

Quito, 3 de mayo de 2017.  
Oficio 1596-CEPDTSS-MVA-05-17

Señora Licenciada  
Gabriela Rivadeneira Burbano  
**PRESIDENTA DE LA ASAMBLEA NACIONAL**  
Presente.-

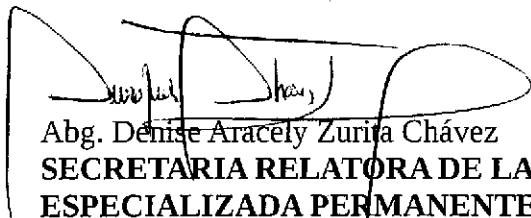
De mi consideración:

Con un cordial saludo me dirijo a usted, y a la vez me permito manifestar, que por disposición de la Asambleísta Nacional doctora Marllely Vásconez Arteaga, Msc., Presidenta de la Comisión de los Derechos de los Trabajadores y la Seguridad Social, en cumplimiento del artículo 60 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa, adjunto al presente el informe para Primer Debate, de fecha 3 de mayo de 2017, respecto del **“Proyecto de Ley Reformatoria al Código del Trabajo para Prevenir el Acoso Laboral”**, presentado por el ingeniero Raúl Auquilla Ortega, Asambleísta por la Provincia de Loja, y cuya denominación ha sido modificada en el informe de Primer Debate por la de **“Proyecto de Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo para prevenir el acoso laboral”**; así como la correspondiente certificación de esta Secretaría, a fin de que se continúe con el trámite previsto en la Constitución y la Ley.

Lo que me permito comunicar para los fines pertinentes.

Con sentimientos de consideración y estima.

Atentamente,

  
Abg. Denise Aracely Zurita Chávez  
**SECRETARIA RELATORA DE LA COMISIÓN  
ESPECIALIZADA PERMANENTE DE LOS DERECHOS  
DE LOS TRABAJADORES Y LA SEGURIDAD SOCIAL**



# Trámite **281113**  
Codigo validación **U7DTIHIEE2**  
Tipo de documento MEMORANDO INTERNO  
Fecha recepción 03-may-2017 17:16  
Numeración documento 1596-cepdtss-mva-05-17  
Fecha oficio 03-may-2017  
Remitente ZURITA CHAVEZ DENISE  
Función remitente FUNCIONARIA  
Revisó el estado de su trámite en:  
<http://tramites.asamblea.nacional.gob.ec/interestadoTramite.jsf>

Adj: Lo indicado en 6 fojas útiles.

*ANEXO: 6 fs*

# ASAMBLEA NACIONAL DEL ECUADOR

## Comisión Especializada Permanente de los Derechos de los Trabajadores y la Seguridad Social

### INFORME PARA PRIMER DEBATE

**“Proyecto de Ley Orgánica reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo para prevenir el acoso laboral”  
Calificado con Resolución No. CAL-2015-2017-220 de 17 de octubre de 2016**



#### INTEGRANTES DE LA COMISIÓN:

- Marllely Vásconez Arteaga, Presidenta
- Amalia Morán Carrera
- Álex Guamán Castro
- Bairon Valle Pinargote
- Betty Carrillo Gallegos
- Cristina Reyes Hidalgo
- José Eduardo Torres Lara
- Mariana Constante Nieto
- Gozoso Andrade Varela
- Lautaro Sáenz de Viteri Zajia
- Mary Verduga Cedeño



Quito, a 03 de mayo de 2017

## Índice

1. Objeto del informe
2. Antecedentes
3. Síntesis de las comparecencias e intervenciones de los miembros de la Comisión
4. Análisis del Proyecto de Ley
5. Recomendación
6. Asambleísta Ponente
7. Texto propuesto de articulado

### 1. Objeto del informe

El presente informe recoge el análisis del “Proyecto de Ley reformativa al Código del Trabajo para prevenir el acoso laboral”, presentado por el Asambleísta Raúl Auquilla, así como los argumentos expuestos y la resolución adoptada por la Comisión Especializada Permanente de los Derechos de los Trabajadores y la Seguridad Social, para ponerlos a consideración del Pleno de la Asamblea Nacional para su discusión en primer debate.

