



**ANDINA
EDICIONES**

LEY ORGÁNICA JUSTICIA LABORAL Y RECONOCIMIENTO DEL TRABAJO EN HOGAR

Reformado: 15/04/2026

www.andinaediciones.com.ec

Los textos legales y jurisprudencia que se encuentran recopilados en este libro han sido fielmente reproducidos a partir de sus fuentes oficiales correspondientes. La Ley Orgánica Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en Hogar, ha sido sometida a un riguroso escrutinio de calidad en lo que respecta a su contenido y presentación. Sin embargo, Andina Ediciones no asume responsabilidad por eventuales errores de transcripción y reproducción que puedan afectar tanto a individuos como a entidades legales que hagan uso de esta obra, o a terceros.

Cabe destacar que está terminantemente prohibida la explotación, reproducción, distribución, publicación o modificación de este libro sin la debida autorización de Andina Ediciones.

ABREVIATURAS:

Concordancias: Referencias cruzadas a otras normas

Notas: norma que ha sido modificada recientemente

R.O.: Registro Oficial

S-: Suplemento

15/03/2025: Día/mes/año

Ley Orgánica Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en Hogar

Leyes y Códigos Ecuatorianos

Ley Orgánica Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en Hogar

I.S.B.N.

978-9942-40-915-7

Derechos de autor:

© **Andina Ediciones - Todos los derechos reservados**

García Avíles 513 y Lúque. Edificio Alprech. Ofic. 315.

Guayaquil - Ecuador.

Teléfonos: 0997400950 - 0981895435 - 0968326875

info@andinaediciones.com.ec

ventas@andinaediciones.com.ec

www.andinaediciones.com.ec

Diagramación:

Andina Ediciones

Guayaquil, Ecuador

PRESENTACIÓN

Andina Ediciones se complace en presentar nuestra nueva colección de Leyes & Códigos Ecuatorianos, una oferta que incluye concordancias, jurisprudencia y flujogramas para enriquecer su experiencia.

Toda nuestra colección Leyes y Códigos Ecuatorianos cuentan con las últimas reformas según el Registro Oficial para optimizar su tiempo de búsqueda y respuesta.

Para más información, sugerencias, pedidos al por mayor y menor por favor póngase en contacto con nosotros:

Teléfono: 0997400950 - 0981895435 - 0968326875 - 2155397
info@andinaediciones.com.ec
ventas@andinaediciones.com.ec
www.andinaediciones.com.ec

CONTENIDO

CAPÍTULO I: DE LAS REFORMAS AL CÓDIGO DE TRABAJO.....	13
CAPÍTULO II: DE LAS REFORMAS A LA LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO	27
CAPÍTULO III: DE LAS REFORMAS AL MANDATO CONSTITUYENTE No. 2	28
CAPÍTULO IV: DE LAS REFORMAS A LA LEY ORGÁNICA DE LAS EMPRESAS PÚBLICAS.....	28
CAPÍTULO V: DE LAS REFORMAS A LA LEY DE SEGURIDAD SOCIAL..	28
“TÍTULO (...) DEL RÉGIMEN DE PENSIONES DEL TRABAJO NO RE- MUNERADO DEL HOGAR.....	31
CAPÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES	31
CAPÍTULO II: DE LA PENSIÓN POR INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL Y ABSOLUTA.....	32
CAPÍTULO III: DE LA PENSIÓN POR JUBILACIÓN	33
CAPÍTULO IV: DE LAS PENSIONES DE VIUDEDAD Y ORFANDAD	34
CAPÍTULO V: DEL SUBSIDIO PARA FUNERALES	36
DISPOSICIÓN GENERAL.....	37
DISPOSICIONES TRANSITORIAS	37
DISPOSICIÓN FINAL	38

NORMA PARA LA PREVENCIÓN POR DISCRIMINACIÓN, ACOSO SEXUAL LABORAL

CAPÍTULO I: GENERALIDADES	50
CAPÍTULO II: PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES; SENSIBILIZACIÓN Y PREVENCIÓN.....	51
CAPÍTULO III: DE LA DISCRIMINACIÓN	52
CAPÍTULO IV: VIOLENCIA Y ACOSO EN MATERIA LABORAL INCLUIDA LA SEXUAL O POR RAZONES DE GÉNERO.....	53
CAPÍTULO V: DE LA DENUNCIA ADMINISTRATIVA Y PROCEDIMIENTO.....	54
CAPÍTULO VI: MEDIDAS DE PROTECCIÓN	57
CAPÍTULO VII: GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO	57
DISPOSICIONES GENERALES	58
DISPOSICIONES TRANSITORIAS	59
DISPOSICIÓN DEROGATORIA.....	59
DISPOSICIÓN FINAL	59

NORMA DE PREVENCIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL EN EL SECTOR PRIVADO

CAPÍTULO I: GENERALIDADES	69
CAPÍTULO II: DE LOS LINEAMIENTOS PARA LA ELABORACIÓN DEL PROTOCOLO INTERNO DE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL.....	70
CAPÍTULO III: DE LA DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL	72
CAPÍTULO IV: DEL PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA EN CASOS DE DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO EN EL ÁMBITO LABORAL ...	74
DISPOSICIONES GENERALES	76
DISPOSICIONES TRANSITORIAS	77
DISPOSICIONES DEROGATORIAS	78
DISPOSICIONES FINALES.....	78

NORMA TÉCNICA PARA MEDICIÓN DE CLIMA LABORAL DEL SERVICIO PÚBLICO

CAPÍTULO I: DEL OBJETO, ÁMBITO, ADMINISTRACIÓN Y VOCABULARIO	82
CAPÍTULO II: DE LA APLICACIÓN DE MEDICIÓN DE CLIMA LABORAL Y CULTURA ORGANIZACIONAL	82
CAPÍTULO III	83
<i>SECCIÓN I: MODELO DE MEDICIÓN DE CLIMA LABORAL PARA LAS INSTITUCIONES DE LA FUNCIÓN EJECUTIVA</i>	83
<i>SECCIÓN II: DE LAS HERRAMIENTAS DE MEDICIÓN DE CLIMA LABORAL</i>	86
<i>SECCIÓN III: DEL INDICADOR DE CLIMA LABORAL</i>	87
CAPÍTULO IV: DEL MODELO DE MEDICIÓN DE CULTURA ORGANIZACIONAL	87
CAPÍTULO V: DE LAS ETAPAS DEL PROCESO DE MEDICIÓN DE CLIMA LABORAL Y CULTURA ORGANIZACIONAL	88
DISPOSICIONES GENERALES	92
DISPOSICIÓN TRANSITORIA:.....	93



LEY ORGÁNICA JUSTICIA LABORAL Y RECONOCIMIENTO DEL TRABAJO EN HOGAR

Reformado: 15/04/2026

www.andinaediciones.com.ec

**LEY ORGÁNICA PARA LA
JUSTICIA LABORAL Y
RECONOCIMIENTO DEL
TRABAJO EN EL HOGAR**

PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA DEL
ECUADOR

Oficio No. T. 6343-SGJ-15-297

Quito, 17 de abril de 2015

Señor Ingeniero
Hugo Del Pozo Barrezueta
DIRECTOR DEL REGISTRO OFICIAL
En su despacho

De mi consideración:

Con oficio número PAN-GR-2015-0596 del 15 de los corrientes, la señora Gabriela Rivadeneira Burbano, Presidenta de la Asamblea Nacional, remitió al señor Presidente de la República la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, que la Función Legislativa discutió y aprobó, en primer debate los días 29 de diciembre del 2014 y el 6 de enero del presente año y en segundo debate el 14 de abril de 2015.

Dicha ley fue sancionada por el Primer Mandatario el día de hoy, por lo que, conforme a lo dispuesto en los artículos 137 de la Constitución de la República del Ecuador y 63 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa, remito a usted la mencionada ley en original y en copia certificada, así como el certificado de discusión, para

su correspondiente publicación en el Registro Oficial.

Adicionalmente, agradeceré a usted que una vez realizada la respectiva publicación, se sirva remitir los ejemplares originales a la Asamblea Nacional para los fines pertinentes.

Atentamente,

f.) Dr. Alexis Mera Giler

SECRETARIO GENERAL JURÍDICO.

PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA DEL
ECUADOR

ASAMBLEA NACIONAL

EL PLENO

CONSIDERANDO

Que, el artículo 3 de la Constitución de la República dispone que es deber primordial del Estado garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos constitucionales y consagrados en los instrumentos internacionales, en particular la seguridad social, entre otros; y el planificar el desarrollo nacional, erradicar la pobreza, promover el desarrollo sustentable y la redistribución equitativa de los recursos y la riqueza, para acceder al buen vivir;

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, el artículo 34 de la Constitución de la República consagra como un derecho irrenunciable de todas las personas el derecho a la seguridad social; por lo que el Estado de manera obligatoria, garantizará y hará efectivo su ejercicio, incluyendo a las personas que realizan trabajo no remunerado en los hogares, actividades para el auto sustento en el campo, toda forma de trabajo dependiente o autónomo y a quienes se encuentran en situación de desempleo;

Que, la Constitución de la República en su artículo 120 numeral 6, establece como atribución de la función legislativa la de expedir, codificar, reformar, derogar leyes e interpretarlas con carácter generalmente obligatorio;

Que, el Artículo 284 del mismo cuerpo constitucional señala que la política económica tendrá, entre otros, el objetivo de impulsar el pleno empleo y valorar todas las formas de trabajo, con respeto a los derechos laborales, así como mantener la estabilidad económica, entendida como el máximo nivel de producción y empleo sostenibles en el tiempo;

Que, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 326 de la Carta Magna, los derechos laborales son irrenunciables e intangibles, siendo nula toda estipulación en contrario;

Que, el mismo Artículo establece que a trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración;

Que, de acuerdo a la referida norma constitucional, toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar;

Que, de conformidad con lo señalado en el artículo 326 de la Constitución de la República se garantizará el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa. Este derecho comprende el de formar sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización, afiliarse a las de elección y desafiliarse libremente;

Que, el Artículo 328 *ibidem* establece que la remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia; será inembargable, salvo para el pago de pensiones por alimentos. El Estado fijará y revisará anualmente el salario básico establecido en la ley, de aplicación general y obligatoria;

Que, el mismo Artículo señala que las personas trabajadoras del sector privado tienen derecho a participar de las utilidades líquidas de las empresas, de acuerdo con la ley. La ley fijará los límites de esa participación en las empresas de explotación de recursos no renovables. En las empresas en las cuales el Estado tenga participación mayoritaria, no habrá pago de utilidades. Todo fraude o falsedad en la declaración de utilidades que perjudique este derecho se sancionará por la ley;

Que, por disposición del Artículo 331 de la Constitución de la República es deber del Estado garantizar a las mujeres igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral, profesional y a la remuneración equitativa. Se adoptarán todas las medidas necesarias para eliminar las desigualdades y se prohíbe 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, el Artículo 332 del cuerpo constitucional señala que el Estado garantizará el respeto a los derechos reproductivos de las personas trabajadoras, lo que incluye la eliminación de riesgos laborales que afecten la salud reproductiva, el acceso y estabilidad en el empleo sin limitaciones por embarazo o número de hijas e hijos, derechos de maternidad, lactancia, y el derecho a licencia por paternidad. Se prohíbe el despido de la mujer trabajadora asociado a su condición de gestación y maternidad, así como la discriminación vinculada con los roles reproductivos;

Que, el Artículo 340 de la Constitución señala que el Sistema Nacional de Inclusión y Equidad Social estará conformado, entre otros, por el ámbito de la Seguridad Social;

Que, la misma Norma Suprema en su Artículo 367, dispone que el Sistema de Seguridad Social es público y universal, no podrá privatizarse y atenderá las contingencias de la población a través de las prestaciones del seguro universal obligatorio, que cubrirá toda la población urbana y rural, con independencia de su situación laboral de acuerdo al artículo 369; de las prestaciones para las personas que realizan tareas de cuidado que se financiarán con aportes y contribuciones del Estado;

Que, entre los objetivos del Régimen de Desarrollo constitucionalmente establecido, se encuentra el de construir un sistema económico, justo, democrático, productivo, solidario y

sostenible basado en la distribución igualitaria de los beneficios del desarrollo, de los medios de producción y en la generación de trabajo digno y estable;

Que, es principio fundamental del derecho al trabajo el que el Estado estimule la creación de organizaciones de las trabajadoras y trabajadores, y empleadoras y empleadores, de acuerdo con la ley; promoviendo su funcionamiento democrático, participativo y transparente con alternabilidad en la dirección; y,

En ejercicio de sus facultades constitucionales y legales expide la siguiente:

LEY ORGÁNICA PARA LA JUSTICIA LABORAL Y RECONOCIMIENTO DEL TRABAJO EN EL HOGAR

CAPÍTULO I: DE LAS REFORMAS AL CÓDIGO DE TRABAJO

Art. 1. Sustitúyase el artículo 11 por el siguiente:

“ **Art. 11. Clasificación.**- El contrato de trabajo puede ser:

- a) Expreso o tácito, y el primero, escrito o verbal;
- b) A sueldo, a jornal, en participación y mixto;
- c) Por tiempo indefinido, de temporada, eventual y ocasional;
- d) Por obra cierta, por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio, por tarea y a destajo; y,
- e) Individual, de grupo o por equipo.

Art. 2. Sustitúyase el artículo 14 por el siguiente:

“ **Art. 14. Contrato tipo y excepciones.**- El contrato individual de trabajo a tiempo indefinido es la modalidad típica de la contratación laboral estable o permanente, su extinción se producirá únicamente por las causas y los procedimientos establecidos en este Código.

Se exceptúan de lo dispuesto en el inciso anterior:

- a) Los contratos por obra cierta, que no sean habituales en la actividad de la empresa o empleador;

- b) Los contratos eventuales, ocasionales y de temporada;
- c) Los de aprendizaje;
- d) Los demás que determine la ley.

Concordancias:

- ▶ Código del Trabajo, Arts. 163, 169, 172, 173, 180, 184

Art. 3. Sustitúyase el artículo 15 por el siguiente:

“ **Art. 15. Período de prueba.**- En todo contrato de plazo indefinido, cuando se celebre por primera vez, podrá señalarse un tiempo de prueba, de duración máxima de noventa días.

Únicamente para el caso de los contratos de servicio doméstico o trabajo remunerado del hogar, el período de prueba será de hasta quince días.

No podrá establecerse más de un período de prueba entre el mismo trabajador y empleador, sea cual sea la modalidad de contratación.

Durante el período de prueba, cualquiera de las partes lo puede dar por terminado libremente.

El empleador no podrá mantener simultáneamente trabajadores con período a prueba por un número que exceda al quince por ciento del total de sus trabajadores. Sin embargo, los empleadores que inicien sus operaciones en el país, o los existentes que amplíen o diversifiquen su industria, actividad o negocio, no se sujetarán al porcentaje del quince por ciento durante los seis meses posteriores al inicio de operaciones,

ampliación o diversificación de la actividad, industria o negocio.

Para el caso de ampliación o diversificación, la exoneración del porcentaje no se aplicará con respecto a todos los trabajadores de la empresa sino exclusivamente sobre el incremento en el número de trabajadores de las nuevas actividades comerciales o industriales.

La violación de esta disposición dará lugar a las sanciones previstas en este Código, sin perjuicio de que el excedente de trabajadores del porcentaje antes indicado, pasen a ser trabajadores permanentes, en orden de antigüedad en el ingreso a labores.

Concordancias:

- ▶ Código del Trabajo, Arts. 628

Art. 4. A continuación del artículo 16 agréguese el siguiente:

“ **Art. 16.1.** Del contrato por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio.- En los contratos por obra o servicios determinados dentro del giro del negocio, una vez concluida la labor o actividad para la cual fue contratado el trabajador, terminará la relación de trabajo, siendo procedente el pago de la bonificación por desahucio conforme lo establecido en el artículo 185 del mismo. Para la ejecución de nuevas obras o servicios, el empleador tendrá la obligación de contratar nuevamente a los trabajadores que hayan prestado sus servicios en la ejecución de obras o servicios anteriores bajo este tipo de contrato, hasta por el número de puestos de trabajo que requiera la nueva obra o servicio, siendo facultad del empleador escoger a

los trabajadores que él considere. Respecto a los trabajadores que no pudieron ser llamados a la nueva obra o servicio, esto no implica que se termine la obligación de llamarlos para siguientes proyectos en los cuales exista la necesidad del número de plazas de trabajo.

Si conforme lo establecido en el inciso anterior, el trabajador no es llamado para prestar sus servicios, a pesar de que operativamente se lo necesite y existan puestos de trabajo disponibles en la nueva obra, se configurará el despido intempestivo y tendrá derecho a percibir las indemnizaciones previstas en este Código.

En los casos que el trabajador no acuda al llamado efectuado por el empleador, la obligación de contratarlo para la ejecución de nuevas obras quedará sin efecto.

A este tipo de contratos se aplicarán las reglas del visto bueno que le correspondan.

El Ministerio rector del trabajo emitirá la normativa secundaria necesaria para regular esta modalidad contractual y será quien defina exclusivamente las actividades en las cuales se aplica.

Concordancias:

- ▶ Código del Trabajo, Arts. 172, 173, 183, 188, 310, 621

Art. 5. Sustitúyase el artículo 19 por el siguiente:

“ **Art. 19. Contrato escrito obligatorio.-** Se celebrarán por escrito los siguientes contratos:

- a) Los que versen sobre trabajos que requieran conocimientos técnicos

o de un arte, o de una profesión determinada;

b) Los de obra cierta cuyo valor de mano de obra exceda de cinco salarios básicos unificados de trabajador en general;

c) Los a destajo o por tarea, que tengan más de un año de duración;

d) Los que contengan período de prueba;

e) Los por grupo o por equipo;

f) Los eventuales, ocasionales y de temporada;

g) Los de aprendizaje;

h) Los que se celebren con adolescentes que han cumplido quince años, incluidos los de aprendizaje; y,

i) En general, los demás que se determine en la ley.

Concordancias:

- ▶ Código Civil, Arts. 1947
- ▶ Código del Trabajo, Arts. 15

Art. 6. Sustitúyanse los párrafos primero y segundo del artículo 20, por los siguientes:

“ **Art. 20. Cruce de información.-** Para efectos del ejercicio de las facultades legales conferidas al Ministerio rector del trabajo, este podrá solicitar el intercambio o cruce de información con la base de datos del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. No se registrarán los contratos que deban celebrarse por escrito en el Ministerio rector de trabajo.

Art. 7. En el título del Parágrafo Segundo del Capítulo I del Título I, elimínese la frase: “de enganche.

Art. 8. Deróguense los artículos 24, 25, 26, 27, 28, 29 y 30.

Art. 9. En el artículo 42, realícense los siguientes cambios:

1. Sustitúyase el numeral 7 por el siguiente:

“7. Llevar un registro de trabajadores en el que conste el nombre, edad, procedencia, estado civil, clase de trabajo, remuneraciones, fecha de ingreso y de salida, dirección domiciliaria, correo electrónico y cualquier otra información adicional que facilite su ubicación. Este registro se lo actualizará con los cambios que se produzcan.”.

2. En numeral 33 del artículo, suprimase lo siguiente:

“El contrato laboral deberá ser escrito e inscrito en la Inspección del Trabajo correspondiente, que mantendrá un registro específico para el caso.

Art. 10. En el párrafo 4 del Capítulo VI del Título I, sustitúyase el título “De la política de salarios” por “De las políticas de trabajo y salarios.

Art. 11. Sustitúyase el artículo 118 por el siguiente:

“ **Art. 118. Consejo Nacional de Trabajo y Salarios.-** Es el órgano tripartito de carácter consultivo y técnico del Ministerio rector del trabajo, que tendrá a su cargo el diálogo social sobre políticas de trabajo. El Ministerio rector del trabajo emitirá la normativa secundaria necesaria para su organización y conformación, así como para la adecuada aplicación de lo señalado en este artículo.

Respecto de la fijación de remuneraciones, si el Consejo

Nacional del Trabajo y Salarios no adoptare una resolución por consenso en la reunión que convocada para el efecto, se auto convocará para una nueva reunión que tendrá lugar a más tardar dentro de los cinco días hábiles siguientes; si aún en ella no se llegare al consenso, el Ministro del Trabajo los fijará en un porcentaje de incremento equivalente al índice de precios al consumidor proyectado, establecido por la entidad pública autorizada para el efecto.

Corresponde al Ministerio rector del trabajo, la determinación de las políticas y la fijación de las remuneraciones de los servidores públicos y obreros del sector público, sujetos a la Ley Orgánica de Servicio Público y al Código del Trabajo, respectivamente, de las entidades e instituciones de todas las funciones del Estado; por lo tanto, el Ministerio rector del trabajo, precautelando la capacidad adquisitiva de los sueldos, salarios y remuneraciones, y con base a las disponibilidades de fondos, fijará las remuneraciones y determinará las escalas de incremento aplicables a dichos servidores públicos y obreros que prestan sus servicios en dicho sector.

Concordancias:

- ▶ Ley Orgánica de Servicio Público, LOSEP, Arts. 3, 51, 103

“**Art. 12.** Sustitúyase el artículo 119 por el siguiente:

“ **Art. 119. Atribuciones del Consejo Nacional del Trabajo y Salarios.-** Corresponde al Consejo Nacional del Trabajo y Salarios desarrollar el diálogo social sobre políticas de

trabajo, así como también sobre la fijación de las remuneraciones. Este Consejo deberá asesorar al Ministro rector del trabajo en el señalamiento de las remuneraciones y en la aplicación de una política del trabajo y salarial acorde con la realidad, que permita el equilibrio entre los factores productivos, con miras al desarrollo del país. El Ministerio rector del Trabajo emitirá la normativa secundaria necesaria para la adecuada aplicación de lo señalado en este artículo.

Art. 13. En los artículos 81, 117, 120, 121, 122, 123, 124, 125, 126 y 127 del Código del Trabajo, sustitúyase las palabras “Consejo Nacional de Salarios” por “Consejo Nacional de Trabajo y Salarios.

