

REPÚBLICA DEL ECUADOR
MINISTERIO DEL TRABAJO
ACUERDO MINISTERIAL Nro. MDT-2025-093

Abg. Ivonne Núñez Figueroa

MINISTRA DEL TRABAJO

CONSIDERANDO:

Que el número 2 del artículo 11 de la Constitución de la República del Ecuador dispone: *“El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios: 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 (...)”*;

Que el artículo 33 de la Constitución de la República del Ecuador determina: *“ (...) El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado”*;

Que el artículo 66 de la Constitución de la República del Ecuador establece: *“Se reconoce y garantizará a las personas: (...) 3. El derecho a la integridad personal, que incluye:*

a) La integridad física, psíquica, moral y sexual;

b) Una vida libre de violencia en el ámbito público y privado. El Estado adoptará las medidas necesarias para prevenir, eliminar y sancionar toda forma de violencia, en especial la ejercida contra las mujeres (...) personas adultas mayores, personas con discapacidad y contra toda persona en situación de desventaja o vulnerabilidad; idénticas medidas se tomarán contra la violencia, la esclavitud y la explotación sexual (...)”;

Que el artículo 70 de la Constitución de la República del Ecuador señala: *“El Estado formulará y ejecutará políticas para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres, a través del mecanismo especializado de acuerdo con la ley, e incorporará el enfoque de género en planes y programas, y brindará asistencia técnica para su obligatoria aplicación en el sector público”*;

Que el artículo 226 de la Constitución de la República del Ecuador estipula: *“Las instituciones del Estado, sus organismos, dependencias, las servidoras o servidores públicos y las personas que actúen en virtud de una potestad estatal ejercerán solamente las competencias y facultades que les sean atribuidas en la Constitución y la ley. Tendrán el deber de coordinar acciones para el cumplimiento de sus fines y hacer efectivo el goce y ejercicio de los derechos reconocidos en la Constitución”*;

Que el número 5 del artículo 326 de la Constitución de la República del Ecuador establece: *“El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios: 5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar”;*

Que la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, publicada en el Registro Oficial Suplemento Nro. 153, de 25 de noviembre de 2005, prohíbe toda forma de distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos por parte de la mujer y compromete a los países a crear políticas públicas encaminadas a la eliminación de toda forma de discriminación;

Que el literal b) del artículo 2 de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar, y Erradicar la Violencia contra la Mujer, conocida también como Convención de Belém do Para establece: *“Se entenderá que violencia contra la mujer incluye la violencia física, sexual y psicológica: (...) b) Que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona y que comprende, entre otros, violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar, y (...)”*

Que el Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por el Ecuador y publicado en el Registro Oficial Nro. 177, de 3 de abril de 1957, determina la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, estableciendo que las tasas de remuneración sean fijadas sin discriminación en cuanto al sexo;

Que el Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo, relativo a la discriminación, ratificado por nuestro país el 30 de julio de 1962, señala varios aspectos concernientes a la discriminación en el empleo y la ocupación;

Que el Convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por nuestro país y publicado en el Registro Oficial Suplemento Nro. 641, de 15 de febrero de 2012, hace referencia a la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares, y establece en el número 1 de su artículo 3 que: *“(...) Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, cada Miembro deberá incluir entre los objetivos de su política nacional el de permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales”;*

Que el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por el Ecuador y publicado en el Registro Oficial Nro. 69, de 25 de mayo de 2022, en su Preámbulo reconoce que: *“la violencia y el acoso en el mundo del trabajo afectan a la salud psicológica, física y sexual de las personas, a su dignidad, y a su entorno familiar y social (...) y que “también afectan a la calidad de los servicios públicos y privados, y que pueden impedir que las personas, en particular las mujeres, accedan al mercado de trabajo, permanezcan en él o progresen profesionalmente.”*

Que el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo, en el literal a) del artículo 1 prescribe: *“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 de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género”;

Que la Disposición Transitoria Única de la Ley Orgánica reformativa para la Erradicación de la Violencia y el Acoso en todas las Modalidades de Trabajo, publicada en el Suplemento del Registro Oficial No. 599, de 16 de mayo de 2024, establece:

“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”;

Que la Ley Orgánica del Servicio Público, señala en su artículo 2 como uno de sus objetivos y principios el de “no discriminación”;

Que el artículo 23 de la Ley Orgánica del Servicio Público prescribe sobre los derechos irrenunciables de las servidoras y servidores públicos.