### 2. Antecedentes

El Asambleísta Raúl Auquilla, mediante Oficio No. 0744-RA-CREOL-16 de 05 de octubre de 2016, presentó a la Presidencia de la Asamblea Nacional, el “Proyecto de Ley reformativa al Código del Trabajo para prevenir el acoso laboral”.

Mediante Resolución No. CAL-2015-2017-220 de 17 de octubre de 2016, que fuera remitida por la Prosecretaría General con memorando No. SAN-2016-3867 de 21 de los mismos mes y año, el Consejo de Administración Legislativa calificó el Proyecto de Ley para que sea tratado en la Comisión Especializada Permanente de los Derechos de los Trabajadores y la Seguridad Social.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 57 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa, la Comisión Especializada Permanente de los Derechos de los Trabajadores y la Seguridad Social puso en conocimiento de las y los Asambleístas integrantes de la misma y de la ciudadanía en general, a través del portal web de la Asamblea Nacional, el inicio del trámite del Proyecto de Ley.

En la sesión No. 184 de la Comisión Especializada Permanente de los Derechos de los Trabajadores y la Seguridad Social, celebrada el 09 de noviembre de 2016, se inició el tratamiento del Proyecto y compareció el Asambleísta Raúl Auquilla quien, como proponente, expuso sus criterios y los objetivos del Proyecto; así como asistieron: el señor Jaime Arciniega, Presidente del Parlamento Laboral Ecuatoriano, y el señor Mario Molina, delegado de la Central Unitaria de Trabajadores - CUT. También se invitó al señor Pablo Serrano, Presidente del Frente Unitario de Trabajadores - FUT, quien no asistió.

En la sesión No. 187 de la Comisión Especializada Permanente de los Derechos de los Trabajadores y la Seguridad Social, celebrada el 16 de noviembre de 2016, se continuó con el tratamiento del Proyecto y compareció el doctor Juan Carlos Almeida, delegado del Ministro del Trabajo.

En la sesión No. 197 de la Comisión Especializada Permanente de los Derechos de los Trabajadores y la Seguridad Social, celebrada el 26 de abril de 2017, se continuó con el tratamiento del Proyecto, el mismo que fue debatido.



En la sesión No. 199 de la Comisión Especializada Permanente de los Derechos de los Trabajadores y la Seguridad Social, celebrada el 03 de mayo de 2017, por mayoría de votos de los miembros de la Comisión Especializada Permanente, se aprobó el Informe para primer debate.

### **3. Síntesis de las comparencias e intervenciones de los miembros de la Comisión**

Intervención del Asambleísta Raúl Auquilla, proponente del Proyecto de Ley: Existen diferentes tipos de acoso, como el acoso sexual -ya tipificado en el COIP- y el bullying -sobre el cual ya se han tomado varias medidas preventivas-, pero poco o nada se ha hecho sobre el acoso laboral. La OIT ha señalado que alrededor del 15% de trabajadores en el mundo son objeto de acoso laboral. El padre del estudio del acoso laboral, Heinz Leymann, ha determinado que existen más de 45 formas de evidenciar el acoso laboral; y el español Iñaki Piñuel ha comentado que entre el 10% y 15% de suicidios en el mundo se dan por el acoso laboral. Como consecuencia del acoso laboral los trabajadores llegan a la inestabilidad emocional, afectaciones sociales y económicas. El acoso laboral es una metodología que utiliza generalmente el patrono para lograr que el trabajador renuncie a su trabajo sin recibir indemnización alguna. En el artículo 173 del Código del Trabajo se estipulan las causales por las cuales un trabajador puede solicitar el visto bueno y retirarse del trabajo; por ello, mi propuesta se enfoca en incluir un numeral en el que se tipifique el acoso laboral, para que el visto bueno sea concedido y el trabajador pueda obtener una indemnización de acuerdo al Código del Trabajo. El Proyecto permite corroborar el garantismo de la Constitución, trabajar en un ambiente sano y prevenir el acoso laboral.