Art. 14. Sustitúyase el segundo inciso del artículo 32, por el siguiente:

En consecuencia, el empleador no podrá despedir a uno o más trabajadores del equipo y, en caso de hacerlo, se considerará como despido de todo el grupo y pagará las indemnizaciones correspondientes a todos y cada uno de sus integrantes.

Art. 15. A continuación del artículo 97, agréguese el siguiente artículo:

“ **Art. 97.1.** Límite en la distribución de las utilidades.- Las utilidades distribuidas a las personas trabajadoras conforme lo señalado en el artículo anterior, no podrán exceder de veinticuatro Salarios Básicos Unificados del trabajador en general. En caso de que el valor de estas supere el monto señalado, el excedente será entregado al régimen de prestaciones solidarias de la Seguridad Social. La autoridad administrativa de trabajo competente emitirá los acuerdos

ministeriales necesarios para la debida aplicación de lo señalado en este artículo.”

Nota: *Mediante Resolución de la Corte Constitucional No. 2, publicada en Registro Oficial Suplemento 40 de 6 de Abril del 2018, declara la modulación de los efectos del artículo 15 de esta Ley; en consecuencia este artículo no se encuentra vigente, por lo que no podrá ser invocado para la determinación y pago de utilidades correspondientes al período fiscal 2017.*

Art. 16. Sustitúyase al artículo 100 por el siguiente:

“ **Art. 100. Utilidades para las personas trabajadoras de empresas de actividades complementarias.**- Las personas trabajadoras de estas empresas, de acuerdo con su tiempo anual de servicios continuos o discontinuos, participarán del porcentaje legal de las utilidades líquidas de las empresas usuarias, en cuyo provecho se realiza la obra o se presta el servicio.

El valor de las utilidades generadas por la persona natural obligada a llevar contabilidad o persona jurídica usuaria a que tengan derecho las personas trabajadoras de la empresa de actividades complementarias, serán entregadas en su totalidad a esta última, a fin de que sean repartidas entre todos sus trabajadores, y de acuerdo a su tiempo de servicio en la empresa de actividades complementarias, dentro del ejercicio fiscal durante el cual se generaron dichas utilidades.

No se aplicará lo prescrito en los incisos precedentes, cuando se trate de personas trabajadoras de empresas que prestan servicios técnicos especializados respecto de las empresas

receptoras de dichos servicios. Toda persona natural o jurídica que presta servicios técnicos especializados, debe contar con su propia infraestructura física, administrativa y financiera, totalmente independiente de quien en cuyo provecho se realice la obra o se preste el servicio, y que, por tal razón puedan proporcionar este servicio a varias personas, naturales o jurídicas no relacionadas entre sí por ningún medio. De comprobarse vinculación con una empresa prestadora de servicios técnicos especializados y la usuaria de estos servicios, se procederá en la forma prescrita en los incisos anteriores.

Concordancias:

- ▶ Ley de Régimen Tributario Interno, LRTI, Arts. 19

Art. 17. Sustitúyase el artículo 103 por el siguiente:

“ **Art. 103. Unificación de utilidades.**- Si una o varias empresas vinculadas comparten procesos productivos y/o comerciales, dentro de una misma cadena de valor, entendida esta como el proceso económico que inicia con la materia prima y llega hasta la distribución y comercialización del producto terminado, la autoridad administrativa de trabajo de oficio o a petición de parte las considerará como una sola para el efecto del reparto de participación de utilidades.

La autoridad administrativa de trabajo de oficio o a petición de parte las considerará como una sola para el efecto del reparto de utilidades, conforme los parámetros que establezca el Ministerio rector del trabajo.

Art. 18. A continuación del artículo 103, agréguese el siguiente:

“ Art. 103.1

Empresas Vinculadas.- Para efectos de responsabilidades laborales se considerarán empresas vinculadas a las personas naturales, jurídicas, patrimonios autónomos y otras modalidades de asociación previstas en la ley, domiciliadas en el Ecuador, en las que una de ellas participe directamente en el capital de la otra en al menos un porcentaje equivalente al 25% del mismo y serán subsidiariamente responsables, para los fines de las obligaciones contraídas con sus trabajadoras o trabajadores. Los obligados subsidiarios responderán, de forma proporcional a su participación en el capital de la empresa en relación con las obligaciones patronales, y no solo hasta el límite de sus aportes.

El porcentaje anteriormente señalado admitirá prueba en contrario por parte de las correspondientes empresas.

Concordancias:

- ▶ Ley de Compañías, Arts. 2, 4, 429
- ▶ Código Civil, Arts. 45, 564, 1453, 1454, 1626

Art. 19. Sustitúyase el artículo 104 por el siguiente:

“Art. 104. Determinación de utilidades en relación al impuesto a la renta.- Para el cálculo tomarán como base las declaraciones o determinaciones que se realicen para el pago del Impuesto a la Renta.

El Servicio de Rentas Internas, a petición del Director Regional del

Trabajo, de las organizaciones de trabajadores de las respectivas empresas, o de quien tenga interés propio y directo, podrá disponer las determinaciones tributarias, que estimare convenientes para establecer las utilidades efectivas. La respectiva organización de trabajadores o quien tenga interés propio y directo, delegará un representante para el examen de la contabilidad. El informe final de fiscalización deberá contener las observaciones del representante de los trabajadores y de quien tenga interés propio y directo, y se contará con ellos en cualquiera de las instancias de la determinación tributaria.

En el caso de existir una determinación de Impuesto a la Renta que se halle en firme y ejecutoriada, la autoridad administrativa del trabajo competente dispondrá el pago del monto correspondiente a utilidades a favor de las personas trabajadoras y ex trabajadoras. Para el efecto, la parte empleadora o quien se encuentre obligado a cumplir con dicho pago respecto de las personas trabajadoras y de las ex trabajadoras, en un término de treinta días contados a partir de la notificación de la orden del Ministerio rector del trabajo pagará dichos valores más los respectivos intereses calculados a la tasa máxima activa referencial, desde la fecha en la que se generó el incumplimiento del pago de utilidades, sin perjuicio de la facultad coactiva de la mencionada Cartera de Estado para el cobro efectivo de tales valores.

No se admitirá impugnación administrativa o Judicial contra la orden de cobro dictada por el

Ministerio, salvo las excepciones a la coactiva.

El Servicio de Rentas Internas pondrá en conocimiento del Ministerio rector del trabajo los actos de determinación de Impuesto a la Renta firmes y ejecutoriados.

El Ministerio rector del trabajo expedirá los acuerdos ministeriales necesarios para la adecuada aplicación de lo dispuesto en este artículo.

Concordancias:

- ▶ Ley de Régimen Tributario Interno, LRTI, Arts. 8, 18, 24
- ▶ Código Civil, Arts. 2109
- ▶ Código Orgánico General de Procesos, COGEP, Arts. 315, 316

Art. 20. Sustitúyase el artículo 106, por el siguiente:

“ **Art. 106. Utilidades no cobradas.**- La parte empleadora está obligada a agotar sus esfuerzos para entregar de forma directa el beneficio de utilidades a sus trabajadores o ex trabajadores. Si hubiere utilidades no cobradas por las personas trabajadoras o ex trabajadoras, la parte empleadora las depositará a beneficio de estos en una cuenta del Sistema Financiero Nacional, a más tardar, dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que debió efectuarse el pago, debiendo además la parte empleadora publicar por la prensa la nómina de las personas trabajadoras o ex trabajadoras beneficiarios de este derecho, que les corresponde a cada una de ellas, a través de un diario de circulación nacional o local.

Si transcurrido un año del depósito, la persona trabajadora o ex trabajadora

no hubiere efectuado el cobro, la parte empleadora, en el plazo de quince (15) días, depositará los valores no cobrados en la cuenta que el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social establezca para el efecto, y a partir del vencimiento de plazo ese monto se destinará para el Régimen Solidario de Seguridad Social.

La parte empleadora será sancionada por el retardo en los depósitos de estos valores con el duplo de la cantidad no depositada, para lo cual la autoridad administrativa de trabajo competente hará uso de su facultad coactiva.

La autoridad administrativa de trabajo competente expedirá los acuerdos ministeriales necesarios para la adecuada aplicación de lo dispuesto en este artículo y publicará en el portal electrónico que dispone, los nombres de los beneficiarios y la identificación de la empresa que hubiere consignado valores correspondientes a utilidades.

Art. 21. Sustitúyase el artículo 111, por el siguiente:

“ **Art. 111. Derecho a la décima tercera remuneración o bono navideño.**- Los trabajadores tienen derecho a que sus empleadores les paguen mensualmente, la parte proporcional a la doceava parte de las remuneraciones que perciban durante el año calendario.

A pedido escrito de la trabajadora o el trabajador, este valor podrá recibirse de forma acumulada, hasta el veinte y cuatro de diciembre de cada año.

La remuneración a que se refiere el inciso anterior se calculará de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 95 de este Código.

Concordancias:

- ▶ Ley Orgánica de Servicio Público, LOSEP, Arts. 97

Art. 22. Sustitúyase el artículo 113, por el siguiente:

“ Art. 113. Derecho a la decimocuarta remuneración.- Los trabajadores percibirán, además, sin perjuicio de todas las remuneraciones a las que actualmente tienen derecho, una bonificación mensual equivalente a la doceava parte de la remuneración básica mínima unificada para los trabajadores en general.

A pedido escrito de la trabajadora o el trabajador, este valor podrá recibirse de forma acumulada, hasta el 15 de marzo en las regiones de la Costa e Insular, y hasta el 15 de agosto en las regiones de la Sierra y Amazónica. Para el pago de esta bonificación se observará el régimen escolar adoptado en cada una de las circunscripciones territoriales.

La bonificación a la que se refiere el inciso anterior se pagará también a los jubilados por sus empleadores, a los jubilados del IESS, pensionistas del Seguro Militar y de la Policía Nacional.

Si un trabajador, por cualquier causa, saliere o fuese separado de su trabajo antes de las fechas mencionadas, recibirá la parte proporcional de la décima cuarta remuneración al momento del retiro o separación.

Concordancias:

- ▶ Ley Orgánica de Servicio Público, LOSEP, Arts. 98

Art. 23. A continuación del artículo 133, agréguese el siguiente artículo Innumerado:

“ Art. 133.1. Límites a Brechas Remunerativas.- El ministerio rector del trabajo podrá establecer a través de acuerdo ministerial límites a las brechas salariales entre la remuneración máxima de gerentes generales o altos directivos -cualquiera sea su denominación- y la remuneración más baja percibida dentro de la respectiva empresa, pudiéndose considerar para el efecto escalas y sub escalas dependiendo de la aplicación, entre otros, de los siguientes parámetros:

1. Naturaleza y sector económico de la empresa;
2. Rentabilidad, ingresos, costos y gastos y tamaño de activos de la empresa;
3. Número de personas trabajadoras;
4. Responsabilidad empresarial; y
5. Aquellos adicionales que establezca la autoridad administrativa de trabajo competente.

El ministerio rector del trabajo para establecer la remuneración máxima de los gerentes generales o altos directivos tomará en cuenta el monto resultante de multiplicar la remuneración más baja percibida dentro de la respectiva empresa, por el valor que establezca anualmente.

El exceso del límite de remuneraciones que establezca el Ministerio rector del trabajo no será deducible para efectos del pago del Impuesto a la Renta, conforme lo establecido en el numeral 1 del artículo 28 del Reglamento para

la Aplicación de la Ley de Régimen Tributario Interno.

Concordancias:

- ▶ Ley de Régimen Tributario Interno, LRTI, Arts. 10

Art. 24. En el artículo 154, refórmese lo siguiente:

1. En el tercer inciso del Artículo 154, elimínese la frase: “ni de desahucio”.
2. Deróguese el último inciso.

Art. 25. En el primer párrafo del cuarto artículo innumerado, agregado a continuación del artículo 156, suprimase lo siguiente:

“Este certificado deberá acompañarse al contrato cuando éste sea registrado en las dependencias del Ministerio de Trabajo y Empleo.

Art. 26. Sustitúyase el numeral 9 del artículo 169 por el siguiente:

“9. Por desahucio presentado por el trabajador.

Art. 27. Al final del número 1 del artículo 173, sustitúyase el punto y coma (;) por punto seguido (.), y añádase lo siguiente:

“En caso de que las injurias sean discriminatorias la indemnización será igual a la establecida en el segundo inciso del artículo 195.3 de este Código.

Concordancias:

- ▶ Constitución de la República del Ecuador, Arts. 11
- ▶ Código Civil, Arts. 1572
- ▶ Código Orgánico Integral Penal, COIP, Arts. 182

Art. 28. En el artículo 175, elimínese la frase: “desahuciar ni.

Art. 29. Deróguese el artículo 181.

Art. 30. Refórmese el artículo 184 de la siguiente forma:

1. Sustitúyase el primer inciso del artículo 184 por el siguiente:

“ **Art. 184. Desahucio.-** Es el aviso por escrito con el que una persona trabajadora le hace saber a la parte empleadora que su voluntad es la de dar por terminado el contrato de trabajo, incluso por medios electrónicos. Dicha notificación se realizará con al menos quince días del cese definitivo de las labores, dicho plazo puede reducirse por la aceptación expresa del empleador al momento del aviso.”.

2. Sustitúyase el segundo inciso por el siguiente:

“También se pagará la bonificación de desahucio en todos los casos en los cuales las relaciones laborales terminen de conformidad al numeral 2 del artículo 169 de este Código.

Art. 31. Sustitúyase el artículo 185, por lo siguiente:

“ **Art. 185. Bonificaciones por desahucio.-** En los casos de terminación de la relación laboral por desahucio, el empleador bonificará al trabajador con el veinticinco por ciento del equivalente a la última remuneración mensual por cada uno de los años de servicio prestados a la misma empresa o empleador. Igual bonificación se pagará en los casos en que la relación laboral termine por acuerdo entre las partes.

El empleador, en el plazo de quince días posteriores al aviso del desahucio,

procederá a liquidar el valor que representan las bonificaciones correspondientes y demás derechos que le correspondan a la persona trabajadora, de conformidad con la ley y sin perjuicio de las facultades de control del Ministerio rector del trabajo.

Concordancias:

- ▶ Código del Trabajo, Arts. 71, 97, 111, 113

Art. 32. Deróguese el artículo 186.

Art. 33. Sustitúyase el artículo 187 por el siguiente:

“ **Art. 187.** Garantías para dirigentes sindicales. El despido intempestivo de la trabajadora o el trabajador miembro de la directiva de la organización de trabajadores será considerado ineficaz. En este caso, el despido no impedirá que el trabajador siga perteneciendo a la directiva hasta la finalización del período establecido.

Esta garantía se extenderá durante el tiempo en que el dirigente ejerza sus funciones y un año más y protegerá, por igual, a los dirigentes de las organizaciones constituidas por trabajadores de una misma empresa, como a los de las constituidas por trabajadores de diferentes empresas, siempre que en este último caso el empleador sea notificado, por medio del inspector del trabajo, de la elección del dirigente, que trabaje bajo su dependencia.

Sin embargo, el empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo por las causas determinadas en el artículo 172 de este Código.

Concordancias:

- ▶ Código del Trabajo, Arts. 169, 173

Art. 34. Deróguese el artículo 189.

Art. 35. Añádanse a continuación del artículo 195, los siguientes artículos:

“ **Art. 195.1.** Prohibición de despido y declaratoria de ineficaz.- Se considerará ineficaz el despido intempestivo de personas trabajadoras en estado de embarazo o asociado a su condición de gestación o maternidad, en razón del principio de inamovilidad que les ampara.

Las mismas reglas sobre la ineficacia del despido serán aplicables a los dirigentes sindicales en cumplimiento de sus funciones por el plazo establecido en el artículo 187.

Art. 195.2. Acción de despido ineficaz. Una vez producido el despido, la persona trabajadora afectada deberá deducir su acción ante la Jueza o el Juez del Trabajo de la jurisdicción correspondiente al lugar donde este se produjo, en el plazo máximo de treinta días.

Admitida a trámite la demanda, se mandará citaren el plazo de veinticuatro horas a la parte empleadora y, en la misma providencia, se podrán dictar las medidas cautelares que permitan el reintegro inmediato al trabajo del trabajador afectado o la trabajadora afectada, mientras dure el trámite.

A la demanda y a la contestación se acompañarán las pruebas de que se disponga y se solicitarán las que deban practicarse.

En la referida providencia se convocará a audiencia que se llevará

a cabo en el plazo de cuarenta y ocho horas contadas desde la citación. Esta iniciará por la conciliación y, de existir acuerdo, se autorizará por sentencia. A falta de acuerdo se practicarán las pruebas solicitadas.

La Jueza o el Juez de Trabajo, dictarán sentencia en la misma audiencia.

Contra la sentencia que admita la ineficacia será admisible el recurso de apelación con efecto devolutivo

Art. 195.3. Efectos. Declarada la ineficacia, se entenderá que la relación laboral no se ha interrumpido por el hecho que la ha motivado y se ordenará el pago de las remuneraciones pendientes con el diez por ciento (10%) de recargo.

Cuando la persona trabajadora despedida decida, a pesar de la declaratoria de ineficacia del despido, no continuar la relación de trabajo, recibirá la indemnización equivalente al valor de un año de la remuneración que venía percibiendo, además de la general que corresponda por despido intempestivo.

Si la persona empleadora se negare a mantener en sus funciones a la persona trabajadora una vez que se ha dispuesto el reintegro inmediato de la misma en la providencia inicial, o se haya establecido la ineficacia del despido en sentencia, podrá ser sancionada con la pena establecida en el Código Orgánico Integral Penal por el delito de incumplimiento de decisiones legítimas de autoridad competente.

En cualquier caso de despido por discriminación, sea por afectar al trabajador debido a su condición

de adulto mayor u orientación sexual, entre otros casos, fuera de los previstos para la ineficacia del despido, el trabajador tendrá derecho a la indemnización adicional a que se refiere este artículo, sin que le sea aplicable el derecho al reintegro.

En caso de despido injustificado de una persona con discapacidad, o de quien estuviere a su cargo la manutención de una persona con discapacidad será indemnizada de conformidad a lo estipulado en La Ley Orgánica de Discapacidades.

Concordancias:

- ▶ Constitución de la República del Ecuador, Arts. 11, 43, 332
- ▶ Código del Trabajo, Arts. 188, 568, 577, 593
- ▶ Código Orgánico General de Procesos, COGEP, Arts. 4, 6, 93, 132, 143, 152, 158, 233, 261
- ▶ Código Orgánico Integral Penal, COIP, Arts. 282

Art. 36. Agréguese un párrafo final en el artículo 220, con el siguiente texto:

“El contrato colectivo ampara a todos los trabajadores de una entidad o empresa sin ningún tipo de discriminación sean o no sindicalizados.

Art. 37. En el título del artículo 233, elimínese “y desahucio” y en el inciso primero del mismo, elimínese la frase “desahuciar ni.

Art. 38. Deróguese el artículo 264.

Art. 39. Sustitúyase el artículo 265, por el siguiente:

“ **Art. 265. Modalidad contractual.** Una vez vencido el período de prueba, se convierte en un contrato por

tiempo indefinido. En caso de despido intempestivo, para el cómputo de la indemnización, se tomará en cuenta la remuneración que perciba la persona trabajadora.

Concordancias:

- ▶ Código del Trabajo, Arts. 14, 15, 188

Art. 40. Deróguese el artículo 266.

Art. 41. En el primer párrafo del artículo 275, elimínese lo siguiente:

“Una copia del registro se enviará a la Dirección de Empleo y Recursos Humanos.

Art. 42. Deróguese el artículo 277.

Art. 43. En el numeral 1, del artículo 283, elimínese la siguiente frase:

“que los empleadores se hayan inscrito en el registro de empleadores del trabajo a domicilio, exigiéndoles la presentación del correspondiente certificado.

Art. 44. En el párrafo segundo del artículo 285, del Código del Trabajo, elimínese la siguiente frase:

“, debidamente registrado en el Ministerio de Trabajo y Empleo.

Art. 45. Sustitúyase el artículo 310 por el siguiente:

“ **Art. 310. Causas para la terminación de estos contratos.**- Estos contratos terminan por las causas generales, sin perjuicio de que el empleador pueda también dar por concluido el contrato, previo visto bueno, por las causas siguientes:

1. Cuando el empleado revele secretos o haga divulgaciones que ocasionen perjuicios al empleador; y,
2. Cuando el empleado haya inducido al empleador a celebrar el contrato mediante certificados falsos.

Concordancias:

- ▶ Código del Trabajo, Arts. 45, 169, 172, 173

Art. 46. Deróguese los artículos 311 y 312.

Art. 47. Sustitúyase el artículo 452 por el siguiente:

“ **Art. 452. Prohibición de despido.**- Salvo los casos del artículo 172, el empleador no podrá despedir a ninguno de sus trabajadores, desde el momento en que éstos notifiquen al respectivo inspector del trabajo que se han reunido en asamblea general para constituir un sindicato o comité de empresa, o cualquier otra asociación de trabajadores, hasta que se integre la primera directiva. Esta prohibición ampara a todos los trabajadores que hayan o no concurrido a la asamblea constitutiva.

De producirse el despido, no se interrumpirá el trámite de registro o aprobación de la organización laboral.

Para organizar un comité de empresa, la asamblea deberá estar constituida por más del cincuenta por ciento de los trabajadores, pero en ningún caso podrá constituirse con un número inferior a treinta trabajadores.

Las asambleas generales para la organización de las restantes asociaciones de trabajadores, no están sujetas al requisito del cincuenta

por ciento, a que se refiere el inciso anterior.

Concordancias:

- ▶ Constitución de la República del Ecuador, Arts. 326
- ▶ Código del Trabajo, Arts. 440
- ▶ Código Civil, Arts. 9

Art. 48. Sustitúyase el artículo 455, por el siguiente:

“ **Art. 455.** Indemnización por despido ilegal. El empleador que contraviniera la prohibición del artículo 452 de este Código, indemnizará al trabajador despedido con una suma equivalente al sueldo o salario de un año.

