protección; sobre esto, si bien se interpreta que el espíritu del legislador es garantizar la seguridad y bienestar del trabajador que ha sido víctima de violencia o acoso laboral, es importante tener en cuenta que, ni el Código del Trabajo ni la Ley Orgánica de Servicio Público, otorga en materia laboral a la autoridad administrativa, disponer medidas de protección; por lo tanto, respetando el derecho a la seguridad jurídica garantizado en el artículo 82 de la Constitución de la República, no es correcto otorgar esta atribución al inspector del trabajo.

En razón de lo observado, se reformula el texto del artículo 7 en los siguientes términos:

“Artículo 7.- En el Código del Trabajo, sustitúyase el numeral 8 del artículo 545, por el siguiente:

8. Disponer que se efectúen disculpas públicas por parte de quien cometió la conducta en los casos de violencia y acoso laboral comprobados;”.



PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR

IV OBJECIÓN AL ARTÍCULO 8

El artículo 8 del proyecto de Ley que reforma al artículo 23 de la Ley Orgánica de Servicio Público, incorporando nuevos literales, merece los siguientes comentarios:

Sobre lo dispuesto en el literal w) se está exigiendo de forma injustificada que el empleador motive las razones de terminación de la relación laboral por renuncia, cuando la carga de la prueba le corresponde al servidor. La renuncia, al ser una expresión de voluntad deber ser analizada bajo los vicios de consentimiento previstos en el artículo 1467 del Código Civil y el servidor es quien tiene que demostrar qué vicio de consentimiento existió. De igual manera, en la propuesta se considera a la renuncia como consecuencia de un acto de violencia laboral y discriminación; sin embargo, para que exista discriminación, es necesario que las actuaciones sean con base en las categorías sospechosas previstas en la Constitución de la República, conforme lo determina la sentencia de la Corte Constitucional No. 080-13-SEP-CC. Por lo tanto, no toda renuncia por supuestos actos de acoso laboral podría entenderse como conducta discriminatoria.

En tal virtud, corresponde eliminar los literales s), t), u), v), w), y x), por las razones expuestas, y, además, porque el artículo 23 determina los derechos de los servidores públicos, y en ellos se encuentran implícitos los preceptos planteados en el literal r) porque del derecho a no *"ser sujeto de violencia y acoso laboral"* se derivan, por ejemplo, las prohibiciones de no ser obligado a renunciar ante estas acciones, por lo que no es necesario incorporarlos. Por lo tanto, se propone el siguiente texto alternativo:

"Artículo 8.- En la Ley Orgánica de Servicio Público, en el artículo 23 que trata sobre los derechos de las servidoras y servidores públicos, sustitúyase el literal r) e incorpórese como s) lo siguiente:

r) No ser sujeto de violencia y acoso laboral; y,

s) Los demás conferidos por la ley, los convenios internacionales ratificados por el Estado y demás normativa aplicable."

V OBJECIÓN AL ARTÍCULO 9

Se incluye en el artículo 9 del proyecto de Ley, dentro de las prohibiciones de los servidores públicos, el literal ñ) que señala: *"no ser sujeto de violencia y acoso laboral"*, dicho planteamiento es erróneo puesto que no puede prohibirse al mismo servidor el no ser violentado o acosado en el ámbito laboral, por lo tanto, el texto debe ser cambiado para que se comprenda que lo prohibido es ejercer actos de violencia y acoso laboral.



PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR

Respecto al literal o) no cabe dentro del artículo reformado, puesto que el cese de funciones a un funcionario del nivel jerárquico superior ante un posible caso de violencia o acoso laboral que no ha sido comprobado efectivamente, atenta contra las garantías determinadas en la Constitución de la República que, en el numeral 2 del artículo 76 dispone: *“se presumirá la inocencia de toda persona, y será tratada como tal, mientras no se declare su responsabilidad mediante resolución firme o sentencia ejecutoriada”* en concordancia con lo establecido en el numeral 4 del artículo 5 del Código Orgánico Integral Penal que señala: *“Inocencia: toda persona mantiene su estatus jurídico de inocencia y debe ser tratada como tal, mientras no se ejecute una sentencia que determine lo contrario”*; por lo tanto, corresponde excluir dicho literal.

En este sentido, se propone el siguiente texto alternativo:

“Artículo 9.- En el artículo 24 de la Ley Orgánica de Servicio Público, sustitúyase el literal ñ) e incorpórese como literal p) lo siguiente:

ñ) *Generar actos de violencia y acoso laboral;*

p) *Las demás establecidas por la Constitución de la República, leyes y reglamentos.”.*

VI

OBJECCIÓN AL ARTÍCULO 10

Para mantener armonía con la redacción y sobre todo que el texto sea adecuado a la coherencia legislativa corresponde reformular la redacción del artículo 10 del proyecto de Ley, pues podría causar confusión con los preceptos establecidos en la Constitución de la República. Para el efecto, me permito exponer nuevamente los argumentos de la objeción al artículo 2 del proyecto de Ley.

Los incisos primero y segundo contienen los mismos preceptos respecto de la violencia y el acoso laboral; sin embargo, existe una contradicción, pues en el primero se dispone que estos actos pueden generarse por una sola vez o de manera repetitiva; no obstante, en el segundo se determina que es el acto ejercido de forma reiterada. Sobre esto, existe una confusión en el concepto de acoso laboral debido a que uno de los elementos fundamentales de dichas conductas es la reincidencia. Por lo tanto, el proyecto de Ley contempla definiciones contrarias a lo que es mundialmente aceptado con respecto a cuándo se configura el acoso laboral; por lo que se sugiere que se mantenga en el texto del proyecto de Ley el elemento de reincidencia como un requisito esencial en concordancia con el Convenio No. 190 de la Organización Internacional del Trabajo, denominado: *“Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo”* ratificado por el Estado ecuatoriano mediante Decreto Ejecutivo No. 1237, publicado en el Suplemento del Registro Oficial No. 388 de 09 de febrero de 2021.

