

**Memorando Nro. AN-PR-2023-0196-M**

**Quito, D.M., 02 de mayo de 2023**

**PARA:** Sr. Abg. Álvaro Ricardo Salazar Paredes  
**Secretario General**

**ASUNTO:** Difusión del Proyecto de Ley Orgánica para la Prevención y Erradicación de toda Forma de Acoso Laboral

De mi consideración:

Según lo dispuesto en el artículo 55 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa, envío el **"PROYECTO DE LEY ORGÁNICA PARA LA PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE TODA FORMA DE ACOSO LABORAL"**, de iniciativa de la asambleísta Sara Noemí Cabrera Chacón, presentado a través del Oficio Nro. 2023-CCHSN-AN-002-E de 25 de abril de 2023, signado con número de trámite 436539 a fecha 27 de la misma fecha; a fin de que sea distribuido a las y los asambleístas, difundido su contenido por medio del portal web oficial de la Asamblea Nacional, se envíe a la Unidad de Técnica Legislativa para la elaboración del informe no vinculante y se remita al Consejo de Administración Legislativa (CAL), para el trámite correspondiente.

Con sentimientos de distinguida consideración.

Atentamente,

*Documento firmado electrónicamente*

Dr. Javier Virgilio Saquicela Espinoza  
**PRESIDENTE DE LA ASAMBLEA NACIONAL**

Referencias:  
- 436539

Anexos:  
- 1 foja, anexa 18 fs.

sp/ás



Firmado electrónicamente por:  
**JAVIER VIRGILIO  
SAQUICELA ESPINOZA**

Quito, 25 de Abril de 2023  
Oficio. No. 2023-CCHSN-AN-002-E

No. de trámite:

**436539**

Fecha recepción: **2023-04-27 13:29**

No. de referencia:

**2023-CCHSN-AN-002-E**

Fecha documento: **2023-04-25**

Remitente:

**Sara Noemí Cabrera Chacón**

sara.cabrera@asambleanacional.gob.ec

Revise el estado de su documento  
con el usuario **0705268613** en:

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

*Oficio. Uno hoja  
Anexo - 18 hojas*


Doctor  
**Virgilio Saquicela Espinoza**  
Presidente  
Asamblea Nacional del Ecuador  
En su despacho. -

De mi consideración.

Con un atento saludo me dirijo a usted, de conformidad con el numeral 1 del artículo 134 de la Constitución de la República del Ecuador y en concordancia con lo prescrito en el numeral 1 del artículo 54 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa, remito el Proyecto de Ley Orgánica para la Prevención y Erradicación de Toda Forma De Acoso Laboral, para el respectivo trámite de ley.

Con sentimientos de distinguida consideración y estima.

Atentamente.,



Psic. Sara Noemí Cabrera Chacón  
ASAMBLEÍSTA POR LA PROVINCIA DE EL ORO

## FICHA DE VERIFICACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE EN INICIATIVAS LEGISLATIVAS

Nombre del Proyecto de Ley y/o reforma: PROYECTO DE LEY ORGÁNICA PARA LA PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE TODA FORMA DE ACOSO LABORAL  
Proponente de la iniciativa legislativa: AS. SARA NOEMÍ CABRERA CHACÓN

### I. NECESIDAD DEL PROYECTO O INICIATIVA LEGISLATIVA

1. ¿Responde este proyecto de Ley y/o reforma a una necesidad jurídica?
  - Necesidad de modificar o extinguir una normativa anterior
2. ¿Responde este proyecto de Ley y/o reforma a una necesidad programática y/o derecho?
  - Trabajo y seguridad social
3. ¿Qué normas legales vigentes se verían afectadas o deberían derogarse o reformarse con la aprobación de la norma propuesta?
  1. Código del Trabajo; 2. Ley Orgánica de Servicio Público; 3. Código Orgánico Integral Penal