Concordancias:

- ▶ Código del Trabajo, Arts. 95

Art. 49. En el artículo 459, refórmese lo siguiente:

1. Sustitúyase el número 3 por el siguiente:
3. La directiva del comité de empresa se integrará por cualquier persona trabajadora, afiliada o no, que se presente en las listas para ser elegida como tal;
2. Sustitúyase el número 4 por el siguiente:
4. La directiva del Comité de Empresa será elegida mediante votaciones universales, directas y secretas, en las cuales podrán intervenir como votantes todas las personas trabajadoras de la empresa que se encuentren sindicalizadas y que se encuentren trabajando al menos noventa (90) días. El Ministerio rector del trabajo expedirá la normativa

secundaria necesaria para la aplicación de lo dispuesto en este numeral; y,

Nota: Mediante Resolución de la Corte Constitucional No. 2, Registro Oficial Suplemento 40 de 6 de Abril del 2018, declara la modulación de los efectos del artículo 49 de esta Ley, que modifica el artículo 459 del Código del Trabajo. En tal virtud, el contenido del artículo 459 del Código de Trabajo será el siguiente:

“ **Art. 459. Constitución del comité de empresa.**- En toda empresa que cuente con treinta trabajadores o más, podrá organizarse un comité de empresa, observándose las normas siguientes:

1. Para que se considere constituido el comité de empresa es necesario que participen en la junta constituyente el número de trabajadores señalado en el artículo 452 de este Código;
2. Los estatutos del comité serán sometidos a la aprobación del Ministerio de Trabajo y Empleo, y posteriormente registrados en la Dirección Regional del Trabajo;
3. La directiva del comité se integrará por representantes de las diversas ramas de trabajo que existan en la empresa;
4. Los miembros de la directiva han de ser afiliados a la asociación de su correspondiente rama de trabajo, ecuatorianos y mayores de edad; y,
5. Son aplicables al comité de empresa las prescripciones de los artículos 447 y 456 de este Código, excepto la contenida en el numeral 5ro. del **Art. 447** de este Código.

Art. 50. Sustitúyase el número 5 del artículo 462 por el siguiente:

“5. Responder y rendir cuentas ante la asamblea general de trabajadores, de manera anual, por el uso y administración de los fondos del Comité; y.

Art. 51. En el número 2 del artículo 497, elimínese “o desahuciare.

Art. 52. A continuación del primer inciso del artículo 539 agréguese el siguiente párrafo:

“El Ministerio rector del trabajo ejercerá la rectoría en materia de seguridad en el trabajo y en la prevención de riesgos laborales y será competente para emitir normas y regulaciones a nivel nacional en la materia.

Art. 53. En el número 5 del artículo 545, suprimase la frase “notificar los desahucios.

Art. 54. Deróguese el artículo 560.

Art. 55. Deróguense los artículos 562 y 563.

Art. 56. Sustitúyase el artículo 624, por el siguiente:

“ **Art. 624. Trámite de desahucio.**- El desahucio al que se refiere el artículo 184 de este Código, se entenderá cumplido con la entrega de una comunicación escrita al empleador que lo hará la trabajadora o el trabajador, informándole sobre su decisión de dar por terminadas las relaciones laborales. Cuando el aviso del desahucio se realice por medios electrónicos, se deberá precautelar que el empleador conozca oportunamente sobre la decisión de la persona trabajadora.

Art. 57. Sustitúyase el artículo 566 por el siguiente:

“ **Art. 566. Competencia de la Corte Nacional y de las Cortes Provinciales.**- La Corte Nacional y las Cortes Provinciales conocerán de las controversias del trabajo en virtud de los correspondientes recursos, de conformidad con las disposiciones legales correspondientes.

Concordancias:

- ▶ Código Orgánico de la Función Judicial, Arts. 191, 208

Art. 58. En el primer inciso del artículo 630, a continuación de la palabra “multas” agréguese “y de las utilidades a favor de personas trabajadoras y ex trabajadoras señaladas en el artículo 104 de este Código.

Art. 59. En el artículo 224 de éste Código, incorpórese los siguientes párrafos:

“Los contratos colectivos de trabajo que se celebren en el sector público, observarán obligatoriamente las disposiciones establecidas en los mandatos constituyentes números 2, 4 y 8 y sus respectivos reglamentos, debiendo las máximas autoridades y representantes legales de las respectivas entidades, empresas u organismos, al momento de la negociación, velar porque así se proceda.

La contratación colectiva de trabajo en todas las instituciones del sector público y entidades de derecho privado en las que, bajo cualquier denominación, naturaleza, o estructura jurídica, el Estado o sus instituciones tienen participación accionaria mayoritaria y/o aportes directos o indirectos mayoritarios de

recursos públicos, se sustentará en los siguientes criterios:

Se prohíbe toda negociación o cláusula que contenga privilegios y beneficios desmedidos y exagerados que atentan contra el interés general, a saber:

1. Pago de indemnizaciones por despido intempestivo, incluidos dirigentes sindicales, cuya cuantía sobrepase el límite máximo establecido en el Mandato Constituyente No. 4.

2. Estipulación de pago de vacaciones y de la decimotercera y decimocuarta remuneraciones en cuantías o valores superiores a los que establece la ley.

3. Días feriados y de descanso obligatorio no establecidos en la ley. Se reconocerán exclusivamente los días de descanso obligatorio, establecidos en el Art. 65 del Código del Trabajo.

4. Días adicionales y de vacaciones fuera de los señalados en el Código del Trabajo.

5. Cálculo de horas suplementarias o de tiempo extraordinario, sin considerar la semana integral por debajo de las 240 horas al mes. Dicho trabajo suplementario o extraordinario deberá calcularse sobre 240 horas mensuales.

6. Los montos correspondientes a las indemnizaciones por renuncia voluntaria para acogerse a la jubilación de los obreros públicos, serán calculados de acuerdo a lo establecido en el artículo 8 del Mandato Constituyente No. 2.

Concordancias:

- ▶ Constitución de la República del Ecuador, Arts. 225

- ▶ Ley Orgánica de Servicio Público, LOSEP, Arts. 3, 29, 97, 98
- ▶ Código del Trabajo, Arts. 69
- ▶ Código Civil, Arts. 9
- ▶ Ley Orgánica de Servicio Público, LOSEP, Arts. 29, 114

CAPÍTULO II: DE LAS REFORMAS A LA LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO

Art. 60. Sustitúyase el artículo 97 de ésta Ley, por el siguiente:

“ **Art. 97. Décima tercera remuneración.-** Las y los servidores de las entidades, instituciones, organismos o personas jurídicas señaladas en el artículo 3 de esta Ley, tienen derecho a percibir la doceava parte del valor de su remuneración, adicional a la que recibe mensualmente.

A pedido escrito de la servidora o el servidor público, este valor podrá recibirse de forma acumulada, hasta el 20 de diciembre de cada año.

Si la o el servidor, por cualquier causa, saliere o fuese separado de su trabajo antes de las fechas mencionadas, recibirá la parte proporcional de la décima tercera remuneración al momento del retiro o separación.

Art. 61. Sustitúyase el artículo 98 de ésta Ley, por el siguiente:

“**Art.98.Décimacuarta remuneración.-** Las y los servidores de las entidades, instituciones, organismos o personas jurídicas señaladas en el Artículo 3 de esta Ley, sin perjuicio de todas las remuneraciones a las que actualmente tienen derecho, recibirán una bonificación adicional anual equivalente a una remuneración básica

unificada vigente a la fecha de pago, que será cancelada proporcionalmente de forma mensual. Para el caso de las servidoras y servidores públicos del Régimen Especial de Galápagos se pagará dos remuneraciones básicas unificadas.

A pedido escrito de la servidora o el servidor público, este valor podrá recibirse de forma acumulada hasta el 15 de abril de cada año en las regiones de la costa e insular; y, hasta el 15 de agosto en las regiones de la Sierra y Amazonía.

Si la o el servidor, por cualquier causa, saliere o fuese separado de su trabajo antes de las fechas mencionadas, recibirá la parte proporcional de la décima cuarta remuneración al momento del retiro o separación.

Art. 62. En el artículo 51 de la Ley Orgánica del Servicio Público, se incorpore una nueva letra y se renumere la vigente letra k), en la siguiente forma:

“k) Diseñar la política pública de inclusión laboral para personas pertenecientes a pueblos y nacionalidades indígenas, afroecuatorianas y montubios; así como migrantes retornados. Esta política de inclusión deberá tomar en consideración los conocimientos, aptitudes y profesión, requeridas para el puesto a proveer.

l) Las demás que le asigne la Ley.

Art. 63. En el primer inciso del artículo 129 de la Ley Orgánica del Servicio Público, a continuación de las palabras “del trabajador privado en total” incorpórese las palabras “a partir del año 2015, de conformidad

con el salario básico unificado vigente al 1 de enero del 2015.

CAPÍTULO III: DE LAS REFORMAS AL MANDATO CONSTITUYENTE NO. 2

Art. 64. En el segundo inciso del artículo 8 del Mandato Constituyente número Dos, a continuación de las palabras “será de” incorpórese las palabras “hasta.

CAPÍTULO IV: DE LAS REFORMAS A LA LEY ORGÁNICA DE LAS EMPRESAS PÚBLICAS

Art. 65. En el artículo 23 de la Ley Orgánica de Empresas Públicas, a continuación de la frase “y hasta un máximo de 210 salarios mínimos básicos unificados del trabajador privado.”, sustitúyase el punto final por coma (,) y agréguese lo siguiente:

“a partir del año 2015, de conformidad con el salario básico unificado vigente al 1 de enero del 2015.

CAPÍTULO V: DE LAS REFORMAS A LA LEY DE SEGURIDAD SOCIAL

Art. 66. Efectúense las siguientes reformas en el Título Primero del Libro Primero “Del Seguro General Obligatorio” de la Ley de Seguridad Social, publicada Registro Oficial Suplemento No. 465 de 30 de noviembre de 2001:

1. Sustitúyase el texto de la letra g) del artículo 2 por el siguiente:

“g. Las personas que realicen trabajo del hogar no remunerado”.

2. Agréguese una nueva letra en el Artículo 2, con el siguiente contenido:

“h. Las demás personas obligadas a la afiliación al régimen del Seguro General Obligatorio en virtud de leyes o decretos especiales”.

3. Sustitúyase el texto del primer inciso del Artículo 3 por el siguiente:

“ **Art. 3. Riesgos cubiertos.**- El Seguro General Obligatorio protegerá a las personas afiliadas, en las condiciones establecidas en la presente ley y demás normativa aplicable, de acuerdo a las características de la actividad realizada, en casos de:”.

4. Sustitúyase el segundo inciso al Artículo 8 por el siguiente:

“Prohíbese la devolución de aportes a las personas afiliadas, excepto cuando al fallecimiento de la persona afiliada por no cumplir las condiciones relativas a los períodos previos de aportación, ésta no causare pensiones de viudedad y orfandad. En tales casos, las personas beneficiarias tendrán derecho a la devolución en partes iguales de los aportes personales realizados.”.

5. Añádase una nueva letra en el artículo 9 con el siguiente contenido:

“i. Es persona que realiza trabajo no remunerado del hogar quien desarrolla de manera exclusiva tareas de cuidado del hogar sin percibir remuneración o compensación económica alguna y, no desarrolla ninguna de las actividades contempladas en los literales anteriores.”

6. Añádase una nueva letra al Artículo 10 con el siguiente texto:

“La persona que realiza trabajo no remunerado del hogar estará protegida contra las contingencias de vejez, muerte e invalidez que produzca incapacidad permanente total y absoluta. La persona que realiza trabajo no remunerado del hogar podrá aportar de forma voluntaria para la cobertura de la contingencia de cesantía.”.

7. Sustitúyase el inciso primero del Artículo 11 por el siguiente:

“Para efectos del cálculo de las aportaciones al Seguro General Obligatorio, se entenderá que la materia gravada es todo ingreso susceptible de apreciación pecuniaria, percibido por la persona afiliada, o en caso del trabajo no remunerado del hogar, por su unidad económica familiar.”.

8. Sustitúyase el texto de las letras a) y b) del Artículo 12 por los siguientes:

“a) Principio de Congruencia Todos los componentes del ingreso percibido por el afiliado o, en el caso del trabajo no remunerado del hogar, por la unidad económica familiar, que formen parte del cálculo y entrega de las prestaciones del Seguro General Obligatorio constituyen materia gravada para efectos del cálculo y recaudación de las aportaciones.

b) Principio del Hecho Generador La realización de cualquier actividad remunerada o no por parte de las personas obligadas a solicitar la afiliación al Seguro General Obligatorio, según el artículo 2 de esta Ley, es el hecho generador de las aportaciones a cada uno de los seguros sociales administrados por el IESS.”.

9. Sustitúyase el texto del inciso segundo del Artículo 15 por el siguiente:

“La aportación individual obligatoria del trabajador autónomo, el profesional en libre ejercicio, el patrono o socio de un negocio, el dueño de una empresa unipersonal, el menor trabajador independiente, la persona que realiza trabajo no remunerado del hogar, y los demás asegurados obligados al régimen del Seguro Social Obligatorio en virtud de leyes y decretos especiales, se calculará sobre la Base Presuntiva de Aportación (BPA), definida en el artículo 13 de esta Ley, en los porcentajes señalados en esta Ley y su ulterior variación periódica, con sujeción a los resultados de los estudios actuariales independientes, contratados por el IESS, que tomarán en cuenta la situación socioeconómica de la persona afiliada, la naturaleza de las contingencias y los índices de siniestralidad de cada riesgo protegido.”.

10. Añádase el siguiente artículo innumerado a continuación del artículo 15 y deróguese el artículo 135: (...).”.

“ **Art. 15.1.** Portabilidad de aportes.- Los aportes realizados en cualquiera de las modalidades de afiliación comprendidas en el Seguro General Obligatorio y en el régimen especial del Seguro Social Campesino servirán para el cómputo de los períodos de aporte necesarios para acceder a las prestaciones económicas del Sistema. En tales casos, la determinación del monto de la pensión se realizará aplicando la fórmula de cálculo que más beneficie a la persona afiliada o a sus derechohabientes.

Concordancias:

- ▶ Código Civil, Arts. 1023, 1204, 1205
- ▶ Código del Trabajo, Arts. 95

Art. 67. Efectúense las siguientes reformas en el Título Segundo del Libro Primero “Del Seguro General Obligatorio”:

1. Sustitúyase el artículo 73 por el siguiente:

“ **Art. 73. Inscripción del afiliado y pago de aportes.-** El empleador está obligado, bajo su responsabilidad y sin necesidad de reconvencción, a inscribir al trabajador o servidor como afiliado del Seguro General Obligatorio desde el primer día de labor, y a remitir al IESS el aviso de entrada dentro de los primeros quince (15) días, con excepción de los empleadores del sector agrícola que están exentos de remitir los avisos de entrada y de salida, acreditándose el tiempo de servicio de los trabajadores. El incumplimiento de esta obligación será sancionado de conformidad con el Reglamento General de Responsabilidad Patronal. El empleador dará aviso al IESS de la modificación del sueldo o salario, la enfermedad, la separación del trabajador, u otra novedad relevante para la historia laboral del asegurado, dentro del término de tres (3) días posteriores a la ocurrencia del hecho.

Las personas que realizan trabajo no remunerado del hogar serán consideradas afiliadas desde la fecha de su solicitud de afiliación. Una vez afiliadas deberán mantener actualizada la información relativa al lugar de trabajo y a su situación socioeconómica, sin perjuicio de las

verificaciones que realice el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

El afiliado está obligado a presentar su cédula de ciudadanía o identidad para todo trámite o solicitud de prestación ante el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

El empleador, la persona que realiza trabajo del hogar no remunerado y el afiliado sin relación de dependencia están obligados, sin necesidad de reconvencción previa cuando corresponda, a pagar las aportaciones del Seguro General Obligatorio dentro del plazo de quince (15) días posteriores al mes que correspondan los aportes. En caso de incumplimiento, serán sujetos de mora sin perjuicio de la responsabilidad patronal a que hubiere lugar, con sujeción a esta Ley.

Se excluye del cobro de multas por concepto de moras e intereses así como de responsabilidad patronal, a las personas que realizan trabajo no remunerado del hogar y a los miembros de la unidad económica familiar.

En cada circunscripción territorial, la Dirección Provincial del IESS está obligada a recaudar las aportaciones al Seguro General Obligatorio, personales y patronales, que paguen los afiliados y los empleadores, directamente o a través del sistema bancario.

Concordancias:

- ▶ Constitución de la República del Ecuador, Arts. 367, 371
- ▶ Código Civil, Arts. 1567

Art. 68. Añádase a continuación del Título IV “Del Régimen de Ahorro

Obligatorio” el siguiente Título innumerado con Capítulos y Artículos innumerados que se señalan a continuación:

“TÍTULO (...) DEL RÉGIMEN DE PENSIONES DEL TRABAJO NO REMUNERADO DEL HOGAR

CAPÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES

Art. ..- Condiciones generales de acceso a las pensiones.- Las personas que realicen trabajo del hogar no remunerado, deberán estar afiliadas, en alta y al corriente de pago de sus obligaciones con el Sistema, al momento de producirse la contingencia.

Art. ..- Base de aportación.- Las bases de aportación para las personas que realizan trabajo no remunerado del hogar serán las siguientes:

- a. Cuando la unidad económica familiar obtenga ingresos inferiores al 50% del salario básico unificado, el aporte se realizará sobre la base del veinticinco por ciento (25%) del salario básico unificado.
- b. Cuando la unidad económica familiar obtenga ingresos iguales o superiores al cincuenta (50%) e inferiores al cien (100%) del salario básico unificado, el aporte se realizará sobre la base del cincuenta por ciento (50%) del salario básico unificado.
- c. Cuando la unidad económica familiar obtenga ingresos iguales o superiores al cien (100%) e inferiores al ciento cincuenta (150%) del salario básico unificado, el aporte se realizará

sobre la base del setenta y cinco (75%) del salario básico unificado.

d. Cuando la unidad económica familiar obtenga ingresos iguales o superiores al ciento cincuenta (150%) por ciento del salario básico unificado, el aporte se realizará sobre la base del cien por ciento (100%) o más del salario básico unificado.

Art. ...- Base de cálculo.- La base de cálculo para las pensiones de las personas que realizan trabajo del hogar no remunerado será el promedio de todas las bases de aportación registradas desde el año 2003, actualizadas con la inflación.

Art. ...- Subsidio del Estado.- El Estado determinará anualmente en el Presupuesto General del Estado el monto que destinará para subsidiar el porcentaje de aportación individual de las personas que realizan trabajo no remunerado del hogar, en función de la situación socioeconómica de la unidad económica familiar, en los términos establecidos en la presente Ley y en el Código de Planificación y Finanzas Públicas.

Concordancias:

- ▶ Constitución de la República del Ecuador, Arts. 286, 371

CAPÍTULO II: DE LA PENSIÓN POR INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL Y ABSOLUTA

Art. ...- Condiciones específicas de acceso.- La persona que realiza trabajo del hogar no remunerado, además de cumplir con las condiciones generales de acceso, deberá en el momento

de la calificación de la incapacidad permanente haber realizado al menos:

Seis (6) aportaciones mensuales para las personas que tengan entre 15 y 25 años de edad;

Treinta y seis (36) aportaciones mensuales para las personas que tengan entre 26 y 45 años de edad.

Sesenta (60) aportaciones mensuales para las personas a partir de 46 años de edad.

Art. ...- Monto de la pensión por incapacidad permanente total.- La pensión por incapacidad permanente total consistirá en una pensión mensual equivalente a:

a. Cuando la unidad económica familiar obtenga ingresos inferiores al cincuenta por ciento (50%) del salario básico unificado, ochenta por ciento (80%) de la base de cálculo. En todo caso, la pensión mínima será equivalente a setenta dólares (USD 70) dólares.

b. Cuando la unidad económica familiar obtenga ingresos iguales o superiores al cincuenta (50%) e inferiores al cien por ciento (100%) del salario básico unificado, sesenta por ciento (60%) de la base de cálculo. En todo caso, la pensión mínima será equivalente a ciento seis (USD 106) dólares.

c. Cuando la unidad económica familiar obtenga ingresos iguales o superiores al cien por ciento (100%) e inferiores al ciento cincuenta por ciento (150%) del salario básico unificado, cincuenta y cinco por ciento (55%) de la base de cálculo. En todo caso, la pensión

mínima será equivalente a ciento cuarenta y seis (USD 146) dólares.

d. Cuando la unidad económica familiar obtenga ingresos iguales o superiores al ciento cincuenta por ciento (150%), cincuenta y cinco por ciento (55%) de la base de cálculo. En todo caso, la pensión mínima será equivalente a ciento noventa y cuatro (USD 194) dólares.

Concordancias:

- ▶ Código del Trabajo, Arts. 359, 360, 370

Art. ..- Monto de la pensión por incapacidad permanente absoluta.- La pensión por incapacidad permanente absoluta consistirá en una pensión mensual equivalente a:

a. Cuando la unidad económica familiar obtenga ingresos inferiores al cincuenta por ciento (50%) del salario básico unificado, noventa por ciento (90%) de la base de cálculo. En todo caso, la pensión mínima será equivalente a setenta y nueve (USD 79) dólares.

b. Cuando la unidad económica familiar obtenga ingresos iguales o superiores al cincuenta (50%) e inferiores al cien por ciento (100%) del salario básico unificado, sesenta y cinco por ciento (65%) de la base de cálculo. En todo caso, la pensión mínima será equivalente a ciento quince (USD 115) dólares.

c. Cuando la unidad económica familiar obtenga ingresos iguales o superiores al cien por ciento (100%) e inferiores al ciento cincuenta por ciento (150%) del salario básico unificado, sesenta

y dos punto cinco por ciento (62.5%) de la base de cálculo. En todo caso, la pensión mínima será equivalente a ciento sesenta y cinco (USD 165) dólares.

d. Cuando la unidad económica familiar obtenga ingresos iguales o superiores al ciento cincuenta por ciento (150%), sesenta y dos punto cinco por ciento (62.5%) de la base de cálculo. En todo caso, la pensión mínima será equivalente a doscientos veintiún (USD 221) dólares.