Respecto del daño *“político, simbólico o digital”* como consecuencia de actos de violencia y acoso laboral, se debe tomar en cuenta que, dentro de la legislación ecuatoriana no existe una referencia acerca de qué se entiende por *“daño político, simbólico o digital”*; por lo tanto, se



PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR.

están incluyendo conceptos que no han sido definidos dentro del proyecto de Ley y no se conoce cuál es su aplicación y alcance.

En el tercer inciso se está desvirtuando el concepto de acoso laboral, porque la desconexión digital está ligada exclusivamente a los contratos de teletrabajo de conformidad con lo dispuesto en el artículo innumerado a continuación del artículo 25 de la Ley Orgánica de Servicio Público; además, se debe considerar que no todo contacto durante la desconexión digital, tiempo de descanso, permisos y vacaciones se puede entender como acoso laboral. El acoso es una conducta atentatoria a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada y potencialmente lesivo, cometido en el lugar de trabajo o en cualquier momento en contra de una de las partes de la relación laboral o entre trabajadores, que tenga como resultado el menoscabo, maltrato, humillación o bien que amenace o perjudique a sus derechos adquiridos y obligados a una situación laboral de la persona violentada o acosada laboralmente.

Lo dispuesto en el inciso cuarto del artículo que refiere que el *“el acoso podrá considerarse como una actuación discriminatoria cuando sea motivado por una de las razones enumeradas en el artículo 11.2 de la Constitución de la República, incluyendo la filiación sindical y gremial”*; al respecto, se debe tener en cuenta que los preceptos constitucionales garantizan los derechos de las personas y prohíbe toda acción que atente contra estos; en este sentido, no es correcta la acción facultativa al afirmar que *“el acoso podrá considerarse”*, pues, se debe tener en cuenta que el numeral 2 del artículo 11 de la Constitución de la República enfatiza que *“nadie podrá ser discriminado (...)”*; en consecuencia, la frase del inciso en análisis debería ser reemplazada por *“el acoso se considerará como una actuación discriminatoria (...)”*.

En el inciso quinto del texto, se incluye el cambio de ocupación sin autorización expresa y escrita del trabajador como violencia psicológica; se debe eliminar esta disposición, pues el traspaso, cambio administrativo o intercambio voluntario de puestos, se podrá hacer solamente con la aceptación por escrito del servidor público, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 40 de la Ley Orgánica de Servicio Público.

En el inciso sexto del artículo se está inobservando los preceptos constitucionales y legales, al hacer mención a *“trabajadores tercerizados”*, recae en una inconstitucionalidad, pues la Constitución de la República establece claramente en el artículo 327 que: *“La relación laboral entre personas trabajadoras y empleadoras será bilateral y directa. Se prohíbe toda forma de precarización, como la intermediación laboral y la tercerización en las actividades propias y habituales de la empresa o persona empleadora (...)”*. Por lo mencionado, y en irrestricto cumplimiento de las disposiciones constitucionales se debe eliminar la referencia a la tercerización.

En el inciso séptimo referente al accionar del Ministerio del Trabajo sobre la política laboral *“en consulta tripartita”*, no se considera adecuado incluirlo en la Ley Orgánica de Servicio Público por cuanto excede su ámbito de aplicación, puesto que, la consulta es característica de la relación laboral sujeta al Código del Trabajo.



PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR

Es preciso aclarar la redacción del inciso final del artículo, pues de la forma en que se presenta no son claras las acciones que deberá realizar el Ministerio de Salud Pública en conjunto con el Ministerio del Trabajo.

En razón de lo expuesto, se propone el siguiente texto:

“Artículo 10.- *En la Ley Orgánica de Servicio Público, refórmese el artículo innumerado que define al acoso laboral, por el siguiente texto:*

Artículo 24.1.- Violencia y Acoso Laboral. - *La violencia y acoso laboral se refiere a todo tipo de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico e incluye la violencia y el acoso por razón de género y otras manifestaciones discriminatorias. Se entiende como violencia y acoso por razón de género, cuando van dirigidas contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual. La violencia y el acoso laboral serán considerados como una actuación discriminatoria en los términos del numeral 2 del artículo 11 de la Constitución de la República, incluida la filiación sindical y gremial.*

Los trabajadores gozarán de protección contra la violencia y el acoso laboral, cualquiera que sea su situación contractual, las personas en formación, incluidos los pasantes y los aprendices, los despedidos, los voluntarios, las personas en busca de empleo y los postulantes a un empleo, y los individuos que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador.

Las entidades públicas garantizarán la capacitación de todos sus funcionarios y servidores públicos en temas relacionados con violencia y acoso laboral. La autoridad nacional laboral incluirá dichos temas como parte de las capacitaciones que las entidades deberán otorgar al inicio y en el transcurso de la relación laboral.

La autoridad sanitaria nacional en coordinación con el ente rector del trabajo, elaborarán la normativa y protocolos para la atención integral de las víctimas de violencia y acoso laboral.”.

**VII
OBJECIÓN AL ARTÍCULO 11**

En el artículo 11 del proyecto de Ley, que reforma al literal ñ) del artículo 48 de la Ley Orgánica de Servicio Público, que contempla las causales de destitución, debe eliminarse la frase: “*Así como a personas del mundo laboral en formación, pasantes, aprendices, despedidos, voluntarios, personas en busca de empleo, postulantes a un empleo y trabajadores tercerizados*”; debido a que, se debe considerar que la tercerización laboral es ilegal e inconstitucional, ya que en



PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR

aplicación de lo establecido en el Mandato Constituyente No. 8, se prohíbe toda forma de precarización, como la intermediación laboral y la tercerización en las actividades propias y habituales de las instituciones, organismos y empresas del Estado, o cualquiera otra que afecte los derechos de las servidoras y servidores.

