

Memorando Nro. AN-SG-UT-2023-0205-M

Quito, D.M., 13 de diciembre de 2023

**PARA:** Sr. Mgs. Alejandro Xavier Muñoz Hidalgo  
**Secretario General**

**ASUNTO:** Informe Técnico-jurídico No Vinculante del "Proyecto de Ley Orgánica para la Prevención y Erradicación de toda forma de Acoso Laboral"

De mi consideración:

En atención al Memorando Nro. AN-SG-2023-1876-M del 04 de mayo de 2023, adjunto remito a usted el Informe Técnico-jurídico No Vinculante No.015-A-INV-UTL-AN-2023 elaborado por el equipo de la Unidad de Técnica Legislativa del "Proyecto de Ley Orgánica para la Prevención y Erradicación de toda forma de Acoso Laboral", presentado por la ex asambleísta Sara Noemí Cabrera Chacón, mediante Oficio No. 2023-CCHSN-AN-002-E de 25 de abril de 2023, con trámite No. 436539.

Con sentimientos de distinguida consideración.

Atentamente,

*Documento firmado electrónicamente*

Dr. Gerardo Vladimir Aguirre Vallejo  
**COORDINADOR GENERAL DE LA UNIDAD DE TÉCNICA LEGISLATIVA**

Anexos:

- u1.\_cabrera\_sara\_evelin\_informe\_reforma\_erradicar\_acoso\_laboral.pdf

Copia:

Sra. Mgster. Inés Beatriz Tonato Becerra  
**Analista de Administración 1**

IT



Firmado electrónicamente por:  
GERARDO VLADIMIR  
AGUIRRE VALLEJO



**F02V03-PRO-GSG-GDC-001**

## **INFORME TÉCNICO-JURÍDICO NO VINCULANTE**

**No.- 015-A-INV-UTL-AN-2023**

Quito, D.M., 13 de diciembre de 2023

**Proponente:** Ex Asambleísta Sara Noemí Cabrera Chacón  
**Nombre del Proyecto:** “Proyecto de Ley Orgánica para la Prevención y Erradicación de toda forma de Acoso Laboral”

### **I. ANTECEDENTES Y OBJETIVO DEL INFORME**

Con fecha 25 de abril de 2023, la ex asambleísta Sara Noemí Cabrera Chacón, remite mediante Oficio No. 2023-CCHSN-AN-002-E, con número de trámite 436539, al señor doctor Javier Virgilio Saquicela Espinoza, ex Presidente de la Asamblea Nacional, el “Proyecto de Ley Orgánica para la Prevención y Erradicación de toda forma de Acoso Laboral”.

La Secretaría General de la Asamblea Nacional, mediante Memorando Nro. AN-SG-2023-1876-M, con fecha 4 de mayo de 2023, solicitó se proceda con la elaboración del Informe Técnico-jurídico No Vinculante de la Unidad Técnica Legislativa, previo a la calificación del Consejo de Administración Legislativa y, de manera independiente, se entregue un documento que contenga un Extracto del prenombrado Proyecto.

Con estos antecedentes, el objetivo del presente Informe Técnico-jurídico No Vinculante es realizar el análisis de cumplimiento de los requisitos previstos en los artículos 134 y 136, en concordancia con los artículos 135 y 301 de la Constitución de la República y 54 y 56 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa.

### **II. ATRIBUCIONES DE LA UNIDAD DE TÉCNICA LEGISLATIVA**

La Unidad de Técnica Legislativa, tiene la atribución de asesorar en el área de técnica legislativa y parlamentaria y acompañar el proceso de creación de las normas, cuando así lo requieran el Consejo de Administración Legislativa, las comisiones especializadas y el Pleno de la Asamblea Nacional; y, el elaborar informes técnico-jurídicos, en virtud de los artículos 30 de la Ley Orgánica de la

Función Legislativa; 22 del Reglamento Orgánico Funcional de la Asamblea Nacional; 1 de la Resolución del Consejo de Administración Legislativa, de 28 de septiembre de 2010; y, el Reglamento de Técnica Legislativa aprobado mediante Resolución CAL-2019-2021-419, de fecha 18 de febrero de 2021.