Art. ...- Derecho de opción Cuando la persona que realiza trabajo no remunerado del hogar sea declarada en situación de incapacidad permanente total o absoluta y al mismo tiempo alcance los requisitos para acceder a la pensión de jubilación deberá optar por una de estas pensiones.

CAPÍTULO III: DE LA PENSIÓN POR JUBILACIÓN

Art. ..- Condiciones específicas de acceso.- La persona que realiza trabajo del hogar no remunerado, además de cumplir con las condiciones generales de acceso, tendrá derecho a la pensión por jubilación ordinaria cuando haya realizado un mínimo de doscientos cuarenta (240) aportaciones mensuales y cumplido al menos sesenta (65) (sic) años de edad.

Art. ..- Monto de la pensión.- La pensión por jubilación ordinaria consistirá en una pensión mensual equivalente a:

a. Cuando la unidad económica familiar obtenga ingresos inferiores al cincuenta por ciento (50%) del

salario básico unificado, noventa por ciento (90%) de la base de cálculo. En todo caso, la pensión mínima será equivalente a setenta y nueve (USD 79) dólares.

b. Cuando la unidad económica familiar obtenga ingresos iguales o superiores al cincuenta (50%) e inferiores al cien por ciento (100%) del salario básico unificado, sesenta y cinco por ciento (65%) de la base de cálculo. En todo caso, la pensión mínima será equivalente a ciento quince (USD 115) dólares.

c. Cuando la unidad económica familiar obtenga ingresos iguales o superiores al cien por ciento (100%) e inferiores al ciento cincuenta por ciento (150%) del salario básico unificado, sesenta y dos punto cinco por ciento (62.5%) de la base de cálculo, que se incrementará en uno punto veinticinco (1.25%) por ciento por cada año adicional de aportación a partir del año veinte (20) alcanzando un máximo de ochenta y cinco (85%) por ciento de la base de cálculo. En todo caso, la pensión mínima será equivalente a ciento sesenta y cinco (USD 165) dólares.

d. Cuando la unidad económica familiar obtenga ingresos iguales o superiores al ciento cincuenta por ciento (150%), sesenta y dos punto cinco por ciento (62.5%) de la base de cálculo, que se incrementará en uno punto veinticinco (1.25%) por ciento por cada año adicional de aportación a partir del año veinte (20) alcanzando un máximo de ochenta y cinco (85%) por ciento de la base de cálculo. En todo caso, la pensión mínima será equivalente a doscientos veintiún (USD 221) dólares.

Cuando una persona haya aportado por más de una de las bases de aportación establecidas en los literales contenidos en el segundo artículo innumerado del Capítulo I “Bases de aportación”, la fórmula de cálculo aplicable será la que determine una mejor pensión, garantizándose en todo caso el monto de la pensión mínima establecida para la base de aportación de menor cuantía.

CAPÍTULO IV: DE LAS PENSIONES DE VIUDEDAD Y ORFANDAD

Art. ...- Condiciones específicas de acceso.- El cónyuge o la pareja de unión de hecho legalmente reconocida de la persona que realiza trabajo del hogar no remunerado fallecida y sus hijos, tendrán derecho a la pensión por viudedad y orfandad según corresponda, cuando a la fecha del fallecimiento la persona causante cumpliera con las condiciones generales de acceso, y hubiese realizado las siguientes aportaciones:

Seis (6) aportaciones mensuales para las personas fallecidas que tengan entre 15 y 25 años de edad;

Treinta y seis (36) aportaciones mensuales para las personas fallecidas que tengan entre 26 y 45 años de edad.

Sesenta (60) aportaciones mensuales para las personas fallecidas a partir de 46 años de edad.

En caso de que la persona causante fuese pensionista de incapacidad permanente total o absoluta o jubilación no se aplicarán las condiciones relativas a los períodos mínimos de aportación.

Si no hubiere los dos años de vida marital, al menos bastará la existencia de hijas o hijos en común.

Concordancias:

- ▶ Constitución de la República del Ecuador, Arts. 68
- ▶ Código Civil, Arts. 222

Art. ...- Monto de la pensión por muerte de la persona pensionista o afiliada.- La pensión por muerte de la persona pensionista por jubilación o por incapacidad permanente total o absoluta, se calculará a partir del monto de la última pensión percibida.

La pensión por muerte de la persona afiliada se calculará a partir de los siguientes valores:

a. Cuando la unidad económica familiar obtenga ingresos inferiores al cincuenta por ciento (50%) del salario básico unificado, ochenta por ciento (80%) de la base de cálculo. En todo caso, la pensión mínima será equivalente a setenta (USD 70) dólares.

b. Cuando la unidad económica familiar obtenga ingresos iguales o superiores al cincuenta (50%) e inferiores al cien por ciento (100%) del salario básico unificado, sesenta por ciento (60%) de la base de cálculo. En todo caso, la pensión mínima será equivalente a ciento seis (USD 106) dólares.

c. Cuando la unidad económica familiar obtenga ingresos iguales o superiores al cien por ciento (100%) e inferiores al ciento cincuenta por ciento (150%) del salario básico unificado, cincuenta y cinco por ciento (55%) de la base de cálculo. En todo caso, la pensión

mínima será equivalente a ciento cuarenta y seis (USD 146) dólares.

d. Cuando la unidad económica familiar obtenga ingresos iguales o superiores al ciento cincuenta por ciento (150%) del salario básico unificado, cincuenta y cinco por ciento (55%) de la base de cálculo. En todo caso, la pensión mínima será equivalente a ciento noventa y cuatro (USD 194) dólares.

Art. ...- Pensión por viudedad y orfandad.- El cónyuge o la pareja en unión de hecho legalmente reconocida de la persona afiliada fallecida tendrá derecho a una pensión vitalicia cuyo monto será equivalente al sesenta por ciento (60%) de los valores establecidos en el artículo anterior según corresponda. En caso de que existan hijos menores de 18 años o hijos con discapacidad severa, debidamente calificada por la Autoridad Sanitaria Nacional, sin límite de edad, se entregará el cuarenta por ciento (40%) restante de manera proporcional entre estos.

Art. ...-Otros beneficiarios: En ausencia del cónyuge o de la pareja en unión de hecho legalmente reconocida, tendrán derecho a la pensión de viudedad los padres de la persona afiliada o pensionista fallecida, siempre que hayan vivido a cargo del causante y no reciban ninguna otra pensión del Sistema de Seguridad Social.

Art. ...- Extinción del derecho: Se perderá el derecho a la pensión de viudedad cuando el cónyuge sobreviviente o la pareja en unión de hecho legalmente reconocida contrajera nuevo matrimonio o iniciare

una nueva unión libre. En el caso de la pensión por orfandad se perderá este derecho a los dieciocho años salvo en caso de los hijos con discapacidad severa debidamente calificada por la Autoridad Sanitaria Nacional. El derecho de los beneficiarios establecidos en el artículo anterior se extinguirá cuando reciban una pensión contributiva del Sistema de Seguridad Social.

Concordancias:

- ▶ Constitución de la República del Ecuador, Arts. 48

CAPÍTULO V: DEL SUBSIDIO PARA FUNERALES

Art. ..- Subsidio para funerales.- El subsidio para funerales cubre parte de los gastos de sepelio por el fallecimiento de la persona pensionista o que realiza trabajo del hogar no remunerado, siempre que la persona causante hubiere realizado seis (6) aportaciones mensuales durante los doce (12) meses anteriores a su fallecimiento.

Art. ..- Monto del subsidio para funerales.- La persona que acredite haber realizado dichos gastos tendrá derecho, por una sola vez, al monto equivalente a cuatro (4) salarios básicos unificados.

Art. 68.1. Sustitúyase el texto del artículo 237 por el siguiente:

“ **Art. 237. Financiamiento.-** El Estado ecuatoriano reconoce el derecho a la seguridad social de todas las personas, independientemente de su situación laboral.

El Estado Central será responsable subsidiario y garantizará el pago de las pensiones del Sistema de Seguridad Social únicamente cuando el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social no cuente con los recursos económicos para cubrir las obligaciones en curso de pago del Seguro General Obligatorio y del régimen especial del Seguro Social Campesino.

En este caso, se deberá incorporar en el Presupuesto General del Estado los recursos respectivos, aún sobre otros gastos.”

Nota: Mediante Resolución de la Corte Constitucional No. 2, publicada en Registro Oficial Suplemento 40 de 6 de Abril del 2018, declara la modulación de los efectos del artículo 68.1 de esta Ley que modifica el artículo 237 de la Ley de Seguridad Social. En tal virtud, el contenido de este artículo será el siguiente:

“ Art. 68.1

Sustitúyase el texto del artículo 237 por el siguiente:

Art. 237. Financiamiento.- El Estado ecuatoriano reconoce el derecho a la seguridad social de todas las personas, independientemente de su situación laboral.

En todos los casos comprendidos en este Capítulo, el IESS cubrirá el sesenta por ciento (60%) de la pensión respectiva y el Estado continuará financiando obligatoriamente el cuarenta por ciento (40%) restante; pero, en cualquier circunstancia, el IESS otorgará la prestación completa.

Los recursos para el financiamiento del cuarenta (40%) por parte del Estado se deberán incorporar de manera obligatoria anualmente en el Presupuesto General del Estado.

Concordancias:

- ▶ Constitución de la República del Ecuador, Arts. 34, 371, 373

Art. 69. Sustitúyase el texto del artículo 234 por el siguiente:

“ **Art. 234. Mínimo de pensiones y su revalorización.**- Las pensiones del Sistema de Seguridad Social se incrementarán al inicio de cada año en la misma proporción que la inflación promedio anual del año anterior, establecida por la entidad encargada de las estadísticas nacionales, incluidas las pensiones mínimas y máximas.

Las pensiones mínimas de invalidez, de vejez, de incapacidad permanente total o absoluta de riesgos del trabajo, se establecerán de acuerdo al tiempo aportado, en proporción del salario básico unificado, de acuerdo a la siguiente tabla:

TIEMPO APORTADO EN AÑOS
PENSIÓN MÍNIMA MENSUAL

En porcentaje del salario básico unificado

Hasta 10	50%
11-20	60%
21-30	70%
31-35	80%
36-39	90%
40 y más	100%

La pensión mínima del grupo familiar de montepío será equivalente al 50% del salario básico unificado.

La pensión mínima de las rentas permanentes parciales de riesgos del trabajo y de las rentas parciales del seguro general, será proporcional al 50% del salario básico unificado, manteniendo la proporcionalidad de la renta inicial.

La falta de transferencia de los recursos para el pago de estas pensiones, será sancionada con la destitución de la autoridad y de las servidoras y servidores públicos remisos de su obligación.

Concordancias:

- ▶ Código del Trabajo, Arts. 117, 126
- ▶ Ley Orgánica de Servicio Público, LOSEP, Arts. 129

DISPOSICIÓN GENERAL

A efectos del cálculo de las indemnizaciones a partir del año 2015, previstas en el artículo 8 del Mandato constituyente No. 2 y artículo 1 del Mandato Constituyente No. 4, el monto del salario básico unificado del trabajador privado será el establecido al 1 de enero del 2015.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera En el plazo de ciento ochenta (180) días a partir de la entrada en vigencia de esta Ley, el Ministerio de Trabajo expedirá la normativa secundaria necesaria para la adecuada aplicación de la misma.

Segunda Todos los contratos a plazo fijo y de enganche, celebrados con anterioridad a la fecha de la entrada en vigencia de esta Ley, continuarán rigiéndose por las disposiciones vigentes a la época de su celebración, y en aquellos casos que corresponda, hasta el 01 de enero de 2016.

Nota: Ver Norma para la Aplicación de esta Disposición, Acuerdo Ministerial No. 88, ver Registro Oficial Suplemento 494 de 06 de mayo de 2015, página 11.

Tercera La reforma a que se refiere el Artículo 15 de esta Ley entrará en vigor a partir del 1 de enero del 2016.

Cuarta En el plazo de 60 días contados a partir de la expedición de la presente Ley, el Consejo Directivo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social establecerá los porcentajes de aportación para las personas que realizan trabajo no remunerado del hogar considerando su situación socioeconómica, para lo cual empleará el catastro de información social, económica y demográfica individualizada a nivel de familias, con el propósito de que puedan acceder al subsidio del Estado.

En el mismo plazo, el Consejo Directivo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social expedirá la normativa necesaria para la aplicación de lo dispuesto en la presente Ley.

DISPOSICIÓN FINAL

La presente Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, entrará en vigencia a partir de la fecha de su publicación en el Registro Oficial.

Dado y suscrito en la sede de la Asamblea Nacional, ubicada en el Distrito Metropolitano de Quito, provincia de Pichincha, a los catorce días del mes de abril de dos mil quince.

f.) GABRIELA RIVADENEIRA BURBANO Presidenta

f.) DRA. LIBIA RIVAS ORDÓÑEZ Secretaria General

SAN FRANCISCO DE QUITO, DISTRITO METROPOLITANO, A DIECISIETE DE ABRIL DE DOS MIL QUINCE.

SANCIONASE Y PROMULGASE

f.) Rafael Correa Delgado,

PRESIDENTE CONSTITUCIONAL DE LA REPÚBLICA.

REPÚBLICA DEL ECUADOR

ASAMBLEA NACIONAL

CERTIFICACIÓN

En mi calidad de Secretaria General de la Asamblea Nacional, me permito CERTIFICAR que la Asamblea Nacional discutió y aprobó el “PROYECTO DE LEY ORGÁNICA PARA LA JUSTICIA LABORAL Y RECONOCIMIENTO DEL TRABAJO EN EL HOGAR”, en primer debate el 29 de diciembre de 2014 y el 6 de Enero de 2015; y en segundo debate el 14 de abril de 2015.

Quito, 15 de abril de 2015.

f.) DRA. LIBIA RIVAS ORDÓÑEZ Secretaria General

Es fiel copia del original Lo Certifico. Quito, 17 de abril de 2015.

f.) Dr. Alexis Mera Giler

SECRETARIO GENERAL JURÍDICO PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA.



NORMA PARA DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA DE LEY JUSTICIA LABORAL

Reformado: 15/04/2026

www.andinaediciones.com.ec

NORMA PARA DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA DE LEY JUSTICIA LABORAL

No. MDT-2015-0088

EL MINISTRO DEL TRABAJO

Considerando:

Que, el artículo 226 de la Constitución de la República del Ecuador establece que 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; y que 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, la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y reconocimiento del Trabajo en el Hogar se publicó en el Tercer Registro Oficial Suplemento No. 483 de 20 de abril de 2015;

Que, los artículos 1 y 8 de esta Ley, sustituye el artículo 11 y deroga los artículos 24, 25, 26, 27, 28, 29 y 30 del Código del Trabajo, respectivamente, eliminando los contratos individuales de trabajo de enganche;

Que, el artículo 2 de la misma Ley, sustituye el artículo 14 del Código del Trabajo, prescribiendo que el contrato individual de trabajo a tiempo indefinido es la modalidad típica de la contratación laboral estable o permanente, y que su extinción se producirá únicamente por las causas y los procedimientos establecidos en

este Código; y señala las excepciones respectivas;

Que, la Disposición Transitoria Segunda de este cuerpo legal establece que todos los contratos a plazo fijo y de enganche, celebrados con anterioridad a la fecha de la entrada en vigencia de esta Ley, continuarán rigiéndose por las disposiciones vigentes a la época de su celebración, y en aquellos casos que corresponda, hasta el 01 de enero de 2016;

Que, conforme lo señala la Disposición Transitoria Primera de la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, esta Cartera de Estado debe, en el plazo de ciento ochenta días a partir de la entrada en vigencia de la misma, expedir la normativa secundaria necesaria para su adecuada aplicación;

Que, el artículo 539 del Código del Trabajo establece que le corresponde al Ministerio del Trabajo la reglamentación, organización y protección del trabajo;

Que, el artículo 154 numeral 1 de la Constitución de la República del Ecuador establece que corresponde a las ministras y ministros de Estado expedir los acuerdos y resoluciones administrativas que requieran para el ejercicio de su gestión;

En ejercicio de sus facultades.

Acuerda:

**EXPEDIR LA NORMA PARA LA
APLICACIÓN DE LA DISPOSICIÓN
TRANSITORIA SEGUNDA DE LA
LEY ORGÁNICA PARA LA JUSTICIA
LABORAL Y RECONOCIMIENTO
DEL TRABAJO EN EL HOGAR**

Art. 1. Objeto.- Este Acuerdo tiene por objeto regular los contratos individuales de trabajo a plazo fijo y de enganche durante el período previsto en la Disposición Transitoria Segunda de la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y reconocimiento del Trabajo en el Hogar.

Art. 2. Ámbito de aplicación.- El presente Acuerdo es de aplicación obligatoria para todos los empleadores y las personas trabajadoras que hayan celebrado contratos individuales de trabajo a plazo fijo o de enganche.

Art. 3. De los contratos individuales de trabajo a plazo fijo.- Los contratos individuales de trabajo a plazo fijo deberán seguir las siguientes disposiciones:

- a) Los contratos individuales de trabajo a plazo fijo celebrados hasta el 19 de abril de 2015, seguirán vigentes hasta la fecha estipulada de su culminación, sin que puedan ser renovados;
- b) Desde el 20 de abril de 2015 y hasta el 31 de diciembre del mismo año, se podrá celebrar contratos individuales de trabajo a plazo fijo, con un plazo de vigencia hasta el 31 de diciembre de 2015, sin que puedan ser renovados; y,
- c) A partir del 1ro. de enero de 2016, no se podrá celebrar contratos individuales de trabajo a plazo fijo.

En los casos previstos en los literales a) y b), una vez vencido el plazo de vigencia estipulado, y de no mediar desahucio solicitado por la parte empleadora o por la persona trabajadora, dichos contratos pasan a ser contratos individuales de trabajo a plazo indefinido.

Art. 4. De los contratos individuales de trabajo de enganche.- Los contratos individuales de trabajo de enganche deberán seguir las siguientes disposiciones:

- a) Los contratos individuales de trabajo de enganche celebrados hasta el 19 de abril de 2015, seguirán vigentes hasta la fecha estipulada de su culminación; y,
- b) Con posterioridad al 20 de abril de 2015, no se podrá celebrar contratos individuales de trabajo de enganche.

En el caso del literal a), el enganchador de trabajadores para servir fuera del país deberá tener en el Ecuador, por el tiempo que duren los contratos y un año más a partir de la terminación de los mismos, un apoderado legalmente constituido que responda por las reclamaciones o demandas de los trabajadores o de sus parientes.

Art. 5. Del desahucio.- La solicitud de desahucio de la parte empleadora o la persona trabajadora para la terminación de la relación laboral en los contratos individuales de trabajo a plazo fijo previstos en el artículo 3 del presente Acuerdo, deberá ser comunicado por escrito a la otra parte, incluso por medios electrónicos, con al menos quince días a la fecha de cese definitivo de las labores, sin que se requiera la intervención del Inspector del Trabajo.

En caso del desahucio solicitado por la persona trabajadora, dicho plazo podrá reducirse con la aceptación de la parte empleadora, al momento de recibir la comunicación prevista en el inciso precedente. No será necesaria la comparencia de las partes ante el Inspector del trabajo.

Disposición Final El presente acuerdo entrará en vigencia a partir de su suscripción, sin perjuicio de su publicación en el Registro Oficial.

Dado en la ciudad de San Francisco de Quito, Distrito Metropolitano, a 23 de abril de 2015.

f.) Carlos Marx Carrasco V., Ministro del Trabajo.



NORMA PARA LA PREVENCIÓN POR DISCRIMINACIÓN, ACOSO SEXUAL LABORAL

Reformado: 15/04/2026

www.andinaediciones.com.ec

NORMA PARA LA PREVENCIÓN POR DISCRIMINACIÓN, ACOSO SEXUAL LABORAL

REPÚBLICA DEL ECUADOR

MINISTERIO DEL TRABAJO

ACUERDO MINISTERIAL No. 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 No. 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 No. 177, de 3 de abril de 1957, determina la igualdad de remuneración éntrela 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 vanos 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 No. 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 No. 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 Registro Oficial Suplemento No. 559 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 contraviniere 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 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”;

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 armonizarla 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 No. 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 No. 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

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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 recreaciones, 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

Art. 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.

Art. 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

Art. 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.

Art. 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

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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 descrito en la presente norma.

Art. 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

Art. 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 precautelar 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.

Art. 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

Art. 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 correspondan 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 No. MDT-2017-0082, publicado en el Registro Oficial No. 16, de 16 de junio de 2017

; y, No.MDT-2020-244, publicado en el Registro Oficial No. 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 No. MDT-2017-0082, publicado en el Registro Oficial No. 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 No. MDT-2020-244, publicado en el Registro Oficial No. 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.



**ANDINA
EDICIONES**

NORMA DE PREVENCIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL EN EL SECTOR PRIVADO

Reformado: 15/04/2026

www.andinaediciones.com.ec

NORMA DE PREVENCIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL EN EL SECTOR PRIVADO

ACUERDO MINISTERIAL Nro. MDT
2025-102

Abg. Ivonne Elizabeth Núñez Figueroa
MINISTRA DEL TRABAJO

CONSIDERANDOS:

Que el numeral 1 del artículo 3 de la Constitución de la República del Ecuador precisa como un deber del Estado: “(...) Garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales (...)”;

Que el numeral 2 del artículo 11 de la Constitución de la República del Ecuador prescribe: “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 establece:

“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.” total;

Que los numerales 3 y 4 del artículo 66 de la Constitución de la República del Ecuador establecen: “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 (...); 4. Derecho a la igualdad formal, igualdad material y no discriminación”.