Para el efecto, se propone el siguiente texto alternativo:

“Artículo 11.- En la Ley Orgánica de Servicio Público, refórmese el literal ñ) del artículo 48, por el siguiente:

ñ) Atentar contra los derechos constitucionales de alguna servidora o servidor de la institución, mediante cualquier tipo de coacción, acoso o agresión con inclusión de toda forma de violencia y acoso laboral a una compañera o compañero de trabajo, a un superior jerárquico mediato o inmediato o a una persona subalterna”.

VIII OBJECCIÓN A LA DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA

La Disposición Transitoria Primera, y en general las Disposiciones Transitorias del proyecto de Ley, conforme se expondrá más adelante, establecen un plazo no mayor a 180 días para que el Presidente de la República disponga a las entidades rectoras en materia laboral, educación superior, educación básica e intercultural, y, de salud para que realicen las reformas reglamentarias para dar cumplimiento a la Ley, en especial sobre acciones de comunicación, socialización y capacitación en temas relacionados al acoso y a la violencia laboral. Sobre esto, es importante considerar que, al ser una Ley, las disposiciones pueden ser dictadas de manera directa a las entidades que les corresponde, sin necesidad de que sea el Presidente de la República el que ordene las reformas; pues, cada ministerio rector lo puede implementar en el ámbito de sus competencias. Además, considerando la técnica legislativa, se propone incorporar una Disposición Transitoria Única en la que se otorgue el término para que todas las entidades involucradas emitan la normativa que corresponde, pues el contenido de estas es el mismo.

Por lo expuesto, en relación a esta primera disposición transitoria, se propone el siguiente texto alternativo:

“DISPOSICIÓN TRANSITORIA

ÚNICA.- En ciento ochenta (180) días contados a partir de la publicación de la presente Ley, el Ministerio del Trabajo; la Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación; el Ministerio de Educación y el Ministerio de Salud Pública, en el ámbito de sus competencias, emitirán la normativa que se requiera para dar cumplimiento a la Ley.”



PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR

IX

OBJECIÓN A LA DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA

En armonía con lo expuesto en la objeción de la Disposición Transitoria Primera, me permito exponer nuevamente el mismo argumento.

Las Disposiciones Transitorias del proyecto de Ley, establecen un plazo no mayor a 180 días para que el Presidente de la República disponga a las entidades rectoras en materia laboral, educación superior, educación básica e intercultural, y, de salud para que realicen las reformas reglamentarias para dar cumplimiento a la Ley, en especial sobre acciones de comunicación, socialización y capacitación en temas relacionados al acoso y a la violencia laboral. Sobre esto, es importante considerar que, al ser una Ley, las disposiciones pueden ser dictadas de manera directa a las entidades que les corresponde, sin necesidad de que sea el Presidente de la República el que ordene las reformas; pues, cada ministerio rector lo puede implementar en el ámbito de sus competencias. Además, considerando la técnica legislativa, se propuso incorporar una Disposición Transitoria Única en la que se otorgue el término para que todas las entidades involucradas emitan la normativa que corresponde, pues el contenido de éstas es el mismo.

Por lo expuesto, en relación a esta segunda disposición transitoria, se propone que sea eliminada.

X

OBJECIÓN A LA DISPOSICIÓN TRANSITORIA TERCERA

En armonía con lo expuesto en la objeción de la Disposición Transitoria Primera, me permito exponer nuevamente el mismo argumento.

Las Disposiciones Transitorias del proyecto de Ley, establecen un plazo no mayor a 180 días para que el Presidente de la República disponga a las entidades rectoras en materia laboral, educación superior, educación básica e intercultural, y, de salud para que realicen las reformas reglamentarias para dar cumplimiento a la Ley, en especial sobre acciones de comunicación, socialización y capacitación en temas relacionados al acoso y a la violencia laboral. Sobre esto, es importante considerar que, al ser una Ley, las disposiciones pueden ser dictadas de manera directa a las entidades que les corresponde, sin necesidad de que sea el Presidente de la República el que ordene las reformas; pues, cada ministerio rector lo puede implementar en el ámbito de sus competencias. Además, considerando la técnica legislativa, se propuso incorporar una Disposición Transitoria Única en la que se otorgue el término para que todas las entidades involucradas emitan la normativa que corresponde, pues el contenido de éstas es el mismo.

Por lo expuesto, en relación a esta tercera disposición transitoria, se propone que sea eliminada.



PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR

XI
OBJECIÓN A LA DISPOSICIÓN TRANSITORIA CUARTA

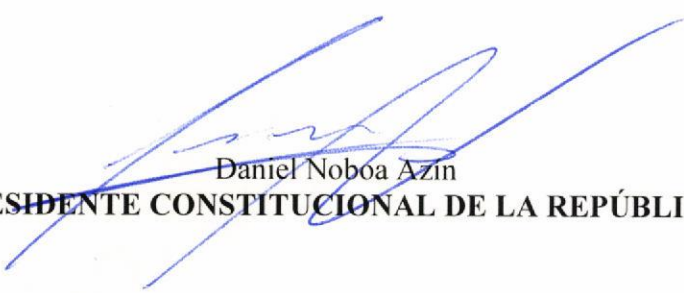
En armonía con lo expuesto en la objeción de la Disposición Transitoria Primera, me permito exponer nuevamente el mismo argumento.