### III. VERIFICACIÓN Y ANÁLISIS DEL CUMPLIMIENTO DE LOS REQUISITOS IV.

**3.1 Iniciativa Legislativa; una sola materia (Principio de Unidad de Materia); exposición de motivos, considerandos y articulado; expresión clara de los artículos que con la nueva Ley se derogarían o se reformarían; Ficha de verificación del cumplimiento de los objetivos de Desarrollo Sostenible en Iniciativas Legislativas; y, carácter orgánico u ordinario del Proyecto de Ley**

REQUISITOS	NORMATIVA	VERIFICACIÓN DE CUMPLIMIENTO
Iniciativa Legislativa <b>Firmas: 26</b> <b>Porcentaje:19 %</b>	(Artículos 134, número 1 de la CRE y 54, número 1, de la LOFL)	<b>CUMPLE</b>
Una sola materia (Principio de Unidad de Materia). <b>Materia: Laboral</b>	(Artículos 136 de la CRE y 56, número 1, de la LOFL)	<b>CUMPLE</b>
Exposición de motivos, considerandos y articulado <b>Contiene: Exposición de Motivos; quince considerandos, ocho artículos, tres Disposiciones Generales una Disposición Reformatoria, dos Disposiciones Derogatorias y una Disposición Final</b>	(Artículos 136 de la Constitución de la República y 56, número 2 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa)	<b>CUMPLE</b>
Expresión clara de los artículos que con la nueva Ley se derogarían	(Artículos 136 de la CRE y el 56, número 3 de la LOFL).	<b>CUMPLE</b>

o se reformarían		
Carácter orgánico u ordinario del Proyecto de Ley: <b>Orgánica.</b>	(Artículo 133 de la Constitución de la República; Artículo 30 de la LOFL, número 1, letra d)	<b>CUMPLE</b>
Ficha de verificación del cumplimiento de los objetivos de Desarrollo Sostenible en Iniciativas Legislativas.	(Artículos 30, letra k; 55 y 56 de la LOFL)	<b>CUMPLE</b>

De acuerdo con el Artículo 133 de la Constitución de la República, las leyes pueden ser orgánicas y ordinarias. Serán leyes orgánicas: 1. Las que regulen la organización y funcionamiento de las instituciones creadas por la Constitución; 2. Las que regulen el ejercicio de los derechos y garantías constitucionales; 3. Las que regulen la organización, competencias, facultades y funcionamiento de los gobiernos autónomos descentralizados; y, 4. Las relativas al régimen de partidos políticos y al sistema electoral. Las demás serán leyes ordinarias, que no podrán modificar ni prevalecer sobre una ley orgánica.

Con base en lo expuesto, el título del Proyecto de Ley ha sido categorizado con carácter Orgánico, y determinado de la siguiente forma: “Proyecto de Ley Orgánica para la Prevención y Erradicación de toda forma de Acoso Laboral”. Sobre la base de esta acotación, el **Proyecto de Ley ha sido identificado de forma adecuada.**

#### 4. ANÁLISIS TÉCNICO-JURÍDICO

**4.1 Concordancia con la Constitución de la República, legislación internacional vinculante, sentencias de la Corte Constitucional y de la Corte Interamericana de Derechos Humanos y Afectaciones a Derechos y Garantías Constitucionales; y, Normas legales vigentes que serían incompatibles, que se verían afectadas o deberían derogarse o reformarse con la aprobación de la norma propuesta**