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 numeral 1 del artículo 154 de la Constitución de la República del Ecuador determina que corresponde

a las ministras y ministros de Estado, además de las atribuciones establecidas en la ley, ejercer la rectoría de las políticas públicas del área a su cargo y expedir los acuerdos y resoluciones administrativas que requiera su gestión;

Que el artículo 226 de la Constitución de la República del Ecuador establece: “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 el artículo 331 de la Constitución de la República del Ecuador ordena: “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. / Se adoptará todas las medidas necesarias para eliminar las desigualdades. / Se prohíbe 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 el artículo 333 de la Constitución de la República del Ecuador establece: “(...) El Estado promoverá un régimen laboral que funcione en armonía con las necesidades del cuidado humano, que facilite servicios, infraestructura y horarios de trabajo adecuados; de manera especial, proveerá servicios de cuidado infantil, de atención a las personas con discapacidad y otros necesarios para que las personas trabajadoras puedan desempeñar sus actividades laborales; e impulsará la corresponsabilidad y reciprocidad de hombres y mujeres en el trabajo doméstico y en las obligaciones familiares (...);”;

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: “(...) 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: “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 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 mediante publicación en el Registro Oficial Suplemento Nro. 234 de 20 de enero de 2023, entró en vigencia la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta; y, mediante Decreto Ejecutivo Nro. 928 de 20 de noviembre de 2023, publicado en el Segundo Registro Oficial Suplemento Nro. 444 de 24 de noviembre de 2023

, se expidió el Reglamento General a la Ley Orgánica para Impulsar la Ley de Economía Violeta, con el cual se establecen las normas de aplicación



a la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta;

Que el artículo 9 titulado “Medidas concretas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo” de la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta, determina: “Las empresas que cuenten con veinticinco o más trabajadores deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso laboral con connotación sexual y determinar procedimientos específicos para su prevención y para atender las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto de este acoso. Para este efecto, se podrán establecer medidas que deberán acordarse con las asociaciones de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, protocolos de prevención y atención, y la realización de campañas informativas.”;

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 el artículo 15 del Reglamento General a la Ley Orgánica para Impulsar la Ley de Economía Violeta establece: “(...) De acuerdo con lo establecido en el numeral 8 del artículo 172 y en el artículo 173 del Código del Trabajo, el cometimiento de actos de acoso de cualquier tipo, incluido el acoso sexual laboral y acoso en razón de género en el trabajo, faculta al empleador para terminar la relación laboral con el empleado que ha cometido tales actos, previo el procedimiento de visto

bueno. / La prescripción establecida en el artículo 636 del Código del Trabajo, en los casos del numeral 8 del artículo 172 del Código del Trabajo, se contará desde que el empleador, a través de su representante o máxima autoridad, tuvo conocimiento del cometimiento del acto. / El testimonio de la presunta víctima de acoso sexual laboral no será considerando prueba suficiente, salvo que existan otras pruebas que puedan demostrar claramente la conducta indebida o ilegal. El testimonio de la presunta víctima se lo hará de manera oral en la diligencia de investigación o a través de documento escrito, con firma original de la presunta víctima (...).”;

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 Registro Oficial Suplemento No. 559 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 el artículo 46.1 del Código del Trabajo establece: “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.”;

Que los artículos 42 y 220 del Código del Trabajo disponen las obligaciones del empleador, indicando que se deberá garantizar la igualdad de oportunidades y la no discriminación en el trato de trabajadores y contratos colectivos;

Que el primer inciso del artículo 539 del Código del Trabajo señala: “Corresponde al Ministerio de Trabajo y Empleo la reglamentación, organización y protección del trabajo y las demás atribuciones establecidas en este Código y en la Ley de Régimen Administrativo en materia laboral”;

Que la Corte Constitucional del Ecuador mediante Sentencia Nro. 986-19-JP/21 y acumulados, de 21 de diciembre de 2021, caracterizó al acoso laboral como una forma de violencia que estructura una relación social, sobre todo contra las personas trabajadoras, que atenta contra la dignidad humana y es, actual o potencialmente, lesivo de los derechos de la persona, violencia que se ejerce de forma reiterada en el lugar de trabajo o en cualquier momento entre los sujetos de la relación y que trae como resultado para la persona afectada un menoscabo, maltrato o humillación, o bien la amenaza o perjuicio de su situación laboral. En este sentido, en el párrafo 115 declaró que: “(...) a) El acoso laboral es una forma de violencia que estructura una relación social y acarrea daños a

bienes constitucionales como la salud y la integridad, sobre todo, de las personas trabajadoras, en cuyo caso, el acoso laboral deviene una forma de vulneración del derecho al trabajo en condiciones dignas. En ese sentido, el Estado, a través de las instituciones competentes, en este caso el MDT, tiene la obligación de adoptar medidas para prevenir el acoso laboral en el ámbito público y privado, así como los mecanismos adecuados para garantizar la protección de las personas servidoras y trabajadoras en relación con dichos actos.”. En el numeral “IX Decisión” de esta sentencia, la Corte Constitucional resuelve: “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 (...)”;

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; y, 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 Nro. 00398, publicado en el Registro Oficial Nro. 322, de 27 de julio de 2006, el Ministerio del Trabajo, expidió las Disposiciones Relativas a la Terminación de la Relación Laboral de los Trabajadores con VIH;



Que mediante Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-244 publicado en el Registro Oficial Nro. 355 de 22 de diciembre de 2020, el Ministerio del Trabajo expidió el “Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo”;

Que mediante Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2023-140 de 14 de noviembre de 2023, publicado en el Registro Oficial Suplemento Nro. 447, de 29 de noviembre de 2023

y su reforma, el Ministerio del Trabajo expidió las “Normas Generales aplicables al control de las obligaciones del empleador y los procedimientos de inspección”;

Que mediante Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2024-041 de 21 de marzo de 2024, publicado en el Registro Oficial Segundo Suplemento Nro. 526 de 26 de marzo de 2024, y su reforma, el Ministerio del Trabajo expidió: “El Reglamento que Regula el Trámite Administrativo de Visto Bueno”;

Que es necesario emitir una normativa orientada a la prevención y erradicación de la discriminación, acoso y todo tipo de violencia en el ámbito laboral cuyo propósito es proteger a las partes contractuales dentro de los espacios de trabajo, asegurando un entorno laboral seguro y respetuoso para todos; y,

En ejercicio de las atribuciones que le confiere el numeral 1 del artículo 154 de la Constitución de la República del Ecuador, el artículo 130 del Código Orgánico Administrativo, artículo 539 del Código del Trabajo; y, el artículo

17 del Estatuto de Régimen Jurídico Administrativo de la Función Ejecutiva.

ACUERDA:

EXPEDIR LA NORMA PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN A TODO CASO DE DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL EN EL SECTOR PRIVADO

CAPÍTULO I: GENERALIDADES

Art. 1. Del objeto. El presente Acuerdo Ministerial tiene por objeto determinar los lineamientos para la prevención y atención de casos de discriminación, violencia y acoso laboral, en el sector privado.

Art. 2. Del ámbito. Las disposiciones del presente Acuerdo Ministerial son de aplicación obligatoria para los trabajadores y empleadores sujetos al régimen del Código del Trabajo.

Art. 3. Espacio laboral / Mundo del trabajo. La presente norma se aplicará cuando las conductas de discriminación, violencia y acoso laboral, ocurran durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo, en los siguientes espacios:

1. En las instalaciones del lugar del trabajo;
2. Fuera de las instalaciones del lugar del trabajo,
3. Los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo; y,
4. En el marco de las comunicaciones, incluidas las realizadas de forma telemática.

Art. 4. De la finalidad. La finalidad de la presente norma es establecer

medidas de prevención por parte de los empleadores y trabajadores a fin de alcanzar espacios de trabajo libres de discriminación, acoso laboral y todo tipo de violencia, así como, establecer lineamientos de atención en caso de estos comportamientos.

Art. 5. De las responsabilidades del trabajador. Los trabajadores, son responsables de mantener relaciones de respeto y equidad con su empleador y con sus compañeras o compañeros de trabajo, ejecutando de manera eficiente sus actividades. Además, son responsables de sus conductas, de visibilizar, frenar y denunciar conductas de terceros frente a cualquier tipo de discriminación, violencia y acoso laboral.

Art. 6. De las responsabilidades del empleador. Los empleadores del sector privado están obligados a promover y respetar de manera progresiva el pleno goce y ejercicio efectivo de los derechos fundamentales de los trabajadores, consagrados en el ordenamiento jurídico nacional y en los instrumentos internacionales de derechos humanos reconocidos por el Ecuador.

El empleador que cuente con 1 a 9 trabajadores deberá cumplir con los lineamientos de Prevención y Erradicación de la discriminación, violencia y acoso laboral expedido por el Ministerio del Trabajo.

El empleador que cuente con 10 o más trabajadores, deberá elaborar, observar, implementar y registrar, el Protocolo Interno de Prevención y Erradicación de la Discriminación, Violencia y Acoso Laboral; y el



Programa de Prevención de Riesgos Psicosociales.

Todos los empleadores independientemente del número de trabajadores deberán gestionar la prevención de los riesgos psicosociales conforme lo establece la normativa técnica vigente.

Nota: Artículo sustituido por artículo 1 del Acuerdo Ministerial No. 186, publicado en Registro Oficial Suplemento 171 de 25 de noviembre del 2025. (sexto suplemento).

Art. 7. De la adopción de medidas de prevención y de erradicación.

Los empleadores deberán adaptar su normativa interna y establecer un Protocolo Interno de Prevención y Erradicación de la discriminación, violencia y acoso laboral, en concordancia con los preceptos del presente Acuerdo y la normativa legal vigente. Los empleadores deberán justificar documentadamente las medidas adoptadas cuando sean requeridos por las autoridades de trabajo correspondiente. La no presentación de los justificativos será sancionada conforme lo determinado en la normativa legal vigente.

Art. 8. De las medidas específicas en el ámbito laboral para las presuntas víctimas de discriminación, violencia y acoso laboral. El empleador tendrá la responsabilidad de adoptar las siguientes medidas ante la denuncia de un presunto caso de discriminación, violencia y acoso laboral:

- a) Precautelar que no exista ningún tipo de represalia directa o indirecta por denunciar un caso de discriminación, violencia y acoso laboral;
- b) Asegurar que se lleve a cabo un proceso justo, no discriminatorio

considerando el criterio más favorable a los derechos de la presunta víctima;

- c) Garantizar que las partes tengan acceso a la información sobre el estado de la denuncia en cualquier momento;
- d) Separar físicamente del ambiente laboral al presunto agresor y/o a la presunta víctima, de considerarlo necesario, justificable y posible; y,
- e) Mantener la confidencialidad de la información de los hechos denunciados y de las partes involucradas.

CAPÍTULO II: DE LOS LINEAMIENTOS PARA LA ELABORACIÓN DEL PROTOCOLO INTERNO DE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL

Art. 9. Del objetivo del protocolo. El Protocolo Interno de Prevención y Erradicación de la discriminación, violencia y acoso laboral, tiene por objeto establecer un marco de actuación claro y efectivo para la prevención, identificación, atención y sanción de casos de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia en el ámbito laboral.

Art. 10. De los ejes. El Protocolo Interno de Prevención y Erradicación de la discriminación, violencia y acoso laboral, deberá contener al menos los siguientes ejes:

1. Eje de Prevención:

- a) Procesos de sensibilización y capacitación.
- b) Política de cero tolerancias.
- c) Canales de comunicación claros y asertivos.

2. Eje de Identificación y Detección de Casos:

- a) Comentarios ofensivos o estereotipos de género, raza, orientación sexual, entre otros.
- b) Condiciones de trabajo hostiles o intimidantes.
- c) Actos de discriminación, acoso y todo tipo de violencia.
- d) Cambios en el rendimiento laboral.
- e) Aislamiento social o emocional de la víctima.
- f) Estrés, ansiedad o baja autoestima.

3. Eje de Atención:

- a) Canales y procedimiento de denuncia, se refiere al procedimiento determinado por el Ministerio del Trabajo y consta en el presente Acuerdo Ministerial.
- b) Medidas administrativas internas de protección (atención psicológica y física, acompañamiento legal, entre otros).
- c) Medidas correctivas y de no repetición (capacitación, advertencia, sanciones disciplinarias, entre otros) de acuerdo lo que resuelva el Inspector del Trabajo.

4. Eje de Seguimiento y Evaluación:

- a) Monitoreo trimestral de casos denunciados.
- b) Evaluación anual del protocolo.

El Protocolo Interno debe considerar los ejes enunciados, pudiendo adaptar sus contenidos a las particularidades de cada empleador, siempre que se observe el cumplimiento del marco constitucional, de los instrumentos internacionales y de

la legislación nacional aplicable, así como lo establecido en la Guía de Implementación del Protocolo Interno.

Nota: Inciso último sustituido por artículo 2 del Acuerdo Ministerial No. 186, publicado en Registro Oficial Suplemento 171 de 25 de noviembre del 2025. (sexto suplemento).

Art. 11. Del registro. Todo empleador del sector privado, con 10 o más trabajadores, deberá de forma obligatoria registrar, por una sola ocasión, el Protocolo Interno de Prevención y Erradicación de la discriminación, violencia y acoso laboral en la plataforma informática que el Ministerio del Trabajo establezca para tal efecto pudiendo ser modificado o actualizado cuando el empleador lo requiera.

En el caso de nuevos empleadores tendrán como fecha máxima para su registro el 31 de julio del año siguiente a su constitución.

Nota: Artículo sustituido por artículo 3 del Acuerdo Ministerial No. 186, publicado en Registro Oficial Suplemento 171 de 25 de noviembre del 2025. (sexto suplemento).

Art. 12. Del procedimiento. El empleador deberá completar la información requerida en el sistema establecido para el efecto y adjuntar el Protocolo Interno de Prevención y Erradicación de la discriminación, violencia y acoso laboral en formato PDF debidamente firmado. La información declarada y suministrada por el peticionario será de su absoluta responsabilidad conforme la normativa vigente, quedando a salvo el derecho del Ministerio rector del Trabajo a comprobar la veracidad



de la información presentada y el cumplimiento de la norma respectiva.

Art. 13. De la aprobación, subsanación o negativa. El Director Regional del Trabajo y Servicio Público, competente a la jurisdicción del domicilio del empleador, emitirá la Resolución de aprobación del Protocolo Interno de Prevención y Erradicación de la discriminación, violencia y acoso laboral cuando haya cumplido con los ejes establecidos en el artículo 10.

En caso de no cumplir con los ejes señalados se notificará las observaciones a fin que al empleador lo subsane en el término de 10 días, de no hacerlo se procederá al archivo. De haber sido archivado por no subsanar o por negativa, el peticionario deberá ingresar nuevamente el trámite para su registro.

Una vez aprobado, el empleador dispondrá de un plazo improrrogable de quince (15) días para descargar el Protocolo Interno de Prevención y Erradicación de la discriminación, violencia y acoso laboral y su Resolución de aprobación como respaldo de su registro. Transcurrido este plazo, los documentos se eliminarán automáticamente. Sin embargo, la información registrada en relación al trámite se mantendrá de manera indefinida.

El ente rector del trabajo realizará un control aleatorio de cumplimiento legal y aplicación del Protocolo Interno de Prevención y Erradicación de la discriminación, violencia y acoso laboral, a los empleadores del sector privado.

Nota: Artículo sustituido por artículo 4 del Acuerdo Ministerial No. 186, publicado en

Registro Oficial Suplemento 171 de 25 de noviembre del 2025. (sexto suplemento).

Art. 14. De las sanciones. El incumplimiento del registro del Protocolo Interno de Prevención y Erradicación de la discriminación, violencia y acoso laboral, será causal de sanción, de conformidad al marco normativo vigente.

CAPÍTULO III: DE LA DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL

Art. 15. De las conductas. La discriminación, violencia y acoso laboral pueden manifestarse en diferentes direcciones: de forma vertical, con orientación descendente cuando proviene de superiores hacia subalternos, o ascendente cuando se origina de los trabajadores hacia un superior. Asimismo, se contemplan estas conductas en sentido transversal, es decir, entre compañeros del mismo lugar o espacio de trabajo.

Asimismo, puede manifestarse por personas en el espacio laboral/mundo del trabajo a quienes, sin tener la calidad de trabajadores, prestan servicios para o en las instalaciones, cualquiera que sea su situación contractual, incluyendo las personas en formación como voluntarios, pasantes, en prácticas pre profesionales, postulantes, usuarios de los servicios o personas vinculadas mediante relación de carácter civil.

Art. 16. De la discriminación en el espacio laboral. 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, durante la existencia de la relación laboral y en cualquier ámbito del empleo.

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.

Art. 17. De la selección de personal y sus prohibiciones. Todas las personas tienen derecho a participar en igualdad de oportunidades libres de discriminación, en todo tipo de procesos de selección de personal en el sector privado. Por tal motivo, se prohíbe en estos procesos solicitar lo siguiente:

- a) Pruebas o resultados de embarazo;
- b) Información referente al estado civil;
- c) Requisitos referentes a la edad, sexo, etnia, identidad de género, religión y otros determinados como discriminatorios, de conformidad a lo establecido en este acuerdo, salvo los requisitos determinados en leyes especiales;
- d) Cualquier tipo de prueba para la detección de enfermedades, incluyendo el VIH-SIDA, como requisito para conservar el empleo;

e) Exigir al trabajador que vive con el VIH notificar sobre su estado de salud, ya sea al comienzo de la relación laboral o en cualquier tiempo durante el curso de la actividad para la cual fue contratado.

f) Vulnerar la confidencialidad e intimidad de datos personales, mediante su divulgación.

g) Información de cualquier índole acerca de su pasado judicial a excepción de los casos previstos por ley;

h) Información de cualquier índole referente a actividades sindicales;

i) Pólizas de seguro privado por enfermedades degenerativas o catastróficas; y,

j) Exigir en la hoja de vida una fotografía o cualquier dato personal no laboral en un proceso de selección.

Art. 18. De la violencia y acoso en el ámbito laboral. 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.

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.

Art. 19. Excepciones a la desconexión laboral digital. No estarán sujetos a la observancia de la desconexión laboral digital:

- a) Los trabajadores que desempeñen cargos de confianza o puestos directivos;
- b) Situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, además, de situaciones que se requiera cumplir deberes extra de colaboración, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles o de urgencia que mediante un informe lo requiera el empleador; y,
- c) 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. Asimismo, en cada caso, se deberán contemplar el pago que corresponda de acuerdo al Código del Trabajo.

CAPÍTULO IV: DEL PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA EN CASOS DE DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO EN EL ÁMBITO LABORAL

Art. 20. De la denuncia. El trabajador que se sienta afectado por un acto de discriminación, violencia o acoso en el ámbito laboral, podrá presentar una denuncia por medio físico, a través de las ventanillas de atención ciudadana de Planta Central o de las Direcciones Regionales de Trabajo y Servicio Público ubicadas a nivel nacional, según la jurisdicción a la que corresponde la denuncia.

Art. 21. De los requisitos de admisibilidad de la denuncia. La denuncia deberá cumplir con los siguientes requisitos de admisibilidad:

- a) La designación de la autoridad ante quien se la propone (Inspector del Trabajo).
- b) Los nombres y apellidos completos; número de cédula de identidad o de ciudadanía o pasaporte; estado civil; edad; profesión u ocupación; dirección domiciliaria; así como también deberá señalar la/s dirección/es electrónica/s y/o casillero judicial, en los casos en que cuente con abogado patrocinador, para las notificaciones que le corresponda recibir.
- c) Los nombres y apellidos completos y la designación del lugar en que



debe notificarse al empleador, para lo cual deberá adjuntar el croquis correspondiente.

d) La narración de los hechos detallados y pormenorizados que sirven de fundamento a la pretensión, debidamente precisados y enumerados.

e) Los fundamentos de derecho con la invocación de la o las causales que justifican el ejercicio de la acción, expuestos con claridad y precisión.

f) La identificación y presentación de los medios de prueba, tal como establece el COGEP, destinados a respaldar los hechos expuestos. Incluirá la nómina de las personas encargadas de informar sobre los hechos que fundamentan la solicitud, indicando su lugar de trabajo; y, se especificará/n la/s diligencia/s solicitada/s con el objetivo de estas.

g) La pretensión clara y precisa que se exige.

h) Las firmas del denunciante.

i) Si la denuncia será presentada por una tercera persona, deberá contar con la autorización suscrita por el denunciante.

Sin perjuicio de lo anterior, la autoridad laboral encargada de receptar la denuncia no podrá dejar de atender el asunto por el incumplimiento de formalidades no esenciales por parte de la presunta persona afectada.

Art. 22. Del procedimiento de denuncia. El procedimiento de denuncia será el siguiente:

a) Conocida la denuncia por el Inspector del Trabajo, verificará si

cumple los requisitos y la calificará dentro del término de tres (3) días;

b) Si la denuncia no cumple los requisitos, el Inspector del Trabajo dispondrá que el denunciante la aclare o complete en el término de tres (3) días. En caso de no completarla dentro del término dispuesto, ordenará el archivo;

c) Luego de calificada la denuncia, el Inspector del Trabajo, dentro del término de cinco (5) días notificará al presunto agresor y al empleador con la denuncia y el auto de calificación, concediéndole el término de tres (3) días para que conteste la denuncia y presente las pruebas de descargo;

d) Fenecido el término señalado en el literal anterior, el Inspector del Trabajo en el término de dos (2) días convocará a audiencia a las partes, misma que se efectuará al tercer (3er) día hábil contado desde la notificación de convocatoria a audiencia;

e) La audiencia comenzará con el Inspector del Trabajo ordenando la reproducción de la prueba y la exposición de los alegatos, iniciando con el denunciante. El Inspector del Trabajo tomará en cuenta cualquier medio de prueba que sea admisible de acuerdo con las previsiones del ordenamiento jurídico vigente. El testimonio de la presunta víctima deberá ser sustentado con otros medios de prueba; si el empleador no es la parte denunciada, deberá probar que no conoció de los hechos y que ha adoptado e implementado medidas de prevención de actos de discriminación, violencia o acoso en el ámbito laboral;

f) En caso de determinarse la existencia de un acto de discriminación, violencia

o acoso laboral, el Inspector del Trabajo en el acta de audiencia dejará constancia de la existencia del acto discriminatorio, violento o de acoso laboral ocurrido.