Intervención del señor Jaime Arciniega, Presidente del Parlamento Laboral Ecuatoriano: Respalamos la iniciativa de ley ya que el bullying y acoso laboral se han incrementado en el país y el mundo. La OIT refiere varias recomendaciones al respecto. Hay varios tipos de bullying a analizar; por ejemplo, cuando un empleador busca la forma de deshacerse del trabajador le cambia las funciones y le deja sin tareas diarias, con lo cual logra la desesperación del trabajador y, a través de un desahucio, se termina la relación laboral y a costo más barato. La legislación protege el derecho al trabajo, mas no al despido. El Código del Trabajo refiere al Comité Obrero Patronal como organización que se creó para mejorar la relación obrero-patronal, espíritu que ha cambiado ya que ahora este Comité se ha convertido en un tribunal para sancionar a los trabajadores. Es importante que los trabajadores y empleadores lleguen a acuerdos a través del diálogo y así solucionar problemas que muchas veces no generan los trabajadores.

Intervención del señor Mario Molina, delegado de la Central Unitaria de Trabajadores: La iniciativa fortalece en términos prácticos y objetivos la protección de los derechos de los trabajadores. Los términos son nuevos en la legislación ecuatoriana pese a que en otras legislaciones se han tipificado hace varios años. Se debería reformar el artículo 42 del Código del Trabajo para que dentro de las prohibiciones a los empleadores quede especificada la no ejecución de este acoso. La propuesta de reforma al artículo 173 del Código del Trabajo se refiere al ámbito donde se va a desarrollar esta situación y considero que debería ser en sede judicial porque el Inspector del Trabajo no tiene facultad para liquidar a un trabajador cuando ha sido objeto de acoso laboral; en ese sentido sería conveniente ampliar el texto de la propuesta para que sea en sede administrativa donde se realice la mediación y, en el caso de no concurrir uno de ellos, siga a instancia judicial. Nos allanamos a la propuesta del Asambleísta Raúl Auquilla.

Intervención del doctor Juan Carlos Almeida, delegado del Ministro del Trabajo: El acoso laboral no se encuentra normado en el país. En el texto propuesto hay temas que deberían recogerse; y uno de ellos es la diferenciación entre acoso que proviene del jefe inmediato a un trabajador, entendido como bossing, y el mobbing, que se da de manera horizontal, entre los compañeros de trabajo. Se debería utilizar términos castellanos y no anglosajones. Es interesante también prever una indemnización mayor una vez verificado el acoso laboral. El Proyecto debe detallar las conductas que constituyen el acoso y el tiempo en el cual se podría producir, ya que si bien especifica que debe ser reiterativo durante años, abre un espectro demasiado amplio para la concesión del visto bueno. La valoración psicológica si bien puede ser

importante, no puede ser vinculante y permitir que bajo su análisis el Inspector del Trabajo emita criterios de validez jurídica; mas bien debe ser valorada en razón de la sana crítica.

En las sesiones de la Comisión No. 184, 187 y 197, celebradas el 09 y 16 de noviembre de 2016, y 26 de abril de 2017, respectivamente, participaron en el debate del Proyecto, las y los Asambleístas Mariana Constante, Ángel Rivero, Bairon Valle, Marllely Vásconez, Betty Carrillo, José Torres y Mary Verduga; quienes, como intervenciones más relevantes, expresaron:

El Asambleísta Ángel Rivero indicó que puede existir acoso que no solamente se ejecuta del empleador a los trabajadores, sino incluso al revés o entre compañeros, por lo que se debe ampliar el espectro del concepto de acoso; y el Asambleísta Bairon Valle manifestó que en el Proyecto se realiza una definición muy clara sobre mobbing y bossing como prácticas de acoso laboral permanentes y se busca garantizar el pleno derecho a la estabilidad y tranquilidad del trabajador.

La Asambleísta Betty Carrillo reiteró su planteamiento efectuado tanto en la Comisión como en el Pleno de la Asamblea Nacional en el primer debate del “Proyecto de Ley reformativa a las leyes que rigen el sector público”, en el sentido de que en el artículo 23 de la LOSEP, que señala los derechos de los servidores públicos, se incluya un literal que diga: “No ser objeto de mobbing u hostigamiento laboral, entendiéndose por el mismo, toda conducta persistente y demostrable ejercida sobre un servidor público por parte de un superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir a la renuncia del mismo”. Manifestó su acuerdo con este Proyecto en virtud de la aplicación del numeral 5 del artículo 326 de la Constitución de la República; y planteó la diferencia de las dos figuras: mobbing y bossing.