El presente Proyecto de Ley, con la implantación de ocho artículos, tres Disposiciones Generales, una Disposición Reformatoria, dos Disposiciones Derogatorias y una Disposición Final, busca crear condiciones que permitan mejorar la calidad de vida a corto y largo plazo y sobre todo aterrizar en el ordenamiento jurídico ecuatoriano a fin de garantizar protocolos óptimos y efectivos de atención a

víctimas de acoso laboral que logren el debido proceso y el derecho a la defensa de las partes.<sup>1</sup>

Dentro de las motivaciones que generó la Proponente en la creación de la presente norma encontramos las siguientes consideraciones:

La Constitución del Ecuador al ser garantista de derechos, implica velar entre otros por el bienestar de los trabajadores, para que sus actividades se desarrollen dentro de un ambiente laboral adecuado. El mobbing o acoso laboral afecta de manera directa al ambiente sano dentro del cual toda persona tiene derecho a desarrollar sus actividades. El Artículo 33 de la Constitución, efectivamente 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.”<sup>2</sup>

Se indica que el trabajo es un derecho económico. Resulta evidente, que cuando existe un marco jurídico adecuado bajo el cual los empresarios nacionales o extranjeros sientan seguridad, se tendrá un entorno atractivo para realizar inversiones. Esto generará plazas de empleo con lo cual las diferentes personas que opten por estas plazas y obtengan su empleo, mejorarán su capacidad adquisitiva. Este fenómeno hará que la remuneración obtenida por los trabajadores ingrese al circulante del país y la economía se dinamice.

La segunda parte del Artículo base para este análisis trae una obligación extremadamente fuerte para el Estado, ya que éste se convierte en garante de las personas trabajadoras para que en el desempeño de sus funciones, se respete su dignidad, tengan una vida decorosa, gocen de remuneraciones justas, y tengan un trabajo saludable y libremente escogido. En este aspecto, la Constitución del Ecuador recoge los postulados establecidos por la OIT en lo referente al trabajo decente.

La Organización Internacional del Trabajo OIT, no ha sido indiferente con relación al tema del acoso laboral o mobbing. De hecho, en el comunicado de prensa de 20 de julio de 1998, esta organización señala que: En los Estados Unidos alrededor de 1.000 personas son muertas cada año en entornos laborales. El homicidio se ha

---

<sup>1</sup> Proyecto de Ley, Exposición de Motivos

<sup>2</sup> Constitución de la República del Ecuador

convertido en la principal causa de defunciones en el lugar de trabajo para las mujeres, y en la segunda para los varones.

En la actualidad se han generado algunos tipos de acoso laboral entre ellos hablamos del bullying y el mobbing, la diferencia básica entre el bullying y el mobbing radica en la forma de ejercer los actos de violencia. Mientras que en el bullying tenemos manifestaciones de agresión física ejecutados por menores de edad, en el mobbing tenemos actos de agresiones psicológicas. Se dice entonces que el mobbing es un tipo de agresión más sofisticado, que puede acabar con una persona. Es por eso que también, Heinz Leymann lo ha denominado como terror psicológico.

Al hablar de “mobbing”, también se menciona aquel aspecto que tiene que ver con el “trabajador hostigado”, a esto se conoce como el síndrome de Burnout, lo cual hace que el mobbing se convierta en uno de los referentes para quemarse en el trabajo; ya que tiene su fundamento en la dureza en la vida del trabajador, siendo un problema que hoy se aborda desde investigaciones sobre el estrés, así también existe el estrés psicológico y agotamiento físico, producidos por cansancio, horarios excesivos, tareas monótonas.

En lo que se refiere al trabajo actual, se ha tomado parte en la teoría de Hirigoyen y Olguín, ya que se asume que la causa básica del acoso laboral es el temor o la incertidumbre de un colaborador por perder su trabajo, ya que, debido a ello, estos por mucho tiempo pueden aguantar malos tratos y discriminación laboral tanto por parte de sus jefes como de sus mismos compañeros de trabajo, sin considerar además que también está inmerso el acoso sexual, físico, psicológico.