Que el literal ñ) del artículo 24 de la Ley Orgánica del Servicio Público, establece: *“Prohibiciones a las servidoras y los servidores públicos. - Prohíbese a las servidoras y los servidores públicos lo siguiente (...)*

ñ) Generar actos de violencia y acoso laboral”;

Que el artículo 41 de la Ley Orgánica del Servicio Público prescribe: *“La servidora o servidor público que incumpliere sus obligaciones o contraviniera las disposiciones de esta Ley, sus reglamentos, así como las leyes y normativa conexa, incurrirá en responsabilidad administrativa que será sancionada disciplinariamente, sin perjuicio de la acción civil o penal que pudiere originar el mismo hecho. La sanción administrativa se aplicará conforme a las garantías básicas del derecho a la defensa y el debido proceso”*

Que el literal b) del artículo 42 de la Ley Orgánica del Servicio Público señala: *“Son aquellas acciones u omisiones que contraríen de manera grave el ordenamiento jurídico o alteraren gravemente el orden institucional. La sanción de estas faltas está encaminada a preservar la probidad, competencia, lealtad, honestidad y moralidad de los actos realizados por las servidoras y servidores públicos y se encuentran previstas en el artículo 48 de esta ley. La reincidencia del cometimiento de faltas leves se considerará falta grave. Las faltas graves darán lugar a la imposición de sanciones de suspensión o destitución, previo el correspondiente sumario administrativo”;*

Que los literales l) y ñ) del artículo 48 de la Ley Orgánica del Servicio Público dispone como causales de destitución: *“l) Realizar actos de acoso o abuso sexual, trata, discriminación, violencia de género o violencia de cualquier índole en contra de servidoras o servidores públicos o de cualquier otra persona en el ejercicio de sus funciones, actos que serán debidamente comprobados”; y “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”;*

Que los numerales 14 y 22 del artículo 9 de la Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres determina: *“Las mujeres: niñas, adolescentes, jóvenes, adultas y adultas mayores, en toda en su diversidad, tienen derecho al reconocimiento, goce, ejercicio y protección de todos los derechos humanos y libertades contemplados en la Constitución de la República, los instrumentos internacionales ratificados por el Estado y en la normativa vigente, que comprende, entre otros, los siguientes: (...)14. A que se les reconozcan sus derechos laborales, garantice la igualdad salarial entre hombres y mujeres, sin ninguna discriminación y a evitar que por causas de violencia, tengan que abandonar su espacio laboral. y (...)22. A no ser despedidas o ser sujetos de sanciones laborales por ausencia del trabajo o incapacidad, a causa de su condición de víctima de violencia (...)”*;

Que el numeral 3 del artículo 12 de la Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia con las Mujeres señala: *“Ámbitos 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. 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 descrédito 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 período de gestación y lactancia (...)”*;

Que los literales a) y b) del artículo 28 de la Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, respecto a las atribuciones establecidas para el ente rector del Trabajo establece: *“a) Diseñar la política pública de trabajo con enfoque de género que incluya la prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres y b) Elaborar y armonizar la normativa secundaria para el sector público y privado con el fin de sancionar administrativamente la violencia contra las mujeres, en el ámbito laboral”*;

Que el artículo 97, inciso final, del Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público prescribe: *“Si el servidor denunciado es la máxima autoridad de la institución, la autoridad nominadora o el titular de la UATH, el procedimiento de sumario administrativo se llevará a cabo por el Ministerio del Trabajo conforme a la normativa que para el efecto expida”*;

Que el artículo 12 del Reglamento General a la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta dispone: *“El acoso sexual laboral se define como cualquier acción ya sea ocasional o repetida, cuyo propósito sea o pueda ser perjudicar la integridad sexual de la persona trabajadora, persona servidora pública, u otra persona relacionada en el mundo del trabajo. Este tipo de acoso puede ocurrir durante la jornada de trabajo, en conexiones laborales o como consecuencia de estas, por medios físicos o digitales. Estas conductas pueden presentarse en sentido vertical cuando se da entre personas de distinta jerarquía o nivel organizacional, pudiendo ser, descendente es decir desde los mandos, autoridades y/o jefes hacia sus subalternos; o, ascendente cuando se presenta desde los trabajadores hacia un superior. También puede ocurrir en sentido horizontal, cuando se produce entre trabajadores que ocupan un mismo nivel o jerarquía (...)”*;

Que el artículo 13 del Reglamento General a la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta dispone: *“Todo empleador deberá anualmente capacitar a todos sus empleados, en*

especial a los directivos, gerentes, administradores, ejecutivos y cualquier otra persona que tenga cargo directivo sobre la importancia de la prevención y acción inmediata en los casos de acoso sexual laboral y la tolerancia cero a conductas acosadoras.

