SUPLEMENTO

REGISTRO OFICIAL®
ÓRGANO DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR

ASAMBLEA NACIONAL
REPÚBLICA DEL ECUADOR

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

Año III - Nº 559 - 25 páginas
Quito, jueves 16 de mayo de 2024

ASAMBLEA NACIONAL
REPÚBLICA DEL ECUADOR

Oficio Nro. AN-SG-2024-0283-O

Quito, D.M., 15 de mayo de 2024

Asunto: Publicación - Ley Orgánica Reformatoria para la Erradicación de la Violencia y el Acoso en todas las Modalidades de Trabajo

Señor Ingeniero
Hugo Enrique Del Pozo Barrezueta
Director
REGISTRO OFICIAL DE ECUADOR
En su Despacho

De mi consideración:

La Asamblea Nacional, de conformidad con las atribuciones que le confiere la Constitución de la República del Ecuador y la Ley Orgánica de la Función Legislativa, discutió y aprobó la Ley Orgánica Reformatoria para la Erradicación de la Violencia y el Acoso en todas las Modalidades de Trabajo.

En la sesión No. 902 de fecha 22 de Febrero de 2024, el Pleno de la Asamblea Nacional se pronunció y aprobó el informe para segundo debate del proyecto de ley mencionado. Posteriormente, el Ejecutivo remitió a la Asamblea Nacional, con fecha 26 de Marzo de 2024 la objeción parcial al proyecto de ley. En sesión No. 920 de fecha 08 de Mayo de 2024, el pleno de la Asamblea Nacional aprobó el Informe no vinculante de ley bajo la siguiente moción:
1. El **ALLANAMIENTO** a la propuesta en la objeción V, referente al artículo 9 y el allanamiento a las objeciones OCTAVA, NOVENA, DECIMA Y DECIMAPRIMERA, propuesto en la Objeción Parcial del Presidente de la República al "PROYECTO DE LEY ORGÁNICA REFORMATORIA PARA LA ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO EN TODAS LAS MODALIDADES DE TRABAJO".
2. La **RATIFICACIÓN** de los textos aprobados por el pleno de la Asamblea Nacional, que se refiere a las objeciones PRIMERA, SEGUNDA, TERCERA, CUARTA, SEXTA, SEPTIMA, del "PROYECTO DE LEY ORGANICA REFORMATORIA PARA LA ERRADICACION DE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO EN TODAS LAS MODALIDADES DE TRABAJO".

Por lo expuesto, y tal como disponen los artículos 138 de la Constitución de la República del Ecuador y 64 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa, acompaño el texto de la Ley Orgánica Reformatoria para la Erradicación de la Violencia y el Acoso en todas las Modalidades de Trabajo, para que se sirva publicarlo en el Registro Oficial

Con sentimientos de distinguida consideración.

Atentamente,

Documento firmado electrónicamente

Mgs. Alejandro Xavier Muñoz Hidalgo
SECRETARIO GENERAL

km

Firmado electrónicamente por:
ALEJANDRO XAVIER
MUNOZ HIDALGO

ASAMBLEA NACIONAL
REPÚBLICA DEL ECUADOR

CERTIFICACIÓN

En mi calidad de Secretario General de la Asamblea Nacional, me permito CERTIFICAR que el 04 de enero de 2024 la Asamblea Nacional discutió en primer debate el **"PROYECTO DE LEY REFORMATORIA PARA LA ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO EN TODAS LAS MODALIDADES DE TRABAJO"** y, en segundo debate el día 22 de Febrero de 2024, siendo en esta fecha aprobado.

Quito D.M., 22 de Febrero de 2024.