Otro aspecto importante que es abordado en el informe de la OIT, es el costo económico que tiene este tipo de prácticas en las empresas. Al verse alteradas las condiciones óptimas para el desarrollo del trabajo de las personas en su entorno laboral, éstas automáticamente disminuyen su rendimiento y en consecuencia los parámetros de eficacia en el desempeño de las labores se ven afectada. Paralelamente, la calidad de los productos y en consecuencia el prestigio de la marca de la empresa también se ve afectada, lo que trae como consecuencia lógica la pérdida de clientes. Por estas razones, los empleadores deben procurar recursos para evitar que actos de violencia se produzcan, lo cual también incrementa el costo de producción.

En el Ecuador el mobbing no ha sido objeto de legislación a nivel general, sin embargo, contamos con dos casos excepcionales que lo han tratado. El primero es el De Ética, Ministerio De Producción, Empleo Y Competitividad, que en el artículo 3 nos trae dos definiciones importantes:

3.2.- Bossing.- Se refiere a la violencia psicológica injustificada sobre un funcionario, servidor o trabajador del MCPEC, a través de actos y tratos intimidantes y agresivos idóneos para obtener la renuncia voluntaria del afectado, dentro o fuera del lugar de trabajo, por parte de sus superiores o jefes, es decir, en sentido vertical descendente.[...]

3.10.- Mobbing.- Se refiere a la acción o acciones de uno o más funcionarios, servidores o trabajadores del MCPEC, que busquen intimidar, acosar, hostigar y perseguir a otro u otros funcionarios, servidores o trabajadores del MCPEC, las mismas que deben considerarse como idóneas para obtener la renuncia voluntaria de los afectados. A diferencia del Bossing, esta conducta se verificará en una relación horizontal, entre funcionarios, servidores o trabajadores del mismo nivel y condición, siempre que dichas conductas sean conducentes a producir miedo, terror, desprecio o desánimo en el trabajador afectando su trabajo y, en último término, conseguir con este hostigamiento, intimidación o perturbación, además, el abandono del trabajo por parte de la víctima o víctimas.<sup>3</sup>

De lo expuesto se desprende que en el Código de Ética se hace una clara diferenciación entre lo que es bossing y lo que es mobbing. Sin embargo, y por la gravedad del tema, no puedo dejar de mencionar que en el numeral 3.2 al tratar del bossing, se indica que se trata de la violencia psicológica injustificada. Considero que esta última palabra está demás en la definición ya que ningún tipo de violencia puede ser justificada.

No obstante, y pese a que se ha hecho un intento por controlar el acoso psicológico dentro del sector público, podemos ver que no existe el tratamiento que este importante tema debe tener, debido a que en los casos más graves y siempre que exista denuncia de por medio, se procederá con un sumario administrativo el cual podrá concluir con la separación del funcionario que haya ejecutado los actos de hostigamiento. No se habla en absoluto de la reparación de los daños psicológicos inferidos al acosado y mucho menos de los daños que pudiesen haberse hecho extensivos a su entorno familiar.

Finalmente, el 08 de enero de 2020, en sesión del Pleno de la Corte Constitucional se aprueba el Dictamen Nro. 37-19-TI/20 del Caso No. 37-19- El Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo donde se declara que: se encuentra incurso en los presupuestos contenidos en los números 3 y 4 del Artículo 419 de la Comisión Especializada Permanente de Soberanía, Integración, Relaciones Internacionales y Seguridad Integral Constitución, por lo que se considera que para su ratificación si requiere aprobación previa de la Asamblea

---

<sup>3</sup> Ecuador, Ministerio de Producción, Empleo y Competitividad, Código de Ética, Registro Oficial, No. 772 (09 junio de 2016): 3.