Además, deberá adecuar su reglamento interno de trabajo de modo que se incluyan mecanismos de prevención de acoso sexual laboral, de identificación oportuna de casos y el plan de acción a tomar”;

Que el artículo 14 del Reglamento General a la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta señala los principios que se deberán aplicar en los procedimientos específicos para la investigación de denuncias y sanciones;

Que mediante Decreto Ejecutivo Nro. 12 de 23 de noviembre de 2023, el Presidente Constitucional de la República del Ecuador designó a la abogada Ivonne Elizabeth Núñez Figueroa como Ministra del Trabajo;

Que mediante Decreto Ejecutivo Nro. 11 de 27 de mayo de 2025, el Presidente Constitucional de la República del Ecuador ratificó a la abogada Ivonne Elizabeth Núñez Figueroa como Ministra del Trabajo;

Que mediante Acuerdo Ministerial No. MDT-2017-0082, publicado en el Registro Oficial No. 16 de 16 de junio de 2017, se expidió la Normativa para la erradicación de la discriminación en el ámbito laboral;

Que mediante Acuerdo Ministerial No. MDT-2020-244, publicado en el Registro Oficial No. 355 de 22 de diciembre de 2020, se expidió el Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y/o toda forma de violencia contra la mujer en espacios de trabajo;

Que el 21 de diciembre de 2021 el pleno de la Corte Constitucional emitió la Sentencia: Revisión de Garantías (986-19-JP y Acumulados) con el fin de establecer vulneraciones de derechos constitucionales por actos de acoso laboral, mediante la cual en el numeral “IX Decisión” señala: “8.2. *Que el MDT elabore e implemente un plan de prevención del acoso laboral, tanto en el ámbito público como privado, conforme a la obligación de prevención del acoso laboral que tiene el Estado, conforme se especificó en los párrafos 65 y 66 ut supra (...)*”; y

En ejercicio de las facultades que les confieren el artículo 151 y el numeral 1 del artículo 154 de la Constitución de la República del Ecuador; artículo 130 del Código Orgánico Administrativo y el artículo 17 del Estatuto del Régimen Jurídico y Administrativo de la Función Ejecutiva.

ACUERDA:

**EXPEDIR LA NORMA PARA LA PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y SANCIÓN
DE LAS FALTAS DISCIPLINARIAS GRAVES POR DISCRIMINACIÓN,
VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL; Y, ACOSO SEXUAL LABORAL, EN EL
ÁMBITO LABORAL DEL SECTOR PÚBLICO**

CAPÍTULO I GENERALIDADES

Artículo 1.- Objeto. - La presente norma tiene por objeto establecer los lineamientos para la prevención de la discriminación y la violencia y acoso en materia laboral, incluida la sexual o por razones de género, en el espacio de trabajo del sector público, la protección de las víctimas; y, la sanción de las faltas disciplinarias graves relativas a estos hechos.

Artículo 2.- Ámbito. - Las disposiciones de esta norma son de aplicación obligatoria para todas las instituciones públicas del Estado, determinadas en el artículo 3 de la Ley Orgánica del Servicio Público.

Artículo 3.- De las responsabilidades. - Corresponde a las instituciones públicas, observar, salvaguardar y promover, el goce y ejercicio efectivo de los derechos fundamentales de los servidores públicos, consagrados en el ordenamiento jurídico ecuatoriano y los instrumentos internacionales de derechos humanos ratificados por el Estado, para prevenir la discriminación y la violencia y acoso en materia laboral, incluida la sexual o por razones de género, de manera imparcial.

Todos los servidores públicos que formen parte de una relación laboral son responsables de mantener relaciones de respeto y consideración con sus superiores jerárquicos, con sus subalternos, con sus compañeras o compañeros de trabajo y personas en el mundo del trabajo. Además, estarán protegidos en su relación laboral cuando presenten la denuncia administrativa o penal respectiva como víctimas o como terceros, o rindan testimonio de hechos de discriminación, violencia o acoso, incluida la sexual o por razones de género.

Artículo 4.- Responsabilidad administrativa. - La o el servidor público que incurriere en una falta disciplinaria grave por discriminación, violencia y acoso laboral como también acoso sexual laboral, ya sea por su acción u omisión, estará sujeto a responsabilidad administrativa, sin perjuicio de las acciones civiles o penales a que hubiere lugar.

Artículo 5.- Espacio de trabajo. - La presente norma se aplicará cuando las conductas reguladas generen efectos que resulten en el menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique la situación laboral, cuando ocurran, en los siguientes espacios:

- 1.- En las instalaciones de la entidad pública;
- 2.- Fuera de las instalaciones de la entidad pública,
- 3.- Los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo; y,
- 4.- En el marco de las comunicaciones, verbales o escritas, incluidas las realizadas de forma telemática.