El Asambleísta José Torres señaló que los términos mobbing y bossing dificultan su entendimiento y deberían usarse términos en nuestro idioma. Existe la necesidad de distinguir dos tipos de visto bueno dependiendo de quien lo plantee: a) En el caso del acoso laboral realizado directa o indirectamente por el empleador, sus familiares o representantes, o bossing, es clara y necesaria la reforma propuesta al incluir un literal en el artículo 173 del Código del Trabajo como causal para que el trabajador interponga el visto bueno; y, b) En cuanto al mobbing entre iguales o del mismo nivel, no procede interponer el visto bueno al empleador porque de manera arbitraria se estaría asumiendo que fue éste quien indirectamente lo ha propiciado; por ello, la víctima debe presentar su reclamo ante el empleador quien tendrá el plazo de 72 horas para tomar medidas concretas que eliminen las causas en las que el acoso se está produciendo y, de no cumplirse con tales medidas, la víctima presentará la solicitud de visto bueno; y sugirió se incorpore un numeral al artículo 172 del Código del Trabajo que señale: “Por actitudes reiteradas y comprobables de hostigamiento, intimidación o perturbación que genere temor o desánimo en cualquiera de sus compañeros de trabajo o que promuevan el desprecio hacia cualquier miembro del equipo de trabajo”.

El señor Jaime Arciniega, Presidente del Parlamento Laboral Ecuatoriano, con Oficio No. 052-PLE, y el señor Pablo Serrano, Presidente del Frente Unitario de Trabajadores, a través del Oficio No. 0042-FUT-2016, los dos de 09 de noviembre de 2016, remitieron observaciones al Proyecto. Durante la sesión de la Comisión No. 197, la Asambleísta Betty Carrillo y el Asambleísta José Torres presentaron observaciones por escrito al Proyecto.

Finalmente, en las sesiones de la Comisión No. 158, 159 y 165, celebradas el 30 de mayo, 01 de junio y 01 julio de 2016, respectivamente, en las que se trató el “Proyecto de Ley reformativa a las leyes que rigen el sector público” -calificado con Resolución No. CAL-2015-2017-088 de 7 de enero de 2016-, la Asambleísta Betty Carrillo propuso a la Comisión de los Derechos de los Trabajadores y la Seguridad Social, la necesidad de incorporar en la Ley Orgánica del Servicio Público el derecho de las y los servidores públicos a no ser objeto de hostigamiento laboral, entendiéndose por el mismo, toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre una servidora o servidor público por parte de un superior

jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo. Dicha propuesta no fue incorporada en el informe para primer debate de ese Proyecto de Ley por considerar la Comisión, en la sesión No. 160 de 08 de junio de 2016, que era necesario viabilizar las reformas relacionadas exclusivamente con las enmiendas constitucionales y que las demás propuestas de reforma a la LOSEP serían tratadas con posterioridad. Al estar la reforma objeto del presente informe íntimamente relacionada con el bienestar de los trabajadores tanto en el sector público como en el privado, teniendo en cuenta la importancia de que las instituciones estatales sean las primeras en garantizar para sus servidores un entorno libre de toda forma de violencia u hostigamiento y en consideración de la propuesta presentada por la Asambleísta Betty Carrillo tanto en la Comisión como en el Pleno de la Asamblea Nacional; y de acuerdo a lo señalado en la sesión de la Comisión No. 197 de 26 de abril de 2017, en el presente informe se ha procedido a incorporar esa iniciativa al Proyecto en actual tratamiento e incluir una regulación sobre el tema del hostigamiento laboral en el sector público.