Nacional”. Es así que el 04 de marzo de 2020, en sesión del Pleno de la Corte Constitucional se aprueba el Dictamen Nro. 37-19-TI/20 del Caso No. 37-19-TI, que declara que el Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo no es incompatible con la Constitución. De ahí que el domingo 17 de enero de 2021, el Pleno de la Asamblea Nacional del Ecuador, en la continuación de su sesión 691, aprobó por unanimidad (122 votos), la ratificación del Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

El Convenio tiene como objetivos principales, la erradicación de la violencia y el acoso por razón de género en los Estados, en el mundo del trabajo, respecto a comportamientos que causen daño físico, psicológico, sexual o económico (...) también exhorta a los Estados miembros, sobre la responsabilidad de promover un entorno de tolerancia cero frente al acoso y la violencia. En este marco, Ecuador debe adoptar, en forma inclusiva y participativa, medidas legislativas y de políticas que reconozcan y garanticen el pleno goce y ejercicio de este derecho.

De ser calificado el Proyecto de Ley, las y los asambleístas deberán considerar el Artículo 84 de la Constitución de la República, el cual establece que la Asamblea Nacional y todo órgano con potestad normativa tendrá la obligación de adecuar, formal y materialmente las leyes y demás normas jurídicas a los derechos previstos en la Constitución y los Tratados Internacionales, y los que sean necesarios para garantizar la dignidad del ser humano o de las comunidades, pueblos y nacionalidades. De ahí que, en ningún caso, la reforma de las leyes atentará contra los derechos que reconoce la Constitución. La Asamblea Nacional podrá y deberá hacer una adecuación formal y material de las leyes, acorde con la Constitución y los instrumentos internacionales de Derechos Humanos.

**4.2 Posible impacto de la norma propuesta en las garantías, derechos y el interés superior de los niños, niñas y adolescentes; Impacto de género de las normas sugeridas; Afectación a los derechos colectivos de los pueblos y nacionalidades; y, Posible impacto de la norma en los derechos y garantías constitucionales y en favor de otros grupos de atención prioritaria**

De la revisión integral del “Proyecto de Ley Orgánica para la Prevención y Erradicación de toda forma de Acoso Laboral”, se evidencia que la disposición reformativa del proyecto busca proteger a las mujeres, grupos de atención prioritaria, pueblos y nacionalidades ya que establece una mayor sanción punitiva cuando las personas que sufran acoso pertenezcan a estos colectivos vulnerables.

Por lo que es necesario que desde la norma se establezca los derechos como el conjunto de decisiones y acciones que el Estado diseña y cumple los principios de inclusión y participación social efectiva con el objetivo de proteger, promover, respetar y garantizar los derechos humanos de todas las personas, grupos y colectividades que conforman la sociedad bajo los principios: Igualdad y no discriminación, principio de participación e inclusión social.

#### **4.3 Estimación del costo o identificación de los ámbitos de impacto económico que podría tener la implementación de la norma**

En relación con los informes técnicos no vinculantes de proyectos de ley, el número 1 del Artículo 30 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa, dispone que “(...) el Informe se referirá al cumplimiento de los requisitos establecidos en los artículos 136 de la Constitución, en concordancia con los artículos 135 y 301; y, 56 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa y analizará: (...) j. Estimación del costo o identificación de los ámbitos de impacto económico que podría tener la implementación de la norma”.

Por su parte, los artículos 135 y 301 de la Constitución de la República (CRE), hacen referencia a la Política Fiscal de competencia exclusiva del Ejecutivo. En este sentido, dichos artículos -respectivamente-, disponen que “(...) Solo la Presidenta o Presidente de la República podrá presentar proyectos de ley que creen, modifiquen o supriman impuestos, aumenten el gasto público o modifiquen la división político-administrativa del país.”, y “Solo por iniciativa de la Función Ejecutiva y mediante ley sancionada por la Asamblea Nacional, se podrá establecer, modificar, exonerar o extinguir impuestos. Solo por acto normativo de órgano competente se podrán establecer, modificar, exonerar y extinguir tasas y contribuciones. Las tasas y contribuciones especiales se crearán y regularán de acuerdo con la ley.”.