Artículo 6.- Personas en el mundo del trabajo. - Para efectos de la presente norma, se entiende por personas en el mundo del trabajo a quienes, sin tener la calidad de servidores públicos o trabajadores, prestan servicios para o en las instalaciones de la entidad del sector público, cualquiera que sea su situación contractual, incluyendo las personas en formación como voluntarios, pasantes, en prácticas pre profesionales, postulantes a un cargo público, usuarios de los servicios o personas vinculadas mediante relación de carácter civil.

Artículo 7.- Prohibiciones de actos en el mundo del trabajo. - Se deberá respetar, promover y asegurar el disfrute del derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de discriminación, violencia y acoso en materia laboral, incluida la sexual o por razones de género, por eso se prohíben los siguientes actos en el espacio de trabajo:

- a) La desvalorización de habilidades, aptitudes, estigmatización y estereotipos negativos que tengan como resultado el menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral;
- b) La divulgación de la intimidad corporal y orientación sexual diversa;
- c) La intimidación y hostigamiento;
- d) La segregación ocupacional y abuso en actividades operativas;
- e) Asignar tareas no acordes a la discapacidad de ser el caso, formación y/o conocimiento con el fin de obligar al servidor público a terminar con la relación laboral;
- f) Cualquier tipo de discriminación en procesos de ascensos laborales;
- g) La limitación o coerción a la libertad de expresión cultural;
- h) Cualquier tipo de agresiones verbales y/o físicas basadas por una de las categorías establecidas de forma ejemplificativa en el artículo 11.2 de la Constitución de la República del Ecuador;
- i) Determinar dentro del área laboral, espacios exclusivos que señalen evidente diferenciación injustificada y discriminatoria, así como en el uso de servicios higiénicos, comedores, salas recreacionales, espacios de reunión, ascensores, u otros espacios del trabajo;
- j) El acoso sexual laboral;
- k) Que un servidor público realice, en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral; y,
- l) Cualquier tipo de violencia, incluida la sexual o por razones de género.

CAPÍTULO II

PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES; SENSIBILIZACIÓN Y PREVENCIÓN

Artículo 8.- Programa de prevención de riesgos psicosociales. - Las instituciones públicas, que cuenten con cincuenta (50) o más trabajadores y/o servidores públicos, deberán implementar el Programa de Prevención de Riesgos Psicosociales según los parámetros y formatos establecidos por esta cartera de Estado. En caso de contar con uno (1) a cuarenta y nueve (49) trabajadores y/o servidores públicos, se deberá gestionar la prevención de riesgos psicosociales, conforme la normativa vigente en seguridad y salud en el trabajo.

El cumplimiento del programa será responsabilidad de la máxima autoridad o su delegado.

Artículo 9.- Prevención de discriminación, violencia y acoso en materia laboral, incluida la sexual o por razones de género en espacios laborales. - El programa de prevención de riesgos psicosociales se centrará en acciones que se realizan de forma anticipada con el fin de minimizar el riesgo de cometimiento de conductas de discriminación, violencia y acoso en

materia laboral, incluida la sexual o por razones de género.

La sensibilización, campañas de prevención y la línea de acción debe basarse en el respeto de los derechos humanos, igualdad y no discriminación, tener un enfoque de género y proporcionar acceso a todos los servidores públicos, trabajadores y otras personas en el mundo del trabajo, a conocimientos, valores, actitudes y competencias que las eviten.

CAPÍTULO III DE LA DISCRIMINACIÓN

Artículo 10.- Discriminación. - Se entenderá como discriminación, cualquier trato desigual, exclusión, restricción o distinción hacia una persona, que tenga por efecto anular, alterar o impedir el pleno ejercicio de los derechos individuales o colectivos, en el ámbito laboral. Para su aplicación se tomará como referencia las categorías establecidas de forma ejemplificativa en el artículo 11.2 de la Constitución de la República del Ecuador.

No se considerarán conductas discriminatorias las acciones afirmativas, políticas públicas o institucionales que, sin afectar derechos, establezcan tratos diferenciados con el objeto de promover la igualdad real de oportunidades; los requisitos académicos, pedagógicos y de evaluación; los criterios de selección de talento humano basados en el conocimiento técnico específico, capacitación, experiencia necesaria y demás requisitos inherentes para la vacante; los controles y exámenes médicos ocupacionales de acuerdo a los riesgos laborales a los que se encuentran expuestos los trabajadores y servidores públicos, con el objeto de cuidar su salud e integridad; la contra argumentación fundamentada; la disparidad fundada de opiniones sin uso de terminología discriminatoria; las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo debidamente justificadas y/o siguiendo el procedimiento legalmente establecido; sanciones administrativas legalmente impuestas o el llamado de atención debidamente justificado por la falta de cumplimiento de las labores encargadas; y, otras obligaciones establecidas en la normativa pertinente.