#### 4. Análisis del Proyecto de Ley

El “Proyecto de Ley reformativa al Código del Trabajo para prevenir el acoso laboral” contiene un artículo por el que se reforma el artículo 173 del Código del Trabajo, incorporando el “... *acoso laboral como ‘mobbing’ o ‘bossing’ producidos de forma directa o indirecta por parte del empleador sus familiares o representantes...*”, como causal para que el trabajador, previo visto bueno, pueda dar por terminado el contrato individual de trabajo; y establece como indemnización la prevista para el despido ineficaz, esto es, la indemnización equivalente al valor de un año de la remuneración que venía percibiendo, además de la general que corresponda por despido intempestivo. La norma propuesta también define el “bossing” y el “mobbing”, y señala un paso previo a la obtención del visto bueno que consiste en la mediación laboral y el tratamiento psicológico, precisando que, sólo si dentro de los dos años siguientes de iniciado el trámite se continúa con los mismos actos, se puede conceder el visto bueno.

Al respecto, se debe considerar que la Organización Internacional del Trabajo - OIT considera al bullying y mobbing como parte de la violencia psicológica que puede ocurrir en el mundo del trabajo.

Sobre la violencia psicológica, los expertos de la OIT han manifestado que abarca el maltrato verbal y no verbal, el acoso psicológico y el acoso sexual, la intimidación, el acoso moral (acoso laboral) y las amenazas; e incluye actos como la manipulación de la reputación de una persona, su aislamiento y la asignación de tareas que no coinciden con las capacidades del trabajador o de metas y plazos imposibles. La violencia psicológica es a menudo perpetrada a través de un comportamiento repetido, de un tipo, que por sí solo puede ser relativamente menor, pero que acumulativamente puede convertirse en una forma muy grave de violencia<sup>1</sup>.

Se define a la violencia psicológica como “*el uso deliberado del poder, o amenazas de recurso a la fuerza física, contra otra persona o grupo, que puede dañar el desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social; comprende el abuso verbal, la intimidación (bullying/mobbing), el atropello, el acoso, las amenazas*”<sup>2</sup>.

Respecto de la terminología usada, los expertos de la OIT han señalado que las opiniones difieren en cuanto a las palabras utilizadas para definir las diversas manifestaciones de violencia psicológica. Un ejemplo de ello es el uso de bullying y mobbing. El bullying (intimidación) se refiere principalmente a la actuación de una persona que acosa a otra, mientras que el mobbing (acoso moral) se considera por lo general como la actuación de un grupo de personas que “se apandillan” para acosar a una persona. Sin

<sup>1</sup> OIT, Documento base para el debate de reunión de expertos, 2016, p. 3-5

<sup>2</sup> Ib., p. 5

embargo, los términos mobbing, bullying y acoso en general suelen utilizarse indistintamente<sup>3</sup>. Se ha concluido que, si bien la terminología puede variar entre los diversos países, el rubro de “violencia y acoso” incluye un continuo de comportamientos y prácticas inaceptables que probablemente se traduzcan en sufrimiento o daños físicos, psicológicos o sexuales<sup>4</sup>.

La intimidación (bullying) es definida como: “*Forma de acoso psicológico que consiste en un comportamiento persecutorio manifiesto a través de intentos vengativos, crueles o maliciosos de humillar o vulnerar a una persona o a grupos de trabajadores, inclusive con comentarios negativos o críticas constantes e injustificadas, del aislamiento social impuesto a una persona y de la divulgación de rumores o información falsa. Comportamiento ofensivo y repetido en el tiempo, con intentos vengativos, crueles o maliciosos de humillar o minar a un empleado o grupo de empleados*”<sup>5</sup>.

El acoso moral (mobbing), por su parte, es conceptualizado así: “*Forma negativa de comportamiento entre compañeros de trabajo o entre superiores y subordinados jerárquicos, consistente en que la persona en cuestión es humillada y agredida directa o indirectamente, repetidas veces, por una o más personas con el propósito y con la consecuencia de alienarla*”<sup>6</sup>.

Es importante resaltar que la violencia y el acoso pueden manifestarse de forma horizontal y vertical, y proceder de fuentes internas y externas (incluidos los clientes y otras terceras partes y las autoridades públicas), en el sector público o privado, o en la economía formal o informal; y que las manifestación de la violencia y el acoso pueden ser un evento puntual o recurrente<sup>7</sup>.