De llegarse a determinar que el empleador no activó el Protocolo Interno de Prevención y Erradicación de la discriminación, violencia y acoso laboral o del Programa de Prevención de Riesgos Psicosociales, el Inspector del Trabajo remitirá el informe de sanción al Director Regional del Trabajo y Servicio Público.

El Director Regional del Trabajo y Servicio Público, en el término de diez (10) días desde la recepción de los informes de sanción, emitirá la resolución administrativa de sanción respectiva, conforme lo establece el artículo 7 del Mandato Constituyente Nro. 8 y demás normativa aplicable; sin que ello implique la imposibilidad del trabajador afectado para ejercer los derechos y acciones legales de las que se crea asistido.

Art. 23. De la solicitud de visto bueno por parte del trabajador. Una vez determinado el cometimiento de violencia o acoso laboral por parte del empleador, el trabajador podrá acogerse a lo contenido en el artículo 173 del Código del Trabajo y solicitar el inicio del proceso de visto bueno.

Art. 24. De la solicitud de visto bueno por parte del empleador. Una vez que se determine el cometimiento de violencia o acoso laboral por parte del trabajador, el empleador podrá acogerse a lo señalado en el artículo 172 del Código de Trabajo y solicitar el inicio del proceso de visto bueno.

DISPOSICIONES GENERALES

PRIMERA En todo lo no previsto en el presente Acuerdo Ministerial, se observará lo dispuesto en la Constitución de la República del Ecuador, Convenios Internacionales ratificados por el Ecuador, Código del Trabajo, Reglamento Interno de Trabajo, y demás norma conexas.

SEGUNDA La versión libre y voluntaria de la presunta víctima de acoso sexual laboral no será considerada prueba suficiente, salvo que existan otras pruebas que puedan demostrar claramente la conducta indebida o inmoral. La versión libre y voluntaria de la presunta víctima se la hará de manera oral en la diligencia de investigación o a través de documento escrito, con firma original de ésta.

TERCERA. La Dirección de Control, Inspecciones y Coactiva elaborará un informe trimestral estadístico respecto a los procesos de visto bueno de violencia o acoso laboral y sus resultados.

CUARTA. La Dirección de Seguridad en el Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales y la Dirección de Grupos de Atención Prioritaria o quienes hagan sus veces, organizará talleres de sensibilización y socialización, en el ámbito de sus competencias, sobre el Programa de Prevención de Riesgos Psicosociales y sobre el Protocolo Interno de Prevención y Erradicación de la discriminación, violencia y acoso laboral.

QUINTA. La Dirección de Seguridad en el Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales determinará los formatos y lineamientos bajo los cuales se

implementará, el Programa de Prevención de Riesgos Psicosociales, mismos que deberán ser registrados, implementados y reportados cada año al Ministerio del Trabajo.

SEXTA. La Dirección de Grupos de Atención Prioritaria determinará el formato bajo el cual se implementará el Protocolo Interno de Prevención y Erradicación de la discriminación, violencia y acoso laboral, mismos que deberán ser implementados por los empleadores.

SÉPTIMA. En aquellos casos que se trate de una denuncia de servidores sujetos a régimen de la Ley Orgánica de Servicio Público se deberá aplicar la normativa vigente expedida para su efecto.

OCTAVA. Respecto de la obligación de contar con el Programa de Prevención de Riesgos Psicosociales, el registro y la aprobación se sujetarán a los plazos y disposiciones establecidos en el Acuerdo Ministerial MDT-2024-196.

Nota: Disposición agregada por artículo 5 del Acuerdo Ministerial No. 186, publicado en Registro Oficial Suplemento 171 de 25 de noviembre del 2025. (sexto suplemento).

DISPOSICIONES GENERALES

Del Acuerdo Ministerial 186, promulgado en R.S. 171 (sexto) de 25-11-2025.

ÚNICA. Por principio de seguridad jurídica, los empleadores que cuenten con Protocolos Internos de Prevención y Erradicación de la Discriminación, Violencia y Acoso Laboral debidamente aprobados o se encuentren en trámite mantendrán la vigencia y cumplimiento establecidos

con anterioridad a esta reforma, sin que exista obligación de modificarlos o actualizarlos, salvo que lo consideren necesario.

Nota: Disposición dada por Acuerdo Ministerial No. 186, publicado en Registro Oficial Suplemento 171 de 25 de noviembre del 2025. (sexto suplemento).

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA. En el término de sesenta (60) días contados a partir de la entrada en vigencia del presente Acuerdo Ministerial, el empleador deberá adecuar su Programa de Prevención de Riesgos Psicosociales y el Protocolo Interno de Prevención y Erradicación de la discriminación, violencia y acoso laboral a lo establecido en la presente Norma y demás normativa aplicable.

SEGUNDA. En un plazo de sesenta (60) días, contados a partir de la entrada en vigencia del presente Acuerdo Ministerial, la Dirección de Seguridad Laborales, junto con la Dirección de Grupos de Atención Prioritaria y en coordinación con la Dirección de Tecnologías de la Información y Comunicación del Ministerio del Trabajo, deberán articular el desarrollo e implementación de un módulo informático que permita la correcta aplicación de la normativa.

TERCERA. Por esta única ocasión, el control aleatorio dispuesto en el artículo 13 respecto al registro del Protocolo Interno de Prevención y Erradicación de la Discriminación, Violencia y Acoso Laboral será aplicable a partir del 31 de julio de 2026.

Concluido el plazo establecido, el Ministerio del Trabajo procederá con el proceso de control correspondiente. En caso de incumplimiento de la obligación de registro, el empleador contará con un plazo de diez (10) días para subsanar dicho incumplimiento.

Nota: Disposición agregada por artículo 6 del Acuerdo Ministerial No. 186, publicado en Registro Oficial Suplemento 171 de 25 de noviembre del 2025. (sexto suplemento).

DISPOSICIONES DEROGATORIAS

PRIMERA. Deróguese el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2017-0082, publicado en el Registro Oficial Nro. 16, de 16 de junio de 2017.

SEGUNDA. Deróguese el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-244, publicado en el Registro Oficial Nro. 355 de 22 de diciembre de 2020.

DISPOSICIONES FINALES

ÚNICA. El presente Acuerdo Ministerial entrará en vigencia a partir de su suscripción, sin perjuicio de su publicación en el Registro Oficial.

Dado en la ciudad de San Francisco de Quito, Distrito Metropolitano, a los 22 días del mes de agosto de 2025.

Abg. Ivonne Elizabeth Núñez Figueroa

MINISTRA DEL TRABAJO.



**ANDINA
EDICIONES**

NORMA TÉCNICA PARA MEDICIÓN DE CLIMA LABORAL DEL SERVICIO PÚBLICO

Reformado: 15/04/2026

www.andinaediciones.com.ec

NORMA TÉCNICA PARA MEDICIÓN DE CLIMA LABORAL DEL SERVICIO PÚBLICO

No. MDT-2018-0138

Abg. Raúl Clemente Ledesma Huerta

EL MINISTRO DEL TRABAJO

Considerando:

Que, el artículo 33 de la Constitución de la República del Ecuador, dispone 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, el artículo 226, del texto constitucional determina que: “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 artículo 227 de la Constitución de la República del Ecuador, establece que: “La administración pública constituye un servicio a la colectividad que se rige por los principios de

eficacia, eficiencia, calidad, jerarquía, desconcentración, descentralización, coordinación, participación, planificación, transparencia y evaluación”;

Que, el artículo 229, ibídem, manda: “Serán servidoras o servidores públicos todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público. Los derechos de las servidoras y servidores públicos son irrenunciables. La ley definirá el organismo rector en materia de recursos humanos y remuneraciones para todo el sector público y regulará el ingreso, ascenso, promoción, incentivos, régimen disciplinario, estabilidad, sistema de remuneración y cesación de funciones de sus servidores (...)”;

Que, la Ley Orgánica del Servicio Público en el artículo 51, determina: “El Ministerio de Relaciones Laborales, tendrá las siguientes competencias: a) Ejercer la rectoría en materia de remuneraciones del sector público, y expedir las normas técnicas correspondientes en materia de recursos humanos, conforme lo determinado en esta ley”;

Que, el artículo 112 del Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público; señala: “El Ministerio de Relaciones Laborales constituye el organismo rector en lo relativo a la administración del talento humano y remuneraciones e ingresos complementarios de las y los servidoras del sector público, y en virtud de las competencias otorgadas por la Constitución de la República y la Ley”;

Que, el artículo 1 numeral 3 del Decreto Ejecutivo No. 1197 publicado en el Registro Oficial 874 de 01 de noviembre de 2016

mediante el cual reforma el Reglamento General de la LOSEP con el que se establece la competencia del Ministerio del Trabajo referente a la emisión de normas técnicas de desarrollo organizacional y talento humano para el mejoramiento de la eficiencia de las instituciones;

En ejercicio de las atribuciones que le confiere el literal a) del artículo 51 de la Ley Orgánica del Servicio Público.

Acuerda:



EXPEDIR LA NORMA TÉCNICA PARA MEDICIÓN DE CLIMA LABORAL Y CULTURA ORGANIZACIONAL DEL SERVICIO PÚBLICO

CAPÍTULO I: DEL OBJETO, ÁMBITO, ADMINISTRACIÓN Y VOCABULARIO

Art. 1. Del objeto.- La presente Norma Técnica tiene por objeto regular los procedimientos técnicos y operativos para la medición de clima laboral y cultura organizacional en las instituciones contempladas en el ámbito de aplicación de este Acuerdo, a fin de fortalecer la mejora continua del ambiente de trabajo institucional.

Art. 2. Del ámbito de aplicación.- Las disposiciones de la presente Norma Técnica son de aplicación obligatoria en todas las instituciones del Estado, comprendidas en el artículo 3 de la LOSEP.

Se excluye de la aplicación de la presente Norma Técnica, a los miembros activos de las Fuerzas Armadas, Policía Nacional, Comisión de Tránsito del Ecuador, Cuerpos de Bomberos y Cuerpo de Seguridad y Vigilancia Penitenciaria; las y los docentes de las Universidades y Escuelas Politécnicas públicas, que están amparados por la Ley Orgánica de Educación Superior; las y los docentes bajo el régimen de la Ley Orgánica de Educación Intercultural; el personal que pertenece a la carrera judicial, el personal sujeto a la carrera diplomática del Servicio Exterior; carrera de investigadores; y, el personal de las Empresas Públicas.

Los Gobiernos Autónomos Descentralizados, sus entidades y regímenes especiales diseñarán y aplicarán su propia metodología para la medición de clima laboral en sus instituciones, observando la presente normativa general

Para las instituciones exentas del presente ámbito que requieran realizar mediciones de clima laboral y cultura organizacional con la metodología y procedimiento establecido, deberán solicitarlo de manera escrita a la Dirección de Gestión del Cambio y Cultura Organizacional, quien analizará la disponibilidad y ejecución de la misma.

CAPÍTULO II: DE LA APLICACIÓN DE MEDICIÓN DE CLIMA LABORAL Y CULTURA ORGANIZACIONAL

Art. 3. De la Aplicación de Medición de Clima Laboral y Cultura Organizacional.- El Ministerio del Trabajo a través de la Dirección de Gestión del Cambio y Cultura Organizacional; realizará la medición de clima laboral y cultura organizacional de las instituciones contempladas en el ámbito de la presente Norma.

Las Unidades de Gestión del Cambio o quien hiciere sus veces de cada una de las instituciones, serán las responsables de coordinar e implementar las estrategias de fortalecimiento y mejora del clima laboral y cultura organizacional.

Art. 4. De la Medición de Clima Laboral y Cultura Organizacional.- La medición de clima laboral, se debe realizar anualmente de manera

obligatoria, según la planificación anual establecida por la Dirección de Gestión del Cambio y Cultura Organizacional.

La medición de cultura organizacional, se realizará de manera obligatoria una vez cada dos años.

Estos dos tipos de mediciones se deberán llevar a cabo de manera integral, es decir, planta central y sus niveles de desconcentración, si fuere el caso.

Art. 5. De los responsables institucionales.- Las unidades involucradas directamente en la aplicación de la medición de clima laboral y cultura organizacional en las entidades, serán:

- a) Unidad de Gestión del Cambio o quien hiciere sus veces;
- b) Comunicación; y,
- c) Talento Humano.

La institución que va a ser intervenida con la medición de clima laboral y cultura organizacional, tendrá la obligación de entregar la base de datos de las y los servidores de la institución, la cual deberá estar depurada respetando su estructura posicional vigente.

Art. 6. Del cronograma de Medición de Clima Laboral y Cultura Organizacional.- Una vez elaborado el cronograma de trabajo entre la Dirección de Gestión del Cambio y Cultura Organizacional y la institución a intervenir, el mismo será remitido formalmente mediante Oficio para informar a la Máxima Autoridad sobre las actividades planificadas en el proceso a ejecutarse.

Art. 7. Del tiempo de Medición de Clima Laboral y Cultura Organizacional.-

El proceso de medición de clima laboral y cultura organizacional en las entidades, tendrá una duración promedio de seis semanas y podría extenderse dependiendo del tamaño y/o complejidad de la entidad a intervenir, esto mediante un informe levantado en base al análisis técnico realizado por la Dirección de Gestión del Cambio y Cultura Organizacional del Ministerio del Trabajo.

Art. 8. Del Plan de Comunicación, Sensibilización y Difusión de Campañas Informativas.-

El Ministerio del Trabajo diseñará el Plan comunicacional para la medición de clima laboral y cultura organizacional.

La sensibilización y difusión del Plan de Comunicación, deberá ser ejecutado directamente por las entidades intervenidas, mínimo cinco días antes del lanzamiento de la encuesta electrónica, y deberá mantenerse hasta un día después de cerrada la encuesta.

CAPÍTULO III

SECCIÓN I: MODELO DE MEDICIÓN DE CLIMA LABORAL PARA LAS INSTITUCIONES DE LA FUNCIÓN EJECUTIVA

Art. 9. Del Objetivo de la Medición de Clima Laboral.-

El objetivo de la medición de clima laboral, es el conocer en forma técnica y sistemática la percepción de las y los servidores públicos acerca de su entorno laboral y condiciones de trabajo, con el objeto de elaborar planes que permitan corregir de manera priorizada los factores



críticos identificados que afecten el compromiso y la productividad del servidor, esto a fin de mejorar la calidad en el servicio a la ciudadanía.

Art. 10. Del Clima Laboral- El clima laboral es la percepción que tienen las y los servidores públicos hacia su ambiente de trabajo y que afecta directa o indirectamente a su desempeño.

Art. 11. De los Componentes del Modelo de Medición de Clima Laboral- La medición de clima laboral estará conformado por tres componentes principales:

1. Liderazgo
2. Compromiso
3. Entorno de Trabajo.

Art. 12. Del Liderazgo.- Este componente busca medir la percepción sobre el nivel de liderazgo que las Autoridades del Nivel Jerárquico Superior tienen en las Instituciones, en factores como: la influencia, interacción, orientación a resultados, responsabilidad y estándares asignados por los directivos a sus equipos de trabajo y, la manera cómo los apoyan y alinean con los objetivos institucionales.

Art. 13. De los Factores y Subfactores del Liderazgo.- El liderazgo estará compuesto por los siguientes factores y subfactores.

a) Factores:

a. 1) Influencia: Mide la percepción de la manera cómo las aptitudes técnicas y los estilos personales de los jefes afectan el comportamiento de sus colaboradores.

a. 2) Interacción: Mide la percepción sobre la apertura de los directivos hacia los colaboradores y la fluidez de la comunicación entre superiores y subordinados en el ámbito del trabajo.

a. 3) Orientación a resultados: Mide la percepción de la manera en la que los jefes administran sus equipos de trabajo para conducirlos hacia las metas establecidas por la institución.

b) Subfactores:

b. 1) Credibilidad: Mide la percepción de la confianza de los colaboradores en las aptitudes y la integridad de sus directivos.

b. 2) Motivación: Mide la percepción de la capacidad de la dirección para influir positivamente en los colaboradores a lograr las metas trazadas.

b. 3) Comunicación: Mide la percepción de los canales de comunicación existentes entre la dirección y los subordinados.

b. 4) Participación: Mide la percepción sobre las facilidades con las que cuentan los colaboradores para intercambiar opiniones, ideas y propuestas con la dirección.

b. 5) Evaluación: Mide la percepción de la manera en que los jefes evalúan el rendimiento de sus colaboradores en relación a los resultados esperados en el trabajo.

b. 6) Organización: Mide la percepción sobre la habilidad del líder para gestionar personas y recursos de forma efectiva y planificar las acciones del equipo de trabajo.

b. 7) Cumplimiento: Mide la percepción sobre la capacidad de los colaboradores de ejecutar las tareas



impuestas, por iniciativa propia cumpliendo plazos determinados.

b. 8) Independencia: Mide la percepción sobre el grado de autonomía dado al colaborador para utilizar tiempo y recursos en la ejecución de sus tareas.

Art. 14. Del Compromiso.- Este componente mide la percepción del grado en el que un colaborador se identifica con la institución, con sus políticas y objetivos, se adapta, aporta y desea permanecer en ella, en correspondencia a la satisfacción que de ésta obtiene de sus necesidades y expectativas.

Art. 15. De los Factores y Subfactores del Compromiso.- El compromiso estará compuesto por los siguientes factores y subfactores.

a) Factores:

a. 1) Adaptación al cambio: Mide la percepción de la predisposición de los colaboradores para aceptar y proponer de forma positiva cambios en la institución.

a. 2) Reciprocidad: Mide la percepción sobre la correlación de la institución con el trabajo de los colaboradores.

a. 3) Sentido de pertenencia: Mide la percepción sobre la satisfacción de un colaborador al sentirse parte integrante de la institución y del grupo humano que la conforma.

b) Subfactores:

b. 1) Apertura al cambio: Mide la percepción sobre la predisposición institucional que existe para reconocer oportunidades de mejora y realizar cambios en el trabajo.

b. 2) Iniciativa: Mide la percepción sobre la voluntad de una organización de promover y aceptar la iniciativa de los colaboradores.

b. 3) Desarrollo: Mide la percepción del apoyo que existe en institución para el crecimiento personal y laboral de los colaboradores.

b. 4) Equidad: Mide la percepción sobre la existencia de un trato semejante para todos, sin importar género, edad, orientación sexual, etnia, etc.

b. 5) Reconocimiento: Mide la percepción sobre si las y los servidores son valorados por aquellos con quienes se relacionan en el ámbito del trabajo.

b. 6) Identificación: Mide la percepción de la medida en que los colaboradores aceptan y hacen suyos los objetivos, procedimientos, relaciones de autoridad y políticas de la institución.

b. 7) Integración: Mide la percepción sobre la cohesión existente entre el colaborador y el grupo humano o equipo de trabajo en el que desarrolla sus actividades.

Art. 16. Del Entorno del Trabajo.- Este componente comprende percepciones sobre los aspectos materiales y humanos que afectan el entorno en el que los colaboradores desarrollan su trabajo.

Art. 17. De los Factores y Subfactores del Entorno del Trabajo.- El Entorno del Trabajo estará compuesto por los siguientes factores y subfactores.

a) Factor:

a. 1) Condiciones físicas y humanas Este factor mide las percepciones sobre las facilidades materiales y la distribución de carga laboral con las



que cuenta la institución para que los colaboradores puedan ejecutar su trabajo.

b) Subfactores:

b. 1) Herramientas: Mide la percepción sobre con la disponibilidad de los artículos necesarios para que las y los servidores desarrollen sus actividades diarias y cumplan los objetivos de sus funciones.

b. 2) Instalaciones: Mide la percepción sobre la atención y bienestar de los colaboradores al proveerles de lugares adecuados para el desarrollo de sus funciones.

b. 3) Equilibrio persona-trabajo: Mide la percepción relacionada con la importancia por la vida personal de los colaboradores, al permitirles equilibrar su tiempo de trabajo con su entorno personal y familiar.

SECCIÓN II: DE LAS HERRAMIENTAS DE MEDICIÓN DE CLIMA LABORAL

Art. 18. De la herramienta de Medición de Clima Laboral.- El instrumento que se utilizará para la medición será una encuesta electrónica creada para medir la percepción que tienen las y los servidores públicos sobre los componentes de liderazgo, compromiso y entorno de trabajo dentro de su institución.

Art. 19. De la Encuesta para la Medición de Clima Laboral- Para medir cada uno de los componentes, la encuesta para la Medición de Clima Laboral contiene cincuenta (50) reactivos o preguntas. El criterio de valoración de los reactivos de la encuesta, se efectúa según el método de escalonamiento de Likert,

teniendo las siguientes opciones de respuesta:

- a) Nunca
- b) Casi Nunca
- c) A veces
- d) Casi siempre
- e) Siempre

Adicionalmente, incluye una pregunta abierta en la cual las y los servidores pueden emitir comentarios, sugerencias, quejas o recomendaciones sobre el clima laboral institucional.

Art. 20. De la interpretación de los resultados de la encuesta para la Medición de Clima Laboral- Para la interpretación de los resultados de la encuesta para la medición de clima laboral, se tomará en consideración los siguientes parámetros:

- a) Nunca y Casi nunca: El encuestado no tiene una percepción positiva del reactivo consultado, refleja desacuerdo o no aceptación.
- b) A veces: El encuestado se manifiesta indeciso frente al reactivo consultado.
- c) Casi siempre y Siempre: El encuestado tiene una percepción positiva, refleja acuerdo o aceptación.

Art. 21. De la muestra para la Encuesta para la Medición de Clima Laboral.- La aplicación de la encuesta de clima laboral, se realizará considerando al 100% de la población objetivo que consta en la nómina institucional, bajo cualquier modalidad de relación de dependencia, con una permanencia en la entidad mínima de tres meses.