Artículo 11.- Discriminación en procesos de selección de personal. - Todas las personas tienen derecho de participar en igualdad de oportunidades y libres de discriminación en todo tipo de procesos de selección de personal en el sector público. Dentro de todo proceso de selección de personal en el ámbito público se prohíbe solicitar al postulante:

- a) Pruebas y/o resultados de embarazo;
- b) Datos cuyo tratamiento indebido pueda dar origen a discriminación, atenten o puedan atentar contra los derechos y libertades fundamentales, salvo los requisitos exigidos en normativas especiales;
- c) Pruebas y/o resultados de exámenes de VIH/SIDA, inmunización o cualquier tipo de información médica irrelevante a las labores a desarrollarse;
- d) Información de cualquier índole acerca de su pasado judicial, excepto los establecidos como impedimento para ejercer el cargo público y otros previstos por ley;
- e) Información de cualquier índole referente a actividades sindicales;
- f) Su asistencia prohibiendo vestimenta y accesorios propios referentes a su etnia o a su identidad de género, respetando su derecho al libre desarrollo de su personalidad garantizado en el artículo 66.5 de la Constitución de la República del Ecuador; o,

g) Pólizas de seguro privado por enfermedades generales, degenerativas o catastróficas.

CAPÍTULO IV

VIOLENCIA Y ACOSO EN MATERIA LABORAL INCLUIDA LA SEXUAL O POR RAZONES DE GÉNERO

Artículo 12.- Violencia y acoso en materia laboral incluida la sexual o por razones de género. – Se entenderá violencia y acoso en materia laboral, incluida la sexual o por razones de género a todo tipo de comportamiento y prácticas inaceptables establecidas en la Ley Orgánica del Servicio Público. Estas conductas pueden presentarse en sentido vertical cuando se da entre personas de distinta jerarquía o nivel organizacional, pudiendo ser, descendente, es decir, desde los mandos, autoridades y/o jefes hacia sus subalternos; o, ascendente cuando se presenta desde los servidores públicos hacia un superior. También puede ocurrir en sentido horizontal, cuando se produce entre trabajadores que ocupan un mismo nivel o jerarquía.

La violencia y acoso laboral podrá ser considerado 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.

Artículo 13.- Conductas reiterativas. - Para juzgar y sancionar las conductas concernientes al comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, que tenga como resultado el menoscabo, maltrato, humillación o bien que amenace o perjudique a sus derechos adquiridos; así como, las conductas contrarias a la desconexión laboral digital, se requerirá, para considerarse como falta grave, que las mismas se efectúen de forma reiterativa.

Artículo 14.- Concordancia normativa. - Cuando se tramite un régimen disciplinario por el cometimiento de conductas de violencia y acoso laboral, incluida la sexual o por razones de género, el servidor competente para su investigación y juzgamiento deberá concordar el tipo administrativo señalado en la Ley Orgánica del Servicio Público con el de otros cuerpos normativos como son, a manera de ejemplo, los Convenios Internacionales de las cuales el Estado sea suscriptor, la Ley Orgánica reformativa para la Erradicación de la Violencia y el Acoso en todas las Modalidades de Trabajo, Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta, y los Reglamentos de las mismas, a fin de determinar la existencia del cometimiento de dichas conductas.

Artículo 15.- Excepciones a la desconexión laboral digital. No estarán sujetos a la observancia de la desconexión laboral digital:

- a) Los servidores públicos que desempeñen cargos de nivel jerárquico superior;
- b) Aquellos servidores públicos que por la naturaleza de la actividad o función que desempeñan deban tener una disponibilidad permanente;
- c) Situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, además, de situaciones que se requiera cumplir deberes extra de colaboración con la institución pública, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles o de urgencia que mediante un informe lo requiera la entidad pública; y,
- d) La aceptación, expresa o tácita, al pedido de ejecución de actividades laborales fuera de la jornada de trabajo.

En cualquier caso, la orden o pedido a la no desconexión laboral digital deberá efectuarse en términos de respeto y sin amenazas.