La doctrina se ha manifestado de manera similar respecto del acoso laboral. Por ejemplo, el español Iñaki Piñuel ha señalado que el mobbing consiste en un continuado, deliberado y degradante maltrato verbal y modal que recibe un trabajador por parte de otro u otros compañeros, subordinados o jefes que se comportan con él cruelmente con vistas a lograr su aniquilación o destrucción psicológica y a obtener así su salida de la organización a través de diferentes modalidades ilícitas<sup>8</sup>. Y en el Ecuador, Marcela Sánchez expresó que el mobbing implica el proceso de atormentar, hostigar o aterrorizar psicológicamente a un trabajador o grupo de trabajadores de forma sistemática y recurrente durante un tiempo prolongado por parte de sus compañeros, subalternos o superiores; se describen situaciones en las que se victimiza de una manera hostil y dañina a los trabajadores, afectando su rendimiento y generando mediante estas acciones que la víctima abandone su trabajo<sup>9</sup>.

Adicionalmente, los expertos de la OIT han manifestado que la violencia es incompatible con el trabajo decente, es inaceptable y debe afrontarse; precisando que se trata de una cuestión de derechos humanos, que afecta a las relaciones en el lugar de trabajo, al compromiso de los trabajadores, a la salud, a la productividad, a la calidad de los servicios públicos y privados, y a la reputación de las empresas. Inclusive advierten que la violencia en el trabajo puede socavar la toma democrática de decisiones y el Estado de derecho<sup>10</sup>.

En tal virtud, para la OIT el objetivo que en relación a la violencia y el acoso deben adoptar los países es el alcanzar el principio de tolerancia cero; es decir, que la violencia y el acoso no se consideren “parte del trabajo”. Los gobiernos tienen la importante responsabilidad de promover un entorno general de tolerancia

<sup>3</sup> OIT, Documento base para el debate de reunión de expertos, 2016, p. 4

<sup>4</sup> OIT, Informe de la reunión de expertos, 2017, p. 44

<sup>5</sup> OIT, Documento base para el debate de reunión de expertos, 2016, p. 6

<sup>6</sup> Id.

<sup>7</sup> OIT, Informe de la reunión de expertos, 2017, p. 44

<sup>8</sup> Iñaki Piñuel, Mobbing, manual de autoayuda, 2005

<sup>9</sup> Marcela Sánchez, El acoso moral en el trabajo, 2011

<sup>10</sup> OIT, Informe de la reunión de expertos, 2017, p. 43

cero frente a la violencia y el acoso, y todos los actores en el mundo del trabajo deben abstenerse de recurrir a la violencia y el acoso, y prevenir y contrarrestar estas prácticas<sup>11</sup>.

En cuanto a la normativa nacional, la Constitución de la República, en el numeral 3 del artículo 66 reconoce y garantiza a las personas, el derecho a la integridad personal que -entre otros aspectos- 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 concordancia con este precepto, 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.

Con este marco constitucional, el Código del Trabajo, respecto de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, contiene regulaciones en los artículos 42 y 173. El artículo 42, en el numeral 13 establece como una obligación del empleador, la de “*tratar a los trabajadores con la debida consideración, no infiriéndoles maltratos de palabra o de obra*”; y el artículo 173 incluye como causal por la que el trabajador, previo visto bueno, puede dar por terminado el contrato, las “*injurias graves inferidas por el empleador, sus familiares o representantes al trabajador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes...*”

A su vez, la Ley Orgánica del Servicio Público, en los artículos 23 y 48 se refiere al acoso y violencia en el mundo del trabajo. El artículo 23, en el literal l) reconoce como un derecho irrenunciable de las servidoras y servidores públicos, el de “*desarrollar sus labores en un entorno adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar*”; y el artículo 48, en el literal ñ) establece como causal de destitución: “*atentar contra los derechos humanos de alguna servidora o servidor de la institución, mediante cualquier tipo de coacción, acoso o agresión*”.