### II. ALINEACIÓN PROGRAMÁTICA

4. ¿El ámbito de la propuesta de Ley y/o reforma y sus principios están previstos dentro de los objetivos del Plan Nacional de Desarrollo?  
¿A qué objetivo del PND se alinea más su contenido?
  - Objetivo 1, Incrementar y fomentar, de manera inclusiva, las oportunidades de empleo y las condiciones laborales
  - Objetivo 5, Proteger a las familias, garantizar sus derechos y servicios, erradicar la pobreza y promover la inclusión social
  - Objetivo 14, Fortalecer las capacidades del Estado con énfasis en la administración de justicia y eficiencia en los procesos de regulación y control, con independencia y autonomía
5. ¿La propuesta de Ley y/o reforma viabiliza, apoya o complementa de alguna manera los Objetivos de Desarrollo Sostenible (Agenda 2030)?  
¿A qué objetivo del Agenda 2030 se alinea más su contenido?
  - 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 inclusiva y sostenible y fomentar la innovación.
  - Objetivo 10, Reducir la desigualdad en y entre los países.
  - Objetivo 16, Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y crear instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles.

### III. REPERCUSIONES ECONÓMICAS Y PRESUPUESTARIAS

6. ¿La propuesta de Ley y/o reforma da lugar a alguna carga y/o impacto económico en:
  - \_Ninguno

### IV. REPERCUSIONES SOCIALES

7. ¿Qué población se vería beneficiada?
  - Población nacional

### V. EFECTOS Y/O REPERCUSIONES POLÍTICAS

8. ¿Qué función/es y/o entidad/es se encargarán de implementar la propuesta de Ley y/o reforma?
9. ¿Es posible identificar posibles efectos secundarios negativos, conflictividad o consecuencias no deseadas de su propuesta?  
NO

## PROYECTO DE LEY ORGÁNICA PARA LA PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE TODA FORMA DE ACOSO LABORAL

El concepto de hostigamiento laboral -también conocido como mobbing, bullying, intimidación, acoso moral en el trabajo y terror psicológico- es un nuevo término en la psicología social de las organizaciones que ha sido estudiado en la última década por innumerables investigadores.

El término de hostigamiento laboral -mobbing o bullying en inglés-, fue empleado inicialmente por el etólogo Konrad Lorenz para describir el comportamiento grupal de los animales. Llamó mobbing a los ataques de un grupo de animales menores que amenazan a un animal más grande.

Posteriormente, el término fue utilizado por un médico sueco, Leymann, que observó el comportamiento destructivo de pequeños grupos de niños dirigidos a un niño específico.

El origen del tema se remonta a los estudios realizados en escuelas en las que se encontraba presente la discriminación y el ataque a un niño por parte de sus compañeros. Así, los primeros estudios de mobbing en las escuelas se concentraron en la documentación, evaluación, intervención y prevención del problema.

En la década de los años 80 los países nórdicos empezaron a investigar el acoso laboral en el ámbito de las organizaciones, interés que se fue expandiendo a otros países europeos hasta alcanzar un fuerte auge en los años 90.

La palabra acoso presenta la misma raíz que acuso. El término "accusatio", del latín causam, remite a las "acusaciones" cuyo papel es central en los comportamientos de mobbing. Así, el hostigamiento o acoso laboral ha sido definido por diferentes autores como el abuso emocional y las conductas agresivas y hostiles que se ejercen de

manera constante entre compañeros de trabajo y/o entre superiores y subordinados, acompañadas de comunicaciones negativas y poco éticas. El hostigamiento laboral se dirige de manera sistemática desde uno o varios individuos hacia un individuo solitario que debido al ataque se ve empujado a una defensa inútil de la posición que tiene frente a la continua agresión.

La situación de hostigamiento está enraizada en un ambiente laboral que, en sí mismo, presenta deficiencias de gestión: organización caótica, normatización deficiente en la vigilancia de derechos y deberes de los trabajadores y un reparto de tareas mal jerarquizado. De acá que el propio ambiente sea el que favorece la aparición de conductas hostigadoras que bien pueden ser catalogadas de enfermedad institucional.

De lo anterior se desprende que el hostigamiento laboral es reconocido también como un serio problema en el ambiente de trabajo pues puede traer consecuencias tanto en la satisfacción laboral como en la salud de los trabajadores. El acoso laboral se asocia al ausentismo laboral, los intentos por dejar la organización, la alta rotación de personal y los retiros de las personas en edad temprana.