CAPÍTULO V DE LA DENUNCIA ADMINISTRATIVA Y PROCEDIMIENTO

Artículo 16.- Del procedimiento de denuncia. - Para efectos de aplicación del presente Acuerdo Ministerial, se entenderá por denuncia al acto mediante el cual los/as servidores/as que se consideren víctimas de las conductas previstas en la presente norma, o los/as servidores/as que sean testigos de estos actos, ponen en conocimiento el presunto hecho a la Unidad de Administración del Talento Humano: o, quien haga sus veces. Esta unidad técnica, será la encargada de tramitarla bajo el procedimiento de sumario administrativo, de conformidad con la normativa respectiva para tal fin.

La Unidad de Administración del Talento Humano o quien haga sus veces tomará inmediatamente las medidas de protección con el fin de resguardar la integridad de la presunta víctima. En caso de que el responsable del proceso no tome acción alguna en un término de diez (10) días, será considerado una falta por omisión al deber contenido en la letra h) del artículo 22 de la Ley Orgánica del Servicio Público, y será sancionado de acuerdo al procedimiento establecido la Ley Orgánica del Servicio Público.

El Ministerio del Trabajo realizará el control formal al cumplimiento de las normas correspondientes y, en caso de incumplimiento, lo comunicará inmediatamente a la Contraloría General del Estado, de acuerdo a lo señalado en la Disposición General Sexta de la Ley Orgánica del Servicio Público.

Artículo 17.- Denuncia contra otra persona del mundo laboral. - En el caso de que el denunciado sea otra persona del mundo laboral, la UATH institucional, de haberse comprobado la existencia de la conducta y la responsabilidad de la persona denunciada, mediante un informe, el cual será aprobado por la máxima autoridad o su delegado, iniciará las acciones pertinentes conducentes a dar por terminado la relación que une a dicha persona con la entidad pública.

Artículo 18.- Casos específicos de denuncias presentadas ante el Ministerio del Trabajo. - En caso de que la denuncia sea dirigida contra él o la titular de la UATH institucional, contra la máxima autoridad institucional o la autoridad nominadora, la presunta víctima podrá presentar su denuncia directamente en el Ministerio del Trabajo, justificando el hecho. En este caso, la presunta víctima será considerada el legitimado activo en la normativa que regule la sustanciación de sumarios administrativos para estos casos.

La denuncia interpuesta ante el Ministerio del Trabajo puede ingresar por los canales de atención que esta cartera de Estado determine para el efecto.

En caso de que ingresen denuncias al Ministerio del Trabajo que no correspondan a las previstas en el primer inciso del presente artículo, las mismas serán puestas en conocimiento de la UATH de la entidad pública correspondiente, a fin de que actúe conforme lo dispuesto en la presente norma.

Artículo 19.- De la verificación de pruebas válidas para identificar un caso de discriminación, violencia acoso laboral; y, acoso sexual laboral. - Para la determinación de la responsabilidad del sumariado, los hechos que se le atribuyen pueden acreditarse por cualquier medio de prueba que sea admisible de acuerdo con las previsiones del ordenamiento jurídico vigente

Artículo 20.- Observancia de los principios de protección de identidad en el proceso interno y de no revictimización. - Todas las personas involucradas en el conocimiento y

trámite de la denuncia deberán guardar absoluta confidencialidad, a fin de proteger la identidad de las personas intervinientes. Para este fin se deberá suscribir acuerdos de confidencialidad y no divulgación de la información.

Se deberá observar estrictamente el principio de no revictimización de la víctima; sin embargo, de lo cual, se deberá garantizar un canal de comunicación idóneo y específico que permita un acercamiento y seguimiento adecuado con la presunta víctima. En ningún caso se exigirá la confrontación directa de la presunta víctima con el supuesto agresor.

Sin perjuicio de lo señalado en el inciso anterior la denuncia no podrá ser anónima.

La UATH institucional o quien hiciere sus veces, con el apoyo de los responsables de seguridad y salud en el trabajo, si los hubiere, deberán tomar las medidas de protección necesarias para el cuidado de la víctima y el denunciante.

En caso de que cualquier servidor o servidora de la UATH institucional deliberadamente falte al principio de confidencialidad y de no revictimización, será considerado una falta al deber contenido en el literal h) del artículo 22 de la LOSEP, y será sancionado de acuerdo al procedimiento establecido en el artículo 42 de la LOSEP.

Artículo 21.- Solución alternativa de conflictos. - Si los hechos denunciados no corresponden a las conductas que regula la presente norma, sino a otras conductas que se configuren en conflictos interpersonales, la UATH institucional podrá aplicar modelos de resolución alternativa de conflictos entre las partes.

En los casos de las conductas que corresponden a esta norma, queda terminantemente prohibido aplicar métodos alternativos de resolución de conflictos.