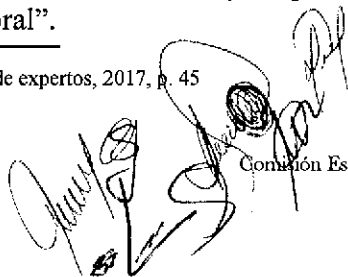
De la lectura de estos cuerpos legales se puede evidenciar que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo no se encuentran regulados según los criterios de los expertos de la OIT; debiendo resaltarse que en el Código del Trabajo ni siquiera se considera la violencia psicológica sino sólo actos que denotan esa violencia, como el maltrato o las injurias. La Ley Orgánica del Servicio Público, en cambio, utiliza una terminología más cercana a la de la OIT pero sin entrar a definirla, generando un vacío normativo que impide la aplicación de la regulación.

De esta manera, la normativa legal vigente no permite visibilizar el hostigamiento laboral en toda su dimensión, con lo cual imposibilita el cumplimiento del principio de tolerancia cero a la violencia y al acoso en el mundo del trabajo, que propugnan los expertos de la OIT; y sobre todo, no acata los preceptos constitucionales que reconocen a las personas el derecho a la integridad personal, que implica el derecho a una vida libre de violencia en el ámbito público y privado, y el derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad y bienestar.

En consecuencia, es necesario expedir las reformas a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo, como instrumentos que regulan los aspectos laborales en el sector público y en el sector privado, con la finalidad de acoger los criterios de los expertos de la OIT respecto de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo y, así, cumplir con los preceptos constitucionales sobre la materia.

Para finalizar, y considerando que el Proyecto también incluye una reforma a la Ley Orgánica del Servicio Público, propuesta por la Asambleísta Betty Carrillo, se modifica el título del mismo por el de “Proyecto de Ley Orgánica reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo para prevenir el acoso laboral”.

<sup>11</sup> OIT, Informe de la reunión de expertos, 2017, p. 45





## 5. Resolución

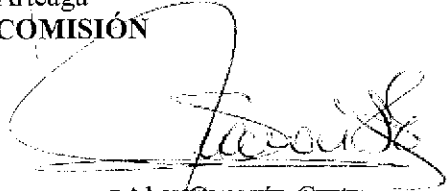
En base a los argumentos expuestos, la Comisión Especializada Permanente de los Derechos de los Trabajadores y la Seguridad Social de la Asamblea Nacional, en uso de sus atribuciones constitucionales y legales, pone en consideración del Pleno de la Asamblea Nacional el Informe para primer debate del "Proyecto de Ley Orgánica reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo para prevenir el acoso laboral", presentado por el Asambleísta Raúl Auquilla y calificado por el Consejo de Administración Legislativa mediante Resolución No. CAL-2015-2017-220 de 17 de octubre de 2016, en el que recomienda la aprobación del referido Proyecto de Ley.


## 6. Asambleísta Ponente


Asambleísta Betty Carrillo Gallegos, miembro de la Comisión Especializada Permanente de los Derechos de los Trabajadores y la Seguridad Social.

  
Marilely Vásconez Arteaga  
**PRESIDENTA DE LA COMISIÓN**

Amalia Morán Carrera  
**MIEMBRO DE COMISIÓN**


  
Alex/Guamán Castro  
**MIEMBRO DE COMISIÓN**

  
Bairon Valle Pinargote  
**MIEMBRO DE COMISIÓN**

  
Betty Carrillo Gallegos  
**MIEMBRO DE COMISIÓN**

Cristina Reyes Hidalgo  
**MIEMBRO DE COMISIÓN**

José Eduardo Torres Lara  
**MIEMBRO DE COMISIÓN**

  
Mariana Constante Nieto  
**MIEMBRO DE COMISIÓN**

Gozoso Andrade Varela  
**MIEMBRO DE COMISIÓN**

Lautaro Sáenz de Viteri Zajia  
**MIEMBRO DE COMISIÓN**



  
Mary Verduga Cedeño  
**MIEMBRO DE COMISIÓN**

## 7. TEXTO PROPUESTO DE ARTICULADO DEL "PROYECTO DE LEY ORGÁNICA REFORMATORIA A LA LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO Y AL CÓDIGO DEL TRABAJO PARA PREVENIR EL ACOSO LABORAL"

### EXPOSICIÓN DE MOTIVOS:

La Constitución de la República, en el numeral 3 del artículo 66 reconoce y garantiza a las personas, el derecho a la integridad personal que -entre otros aspectos- incluye la integridad física, psíquica, moral y sexual, y a una vida libre de violencia en el ámbito público y privado, debiendo el Estado adoptar las medidas necesarias para prevenir, eliminar y sancionar toda forma de violencia.