Del **“Proyecto de Ley Orgánica para la Prevención y Erradicación de toda forma de acoso Laboral”** se desprenden las siguientes características:

- Objeto: Establecer reglas claras con la finalidad de evitar el enriquecimiento injusto por parte del empleador.
- Contexto económico local y/o regional: No existe información.
- Justificación (Art. 261.4 de la CRE-Políticas de Desarrollo): No existe información de políticas públicas.

En este sentido, y sobre la base del análisis realizado de conformidad con los artículos 135 y 301 de la Constitución de la República se encuentra que, en el referido proyecto de Ley: contiene, las siguientes características:

- **No se identifica modificación o supresión de impuestos, tasas y/o contribuciones.**
- **No se identifica incremento del gasto público.**

#### **4.4 Vinculación de la norma propuesta con el Plan Nacional de Desarrollo y los Objetivos de Desarrollo Sostenible**

La Asamblea Nacional busca contribuir a la mejora integral de las condiciones de vida en el país a través de la implementación de una agenda de legislación de calidad que permita el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible mediante la incorporación de leyes que busquen la erradicación de la pobreza, la prosperidad humana y el cuidado del planeta; así como el cumplimiento de los Objetivos del Plan Nacional de Desarrollo que es el instrumento técnico del Gobierno Nacional que establece la orientación y el accionar estratégico del sector público.

En este contexto, el objetivo del “Proyecto de Ley Orgánica para la Prevención y Erradicación de toda forma de Acoso Laboral”, podría estar relacionado con los Objetivos de Desarrollo Sostenible Agenda 2030, con los objetivos:

Objetivo 8: Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.

Objetivo 9.- Construir infraestructura resiliente, promover la industrialización sostenible y fomentar innovación.

Objetivo 10.- Reducción de desigualdades.

Objetivo 16: Promover sociedades justas, pacíficas e inclusivas.

Por otro lado, es necesario considerar que dentro del marco jurídico del país, el Plan Nacional de Desarrollo es el instrumento por medio del cual se concreta la garantía de derechos en un marco de política pública; por tanto, su vinculación y la ejecución de su cumplimiento son importantes frente a los diferentes niveles de gobierno, otras funciones del Estado, e incluso el propio sector privado en su papel de corresponsable de los procesos de desarrollo; para lo cual se establece una planificación diferenciada, acorde con las características sociales, culturales y territoriales de la población.

El Plan de Creación de Oportunidades 2021-2025 busca tener un país próspero, con una democracia liberal plena, regida por el Estado de derecho y donde

funcionan eficientemente las instituciones; en este instrumento se hace énfasis en la corresponsabilidad entre el Estado, el sector privado y la ciudadanía; también se considera que respetando la individualidad personal se lograría promover una economía de libre mercado y abierta al mundo, fiscalmente responsable y generadora de empleo, sin olvidar ser solidarios con los más vulnerables, a través de un Estado sólido y eficiente.

Al respecto este Proyecto de Ley se podría vincular con el Plan de Creación de Oportunidades 2021-2025 con el Objetivo 1: Incrementar y fomentar, de manera inclusiva, las oportunidades de empleo y las condiciones laborales; y, con el Objetivo 8: Generar nuevas oportunidades y bienestar para las zonas rurales, con énfasis en pueblos y nacionalidades.