Las Disposiciones Transitorias del proyecto de Ley, establecen un plazo no mayor a 180 días para que el Presidente de la República disponga a las entidades rectoras en materia laboral, educación superior, educación básica e intercultural, y, de salud para que realicen las reformas reglamentarias para dar cumplimiento a la Ley, en especial sobre acciones de comunicación, socialización y capacitación en temas relacionados al acoso y a la violencia laboral. Sobre esto, es importante considerar que, al ser una Ley, las disposiciones pueden ser dictadas de manera directa a las entidades que les corresponde, sin necesidad de que sea el Presidente de la República el que ordene las reformas; pues, cada ministerio rector lo puede implementar en el ámbito de sus competencias. Además, considerando la técnica legislativa, se propuso incorporar una Disposición Transitoria Única en la que se otorgue el término para que todas las entidades involucradas emitan la normativa que corresponde, pues el contenido de éstas es el mismo.

Por lo expuesto, en relación a esta cuarta disposición transitoria, se propone que sea eliminada.

Con base en las consideraciones expuestas y en ejercicio de la atribución que me confiere el artículo 138 de la Constitución de la República, **OBJETO PARCIALMENTE el PROYECTO DE LEY REFORMATORIA PARA LA ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO EN TODAS LAS MODALIDADES DE TRABAJO**, decisión que queda plasmada en los términos precedentes, así como en el documento correspondiente, cuyo auténtico devuelvo a su autoridad.

Atentamente,


Daniel Noboa Azín
PRESIDENTE CONSTITUCIONAL DE LA REPÚBLICA



REPÚBLICA DEL ECUADOR
Asamblea Nacional

EL PLENO

CONSIDERANDO:

- Que** el artículo 3 de la Constitución de la República, se atribuye como deber primordial del Estado garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales, en particular la educación, la salud, la alimentación, la seguridad social y el agua para sus habitantes.
- Que** el artículo 11 de la Constitución de la República, establece que el ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios: “2. Todas las personas son iguales y gozaran 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.
- Que** el artículo 33 de la Constitución de la República establece que el trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa,



REPÚBLICA DEL ECUADOR

Asamblea Nacional

remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.

- Que** la Carta Magna prescribe en, lo pertinente a esta iniciativa de Ley, en el artículo 325 dispone: “Art. 325.- El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de auto sustento cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todos los trabajadores.
- Que** la Constitución de la República señala: “Art. 326.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios: (...) 2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario. 3. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras (...).
- Que** el artículo 327 de la Constitución de la República manifiesta que las relaciones laborales “El incumplimiento de obligaciones, el fraude, la simulación, y el enriquecimiento injusto en materia laboral se penalizaran y sancionaran de acuerdo con la ley.”.
- Que** el numeral 2, artículo 11 de la Constitución ecuatoriana señalar que, en el ejercicio de los derechos, entre otros principios, se establece que: “Todas las personas son iguales y gozaran 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,



REPÚBLICA DEL ECUADOR

Asamblea Nacional

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.”. Este principio es la máxima constitucional desde la cual se debe legislar para promover disposiciones de menor jerarquía que permitan la plena vigencia de esta y que su enunciación taxativa, sobre los diferentes aspectos en los cuales pueden producirse actos discriminatorios no es una lista inamovible sino dinámica que puede aumentar si fuere necesario, en el objetivo de promover el goce pleno de derechos, obligaciones y oportunidades entre los ciudadanos.

Que el artículo 11, numerales 5 y 6 de la Constitución de la República del Ecuador señalar; “El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios: 5. En materia de derechos y garantías constitucionales, las servidoras y servidores públicos, administrativos o judiciales, deberán aplicar la norma y la interpretación que más favorezcan su efectiva vigencia (...); 8. El contenido de los derechos se desarrollará de manera progresiva a través de las normas, la jurisprudencia y las políticas públicas. El Estado generará y garantizará las condiciones necesarias para su pleno reconocimiento y ejercicio. Será inconstitucional cualquier acción u emisión de carácter regresivo que disminuya, menoscabe o anule injustificadamente el ejercicio de los derechos.”.

Que en la Constitución de la República señala en el numeral 4 del artículo 66, que, dentro de los derechos de libertad, el Estado reconoce y a las personas el derecho a la igualdad formal, igualdad material y no discriminación.



REPÚBLICA DEL ECUADOR

Asamblea Nacional

- Que** el artículo 160 de la Constitución de la República prescribe que las personas aspirantes a la carrera militar y policial no serán discriminadas para su ingreso.
- Que** el numeral 3 del artículo 230 de la Constitución de la República, establece que en el ejercicio del servicio público se prohíbe las acciones de discriminación de cualquier tipo.
- Que** el artículo 331 de la Constitución de la República manda que el Estado garantizará a las mujeres igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral y profesional, a la remuneración equitativa, y a la iniciativa de trabajo autónomo, procurando que se adopten todas las medidas necesarias para eliminar las desigualdades, prohibiendo Además, toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo.
- Que** la Declaración Universal de Derechos Humanos determina en el artículo 23 que toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
- Que** la Declaración Universal de Derechos Humanos determina en el artículo 23 numeral 4 que toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses;
- Que** el Convenio No. 190 sobre la violencia y el acoso establece que: "(...) la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles



REPÚBLICA DEL ECUADOR

Asamblea Nacional

de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género.”.

Que el Convenio No. 190 sobre la violencia y el acoso de la OIT, en su apartado V. CONTROL DE LA APLICACIÓN Y VÍAS DE RECURSO Y REPARACIÓN, en su artículo 10 establece que todo miembro (país) deberá adoptar medidas apropiadas para: c) proteger la privacidad de las personas implicadas, así como la confidencialidad, en la medida de lo posible y según proceda, y velar por que estos requisitos no se utilicen de manera indebida; d) prever sanciones, cuando proceda, para los casos de violencia y acoso en el mundo del trabajo;”.