Art. 22. Del porcentaje de participación.- Para la medición de clima laboral, las entidades deberán garantizar una participación mínima del 80% que permita contar con un índice de confiabilidad real. Este porcentaje, podrá variar de conformidad a los parámetros emitidos por el Ministerio del Trabajo.

SECCIÓN III: DEL INDICADOR DE CLIMA LABORAL

Art. 23. Del Indicador de Clima Laboral (ICL).- El indicador de clima laboral se lo obtiene a partir de las valoraciones de los diferentes componentes, factores y subfactores medidos e identifica el porcentaje de aceptación que la institución en general ha obtenido en relación a su clima laboral percibido.

Para efectos de la medición, el indicador se basará en una escala porcentual entre 0 y 100, a fin de ser utilizado en tableros de control, tanto de la institución como de los Niveles del Jerárquico Superior, siendo las escalas las siguientes:

- a) Excelente (100% - 90,01%): La percepción sobre el clima laboral está muy por encima del promedio; lo cual significa que es una fortaleza institucional importante para el logro de los objetivos de la entidad.
- b) Muy bueno (90% - 75,01%): La percepción sobre el clima laboral está por encima del promedio; lo cual significa que si bien es cierto la entidad cuenta con un buen ambiente de trabajo, existen subfactores que pueden ser mejorados y/o sostenidos.

c) Aceptable (75% - 60,01%): La percepción sobre el clima laboral está en el promedio, lo cual significa que la entidad cuenta con un ambiente de trabajo normal y existen subfactores que deben ser mejorados y/o sostenidos.

d) Regular (60% - 40,01%): La percepción sobre el clima laboral está por debajo del promedio, lo cual significa que la entidad cuenta con un ambiente de trabajo poco adecuado y existe una cantidad importante de subfactores que deben ser mejorados.

e) Deficiente (menos de 40%): La percepción sobre el clima laboral está muy por debajo del promedio, lo cual significa que la entidad cuenta con un ambiente de trabajo inadecuado y existe una tendencia marcada que indica que los subfactores que lo componen requieren de medidas puntuales y urgentes para su corrección o mejora.

Se estiman como aspectos relevantes los resultados que tienen valoración de muy bueno y excelente; y, aspectos por fortalecer aquellos que tienen valoración de aceptable, regular y deficiente.

Art. 24. De la Brecha.- Es la diferencia que existe entre el límite inferior del nivel de Excelente (90,01%) y el ICL obtenido por la institución.

CAPÍTULO IV: DEL MODELO DE MEDICIÓN DE CULTURA ORGANIZACIONAL

Art. 25. De la Cultura Organizacional.- El objetivo de la medición de cultura organizacional es identificar cómo son percibidas las creencias, ideas,



normas, costumbres, valores, ritos, actitudes y conductas que son compartidas por los integrantes de la institución.

Art. 26. Del Modelo de Cultura Organizacional.- El Modelo de Medición de Cultura Organizacional diseñado por el Ministerio del Trabajo, está basado en cuatro tipos de culturas:

a) Cultura Servicio: La institución se orienta a resultados y está enfocada en la prestación de servicios de calidad a la ciudadanía. Las máximas autoridades son guías para la consecución de resultados.

b) Cultura Jerarquizada: La institución es un lugar de trabajo estructurado y formalizado en la cual los líderes son buenos coordinadores y organizadores manteniendo una entidad cohesionada, donde las normativas y las políticas juegan un rol preponderante. El éxito está definido en términos de la entrega confiable de las actividades realizadas y la programación exacta.

c) Cultura Clan: La institución es vista como una gran familia y sus máximas autoridades como mentores; el éxito está definido por el bienestar de los miembros de la institución.

d) Cultura Adhocrática: La institución es un lugar dinámico, emprendedor y creativo; las máximas autoridades son consideradas innovadoras y tomadoras de riesgos. La entidad se mantiene unida por la innovación y experimentación de nuevos productos o servicios. Se caracteriza por estimular la iniciativa individual y libertad de intelecto.

Art. 27. De la herramienta de Medición.- La estructura de la

encuesta es la misma para todas las instituciones del sector público. Está compuesta por siete (7) reactivos o preguntas de opción múltiple y una pregunta abierta enfocada en valores, que permiten realizar el análisis transversal de la entidad.

Independientemente, del tipo de cultura que tenga una mayor relevancia porcentual, en función de los criterios emitidos por las y los servidores públicos, la institución deberá orientar sus esfuerzos hacia la implementación de una cultura de servicio que busque satisfacer las necesidades de la ciudadanía.

CAPÍTULO V: DE LAS ETAPAS DEL PROCESO DE MEDICIÓN DE CLIMA LABORAL Y CULTURA ORGANIZACIONAL

Art. 28. Etapas del proceso de medición general de clima laboral y cultura organizacional.- La medición de clima laboral y cultura organizacional, tendrá las siguientes etapas:

a) Planificación;

b) Ejecución; y,

c) Entrega de resultados.

Art. 29. De la planificación.- Es la etapa inicial de la medición, previa al lanzamiento de la encuesta de clima laboral y cultura organizacional, se deberá realizar, entre otras, las siguientes actividades:

1. Se convocará a la contraparte institucional (Direcciones/Unidades de Gestión del Cambio o quien hiciere sus veces), para establecer el cronograma de trabajo, el cual se deberá efectuar

con el acompañamiento de los responsables asignados por parte de la Dirección de Gestión del Cambio y Cultura Organizacional del Ministerio del Trabajo;

2. El Responsable asignado por parte de la Dirección de Gestión del Cambio y Cultura Organizacional del Ministerio del Trabajo, solicitará a la Direcciones/ Unidades de Gestión del Cambio o quien hiciere sus veces, la entrega de la base de datos de acuerdo al formato establecido para el efecto, la institución intervenida, tiene la responsabilidad de entregar la mencionada información totalmente depurada y respetando la estructura establecida en el Estatuto Orgánico de Gestión por Procesos vigente de la entidad;

3. Una vez que se cuente con la base de datos validada, se efectuará la aprobación de la estructura para entrega de resultados, por parte de la Dirección/Unidad de Gestión del Cambio o quien hiciere sus veces; la mencionada aprobación deberá ser incluida al archivo documental del proceso, por parte del responsable asignado de la Dirección de Gestión del Cambio y Cultura Organizacional del Ministerio del Trabajo;

4. Una vez que se cuente con la base de datos validada, se efectuará la aprobación de la estructura para entrega de resultados, por parte de la Dirección/Unidad de Gestión del Cambio o quien hiciere sus veces; la mencionada aprobación deberá ser incluida al archivo documental del proceso, por parte del responsable asignado de la Dirección de Gestión del Cambio y Cultura Organizacional del Ministerio del Trabajo; y,

5. Sobre la base de datos validado y la estructura aprobada, la Dirección/Unidad de Gestión del Cambio o quien hiciere sus veces de la entidad intervenida deberá ejecutar el Plan de Comunicación diseñado por la Dirección de Gestión del Cambio y Cultura Organizacional del Ministerio del Trabajo, mismo que deberá empezar mínimo cinco días antes del lanzamiento de la encuesta electrónica, y deberá concluir un día después de cerrada la encuesta, para lo cual contarán con el acompañamiento respectivo.

Art. 30. De la ejecución.- Una vez realizadas las actividades de la planificación, se deberá continuar con la etapa de ejecución, para lo cual se ejecutarán las siguientes acciones:

1. La Dirección/Unidad de Gestión del Cambio o quien hiciere sus veces, de la institución intervenida, deberá lanzar la campaña de comunicación correspondiente a esta etapa del proceso, utilizando todos los canales de comunicación que tenga a disposición (gestores del cambio, carteleras, correo electrónicos, boletines, wallpapers, habladores, entre otros).

2. El Responsable asignado por parte de la Dirección de Gestión del Cambio y Cultura Organizacional del Ministerio del Trabajo, mediante el sistema informático establecido para el propósito, efectuará el lanzamiento de la encuesta, para que los servidores de la institución la puedan completar.

3. El responsable asignado por parte de la Dirección de Gestión del Cambio y Cultura Organizacional del Ministerio del Trabajo, desde el segundo día de medición, enviará



reportes de participación para que la Dirección/Unidad de Gestión del Cambio o quien hiciere sus veces de la entidad intervenida, realice el seguimiento respectivo. Cabe indicar que por aspectos de confidencialidad y anonimato del proceso, a la contraparte institucional no se le mencionarán ni enviarán los datos de las servidoras o servidores que han llenado o no la encuesta, únicamente se indicará el porcentaje de participación de acuerdo a la estructura aprobada por la institución intervenida.

4. Para fomentar la participación de las y los servidores de la institución intervenida, el responsable asignado por parte de la Dirección de Gestión del Cambio y Cultura Organizacional del Ministerio del Trabajo, enviará recordatorios mediante el sistema informático establecido para el efecto.

5. La Dirección/Unidad de Gestión del Cambio o quien hiciere sus veces de la institución intervenida, realizará el seguimiento del proceso, a fin de cumplir con una participación mínima del 80% de la población encuestada.

6. La Dirección de Gestión del Cambio y Cultura Organizacional del Ministerio del Trabajo, analizará la pertinencia de extender o no, el plazo para la ejecución de la encuesta.

Art. 31. De la entrega de resultados.- Luego de cumplir con la etapa de ejecución se realiza el procesamiento y preparación de los resultados, para lo cual se efectuarán, entre otras las siguientes actividades:

1. Una vez concluida la etapa de ejecución, el responsable asignado de la Dirección de Gestión del Cambio y Cultura Organizacional del Ministerio

del Trabajo, dispondrá de diez (10) días laborables posteriores a la finalización de la encuesta, para preparar los informes de estudio, anexos y entregables de clima laboral y cultura organizacional de la institución intervenida;

2. Con los entregables descritos en el párrafo anterior, el Director y responsable asignado de la Dirección de Gestión del Cambio y Cultura Organizacional del Ministerio del Trabajo, serán los encargados de realizar la presentación de resultados de la medición de clima laboral y cultura organizacional a la Máxima Autoridad de la institución intervenida; para lo cual la Dirección/Unidad de Gestión del Cambio o quien hiciere sus veces, tendrá quince (15) días laborables para preparar la agenda; y,

3. Una vez realizada la entrega de resultados de la institución intervenida, la Dirección/Unidad de Gestión del Cambio o quien hiciere sus veces, dispondrá de quince (15) días laborales posteriores a la entrega de resultados a la Máxima Autoridad, para realizar la socialización de los mismos a las y los servidores de la institución.

La ejecución de esta actividad deberá ser informada a la Dirección de Gestión del Cambio y Cultura Organizacional del Ministerio del Trabajo, adjuntando las evidencias respectivas.

Art. 32. Los planes de mejora.- Son una herramienta de planificación empleada para la gestión y control de tareas o proyectos, que funcionan como una hoja de ruta en la que se establece la manera cómo se organizarán, orientarán e implementarán las tareas requeridas para la consecución



de metas y objetivos relacionados con el mejoramiento del Clima Laboral y Cultura Organizacional de la institución intervenida. Para el establecimiento de la Matriz de Planes de Mejora, se deberá realizar el siguiente procedimiento:

1. La institución intervenida, deberá solicitar asistencia técnica a la Dirección de Gestión del Cambio y Cultura Organizacional del Ministerio del Trabajo para la elaboración y entrega de la Matriz de Planes de Mejora.

2. La institución intervenida para el diseño de la Matriz Planes de Mejora, deberá utilizar el formato establecido por la Dirección de Gestión del Cambio y Cultura Organizacional del Ministerio del Trabajo y en la misma incluirá estrategias transversales y/o específicas, utilizando los resultados de la medición de clima laboral y cultura organizacional; los cuales evidencian las fortalezas y oportunidades de mejora de la entidad. Las acciones propuestas no deberán ser actividades relacionadas con los productos y servicios que genera la institución o que sean de cumplimiento legal obligatorio y tampoco que impliquen impacto presupuestario.

3. La Matriz de Planes de Mejora deberá ser aprobada por la Máxima Autoridad de la entidad intervenida y remitida a la Dirección de Gestión del Cambio y Cultura Organizacional del MDT, en un plazo de veinte (20) días laborables posteriores a la entrega oficial de resultados a la Máxima Autoridad.

4. La Matriz de Planes de Mejora propuesta por cada entidad, será objeto de seguimiento por parte de la

Dirección Gestión del Cambio y Cultura Organizacional del Ministerio del Trabajo, de acuerdo a la planificación establecida para el efecto.

Art. 33. Del incumplimiento del porcentaje de participación.- Si la entidad no llegara a cumplir con el porcentaje de participación establecido, se tomará las siguientes medidas:

1. Si la entidad intervenida está en proceso de implementación del Programa Nacional de Excelencia PROEXCE, esta medición no podrá ser utilizada como insumo de cumplimiento en el parámetro relacionado con la medición de clima laboral.

2. Si la institución no cumple el porcentaje mínimo de participación establecido, no podrá usar el resultado de la medición de clima laboral como insumo de cumplimiento de parámetros para certificaciones a las que se encuentre postulando.

3. Se enviará una notificación formal dirigida a la Máxima Autoridad y al responsable institucional, comunicando el no cumplimiento del porcentaje de participación establecido en la medición de clima laboral; y no se presentará los resultados detallados por área de la encuesta, de conformidad con el sustento técnico establecido para el mismo. Se enviarán únicamente los resultados globales que serán de tipo referencial o informativo ya que no se ajustan a la realidad institucional.

DISPOSICIONES GENERALES

PRIMERA: El Ministerio del Trabajo en base a sus competencias es el ente rector que regulará, evaluará, diseñará, emitirá o modificará las metodologías, instructivos, herramientas y formatos requeridos para la aplicación de la presente norma, que serán publicados en su página web.

SEGUNDA: El lanzamiento de la encuesta electrónica que permite recabar la toda información de las percepciones que tienen las y los servidores públicos de las instituciones intervenidas, se realizará en base a la planificación establecida por la Dirección de Gestión de Cambio y Cultura Organizacional del Ministerio del Trabajo determinada en el artículo 4 del presente Acuerdo.

TERCERA: En caso de presentarse alguna duda por la aplicación de la presente norma, el Ministerio del Trabajo absolverá las consultas, proporcionará la asesoría y el apoyo técnico, conforme lo determinado en el literal i) del artículo 51 de la Ley Orgánica del Servicio Público.

CUARTA: La Dirección de Gestión del Cambio y Cultura Organizacional del Ministerio del Trabajo, capacitará y asesorará a las entidades públicas en la utilización de herramientas de tipo cualitativo (grupos focales, entrevistas personalizadas, entrevistas de incidentes críticos, entre otras), con el propósito de contrastar información e identificar oportunidades de mejora específicas de Clima Laboral y Cultura Organizacional que sirvan para establecer estrategias puntuales que permitan mejorar, tanto los componentes metodológicos de estos

procesos como el ambiente y cultura laboral de áreas que necesiten una mayor atención.

QUINTA: En función de la metodología establecida por el Ministerio del Trabajo para la Medición de Clima Laboral y Cultura Organizacional, se elaborará un ranking institucional que permita visualizar el índice de Clima laboral (ICL) obtenido de resultados diferenciados que evidencien ser lugares propicios para trabajar y fomenten una cultura de servicio enfocada en la satisfacción de las necesidades de la ciudadanía; de aquellas entidades que hayan cumplido o superado el 80% de participación en el proceso, sobre la base de lo señalado, estas instituciones podrán ser objeto de reconocimiento público o de participación en eventos de transferencia de buenas prácticas que apoyen la mejora continua del ambiente laboral en el Sector Público.

SEXTA: Las entidades que no hayan cumplido con los requisitos metodológicos, tales como obtener un 80% de participación en la medición de clima laboral y cultura organizacional o ejecutar como mínimo el 80% de planes de mejora por dos años consecutivos no estarán incluidos en posteriores procesos de medición; no obstante, si la entidad quisiera nuevamente ser intervenida con la medición de clima laboral y cultura organizacional, deberá solicitar de manera formal mediante oficio a la Dirección de Gestión del Cambio y Cultura Organizacional, la implementación de la misma con el compromiso de cumplir con los requisitos metodológicos mencionados.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA:

ÚNICA: Para las instituciones exentas del ámbito de aplicación de la presente norma y que requieran realizar mediciones de clima laboral y cultura organizacional con la metodología y procedimiento establecidos por el Ministerio del Trabajo, dichas peticiones deberán ser coordinadas con sus entes rectores; instancia con la cual esta Cartera de Estado realizará la gestión respectiva y transferirá el conocimiento que les permitan aplicar directamente sobre las instituciones bajo su control, quienes tendrán la responsabilidad del proceso de monitoreo y seguimiento de las mediciones ejecutadas y sobre el diseño e implementación de planes de mejora.

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 de junio de 2018.

f.) Abg. Raúl Clemente Ledesma Huerta, Ministro del Trabajo.





**ANDINA
EDICIONES**

DIRECTRICES PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE DROGAS EN ESPACIOS LABORALES

Reformado: 15/04/2026

www.andinaediciones.com.ec

DIRECTRICES PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE DROGAS EN ESPACIOS LABORALES

No. MDT-MSP-2019-0038

EL MINISTRO DEL TRABAJO Y LA
MINISTRA DE SALUD PÚBLICA

Considerando:

Que, el numeral 1 del artículo 3 de la Constitución de la República del Ecuador, dispone: “Son deberes primordiales del Estado: 1. 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 32 de la Constitución de la República del Ecuador, determina: “La salud es un derecho que garantiza el Estado, cuya realización se vincula al ejercicio de otros derechos, entre ellos el derecho al agua, la alimentación, la educación, la cultura física, el trabajo, la seguridad social, los ambientes sanos y otros que sustentan el buen vivir.

El Estado garantizará este derecho mediante políticas económicas, sociales, culturales, educativas y ambientales; y el acceso permanente, oportuno y sin exclusión a programas, acciones y servicios de promoción y atención integral de salud, salud sexual y salud reproductiva. La prestación de los servicios de salud se regirá por los principios de equidad, universalidad, solidaridad, interculturalidad, calidad, eficiencia, eficacia, precaución y

bioética, con enfoque de género y generacional”;

Que, el numeral 1 del artículo 154 de la Constitución de la República del Ecuador, prescribe: “A las ministras y los ministros de Estado, además de las atribuciones establecidas en la ley, les corresponde: 1: Ejercer la rectoría de las políticas públicas del área a su cargo y expedir los acuerdos y resoluciones administrativas que requiera su gestión”;

Que, el artículo 226 de la Constitución de la República del Ecuador, establece: “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...”;

Que, el numeral 5 del artículo 326 de la Constitución de la República del Ecuador, señala: “Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.”;

Que, el artículo 361 de la Constitución de la República del Ecuador, manda: “El Estado ejercerá la rectoría del sistema a través de la autoridad sanitaria nacional, será responsable de formular la política nacional de salud, y normará, regulará y controlará todas las actividades relacionadas con la salud...”;

Que, el numeral 1 del artículo 363 de la Constitución de la República del Ecuador, dispone: “El Estado será responsable de: 1. Formular políticas públicas que garanticen la promoción,



prevención, curación, rehabilitación y atención integral en salud y fomentar prácticas saludables en los ámbitos familiar, laboral y comunitario.”;

Que, el artículo 364 de la Constitución de la República del Ecuador, prescribe: “Las adicciones son un problema de salud pública. Al Estado le corresponderá desarrollar programas coordinados de información, prevención y control del consumo de alcohol, tabaco y sustancias estupefacientes y psicotrópicas; así como ofrecer tratamiento y rehabilitación a los consumidores ocasionales, habituales y problemáticos. En ningún caso se permitirá su criminalización ni se vulnerarán sus derechos constitucionales.

El Estado controlará y regulará la publicidad de alcohol y tabaco.”;

Que, el Estado Ecuatoriano forma parte de la Comunidad Andina; en tal virtud, se sustituyó la Decisión 547, mediante la cual se aprobó el “Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo”; a través de la Decisión del Acuerdo de Cartagena 584, de 07 de mayo de 2004, publicado en el Registro Oficial Suplemento Nro. 461, de 15 de noviembre de 2004;

Que, el artículo 11 del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, señala: “En todo lugar de trabajo se deberán tomar medidas tendientes a disminuir los riesgos laborales. Estas medidas deberán basarse, para el logro de este objetivo, en directrices sobre sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo y su entorno como responsabilidad social y empresarial...”;

Que, el artículo 3 de la Ley Orgánica de Salud, establece: “La salud es el completo estado de bienestar físico, mental y social y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades. Es un derecho humano inalienable, indivisible, irrenunciable e intransigible, cuya protección y garantía es responsabilidad primordial del Estado; y, el resultado de un proceso colectivo de interacción donde Estado, sociedad, familia e individuos convergen para la construcción de ambientes, entornos y estilos de vida saludables.”;

Que, el artículo 4 de la Ley Orgánica de Salud, dispone: “La autoridad sanitaria nacional es el Ministerio de Salud Pública, entidad a la que corresponde el ejercicio de las funciones de rectoría en salud; así como la responsabilidad de la aplicación, control y vigilancia del cumplimiento de esta Ley; y, las normas que dicte para su plena vigencia serán obligatorias.”;

Que, el numeral 10 del artículo 6 de la referida Ley Orgánica de Salud, establece entre las responsabilidades del Ministerio de Salud Pública: “Emitir políticas y normas para regular y evitar el consumo del tabaco, bebidas alcohólicas y otras sustancias que afectan la salud”;

Que, el artículo 38 de la Ley Orgánica de Salud, dispone: “Declárase como problema de salud pública al consumo de tabaco y al consumo excesivo de bebidas alcohólicas, así como al consumo de sustancias estupefacientes y psicotrópicas, fuera del ámbito terapéutico.

Es responsabilidad de la autoridad sanitaria nacional, en coordinación



con otros organismos competentes, adoptar medidas para evitar el consumo del tabaco y de bebidas alcohólicas, en todas sus formas, así como dotar a la población de un ambiente saludable, para promover y apoyar el abandono de estos hábitos perjudiciales para la salud humana, individual y colectiva.