## V. ANÁLISIS Y OBSERVACIONES DE TÉCNICA LEGISLATIVA

### 5.1 Lenguaje utilizado en la norma y revisión de lenguaje no discriminatorio:

REQUISITO	NORMATIVA	VERIFICACIÓN DE CUMPLIMIENTO CON LA LEY
Lenguaje utilizado en la norma y revisión de lenguaje no discriminatorio	(Artículo 66, número 4 de la CRE; Artículo 30, letra e de la LOFL; Artículo 8 del Reglamento de Técnica Legislativa)	<b>CUMPLE</b>

Previo a singularizar las observaciones encontradas en el Proyecto de Ley, es necesario traer una breve definición de Técnica Legislativa con el fin de resaltar su importancia:

Técnica Legislativa. - Es el conjunto de preceptos, reglas, procedimientos y prácticas jurídicas y lingüísticas **necesarias para una correcta y eficaz producción legislativa, que garantice la seguridad jurídica, la supremacía y otros principios constitucionales**, en todo el proceso legislativo de expedición, codificación, reforma, derogación e interpretación de la ley.<sup>4</sup> (Énfasis añadido)

La Técnica Legislativa es la herramienta que permite no solo aterrizar la intención del legislador/a, sino que ordena acorde con criterios predeterminados la formalidad

<sup>4</sup> Resolución CAL 2019-2021-419, “Reglamento de Técnica Legislativa”, Artículo 4 letra f.

de la inclusión de disposiciones. Mismos que, a su vez, se vinculan a principios constitucionales que otorgan validez a la norma.

Con la premisa citada, a continuación, se procede a realizar las siguientes observaciones:

**5. 2.-** Se recomiendan adecuar los considerandos del Proyecto de Ley, conforme lo determina el Reglamento de Técnica Legislativa, en su Artículo 6, letra c, puesto que el pronombre relativo Que “no va escrito ni en negrillas **ni seguido de una coma**”. En este sentido se recomienda colocar después del que punto y coma (;).

**5.3.-** Se recomienda acoger las observaciones realizadas dentro del presente informe.

## VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

El “Proyecto de Ley Orgánica para la Prevención y Erradicación de toda forma de Acoso Laboral”, sujeto a análisis, **CUMPLE** con los requisitos formales establecidos en los artículos 134, 135, 136 y 301 de la Constitución de la República y 54 y 56 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa. Sobre la base de lo expuesto, la Unidad de Técnica Legislativa recomienda al Consejo de Administración Legislativa:

Es decir:

- Dispone de la iniciativa legislativa;
- Se refiere a una sola materia;
- Está presentado al Presidente de la Asamblea Nacional;
- Tiene exposición de motivos, considerandos y articulado; y,
- Contiene la expresión clara de los artículos que con la nueva Ley se derogarían o se reformarían.

Sobre la base de lo expuesto, la Unidad de Técnica Legislativa recomienda al Consejo de Administración Legislativa:

- a) **Considerar**, los criterios establecidos en el presente Informe;
- b) **Calificar**, el “Proyecto de Ley Orgánica para la Prevención y Erradicación de toda forma de Acoso Laboral”;
- c) **Unificar**, con los proyectos de ley que han sido presentados hasta el año 2022, conforme el Artículo 58.1 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa, que reforman el Código Laboral y se encuentran en trámite en la Comisión

Especializada Permanente del Derecho al Trabajo y a la Seguridad Social.

-Proyecto de Ley Reformatorio Al Código de Trabajo en Materia de Mediación Laboral para conflictos de Trabajo, presentado por la asambleísta Rina Asunción Campain Brambilla, calificado mediante RESOLUCIÓN CAL-2021-2023-847 de 20 de febrero de 2023.

- Proyecto de Ley Orgánica Reformatoria al Código de Trabajo, presentado por la asambleísta Marcela Priscila Holguín Naranjo, calificado mediante RESOLUCIÓN CAL-2021-2023-710 de 27 de octubre de 2022.

d) **Designar**, para su trámite a la Comisión Especializada Permanente del Derecho al Trabajo y a la Seguridad Social, encargada de analizar proyectos relacionados con la materia, sobre la base del Artículo 21, número 2 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa.

La Unidad de Técnica Legislativa conforme el Artículo 30 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa elabora los informes técnico-jurídicos, los mismos que no serán vinculantes y se basarán en criterios de neutralidad política, viabilidad, pertinencia y factibilidad económica y jurídica de la iniciativa propuesta, analizados y calificados de forma posterior por el Consejo de Administración Legislativa, en cumplimiento de lo dispuesto en el Artículo 14 de la norma citada.