Según cifras oficiales de la OIT, cerca de un 23% de los empleados en todo el mundo sufren algún tipo de violencia en su trabajo. Los grupos con mayores probabilidades de verse afectados por diferentes tipos de violencia incluyen a los jóvenes, los trabajadores migrantes y las mujeres y hombres que ocupan un empleo remunerado y asalariado.

A escala mundial, el 17,9% de los hombres y mujeres con empleo afirmaron haber sufrido violencia y acoso psicológicos en algún momento de su vida laboral, y el 8,5%, violencia y acoso físicos, siendo los hombres en mayor número los que denuncian estos actos. De los encuestados, el 6,3% declaró haber sufrido violencia y acoso sexuales, "estando las mujeres especialmente expuestas", según la agencia de la ONU para el trabajo.

Por categorías, hay tres formas de acoso en el trabajo: psicológico, físico o sexual. El acoso psicológico es el más habitual y un 17,9% de los encuestados dice haberlo sufrido, como ha destacado este estudio de la OIT. Casi un 25% asegura haber sufrido más de una de las tres modalidades y un 6,3% alegan haber padecido todas ellas. Además, tres de cada cinco acosados alegan haber sufrido estas formas de violencia en más de una ocasión.

El acoso físico afecta al 8,5% de todos los empleados encuestados, unos 277 millones, y afecta principalmente a los hombres, mientras que las mujeres sufren más el acoso sexual, que en total dicen haber padecido 205 millones de trabajadores, un 6,3% del total.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define el acoso laboral como: “Acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo en conexión con el trabajo, una persona o un grupo de personas hiere a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta”.

En la práctica, existen muchas definiciones de acoso laboral, pero por sus causas, consecuencias y frecuencia, en la actualidad es considerado un problema jurídico, que surge en el marco de las relaciones laborales y requiere tratamiento legal expedito, oportuno y especializado, y por tanto, demanda la atención de los parlamentos de la región legislar a efectos de prevenir y erradicar toda forma de acoso laboral.

El pacto de la OIT destaca que la “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”.

El día 19 de Mayo de 2021, Ecuador ratificó el Convenio No. 190 de la Organización Internacional del Trabajo -OIT- sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo, convirtiéndose en el sexto país a nivel mundial, y el tercero de América Latina, en ratificar dicho Convenio.

Este Convenio proporciona un marco común para la acción y constituye una oportunidad única para forjar un futuro del trabajo basado en la dignidad y el respeto, además pone de manifiesto el derecho de todas las personas a un mundo sin violencia y acoso.

El Convenio es oportuno para abordar retos reales del mundo del trabajo en la actualidad, y recuerda la importancia de tener un enfoque tripartito en el que participen por igual, las instituciones del Estado, las empresas y las asociaciones de trabajadores. Este enfoque debe ser inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género para prevenir sancionar y erradicar la violencia y el acoso.

La ratificación refleja el compromiso de Ecuador hacia el trabajo decente, así como su intención de dejar claro que la violencia y el acoso en el lugar de trabajo no serán tolerados. El Convenio 190 entró en pleno vigor el día 19 de Mayo de 2022.

En Ecuador, si bien se ha ido acoplado y adaptando paulatinamente en nuestro ordenamiento jurídico, todas aquellas recomendaciones internacionales tendientes a garantizar el ejercicio del derecho a un trabajo digno, existen aún algunas disposiciones legales que requieren ser revisadas, analizadas y actualizadas, a fin de enmarcarlas a los avances que en materia de derechos de los trabajadores se han ido conquistando.

Adicionalmente, los programas de prevención y afrontamiento del acoso laboral tienen como objetivo el logro de un entorno libre de estrés para todos los empleados. En general, tienden a estar orientados hacia el futuro y son proactivos más que reactivos.

Eso significa que su meta final es la creación de condiciones que permitan mejorar la calidad de vida a corto y largo plazo, Y es precisamente esto, lo que hace falta aterrizar a nuestro ordenamiento jurídico ecuatoriano, a fin de garantizar protocolos óptimos y efectivos de atención a víctimas de acoso laboral, que garanticen el debido proceso y el derecho a la defensa de las partes, pero que no se obstaculice por trabas burocráticas o por diferencias de poder.