Artículo 22.- Denuncia administrativa de ex servidores públicos. - En el caso que la presunta víctima sea ex servidor público, se procederá a tramitar la denuncia, siempre que el servidor público, trabajador u otra persona en el mundo del trabajo denunciado mantenga, al momento de presentarse la denuncia, una relación con la entidad pública.

Artículo 23.- Denuncia administrativa de otras personas en el mundo del trabajo. - En el caso que la presunta víctima sea otra persona en el mundo del trabajo, se procederá a tramitar la denuncia, siempre que el servidor, trabajador u otra persona en el mundo del trabajo denunciado, al momento de presentarse la denuncia, mantenga una relación con la entidad pública.

Artículo 24.- Atención de Actores Externos.- En caso de que el denunciante tenga la calidad de servidor público u otra persona en el mundo del trabajo y el denunciado no tenga dichas calidades, la UATH o quien haga sus veces, en conjunto con la unidad de asesoría jurídica, otorgará a la presunta víctima el asesoramiento respectivo sobre las posibles acciones legales que la presunta víctima puede seguir, como es el caso de denuncias penales, boletas de auxilio, contar con la asesoría, asistencia legal y patrocinio, que ofrece la Defensoría Pública y los consultorios jurídicos gratuitos de las Universidades y de otras organizaciones que forman parte de la Red Complementaria a la Defensa Jurídica Pública, entre otros.

Sin perjuicio de lo señalado anteriormente a la presunta víctima se le deberán aplicar a su favor las garantías y medidas de protección descritas en la presente norma.

Artículo 25.- Denuncia en el ámbito penal.- Sin perjuicio del desarrollo del correspondiente sumario administrativo, si se presume que los hechos narrados en la denuncia administrativa

configuran la existencia de un delito, el responsable de la UATH estará en la obligación de ponerla en conocimiento de la autoridad penal respectiva, en acatamiento al deber de denunciar dispuesto en el Código Orgánico Integral Penal.

Si el responsable de la UATH es quien fuera el presunto autor, la denuncia será presentada por la máxima autoridad de la entidad pública o su delegado.

CAPÍTULO VI MEDIDAS DE PROTECCIÓN

Artículo 26.- Medidas de protección en el ámbito laboral. - Las medidas de protección serán de carácter inmediato y provisional. Constituyen acciones conducentes a salvaguardar la vida, integridad física, psicológica, sexual y el derecho al trabajo de la presunta víctima, de los denunciantes y de los servidores que intervengan en el proceso de denuncia, dentro de las instalaciones de la institución pública. Las medidas de protección serán establecidas por el responsable de la UATH de la entidad pública o quien haga sus veces. En el caso de la medida de protección de suspensión de las actividades laborales sin remuneración, del presunto agresor, se estará a lo dispuesto conforme lo establece la Ley Orgánica del Servicio Público.

Cuando la medida de protección se refiera a un acompañamiento psicológico o atención médica, el mismo se lo realizará preferentemente con profesionales de la propia entidad pública, si los hubiere, o con profesionales de la Red de Salud Pública.

Si la medida de protección consiste en separar a la presunta víctima o denunciante del posible agresor o agresores, a fin de precautar su integridad física, mental y social, se preferirá que el traslado a otra Unidad sea del supuesto agresor.

Las medidas de protección no constituyen sanciones a los presuntos agresores o responsables de los actos.

Artículo 27.- Medidas de tratamiento obligatorio para los responsables de actuaciones que constituyan violencia laboral, discriminación o violencia de cualquier índole incluida la de género. - En caso de destitución, y, luego del periodo de inhabilitación y en forma previa a ser rehabilitados, deberán demostrar a través de los respectivos documentos médicos que se sometieron a tratamiento psicológico y superaron dichas formas de expresión de su conducta.

CAPÍTULO VII GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO

Artículo 28.- Garantías. - Para efectos de la aplicación de la presente norma, se observarán las siguientes garantías del procedimiento:

- a) La presunta víctima no sufrirá ningún tipo de represalia directa o indirecta por denunciar;
- b) Tendrá derecho a un proceso administrativo justo y no discriminatorio;
- c) Podrá solicitar información en cualquier momento del estado de su denuncia;
- d) Coordinar de manera interinstitucional la atención integral y especializada a las víctimas, que contemple y defina la articulación de los servicios, considerando la especificidad de la atención;
- e) Bajo ningún concepto será revictimizada en relación a la circunstancia acaecida;
- f) Advertir al presunto agresor respecto a posibles consecuencias legales por acciones de intimidación, amenazas, coacción o alguna forma de violencia, por sí, por terceros hacia la presunta víctima; o, a cualquier integrante de su familia;
- g) Se deberán activar medidas de protección dentro del espacio laboral, con la finalidad de

evitar que la persona afectada sea nuevamente víctima;

h) Todas las partes que cuenten con información y/o sean parte del proceso, inclusive el denunciado, guardarán confidencialidad mientras dure el mismo; y,

i) Los/as servidores/as que conozcan de estos actos, no sufrirán ningún tipo de represalia directa o indirecta por intervenir en el proceso de denuncia o ser testigos en el proceso.