Que la recomendación sobre la violencia y el acoso número 206, adoptada en Ginebra en la 108.a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo el 21 de junio de 2019, dispuso en su numeral 2 dispone a los países miembros, que velen “por qué todos los trabajadores y todos los empleadores, incluidos aquellos en los sectores, ocupaciones y modalidades de trabajo que están más expuestos a la violencia y el acoso, disfruten plenamente de la libertad sindical y del reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva de conformidad con el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).”.

Que el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en el artículo 5 numeral 1 determina que ninguna disposición del presente Pacto podrá ser interpretada en el sentido de reconocer derecho alguno a un Estado, grupo o individuo para emprender actividades o realizar actos encaminados a la destrucción de cualquiera de los derechos o libertades



REPÚBLICA DEL ECUADOR

Asamblea Nacional

reconocidos en el Pacto, o a su limitación en medida mayor que la prevista en el.

- Que** el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en el artículo 6, numeral 1 y 2 determina que los estados parten en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener a oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomaran medidas adecuadas para garantizar este derecho.
- Que** el artículo 12 de la Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, expone: “Ámbito donde se desarrolla la violencia contra las mujeres. Son los diferentes espacios y contextos en los que se desarrollan los tipos de violencia de género contra las mujeres: niñas, adolescentes, jóvenes, adultas y adultas mayores.
- Que** están comprendidos, entre otros, los siguientes: (...) 3. Laboral. Comprende el contexto laboral en donde se ejerce el derecho al trabajo y donde se desarrollan las actividades productivas, en el que la violencia es ejecutada por personas que tienen un vínculo o convivencia de trabajo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica. Incluye condicionar la contratación o permanencia en el trabajo a través de favores de naturaleza sexual; la negativa a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; el descredito público por el trabajo realizado y no acceso a igual remuneración por igual tarea o función, así como el impedimento a las mujeres de que se les acredite el periodo de gestación y lactancia”.



REPÚBLICA DEL ECUADOR

Asamblea Nacional

- Que** el artículo 28 de la Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, establece que el ente rector del trabajo, sin perjuicio de las facultades establecidas en la respectiva normativa vigente, tendrá las siguientes atribuciones: a) Diseñar la política pública de trabajo con enfoque de género que incluya la prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres.
- Que** Ley Orgánica del Servicio Público, publicada en el Segundo Suplemento del Registro Oficial Nro. 294, de 6 de octubre de 2010, dispone en su artículo 1 como uno de sus objetivos y principios el de no discriminación.
- Que** el número 36 del artículo 42 del Código del Trabajo, dispone que: "Son obligaciones del empleador: (...) 36. Implementar programas de capacitación y políticas orientadas a identificarlas distintas modalidades del acoso laboral, para prevenir el cometimiento de toda forma de discriminación, hostigamiento, intimidación y perturbación que se pudiera generar en la relación laboral con los trabajadores y de estos con el empleador"

En ejercicio de las atribuciones y facultades contenidas en el numeral 6 del Art. 120 de la Constitución de la República del Ecuador, y, del numeral 6 del Art. 9 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa expide la siguiente:

**PROYECTO DE LEY ORGÁNICA REFORMATORIA PARA LA ERRADICACIÓN
DE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO EN TODAS LAS MODALIDADES DE**

TRABAJO

CAPÍTULO I

REFORMAS AL CÓDIGO DE TRABAJO



REPÚBLICA DEL ECUADOR

Asamblea Nacional

Artículo 1.- En el Código de Trabajo, refórmese el artículo 42, numeral 26, por el siguiente texto:

Art. 42, núm. 26.- Acordar con los trabajadores o con los representantes de la asociación mayoritaria de ellos, el procedimiento de quejas y la constitución del comité obrero patronal, excepto en los casos de violencia y acoso laboral, donde se deberá proceder con el trámite legal correspondiente, y ante la autoridad laboral competente”.

Las conductas que se denuncien como violencia y acoso laboral serán valoradas por la autoridad de trabajo, según las circunstancias del caso y la gravedad de las conductas denunciadas procurando evitar cualquier proceso de revictimización, que atente el derecho a la presunción de inocencia, al derecho al buen nombre y reputación de las personas, entre otros.

La autoridad competente apreciara las circunstancias de acuerdo con la capacidad de estas de someter a un trabajador a presión para provocar su marginación, renuncia o abandono de su puesto de trabajo.

Artículo 2.- En el Código de Trabajo, refórmese el artículo innumerado que define el acoso laboral, por el siguiente texto:

Art. 46.1. Violencia y acoso.- La violencia y acoso en materia laboral se refiere a todo tipo de comportamientos y prácticas inaceptables incluidas las amenazas, reconocidas en la Constitución, esta ley o en leyes especiales en favor del ser humano y concebidas como violencia, que ocurran una sola vez o de manera repetitiva, que resultan o pueden resultar en un daño físico, psicológico, sexual, económico, político, simbólico o digital, en contra de una persona trabajadora, incluyéndose la violencia y el acoso de género o por razones discriminatorias.



REPÚBLICA DEL ECUADOR

Asamblea Nacional

La violencia y el acoso laboral comprende el comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada, y potencialmente lesivo, cometido en el lugar de trabajo o en cualquier momento en contra de una de las partes de la relación laboral o entre trabajadores, que tenga como resultado el menoscabo, maltrato, humillación o bien que amenace o perjudique a sus derechos adquiridos y obligados a una situación laboral de la persona violentada o acosada laboralmente.

“La violencia y el acoso laboral comprende también 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.”

El acoso podrá considerarse como una actuación discriminatoria cuando sea motivado por una de las razones enumeradas en el artículo 11.2 de la Constitución de la República, incluyendo la filiación sindical y gremial.

El cambio de ocupación sin autorización expresa y escrita del trabajador, constituye violencia psicológica y patrimonial en el caso de reducción de la remuneración.