En consecuencia, esta propuesta de Ley, cumple con todos los parámetros de constitucionalidad y legalidad existentes y no incurre en afectación alguna de derechos y/o garantías para ningún ser humano, así como tampoco requiere de recursos económicos distintos de los que actualmente ya se encuentran previstos para el entramado institucional actual, no genera gasto público, aumento o modificaciones en el presupuesto del Estado, pues no implica la necesidad de obtención de recursos económicos adicionales, sino al contrario, lo que se busca es la prevención y erradicación de toda forma de acoso laboral.

Otro de los aspectos a resaltar de esta iniciativa legislativa, es que la misma está alineada con los Objetivos globales de Desarrollo Sostenible, para erradicar la pobreza, proteger el planeta y asegurar la prosperidad para todos como parte de una nueva agenda de desarrollo sostenible, enfocándose de manera más específica en:

1. Objetivo 8: Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.
2. Objetivo 9: Construir infraestructura resiliente, promover la industrialización inclusiva y sostenible y fomentar la innovación.
3. Objetivo 10: Reducción de las desigualdades.
4. Objetivo 16: Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y crear instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles.

Ahora bien, respecto a los indicadores, medios de verificación y responsables del cumplimiento de la Ley, si bien los indicadores de resultados reflejan los niveles de

vigencia, ejercicio o aplicación de una norma, un indicador de resultados tiene que hacer referencia a la situación en un espacio y tiempo determinados. Por tal razón, luego de dejar establecido que será el Estado ecuatoriano, por intermedio del Gobierno de turno, el responsable de poner en práctica, aplicar y cumplir con todas las disposiciones que se incluyen con este Proyecto de Ley, es pertinente proponer la creación de indicadores para la evaluación del seguimiento y aplicación de esta Ley, en defensa de aquellas víctimas de toda forma de acoso laboral, al menos los siguientes:

- a. Capacitación y sensibilización permanente tanto para el sector público como para el privado;
- b. Simplificación de trámites y procesos que involucren a víctimas de acoso laboral;
- c. Reducción de cifras de denuncias por acoso laboral a nivel nacional;
- d. Implementación de medidas, planes y/o programas tendientes a prevenir y erradicar toda forma de acoso laboral;
- e. Espacios creados para la difusión y promoción de este sector.

Como se ha señalado, más allá de una problemática laboral, este es un problema de carácter social que requiere ser legislado prioritariamente y a mayor profundidad por este Parlamento, para que finalmente esta Ley sea entregada a manos del pueblo ecuatoriano, como uno de los tantos esfuerzos de esta Asamblea Nacional para atender efectivamente esta problemática, a través de reformas a diversos cuerpos legales, que permitirán prevenir y erradicar todo tipo de acoso laboral.

**REPÚBLICA DEL ECUADOR**

**ASAMBLEA NACIONAL**

**EL PLENO**

*Noemi Cabrera*  
ASAMBLEÍSTA

**CONSIDERANDO:**

Que, en base al reconocimiento por parte del Estado ecuatoriano del derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género, de conformidad con los instrumentos internacionales reconocidos y/o ratificados por este país en materia de derechos humanos;

Que, de conformidad con la Declaración Universal de los Derechos Humanos que en su artículo 23 señala: 1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo; 2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual; 3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social; y, 4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

Que, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer en su artículo 11, indica que los Estados parte: "adaptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos";

Que, el numeral 1 del artículo 5 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos - Pacto de Sao José, señala que "Toda persona tiene derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral. Y que nadie debe ser sometido a torturas ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes."; que en concordancia con el numeral 1 del artículo 11 de esta misma Convención que establece que "Toda persona tiene derecho al respeto de su honra y al reconocimiento de su dignidad.";

Que, al estar en pleno vigor el Convenio No. 190 de la Organización Internacional del Trabajo -OIT- sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo, que el Ecuador ratificó en el 2021, es propicio que se revise nuestro ordenamiento jurídico vigente en materia de derechos laborales, a fin de enmarcarlo a los avances que se han ido conquistando a lo largo de los años.