Los servicios de salud ejecutarán acciones de atención integral dirigidas a las personas afectadas por el consumo y exposición al humo del tabaco, el alcoholismo, o por el consumo nocivo de psicotrópicos, estupefacientes y otras sustancias que generan dependencia, orientadas a su recuperación, rehabilitación y reinserción social.”;

Que, el artículo 7 de la Ley Orgánica de Prevención Integral del Fenómeno Socio Económico de las Drogas y de Regulación y Control del Uso de Sustancias Catalogadas Sujetas a Fiscalización, dispone: “Prevención Integral del Fenómeno Socio Económico de las drogas La prevención integral es el conjunto de políticas y acciones prioritarias y permanentes a ser ejecutadas por el Estado, las instituciones y personas involucradas, encaminado a intervenir con participación intersectorial sobre las diferentes manifestaciones del fenómeno socio económico de las drogas, bajo un enfoque de derechos humanos, priorizando el desarrollo de las capacidades y potencialidades del ser humano, su familia y su entorno, el mejoramiento de la calidad de vida, el tejido de lazos afectivos y soportes sociales, en el marco del buen vivir.

Los gobiernos autónomos descentralizados, bajo los

lineamientos emitidos por el Comité Interinstitucional, implementarán planes y programas destinados a la prevención integral, con especial atención a los grupos de atención prioritaria.”;

Que, el artículo 11 de la Ley Orgánica de Prevención Integral del Fenómeno Socio Económico de las Drogas y de Regulación y Control del Uso de Sustancias Catalogadas Sujetas a Fiscalización, determina: “Prevención en el ámbito laboral Las entidades públicas y empresas privadas, con la participación activa de las y los empleadores, empleados y trabajadores, desarrollarán programas de prevención integral al uso y consumo de drogas, a ser ejecutados obligatoriamente en los lugares de trabajo, por personal calificado, a fin de fomentar un ambiente saludable y de bienestar laboral.

La Autoridad Nacional del Trabajo regulará y controlará el cumplimiento de estos programas.”;

Que, el artículo 51 de la Ley Orgánica del Servicio Público - LOSEP, prevé que el Ministerio del Trabajo, tendrá entre otras, la siguiente competencia: “a) Ejercer la rectoría en materia de remuneraciones del sector público, y expedir las normas técnicas correspondientes en materia de recursos humanos, conforme lo determinado en esta ley (...).”;

Que, el numeral 2 del artículo 42 del Código del Trabajo, establece entre las obligaciones del empleador: “Instalar las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares de trabajo, sujetándose a las medidas de prevención, seguridad e higiene del trabajo y demás



disposiciones legales y reglamentarias, tomando en consideración, además, las normas que precautelan el adecuado desplazamiento de las personas con discapacidad.”;

Que, el artículo 410 del Código del Trabajo, determina: “Obligaciones respecto de la prevención de riesgos Los empleadores están obligados a asegurar a sus trabajadores condiciones de trabajo que no presenten peligro para su salud o su vida.

Los trabajadores están obligados a acatar las medidas de prevención, seguridad e higiene determinadas en los reglamentos y facilitadas por el empleador. Su omisión constituye justa causa para la terminación del contrato de trabajo.”;

Que, el numeral 2 del artículo 430 del Código del Trabajo, señala: “El empleador que tuviera más de cien trabajadores establecerá en el lugar de trabajo, en un local adecuado para el efecto, un servicio médico permanente, el mismo que, a más de cumplir con lo determinado en el numeral anterior, proporcionará a todos los trabajadores, medicina laboral preventiva. Este servicio contará con el personal médico y paramédico necesario y estará sujeto a la reglamentación dictada por el Ministerio de Trabajo y Empleo y supervigilado por el Ministerio de Salud”;

(Sic) vel inciso segundo del artículo 539 del Código del Trabajo, señala: “... El Ministerio rector del trabajo ejercerá la rectoría en materia de seguridad en el trabajo y en la prevención de riesgos laborales y será competente para

emitir normas y regulaciones a nivel nacional en la materia...”;

Que, el artículo 130 del Código Orgánico Administrativo, preceptúa: “Competencia normativa de carácter administrativo. Las máximas autoridades administrativas tienen competencia normativa de carácter administrativo únicamente para regular los asuntos internos del órgano a su cargo, salvo los casos en los que la ley prevea esta competencia para la máxima autoridad legislativa de una administración pública. La competencia regulatoria de las actuaciones de las personas debe estar expresamente atribuida en la ley.”;

Que, mediante Decreto Ejecutivo Nro. 2393, publicado en el Registro Oficial No. 565, de 17 de noviembre de 1986, se expidió el Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores, cuyas disposiciones se aplicarán a toda actividad laboral y en todo centro de trabajo, teniendo como objetivo la prevención, disminución o eliminación de los riesgos del trabajo y el mejoramiento del medio ambiente de trabajo;

Que, mediante Decreto Ejecutivo Nro. 376, de 23 de abril de 2018, publicado en el Registro Oficial Suplemento Nro. 234, de 4 de mayo de 2018, reformado con Decreto Ejecutivo Nro. 426, de 05 de junio de 2018, publicado en el Registro Oficial Suplemento Nro. 275, de 3 de julio de 2018, se suprimió la Secretaría Técnica de Prevención Integral de Drogas y se confirió sus atribuciones al Ministerio de Salud Pública y al Ministerio del Interior; así mismo, se establece en la Disposición Transitoria Cuarta que las máximas autoridades del Ministerio de Salud Pública y del

Ministerio del Interior asegurarán la continuidad de los distintos servicios, procesos, programas y proyectos de la Secretaría Técnica, en función de las atribuciones asumidas por cada institución;

Que, mediante Decreto Ejecutivo Nro. 818, de 03 de julio de 2019, publicado en el Registro Oficial Suplemento Nro. 534, de 19 de julio de 2019, el Presidente Constitucional de la República del Ecuador, Lic. Lenín Moreno Garcés, designó al Abogado Andrés Vicente Madero Poveda como Ministro del Trabajo;

Que, mediante Decreto Ejecutivo Nro. 901, de 18 de octubre de 2019, el Presidente Constitucional de la República del Ecuador, Lic. Lenín Moreno Garcés, designó a la Magister Catalina de Lourdes Andramuño Zaballos como Ministra de Salud Pública;

Que, el inciso primero del artículo 17 del Estatuto del Régimen Jurídico y Administrativo de la Función Ejecutiva establece que, los Ministros de Estado son competentes para el despacho de todos los asuntos inherentes a sus ministerios sin necesidad de autorización alguna del Presidente de la República, salvo los casos expresamente señalados en leyes especiales;

Que, el artículo 12 del Reglamento General a la Ley Orgánica de Prevención Integral del Fenómeno Socio Económico de las Drogas y de Regulación y Control del Uso de Sustancias Catalogadas Sujetas a Fiscalización, dispone: “Acciones en el ámbito laboral Los programas de prevención de uso y consumo de drogas,

que deben desarrollar las entidades públicas y empresas privadas, serán elaborados por personal calificado y serán parte o se incorporarán como anexo de su Reglamento de Seguridad y Salud, y contendrán el detalle de las actividades que desarrollarán los empleadores para la sensibilización, concientización y toma de decisiones sobre el uso y consumo de drogas. La omisión de estas obligaciones será sancionada de conformidad con el artículo 628 del Código del Trabajo. (...)”;

Que, mediante Acuerdo Interinstitucional Nro. SETED-MDT-2016-0001-A, de 27 de diciembre de 2016, publicado en el Registro Oficial Suplemento No. 937, de 3 de febrero de 2017, la entonces Secretaría Técnica de Prevención Integral de Drogas y el Ministerio del Trabajo, emitieron las directrices para el desarrollo e implementación del programa de prevención integral al uso y consumo de drogas en los espacios laborales públicos y privados;

Que, mediante Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2017-0135, de 29 de agosto de 2017, publicado en el Registro Oficial Nro. 104, de 20 de octubre de 2017, el Ministerio del Trabajo, en el ámbito de sus competencias, acuerda expedir el “Instructivo para el cumplimiento de las obligaciones de los empleadores públicos y privados”;

Que, el artículo 10 del Instructivo para el cumplimiento de las obligaciones de los empleadores públicos y privados, determina: “(...) El empleador deberá efectuar el registro, aprobación, notificación y/o reporte de obligaciones laborales en materia de seguridad y salud en el trabajo (...)”;

Que, el artículo 12 del Instructivo para el cumplimiento de las obligaciones de los empleadores públicos y privados, indica: “(...) El procedimiento para el registro, reporte y solicitud de aprobación de las obligaciones laborales en materia de seguridad, salud del trabajo y gestión integral de riesgos, conforme la normativa legal vigente, se lo realizará en la plataforma informática habilitada en la página web institucional, del Ministerio del Trabajo...”;

Que, el artículo 16 del Instructivo para el cumplimiento de las obligaciones de los empleadores públicos y privados, establece: “Multas por incumplimiento de las obligaciones en materia de seguridad, salud del trabajo y gestión integral de riesgos. En caso de incumplimiento de las obligaciones laborales en materia de seguridad, salud del trabajo y gestión integral de riesgos, las Direcciones Regionales del Trabajo y Servicio Público de la respectiva jurisdicción, notificarán al empleador con una providencia preventiva de sanción (...)”; y,

En ejercicio de las atribuciones que le confiere, el numeral 1 del artículo 154 de la Constitución de la República del Ecuador, el artículo 130 del Código Orgánico Administrativo; y, el artículo 17 del Estatuto del Régimen Jurídico y Administrativo de la Función Ejecutiva.

Acuerdan:



EXPEDIR LAS DIRECTRICES PARA LA FORMULACIÓN E IMPLEMENTACIÓN DE PROGRAMAS DE PREVENCIÓN INTEGRAL DEL USO Y CONSUMO DE ALCOHOL, TABACO U OTRAS DROGAS EN LOS ESPACIOS LABORALES PÚBLICOS Y PRIVADOS

CAPÍTULO I: OBJETO, ÁMBITO Y ACCIONES PREVENTIVAS

Art. 1. Del objeto.- El presente acuerdo tiene por objeto establecer las directrices para la formulación e implementación de programas de prevención integral del uso y consumo de alcohol, tabaco u otras drogas en todos los espacios laborales públicos y privados, a efectos de fomentar en los servidores públicos y/o trabajadores prácticas de vida saludable, para evitar retrasar y reducir las consecuencias del fenómeno socio económico de las drogas, conforme las disposiciones de la normativa legal vigente.

Art. 2. Del ámbito de aplicación.- El presente acuerdo es de aplicación obligatoria a nivel nacional para toda actividad laboral tanto del sector público como del sector privado, que cuenten con más de diez (10) servidores públicos y/o trabajadores.

Art. 3. De los instrumentos de aplicación.- El Ministerio del Trabajo en coordinación con el Ministerio de Salud Pública, determinarán los formatos y lineamientos necesarios para la formulación e implementación de los programas de prevención

integral del uso y consumo de alcohol, tabaco u otras drogas en los espacios laborales públicos y privados, mismos que serán difundidos a través de las páginas web de las dos instituciones.

Art. 4. De las acciones preventivas.- Las acciones orientadas a la implementación de programas de prevención integral del uso y consumo de alcohol, tabaco u otras drogas en los espacios laborales públicos y privados, se basarán en los enfoques de salud pública y de derechos humanos, direccionadas a fomentar el desarrollo de prácticas de vida saludable y el fortalecimiento de los factores protectores de los servidores públicos y/o trabajadores, observando los lineamientos del presente acuerdo y demás normativa vigente aplicable para el efecto.

CAPÍTULO II: RESPONSABILIDADES

Art. 5. De los entes responsables.- Los responsables del proceso son los siguientes:

- a. El Ministerio de Salud Pública, a través de sus unidades competentes, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 6 del presente acuerdo y sus competencias institucionales;
- b. El Ministerio del Trabajo, a través de sus unidades competentes, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 7 del presente acuerdo y sus competencias institucionales;
- c. Del empleador o máxima autoridad de los espacios laborales, tanto del sector privado como del sector público, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 8 del presente acuerdo; y,

d. Del médico encargado de la gestión de salud en el trabajo y del técnico o responsable de seguridad o quien hiciere sus veces.

Las responsabilidades específicas serán definidas de forma particular dentro del proceso, según consta en este acuerdo.

Art. 6. Del Ministerio de Salud Pública.-

Al Ministerio de Salud Pública, en su calidad de Autoridad Sanitaria Nacional, le corresponde el ejercicio de las funciones de rectoría, regulación, planificación, coordinación, control y gestión de la salud pública ecuatoriana a través de la gobernanza, vigilancia y control sanitario, a fin de garantizar el derecho a la salud a través de la provisión de servicios de atención integral, prevención de enfermedades, promoción de la salud e igualdad, investigación y desarrollo de la ciencia y tecnología, y la articulación de los actores del Sistema, con el fin de garantizar el derecho a la salud.

Por otro lado, en su calidad de Secretaría del Comité Interinstitucional de Prevención Integral del Fenómeno Socio Económico de las Drogas y de Regulación y Control del Uso de Sustancias Catalogadas Sujetas a Fiscalización, le corresponde al Ministerio de Salud Pública, dirigir las tareas de coordinación, gestión, investigación, seguimiento y evaluación respecto de la aplicación de las políticas públicas y planes formulados por el Comité Interinstitucional.

Art. 7. Del Ministerio del Trabajo.-

Al Ministerio del Trabajo a través

de sus unidades competentes, le corresponde:

a. Coordinar con el Ministerio de Salud Pública, la ejecución de los procesos de capacitación, sobre el programa de prevención integral del uso y consumo de alcohol, tabaco u otras drogas en los espacios laborales públicos y privados;

b. Controlar la implementación de programas de prevención integral del uso y consumo de alcohol, tabaco u otras drogas en los espacios laborales públicos y privados; así como, lo registrado y lo reportado en la plataforma informática determinada para el efecto;

c. Elaborar el informe técnico de los incumplimientos; y,

d. Emitir el dictamen de sanción, de conformidad a lo establecido en el artículo 19 del presente acuerdo.

Art. 8. Del empleador o máxima autoridad de los espacios laborales.-

El empleador o máxima autoridad de los espacios laborales, tanto del sector privado como del sector público, están obligados a proporcionar todos los medios humanos, materiales y económicos necesarios e indispensables para que se realicen los programas de prevención integral del uso y consumo de alcohol, tabaco u otras drogas en los espacios laborales públicos y privados.

Art. 9. Del médico encargado de la gestión de salud en el trabajo y del técnico o responsable de seguridad o quien hiciere sus veces.-

Serán los responsables de la formulación e implementación de los programas de prevención integral del uso y consumo



de alcohol, tabaco u otras drogas en los espacios laborales públicos y privados, y conformarán un equipo multidisciplinario para la ejecución de las diferentes actividades de dichos programas.

El equipo multidisciplinario referido en el párrafo anterior, podrá contar con la participación de psicólogas/gos, trabajadoras/es sociales, enfermeras/ros, así como también de profesionales de las áreas de talento humano y miembros de los comités o subcomités de Seguridad e Higiene del Trabajo.

CAPÍTULO III: DE LOS PROGRAMAS DE PREVENCIÓN INTEGRAL

Art. 10. De los programas de prevención integral.- Los programas de prevención integral del uso y consumo de alcohol, tabaco u otras drogas en los espacios laborales públicos y privados, deberán ser planificados en enero de cada año, implementados durante todo el ejercicio fiscal y reportados mediante indicadores de gestión de forma periódica en el sistema informático del Ministerio del Trabajo, por medio de los formatos que se determinen para el efecto.

Art. 11. De las fases para implementar los programas de prevención integral.- Para la implementación de los programas de prevención integral del uso y consumo de alcohol, tabaco u otras drogas en los espacios laborales públicos y privados, se realizarán las siguientes fases:

- a. Sensibilización y socialización;
- b. Diagnostico general;

c. Ejecución de estrategias de prevención;

d. Evaluación del programa; y,

e. Derivación y referencia de casos por consumo problemático de alcohol, tabaco u otras drogas.

Art. 12. De la sensibilización y socialización.- Durante esta fase, se informará a los servidores públicos y/o trabajadores sobre la importancia y beneficios de la implementación de programas de prevención integral del uso y consumo de alcohol, tabaco u otras drogas en los espacios laborales públicos y privados.

Art. 13. Del diagnóstico general.- El médico encargado de realizar la gestión de salud en el trabajo será quien realice el diagnóstico general para la formulación e implementación de programas de prevención integral del uso y consumo de alcohol, tabaco u otras drogas en los espacios laborales públicos y privados. Adicionalmente, esta actividad podrá ser realizada y coordinada de manera conjunta con un profesional de psicología en el caso de que se cuente con un profesional en esta rama.

El diagnóstico general de la situación de los servidores públicos y/o trabajadores, de los espacios laborales tanto del sector público como del sector privado, se actualizará conforme se realicen los movimientos o cambios de personal, por inicio o terminación de la relación laboral, y en caso de ser necesario.

La información que resultare del diagnóstico general y demás actividades contempladas en los



programas de prevención integral del uso y consumo de alcohol, tabaco u otras drogas en los espacios laborales del sector público y del sector privado, será remitida al Ministerio del Trabajo y al Ministerio de Salud Pública, del 1 al 31 de diciembre de cada año, en el formato y/o sistemas informáticos que se determinen para el efecto, respetando la confidencialidad de los servidores públicos y/o trabajadores.

Art. 14. De la ejecución de estrategias de prevención.- Con base en el diagnóstico general y en función de los factores de riesgo que deben ser controlados o eliminados y los factores de protección que se busca potenciar, se plantean diferentes estrategias preventivas, mismas que deben ser implementadas continuamente, a fin de alcanzar mejores resultados dentro de los espacios laborales.

Art. 15. De la evaluación del programa.- La evaluación es un proceso que debe ser ejecutado permanentemente; es decir, durante su implementación y al finalizar su ejecución, conforme se establece dentro de los lineamientos del programa de prevención integral del uso y consumo de alcohol, tabaco u otras drogas en los espacios laborales públicos y privados.

Art. 16. De la derivación y referencia de casos por consumo problemático de drogas.- En caso de existir un posible consumo problemático de drogas, se hace necesaria una atención integral oportuna, por lo que se establece una estructuración escalonada, según el grado de accesibilidad y especialización necesaria en los diferentes niveles de atención, para

una derivación y referencia a la Red Pública Integral de Salud (RPIS) o a la Red Privada Complementaria (RPC), según corresponda.

CAPÍTULO IV: CONTROL Y SANCIÓN

Art. 17. De las medidas de control interno en los espacios laborales.- En los casos relacionados únicamente a riesgos laborales y que por el consumo de alcohol, tabaco u otras drogas deriven en accidentes de trabajo, se podrán incorporar medidas de control, con el fin de prevenir situaciones de riesgo que puedan afectar la integridad de los servidores públicos y/o trabajadores; y, a la seguridad de la empresa y/o institución.

Las medidas de control deben estar previstas en el Reglamento de Higiene y Seguridad, así como también en el Reglamento Interno de Trabajo de los espacios laborales, tanto del sector público como privado, y serán socializadas con todo el personal previo a su implementación. Estas medidas no podrán ser utilizadas como instrumento de vulneración de derechos constitucionales de los servidores públicos y/o trabajadores.

Art. 18. De los controles al programa de prevención integral del uso y consumo de alcohol, tabaco u otras drogas en los espacios laborales públicos y privados.- El Ministerio del Trabajo a través de sus unidades competentes realizará controles mediante inspecciones a los lugares de trabajo con la finalidad de verificar la implementación de programas de prevención integral del uso y consumo de alcohol, tabaco u otras drogas en los



espacios laborales públicos y privados, así como lo registrado y reportado en el sistema informático que se determine para el efecto.

Art. 19. De la sanción por el incumplimiento de los programas de prevención integral del uso y consumo de alcohol, tabaco u otras drogas en los espacios laborales públicos y privados.- El Ministerio del Trabajo en concordancia con su potestad sancionadora, al evidenciar el incumplimiento de los programas de prevención integral del uso y consumo de alcohol, tabaco u otras drogas en los espacios laborales públicos y privados, procederá con los actos administrativos correspondientes.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA El Ministerio de Salud Pública, a través de la Delegación de Procesos de Transición de la Ex SETED o quien hiciere sus veces, en coordinación con la Dirección Nacional de Ambiente y Salud o quien hiciere sus veces; y, el Ministerio del Trabajo, a través de la Dirección de Seguridad, Salud en el Trabajo y Gestión Integral de Riesgos o quien hiciere sus veces, determinarán las herramientas y formatos a ser utilizados para la formulación e implementación de los programas de prevención integral del uso y consumo de alcohol, tabaco u otras drogas en los espacios laborales públicos y privados, mismos que serán difundidos a través de las páginas web de las dos instituciones en un plazo máximo de tres (3) meses, contados a partir de la publicación del presente acuerdo interministerial en el Registro Oficial.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

ÚNICA Deróguese todas las normas de igual o menor jerarquía que se opongan a las disposiciones del presente acuerdo interministerial, expresamente el Acuerdo Interinstitucional No. SETED-MDT-2016-0001-A de 27 de diciembre 2016, publicado en el Registro Oficial Suplemento Nro. 937 de 3 de febrero de 2017, mediante el cual se expidieron las “Directrices para el Desarrollo e Implementación del Programa de Prevención Integral al Uso y Consumo de Drogas en los Espacios Laborales Públicos y Privados.

DISPOSICIÓN FINAL

El presente acuerdo interministerial entrará en vigencia a partir de su publicación en el Registro Oficial.

Dado en la ciudad de San Francisco de Quito, Distrito Metropolitano, a 27 de noviembre de 2019.

f.) Abg. Andrés Vicente Madero Poveda, Ministro del Trabajo.

f.) Mgs. Catalina Andramuño Zeballos, Ministra de Salud Pública.