Las conductas que se denuncien como Acoso laboral serán valoradas por la autoridad de trabajo, según las circunstancias del caso, y la gravedad de las conductas denunciadas. La autoridad competente apreciará las circunstancias de acuerdo a la capacidad de estas de provocar su marginación, renuncia o abandono de su puesto de trabajo, ya sean producidas de manera personal, en redes sociales, correos electrónicos, o en cualquier momento en contra de una de las partes de la relación laboral o entre trabajadores.

Las personas trabajadoras y otras personas en el mundo del trabajo gozarán



REPÚBLICA DEL ECUADOR

Asamblea Nacional

de protección contra la violencia y el acoso, con independencia de su situación contractual tanto en la economía formal como informal. Esto incluye de manera ejemplificativa y no taxativa a las personas en formación, pasantes, aprendices, despedidos, voluntarios, personas en busca de empleo, postulantes a un empleo y trabajadores tercerizados.

El Ministerio rector de la política laboral en consulta tripartita garantizará la capacitación de todas sus autoridades laborales; empleadoras y empleadores; trabajadoras y trabajadores; servidoras y servidores; para que tanto en el sector público como en el privado se apliquen medidas de prevención, denuncia, actuación y sanción y se apliquen antes, durante y después del vínculo de trabajo.

El Ministerio de Salud Pública, implementará y prestará los servicios de salud, en coordinación con el ente rector de la política laboral los reglamentos y protocolos para la atención psicológica de trabajadoras y trabajadores, víctimas de violencia y acoso laboral, medidas que serán dispuestas por la autoridad laboral competente.

Artículo 3.- En el Código trabajo, en el Art. 42, en el numeral 36, sustitúyase la frase “de Acoso Laboral”, por la frase “de Violencia y Acoso Laboral”.

Artículo 4.- En el Código de Trabajo, en el artículo 44 en el literal m) sustitúyase la frase “de Acoso Laboral”, por la frase “de Violencia y Acoso Laboral”.

Artículo 5.- En el Código de Trabajo, en el artículo 172 en el numeral 8 sustitúyase la frase “de Acoso Laboral”, por la frase “de Violencia y Acoso laboral”.

Artículo 6.- En el Código de Trabajo, en el artículo 173 en el numeral 4, en los párrafos primero, tercero y cuarto, sustitúyase la frase “de Acoso Laboral”, por la frase “de Violencia y Acoso Laboral”.



REPÚBLICA DEL ECUADOR
Asamblea Nacional

Artículo 7.- En el Código de Trabajo, sustitúyase los numerales 8, 9, e incorpórese los numerales 10, 11, 12, 13 del artículo 545, por los siguientes numerales:

- 8.** En los casos de violencia y acoso laboral comprobados, el Inspector de trabajo deberá emitir sanciones pecuniarias, en el marco de lo prescrito en el Régimen Jurídico Laboral vigente, en contra de la persona, natural o jurídica que haga las veces de empleador, así también deberá disponer de manera conjunta, medidas de reparación y de apoyo con la ayuda de órganos especializados del sector público y privado.
- 9.** En los casos de violencia y acoso laboral, podrá disponer se efectúen las disculpas públicas de quien cometió la conducta.
- 10.** Establecer las medidas de protección de los denunciantes, las víctimas, los testigos y los informantes frente a la victimización y las represalias en los casos que se denuncie violencia y acoso laboral.
- 11.** En la evaluación de riesgos en los lugares de trabajo el Inspector de trabajo deberá tener en cuenta los factores que aumentan las probabilidades de violencia y acoso, incluyendo los peligros y riesgos psicosociales. El empleador deberá prestar especial atención a los peligros y riesgos que se deriven de la discriminación, el abuso de las relaciones de poder y las normas de género, culturales y sociales que fomentan la violencia y el acoso.
- 12.** En los casos en que no se llegare a determinar al o los responsables de los casos de violencia o acoso a través de las redes sociales, correos electrónicos o medios digitales similares, la máxima autoridad, como medida de reparación y garantizando el principio de inocencia, dispondrá que a través de estos mismos medios se emita un comunicado público que entre otras medidas de reparación que considere oportunas, dejará constancia de que se trata de un presunto caso de acoso o violencia en contra de un(a) trabajador(a).



REPÚBLICA DEL ECUADOR
Asamblea Nacional

13. Las demás conferidas por la ley, leyes especiales que determinen la violencia, los convenios internacionales ratificados por el Estado y demás normativa de carácter secundario.

CAPÍTULO II
REFORMAS A LA LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO

Artículo 8.- En la Ley Orgánica del Servicio Público, en el artículo 23 que trata sobre los derechos de las servidoras y los servidores públicos, sustitúyase los literales r), s), e incorpórese los literales t), u), v), w), x) y), por los siguientes:

“r) No ser sujeto de violencia y acoso laboral.

s) En los casos de violencia y acoso laboral, el servidor público podrá exigir las sanciones pecuniarias, en el marco de lo prescrito en el Régimen Jurídico del Servicio Público vigente, en contra de la persona jurídica que haga las veces de empleador, así también podrá solicitar que las autoridades pertinentes de la administración de talento humano o quien haga sus veces, disponga de manera conjunta con la ayuda de órganos especializados del sector público y privado, medidas de reparación y de apoyo.

t) En los casos de violencia y acoso laboral, recibirá las disculpas públicas de quien cometió o de quienes cometieron por acción u omisión, dicha conducta.

u) Recibir medidas de protección por parte de la autoridad laboral, en el ámbito de sus competencias, que protejan a la persona trabajadora en el caso de ser denunciante, víctima, testigos o informante frente a la victimización y las represalias en los casos que se denuncie violencia y acoso laboral. Durante el proceso de investigación administrativa, ninguno de los mencionados en este literal podrá ser cesado en sus funciones. En el caso del agresor, la autoridad laboral podrá solicitar en su contra a la máxima autoridad de la institución la suspensión de sus actividades laborales sin remuneración, petición que