Que, el artículo 3 de la Constitución de la República del Ecuador dispone que es deber primordial del Estado garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos constitucionales y aquellos consagrados en los instrumentos internacionales; y, la planificación del desarrollo nacional, la erradicación de la pobreza y la promoción del desarrollo sustentable;

Que, el artículo 11 de la Constitución de la República del Ecuador indica que el ejercicio de los derechos se regirá, entre otros, por el siguiente principio: 9. El más alto deber del Estado consiste en respetar y hacer respetar los derechos garantizados en la Constitución;

Que, el numeral 4 del artículo 66 de la Constitución de la República del Ecuador reconoce y garantiza a las personas el derecho a la igualdad formal, igualdad material y no discriminación;

Que, el artículo 226 de la Constitución de la República establece que las instituciones del Estado, sus organismos y dependencias, las servidoras o servidores públicos y las personas que actúen en virtud de una potestad estatal, tendrán el deber de coordinar las acciones para el cumplimiento de sus fines y hacer efectivo el goce de los derechos reconocidos en la Constitución;

Que, el artículo 227 de la Constitución de la República determina que la administración pública constituye un servicio a la colectividad que se rige por los principios, entre otros, de eficacia, eficiencia, calidad, desconcentración, transparencia;

Que, el artículo 314 de la Constitución de la República dispone que los servicios que brinde el Estado deben responder a los principios de obligatoriedad, generalidad, uniformidad, eficiencia, responsabilidad, universalidad, accesibilidad, regularidad, continuidad y calidad;

Que, el artículo 326 de la Norma Suprema, en el numeral 5 prescribe que el derecho al trabajo se sustenta en el principio de que toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.

Que, al objetivo de erradicar la discriminación se orienta además el artículo 230 de la Norma Suprema que prohíbe, en el ejercicio del servicio público, las acciones de discriminación de cualquier tipo; el artículo 329 que establece que “para el cumplimiento del derecho al trabajo de las comunidades, pueblos y nacionalidades, el Estado adoptará medidas específicas a fin de eliminar discriminaciones que los afecten, reconocerá y apoyará sus formas de organización del trabajo, y garantizará el acceso al empleo en igualdad de condiciones”; y el artículo 331 donde se afirma que “el Estado garantizará a las mujeres igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral y profesional, a la remuneración equitativa, y a la iniciativa de trabajo autónomo. Se adoptarán 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 numeral 6 del artículo 120 de la Constitución de la República del Ecuador, establece que la Asamblea Nacional tendrá las siguientes atribuciones y deberes, además de las que determine la ley: expedir, codificar, reformar y derogar las leyes, e interpretarlas con carácter generalmente obligatorio;

Que, el numeral 1 del artículo 134 de la Constitución de la República del Ecuador, establece que la iniciativa para presentar proyectos de ley corresponde a las

asambleístas y los asambleístas, con el apoyo de una bancada legislativa o de al menos el cinco por ciento de los miembros de la Asamblea Nacional;

En ejercicio de sus atribuciones constitucionales y legales, la Asamblea Nacional expide la presente:

## **LEY ORGÁNICA PARA LA PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE TODA FORMA DE ACOSO LABORAL**

**Artículo 1. Objeto de la ley.** La presente ley tiene por objeto definir, prevenir, sancionar y erradicar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública, precautelando principalmente, el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores y la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral.

**Artículo 2. Definición de acoso laboral.** - Debe entenderse por acoso laboral todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, persistente, demostrable y potencialmente lesivo, cometido por una de las partes de la relación laboral o entre trabajadores, en el lugar de trabajo o en cualquier momento en contra de otra de las partes de la relación laboral o entre trabajadores, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar menoscabo, maltrato, humillación o perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

**Artículo 3. Ámbito:** La presente Ley será de aplicación y observancia obligatoria para toda persona natural o jurídica que se encuentre o actúe en territorio ecuatoriano, ya sea esta del sector público o privado.

**Artículo 4. Rectoría:** Se crea el Sistema Nacional Integral para Prevenir y Erradicar toda forma de Acoso Laboral, como el conjunto organizado y articulado de instituciones, normas, políticas, planes, programas, mecanismos y actividades orientados a prevenir y a erradicar toda forma de acoso laboral en el espacio público y privado, a través de la prevención, atención, protección y reparación integral de los derechos de las víctimas.