DISPOSICIONES GENERALES

PRIMERA- La Dirección encargada de la seguridad en el trabajo y la prevención de riesgos laborales del Ministerio del Trabajo organizará talleres de sensibilización y socialización sobre el Programa de Prevención de Riesgos Psicosociales, con apoyo de la Dirección encargada de los grupos de atención prioritaria del Ministerio del Trabajo, de acuerdo a su competencia, en materia de género, prevención de discriminación, violencia y acoso laboral; y, derechos de los grupos prioritarios y/o en condición de vulnerabilidad social.

SEGUNDA - El Programa de Prevención de Riesgos Psicosociales deberá ser registrado, implementado y reportado cada dos años al Ministerio del Trabajo. La Dirección encargada de la seguridad en el trabajo y prevención de riesgos laborales de este Ministerio determinará los formatos y lineamientos bajo los cuales se implementará el Programa de Prevención de Riesgos Psicosociales y los mecanismos de control para su ejecución.

TERCERA. – La Dirección encargada de la seguridad en el trabajo y prevención de riesgos laborales del Ministerio de Trabajo pondrá en conocimiento de la Dirección encargada del seguimiento y monitoreo del servicio público de la misma cartera de Estado, el incumplimiento del programa de prevención de riesgos psicosociales, para que, en el ámbito de sus competencias, se proceda de conformidad con la normativa aplicable

CUARTA. - Los términos establecidos para la prescripción serán los contenidos en la Ley Orgánica del Servicio Público y se tomará como referencia la última conducta de discriminación, acoso o violencia respectiva.

QUINTA. - La Dirección encargada del control del servicio público del Ministerio del Trabajo realizará controles posteriores, en los casos de omisión o negligencia de la actuación de las Unidades de Talento Humano.

SEXTA. - En caso que el denunciado pertenezca a otros regímenes laborales, como la Ley Orgánica de Empresas Públicas, Ley Orgánica de Educación Integral, Ley Orgánica de Educación Superior, Código Orgánico de Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público u otras, se deberá aplicar la normativa que corresponda a su régimen laboral y de manera supletoria la presente Norma Técnica.

SÉPTIMA. - En el sistema de gestión documental (QUIPUX), las denuncias establecidas por los actos descritos en esta norma se tendrán que tramitar confidencialmente.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA. - Las instituciones públicas en un término de noventa (90) días, contados desde la publicación de esta norma, armonizarán su normativa interna a lo dispuesto en la presente norma.

SEGUNDA. - La Dirección encargada de la seguridad en el trabajo y la prevención de riesgos laborales del Ministerio del Trabajo, en el término de (90) días desde la publicación de la

presente norma, actualizará el programa de prevención de riesgos psicosociales. Durante el tiempo señalado se mantendrá vigente el programa que actualmente se encuentra disponible en la plataforma del Ministerio del Trabajo.

TERCERA. - Las denuncias presentadas antes de la vigencia del presente Acuerdo Ministerial, al amparo de los Acuerdos Ministeriales Nro. MDT-2017-0082, publicado en el Registro Oficial Nro. 16, de 16 de junio de 2017; y, Nro.MDT-2020-244, publicado en el Registro Oficial Nro. 355 de 22 de diciembre de 2020, se continuarán tramitando hasta su conclusión de acuerdo a lo que estipulan dichos Acuerdos Ministeriales.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

PRIMERA. – Deróguese el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2017-0082, publicado en el Registro Oficial Nro. 16, de 16 de junio de 2017, referente a los aspectos aplicables al Servicio Público.

SEGUNDA. - Deróguese el Capítulo II “PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA EN CASOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL Y/O TODA FORMA DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER EN LOS ESPACIOS DE TRABAJO EN EL SECTOR PÚBLICO” del Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-244, publicado en el Registro Oficial Nro. 355 de 22 de diciembre de 2020.

DISPOSICIÓN FINAL

El presente Acuerdo Ministerial entrará en vigencia a partir de su publicación en el Registro Oficial.

Dado en la ciudad de San Francisco de Quito, Distrito Metropolitano, a los 14 días del mes de agosto de 2025.

Abg. Ivonne Núñez Figueroa
MINISTRA DEL TRABAJO