REPÚBLICA DEL ECUADOR

Asamblea Nacional

deberá ser debidamente motivada como medida de prevención, y garantizando la no revictimización. En el caso de comprobarse los actos de violencia y acoso laboral, se deberá terminar la relación laboral con el agresor, e indemnizar a la víctima de conformidad con la ley.

v) En la evaluación de riesgos en los lugares de trabajo el empleador público deberá tener en cuenta los factores que aumentan las probabilidades de violencia y acoso, incluyendo los peligros y riesgos psicosociales. El empleador público deberá prestar especial atención a los peligros y riesgos que se deriven de la discriminación, el abuso de las relaciones de poder y las normas de género, culturales y sociales que fomentan la violencia y el acoso.

w) No ser obligado a renunciar, ni a terminar la relación laboral como consecuencia de violencia y acoso, considerándose nula toda terminación laboral, por violencia o amenazas. En el caso que no se justifique motivadamente las razones de terminación de la relación laboral, se considerará actos de violencia laboral y discriminación, debiendo reconocerse el derecho a la estabilidad laboral y a la continuidad de su cargo.

x) En los casos en que no se llegue a determinar al o los responsables de los casos de violencia o acoso a través de las redes sociales, correos electrónicos o medios digitales similares, la máxima autoridad, como medida de reparación y garantizando el principio de inocencia, dispondrá que a través de estos mismos medios se emita un comunicado público que entre otras medidas de reparación que considere oportunas, dejará constancia de que se trata de un presunto caso de acoso o violencia en contra de un(a) trabajador(a).

y) Las demás conferidas por la ley, los convenios internacionales ratificados por el Estado y demás normativa de carácter secundario”.



REPÚBLICA DEL ECUADOR
Asamblea Nacional

Artículo 9.- En la Ley Orgánica del Servicio Público, sustitúyase los literales ñ) y o) del Artículo 24, por los siguientes literales, e incorpórese los literales p) y q):

ñ) No ser sujeto de violencia y acoso laboral.

o) Ser expuesto, en el caso de ser denunciante, víctima, testigo o informante frente a la victimización y las represalias en los casos que se denuncie violencia y acoso laboral. Durante el proceso de investigación administrativa, ninguno de los mencionados en este literal podrá ser cesado en funciones, salvo que sea funcionario con rango jerárquico, jefe departamental, director de área o máxima autoridad, independientemente en cuyo caso, de así disponer la autoridad competente, debidamente motivada, podrá terminar el nombramiento provisional o el contrato ocasional, según corresponda.

En los casos de violencia y acoso laboral, el servidor público podrá exigir las sanciones pecuniarias, en el marco de lo prescrito en el Régimen Jurídico del Servicio Público vigente, en contra de la persona jurídica que haga las veces de empleador, así también podrá solicitar que las autoridades pertinentes de la administración de talento humano o quien haga sus veces, disponga de manera conjunta con la ayuda de órganos especializados del sector público y privado, medidas de reparación y de apoyo.

En los casos de violencia y acoso laboral, recibirá las disculpas públicas de quien cometió o de quienes cometieron por acción u omisión, dicha conducta.

p) Tener bienes o capitales, de cualquier naturaleza, en paraísos fiscales.

q) Las demás establecidas por la Constitución de la República, las leyes y los reglamentos.

Artículo 10.- En la Ley Orgánica del Servicio Público, refórmese el artículo innumerado que define el acoso laboral, por el siguiente texto:

24.1.- Violencia y acoso.- La violencia y acoso en materia laboral se refiere a



REPÚBLICA DEL ECUADOR
Asamblea Nacional

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 y/o servidora o servidor público, incluyéndose la violencia y el acoso de género o por razones discriminatorias.

La violencia y el acoso laboral comprende el comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada, y potencialmente lesivo, cometido en el lugar de trabajo o en cualquier momento en contra de una de las partes de la relación laboral o entre trabajadores, y/o servidora o servidor público, que tenga como resultado el menoscabo, maltrato, humillación o bien que amenace o perjudique a sus derechos adquiridos y obligados a una situación laboral de la persona violentada o acosada laboralmente.

“La violencia y el acoso laboral comprende también 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.”

El acoso podrá considerarse como una actuación discriminatoria cuando sea motivado por una de las razones enumeradas en el artículo 11.2 de la Constitución de la República, incluyendo la filiación sindical y gremial.

El cambio de ocupación sin autorización expresa y escrita del trabajador, constituye violencia psicológica y patrimonial en el caso de reducción de la remuneración.

Las conductas que se denuncien como Acoso laboral serán valoradas por la autoridad de trabajo, según las circunstancias del caso, y la gravedad de las conductas denunciadas. La autoridad competente apreciará las



REPÚBLICA DEL ECUADOR
Asamblea Nacional

circunstancias de acuerdo a la capacidad de estas de someter a un trabajador a presión para provocar su marginación, renuncia o abandono de su puesto de trabajo, ya sean producidas de manera personal, en redes sociales, correos electrónicos, o en cualquier momento en contra de una de las partes de la relación laboral o entre trabajadores y/o servidoras o servidores público

Las personas trabajadoras y/o servidora o servidor público y otras personas en el mundo del trabajo gozarán de protección contra la violencia y el acoso, con independencia de su situación contractual tanto en la economía formal como informal. Esto incluye de manera ejemplificativa y no taxativa a las personas en formación, pasantes, aprendices, despedidos, voluntarios, personas en busca de empleo, postulantes a un empleo y trabajadores tercerizados.