La rectoría del Sistema estará a cargo del Comité Interinstitucional para la lucha contra el acoso laboral, que estará conformado por:

- a. Delegado o representante del ente rector del trabajo, quien lo presidirá;
- b. Delegado o representante del ente rector de derechos humanos;
- c. Delegado o representante de la Defensoría del Pueblo.

**Artículo 5. Atribuciones.** El Comité Interinstitucional para la lucha contra el acoso laboral, tendrá las siguientes atribuciones:

- a. Promover normas, políticas, planes, programas y mecanismos orientados a prevenir y a erradicar toda forma de acoso laboral en el espacio público y privado;
- b. Ejecutar y articular entre el sector público y privado actividades orientadas a prevenir y a erradicar toda forma de acoso laboral;
- c. Implementar políticas públicas para promover la igualdad de oportunidades y condiciones para el incentivo de empleo y para la protección de derechos de las y los trabajadores sin discriminación alguna, mediante: capacitaciones, campañas de concientización o sensibilización, investigaciones o estudios, entre otros.

- d. Levantar un Registro Único de Víctimas de Acoso Laboral, para homologar y actualizar la información que permita viabilizar de mejor manera las políticas públicas en esta materia;
- e. Implementar el botón de pánico para registro y atención inmediata de casos de acoso laboral, para lo cual se contará con el apoyo del Ecu 911 o de la Policía Nacional;
- f. Conocer, dar trámite y sancionar, de ser el caso, los casos de acoso laboral que se registren;
- g. Regular y brindar un adecuado acompañamiento especializado a víctimas de acoso laboral; y,
- h. Otorgar un distintivo simbólico para quienes jamás hubieren incurrido en presuntos casos de acoso laboral e implementen dentro de sus empresas o instituciones un adecuado ambiente laboral con el respeto a los derechos de todas y todos.

**Artículo 6. Medidas preventivas y correctivas del acoso laboral:** Serán medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, las siguientes:

- a. Expedir reglamentos de trabajo de las empresas e instituciones que prevean mecanismos de prevención y erradicación de las conductas de acoso laboral;
- b. Las autoridades competentes podrán realizar inspecciones periódicas y confidenciales, a fin de identificar cualquier posible forma de acoso laboral que amenace a la integridad de las y los trabajadores.

**Artículo 7. Tratamiento:** Las empresas o instituciones deberán elaborar y aplicar protocolos que establezcan un procedimiento interno expedito, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar los casos de violencia y/o acoso laboral y/o sexual que ocurran en el lugar de trabajo. Este deberá estar autorizado por el Comité Interinstitucional para la lucha contra el acoso laboral.

Estos procedimientos garantizarán la no revictimización de las víctimas, así como la adecuada valoración y acompañamiento psicológico a cada una de las partes de la relación laboral, desde que se reportó el incidente y hasta seis meses después de ocurrido el mismo, el respeto al debido proceso y el derecho a la defensa de las partes.

Las conductas que se denuncien como acoso laboral serán valoradas por la autoridad competente, 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.

A fin de garantizar la atención inmediata de estos casos, el Comité Interinstitucional para la lucha contra el acoso laboral, promoverá la implementación de un aplicativo de botón de pánico, accesible desde cualquier teléfono celular, que registre y remita inmediatamente el presunto caso de acoso laboral a la autoridad competente para su correspondiente valoración, para lo cual se contará con el apoyo del Ecu 911 o de la Policía Nacional.

**Artículo 8. Sanción:** A quienes incurrieren en cualquier tipo de forma de acoso laboral, se le podrán imponer las sanciones administrativas, civiles y/o penales contemplados en la normativa vigente, según las circunstancias del caso, la gravedad de las conductas denunciadas y el perjuicio ocasionado a las víctimas.

## DISPOSICIONES GENERALES

**PRIMERA.** Las entidades públicas competentes destinarán del presupuesto previamente asignado y con que cuente dicha institución, el monto suficiente para garantizar la plena aplicación de la presente Ley.

**SEGUNDA.** El Presidente de la República en el plazo de 30 días a partir de la publicación de la presente Ley en el Registro Oficial, emitirá el reglamento o las actualizaciones correspondientes a los reglamentos existentes, para la plena aplicación de esta Ley.