Finalmente, en cumplimiento de la Resolución del Consejo de Administración Legislativa, adoptada en Sesión de 19 de septiembre de 2012, se adjunta el extracto del “Proyecto de Ley Orgánica para la Prevención y Erradicación de toda forma de Acoso Laboral”.

Atentamente,



Dr. Gerardo Vladimir Aguirre Vallejo  
**COORDINADOR GENERAL**  
**UNIDAD DE TÉCNICA LEGISLATIVA**

Elaborado por:	Evelin Gamboa Gómez
Revisión de composición formal del documento	Inés Tonato

**ANEXO 1**  
**EXTRACTO DEL PROYECTO**

<b>NOMBRE DEL PROYECTO</b>	“Proyecto de Ley Orgánica para la Prevención y Erradicación de toda forma de Acoso Laboral”
<b>PROPONENTE</b>	Ex asambleísta Sara Noemí Cabrera Chacón
<b>FECHA DE PRESENTACIÓN</b>	25 de abril de 2023
<b>MATERIA</b>	Laboral
<b>OBJETIVO DEL PROYECTO</b>	Busca crear condiciones que permitan mejorar la calidad de vida a corto y largo plazo y sobre todo aterrizar en el ordenamiento jurídico ecuatoriano a fin de garantizar protocolos óptimos y efectivos de atención a víctimas de acoso laboral que logren el debido proceso y el derecho a la defensa de las partes.
<b>SÍNTESIS GENERAL DEL PROYECTO</b>	<p>Contiene: Exposición de Motivos, quince considerandos, ocho artículos, tres Disposiciones Generales, una Disposición Reformatoria, dos Disposiciones Derogatorias y una Disposición Final.</p> <p>El Objetivo del Proyecto aborda los siguientes temas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Definir, prevenir sancionar y erradicar las diversas formas de agresión maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo, así como en general todo ultraje a la dignidad humana.</li> <li>• Establecer la aplicación de la nueva normativa.</li> <li>• Determinar las atribuciones del Comité Institucional para la lucha en contra del acoso laboral.</li> <li>• Incorporar las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.</li> <li>• Delimitar el tratamiento que las empresas o instituciones deben incorporar para erradicar el acoso laboral.</li> </ul>
<b>CONCLUSIONES</b>	<p>El “Proyecto de Ley Orgánica para la Prevención y Erradicación de toda forma de Acoso Laboral”, sujeto a análisis, <b>CUMPLE</b> con los requisitos formales establecidos en los artículos 134, 135, 136 y 301 de la Constitución de la República y 54 y 56 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa.</p> <p>Es decir:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dispone de la iniciativa legislativa;</li> <li>• Se refiere a una sola materia;</li> <li>• Está presentado al Presidente de la Asamblea Nacional;</li> <li>• Tiene exposición de motivos, considerandos y articulado; y,</li> <li>• Contiene la expresión clara de los artículos que con la nueva Ley se derogarían o se reformarían.</li> </ul>
<b>RECOMENDACIONES</b>	<p>a) <b>Considerar</b>, los criterios y análisis establecidos en el presente Informe;</p> <p>b) <b>Calificar</b> el “Proyecto de Ley Orgánica para la Prevención y Erradicación de toda forma de Acoso Laboral”;</p>

	<p>c) <b>Unificar</b> con los Proyectos singularizados en el apartado VI del presente Informe, conforme lo señala el Artículo 58.1 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa; y,</p> <p>d) <b>Designar</b> para su trámite, a la Comisión Especializada Permanente del Derecho al Trabajo y a la Seguridad Social, que es competente para tratar este tipo de proyectos de ley, de acuerdo con el Artículo 21, número 2 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa.</p>
--	--

Elaborado por: EEGG