ABG. ALEJANDRO MUÑOZ HIDALGO
Secretario General

PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR
SECRETARÍA GENERAL JURÍDICA
RECEPCIÓN DE DOCUMENTOS
FECHA: 26 DE FEBRERO DE 2024 HORA: 18H01
RESPONSABLE: Juan Ramos
FIRMA: Juan Ramos

ASAMBLEA NACIONAL
REPÚBLICA DEL ECUADOR

Oficio No. AN-KKHF-2024-0011-O

Quito D.M., 22 de Febrero de 2024

Señor
Daniel Noboa Azín
PRESIDENTE CONSTITUCIONAL DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR
En su despacho.-

De mi consideración:

La Asamblea Nacional, de conformidad con las atribuciones que le confiere la Constitución de la República del Ecuador y la Ley Orgánica de la Función Legislativa, discutió y aprobó en segundo debate, el día 22 de Febrero de 2024 el **PROYECTO DE LEY REFORMATORIA PARA LA ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO EN TODAS LAS MODALIDADES DE TRABAJO.**

En tal virtud, y para los fines previstos en los artículos 137 de la Constitución de la República del Ecuador y artículo 63 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa, se remite el auténtico y copia certificada del texto del Proyecto de Ley, así como también la certificación de la Secretaría General sobre las fechas de los respectivos debates.

Atentamente,

PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR
SECRETARÍA GENERAL JURÍDICA
RECEPCIÓN DE DOCUMENTOS
FECHA: 26 DE FEBRERO DE 2024. HORA: 18H01
RESPONSABLE: JUAN RAMOS
FIRMA: JUAN RAMOS

MSC. HENRY FABIAN KRONFLE KOZHAYA
Presidente de la Asamblea Nacional

www.asambleanacional.gob.ec

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

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,

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 señala que, en el ejercicio de los derechos, entre otros principios, se establece que: "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.". 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 señala: "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.

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 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 Ava 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 "porque 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 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 parte en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la 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".

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 la 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:

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

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.

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 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.

Las personas trabajadoras 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 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".

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).

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 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 le 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 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).

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

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.

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 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 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 públicos.

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, 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 mediato 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 de 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

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.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

ÚNICA. - Quedan expresamente derogadas todas aquellas disposiciones de igual o menor jerarquía que limiten el objeto de la presente Ley reformatoria, en especial que sean contrarias a las definiciones relacionadas a la simulación o fraude laboral y el régimen sancionatorio.

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 ocho días del mes de mayo del año dos mil veinticuatro.

MSC. HENRY FABIAN KRONFLE KOZHAYA
Presidente de la Asamblea Nacional

ABG. ALEJANDRO MUÑOZ HIDALGO
Secretario General

Dada en la sede de la Asamblea Nacional, ubicada en el Distrito Metropolitano de Quito, provincia de Pichincha a los ocho días del mes de mayo del año dos mil veinticuatro. f) ING. HENRY KRONFLE KOZHAYA. Presidente. ABG. ALEJANDRO MUÑOZ HIDALGO. Secretario General.

En mi calidad de Secretario General de la Asamblea Nacional, certifico que la presente es fiel copia de la **LEY ORGÁNICA REFORMATORIA PARA LA ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO EN TODAS LAS MODALIDADES DE TRABAJO**, que reposa en los archivos de la Asamblea Nacional.



ABG. ALEJANDRO MUÑOZ HIDALGO
Secretario General de la Asamblea Nacional

Quito D.M., 15 de mayo del 2024



Abg. Jaqueline Vargas Camacho
DIRECTORA (E)

Quito:
Calle Mañosca 201 y Av. 10 de Agosto
Telf.: 3941-800
Exts.: 3133 - 3134

www.registroficial.gob.ec

NGA/AM/FA

El Pleno de la Corte Constitucional mediante Resolución Administrativa No. 010-AD-CC-2019, resolvió la gratuidad de la publicación virtual del Registro Oficial y sus productos, así como la eliminación de su publicación en sustrato papel, como un derecho de acceso gratuito de la información a la ciudadanía ecuatoriana.

"Al servicio del país desde el 1º de julio de 1895"

El Registro Oficial no se responsabiliza por los errores ortográficos, gramaticales, de fondo y/o de forma que contengan los documentos publicados, dichos documentos remitidos por las diferentes instituciones para su publicación, son transcritos fielmente a sus originales, los mismos que se encuentran archivados y son nuestro respaldo.