**TERCERA.** El Comité Interinstitucional para la lucha contra el acoso laboral deberá ser conformado en el plazo de 60 días a partir de la publicación de la presente Ley en el Registro Oficial.

### DISPOSICIONES REFORMATARIAS

**PRIMERA.** En el Código Orgánico Integral Penal, agréguese a continuación del Artículo 154.3 el siguiente artículo:

**“Artículo 154.4. Acoso laboral.** Quien, en el ámbito de una relación laboral, de manera reiterada, persistente y demostrable, realice actos atentatorios, hostiles o humillantes a la dignidad e integridad de la persona trabajadora, por medio de cualquiera de las tecnologías de la información y comunicación o cualquier otro medio, causándole graves daños, perjuicio en su estabilidad laboral o provocando la renuncia a su puesto de trabajo, será sancionada con pena privativa de libertad de seis meses a dos años.

Con la misma pena se sancionará a la persona empleadora que por acción u omisión permita el cometimiento de la infracción.

Cuando el acoso laboral haya sido contra mujeres, diversidades sexo genéricas, miembro de comunidades, pueblos o nacionalidades, o personas y grupos de atención prioritaria, la pena será aplicada aumentada en un tercio.”

### DISPOSICIONES DEROGATORIAS





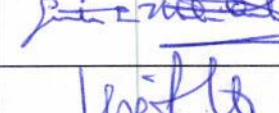





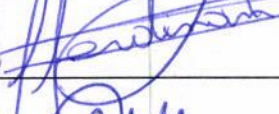
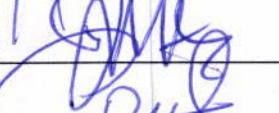
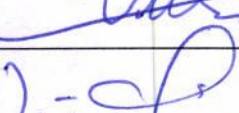
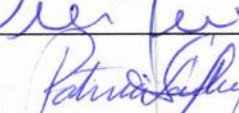
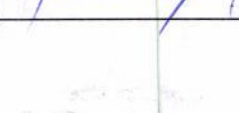

**PRIMERA.** En el Código del Trabajo deróguese el artículo innumerado a continuación del artículo 46, relativo a "Definición de acoso laboral".

**SEGUNDA.** En la Ley Orgánica de Servicio Público, deróguese el artículo innumerado a continuación del artículo 24, relativo a "Definición de acoso laboral".

**DISPOSICIÓN FINAL.** - La presente Ley 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, a los ...

**FIRMAS DE RESPALDO**  
**PROYECTO DE LEY ORGÁNICA PARA LA PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE TODA**  
**FORMA DE ACOSO LABORAL**

NO.	ASAMBLEÍSTA	NO. DE CÉDULA	FIRMA
1	Lyne Miranda	130629962	
2	PAUSA CORRAZ	131030832-3	
3	Luisa González	1711595536	
4	Patricia P. Fleudogajimenes	0901441650	
5	Gustavo Mateus Acosta	0906587696	
6	JOSÉ LUIS VALLEJO	0400944475	
7	Cristina Carrón	172366648	
8	Vanessa Alava	1310471311	
9	Diego Ciro M	0912477821	
10	RICARDO CHAVEZ	0802303826	
11	Paola Fabrega bastillo	0802100610	
12	Ferdinand Alvarez Z	1310161904	
13	Marlon Cadena	1712575673	
14	Ramiro Narvaes Gortón	0400914065	
15	Natalie Vitoni		
16	Patricia Sanchez	0906098819	

**FIRMAS DE RESPALDO**  
**PROYECTO DE LEY ORGÁNICA PARA LA PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE TODA**  
**FORMA DE ACOSO LABORAL**

NO.	ASAMBLEÍSTA	NO. DE CÉDULA	FIRMA
17	Idoreen Nobledilla D.	0702254160	
18	Johanna Moreira	0705205169	Johanna Moreira
19	MAURICIO LAMBRANO VALLE	0701763252	
20	SOFIA ESPIN REYES	1203637754	
21	Breno Luna Arévalo	0301575391	
22	Victoria Desitonio Palave	091604481	
23	Abraam Hagoón	1801779702	
24	José Aguasaca	06018 60638	
25	Pierro Uuonyo Farinango	1709261844	
26	Salvador Quishpe L.	1900282300	
27			
28			
29			
30			