El Ministerio rector de la política laboral en consulta tripartita garantizará la capacitación de todas sus autoridades laborales; empleadoras y empleadores; trabajadoras y trabajadores; servidoras y servidores; para que tanto en el sector público como en el privado se apliquen medidas de prevención, denuncia, actuación y sanción y se apliquen antes, durante y después del vínculo de trabajo.

El Ministerio de Salud Pública, implementará y prestará los servicios de salud, en coordinación con el ente rector de la política laboral los reglamentos y protocolos para la atención psicológica de servidoras o servidores, víctimas de violencia y acoso laboral, medidas que serán dispuestas por la autoridad laboral competente.

Artículo 11.- En la Ley Orgánica del Servicio Público, refórmese el literal ñ) del artículo 48, en la frase “acoso laboral” por “violencia y acoso laboral” e inclúyase al final de dicho literal: “Así como, a personas del mundo laboral en formación, pasantes, aprendices, despedidos, voluntarios, personas en busca de empleo,



REPÚBLICA DEL ECUADOR
Asamblea Nacional

postulantes a un empleo y trabajadores tercerizados.

Art. 48.- Causales de destitución. - Son causales de destitución:

ñ) Atentar contra los derechos humanos de alguna servidora o servidor de la institución, mediante cualquier tipo de coacción, acoso o agresión con inclusión de toda forma de violencia y acoso laboral, a una compañera o compañero de trabajo, a un superior jerárquico mediano o inmediato o a una persona subalterna. Así como a personas del mundo laboral en formación, pasantes, aprendices, despedidos, voluntarios, personas en busca de empleo, postulantes a un empleo y trabajadores tercerizados.

DISPOSICIONES GENERALES

PRIMERA. - El contenido de la presente Ley será aplicable para todas las funciones del Estado. Las normas de igual jerarquía, en caso de ser especiales o específicas en una materia serán aplicables solamente si tuvieren un sentido más favorable de la presente Ley.

SEGUNDA. - En caso de duda en la aplicación la presente norma se estará a la interpretación que mejor favorezca a los derechos del trabajador. La autoridad en materia laboral resolverá en consulta la mejor aplicación de la presente norma.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA. - En un plazo no mayor de ciento ochenta (180) días, el Presidente de la República dispondrá al órgano rector de la política laboral, y demás autoridades públicas las reformas reglamentarias y los protocolos de implementación en el tiempo, que se requiera para dar cumplimiento a esta iniciativa de Ley, en especial aquellas que desarrollen definiciones relacionadas a la simulación o fraude laboral



REPÚBLICA DEL ECUADOR
Asamblea Nacional

y el régimen sancionatorio, entre otros casos.

SEGUNDA.- En un plazo no mayor de ciento ochenta (180) días, el Presidente de la República dispondrá al órgano rector de la Educación Superior en el país, las reformas reglamentarias y los protocolos de implementación en el tiempo, que se requiera para dar cumplimiento a esta iniciativa de Ley, en especial las acciones de comunicación, socialización y capacitación, así como aquellas que desarrollen definiciones relacionadas al acoso y violencia laboral, su régimen sancionatorio, entre otros casos.

TERCERA.- En un plazo no mayor de ciento ochenta (180) días, el Presidente de la República dispondrá al órgano rector de la educación básico e intercultural en el país, las reformas reglamentarias y los protocolos de implementación en el tiempo, que se requiera para dar cumplimiento a esta iniciativa de Ley, , en especial las acciones de comunicación, socialización y capacitación, así como aquellas que desarrollen definiciones relacionadas al acoso y violencia laboral, su régimen sancionatorio, entre otros casos.

CUARTA.- En un plazo no mayor de ciento ochenta (180) días, el Presidente de la República dispondrá al órgano rector de la salud pública en el país, las reformas reglamentarias y los protocolos de implementación en el tiempo, que se requiera para dar cumplimiento a esta iniciativa de Ley, en especial las acciones de comunicación, socialización y capacitación, así como aquellas que desarrollen acciones de reparación y de seguimiento en casos relacionados a acoso y violencia en los espacios laborales, señalando Además protocolos especializados tanto para el sector público como privado.



REPÚBLICA DEL ECUADOR
Asamblea Nacional

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

ÚNICA. - Quedan expresamente derogadas todas aquellas disposiciones de igual o menor jerarquía que limiten el objeto de la presente Ley

DISPOSICIÓN FINAL

ÚNICA. - La presente ley entrará en vigor desde su publicación en el Registro Oficial.

Dada en la sede de la Asamblea Nacional, ubicada en el Distrito Metropolitano de Quito, provincia de Pichincha a los veintidós días del mes de febrero del año dos mil veinticuatro.



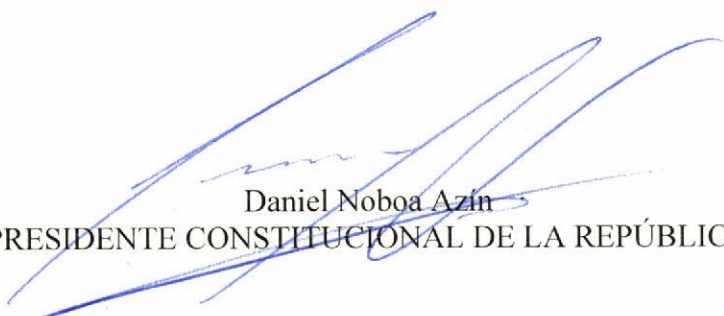
MSC. HENRY FABIAN KRONFLE KOZHAYA
Presidente de la Asamblea Nacional



ABG. ALEJANDRO MUÑOZ HIDALGO
Secretario General

PALACIO NACIONAL, DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO, EL
VEINTEISEIS DE MARZO DE DOS MIL VEINTICUATRO.

OBJÉTASE PARCIALMENTE



Daniel Noboa Azín
PRESIDENTE CONSTITUCIONAL DE LA REPÚBLICA