En concordancia con este precepto, 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.

Con este marco constitucional, el Código del Trabajo, respecto de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, contiene regulaciones en los artículos 42 y 173. El artículo 42, en el numeral 13 establece como una obligación del empleador, la de tratar a los trabajadores con la debida consideración, no infiriéndoles maltratos de palabra o de obra; y el artículo 173 incluye como causal por la que el trabajador, previo visto bueno, puede dar por terminado el contrato, las injurias graves inferidas por el empleador, sus familiares o representantes al trabajador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes.

A su vez, la Ley Orgánica del Servicio Público, en los artículos 23 y 48 se refiere al acoso y violencia en el mundo del trabajo. El artículo 23, en el literal l) reconoce como un derecho irrenunciable de las servidoras y servidores públicos, el desarrollar sus labores en un entorno adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar; y el artículo 48, en el literal ñ) establece como causal de destitución, el atentar contra los derechos humanos de alguna servidora o servidor de la institución, mediante cualquier tipo de coacción, acoso o agresión.

De la lectura de estos cuerpos legales se puede evidenciar que la normativa legal vigente no permite visibilizar el hostigamiento laboral en toda su dimensión, con lo cual imposibilita el cumplimiento del principio de tolerancia cero a la violencia y al acoso en el mundo del trabajo, que propugna la OIT; y sobre todo no acata los preceptos constitucionales que reconocen a las personas el derecho a la integridad personal, que implica el derecho a una vida libre de violencia en el ámbito público y privado, y el derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad y bienestar.

En consecuencia, es necesario expedir reformas a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo, como instrumentos que regulan los aspectos laborales en el sector público y en el sector privado, con la finalidad de acoger los criterios de la OIT respecto de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo y, así, cumplir con los preceptos constitucionales sobre la materia.



## ASAMBLEA NACIONAL

### EL PLENO

#### Considerando:

Que, el artículo 66 de la Constitución de la República, en el numeral 3 reconoce y garantizará a las personas, el derecho a la integridad personal que -entre otros aspectos- incluye la integridad física, psíquica, moral y sexual, y a una vida libre de violencia en el ámbito público y privado; debiendo el Estado adoptar las medidas necesarias para prevenir, eliminar y sancionar toda forma de violencia;

Que, el artículo 326 de la Constitución de la República, 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, el artículo 42 del Código del Trabajo, en el numeral 13 establece como una obligación del empleador, la de tratar a los trabajadores con la debida consideración, no infiriéndoles maltratos de palabra o de obra;

Que, el artículo 173 del Código del Trabajo determina las causales por las que el trabajador, previo visto bueno, puede dar por terminado el contrato individual de trabajo;

Que, el artículo 23 de la Ley Orgánica del Servicio Público, en el literal l) reconoce como un derecho irrenunciable de las servidoras y servidores públicos, el desarrollar sus labores en un entorno adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar;

Que, el artículo 48 de la Ley Orgánica del Servicio Público, en el literal ñ) establece como causal de destitución, el atentar contra los derechos humanos de alguna servidora o servidor de la institución, mediante cualquier tipo de coacción, acoso o agresión; y,

Que, es necesario expedir reformas a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo, regulando y sancionando el hostigamiento laboral, para cumplir los preceptos constitucionales y el principio de tolerancia cero a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, propugnado por la Organización Internacional del Trabajo.

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

#### **LEY ORGÁNICA REFORMATORIA A LA LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO Y AL CÓDIGO DEL TRABAJO PARA PREVENIR EL ACOSO LABORAL**

**Art. 1.-** En el artículo 172 del Código del Trabajo, al final del numeral 6, elimínese: “y,”; al final del numeral 7, sustitúyase el punto final: “.”, por: “; y,”; y añádase un numeral 8, que dirá: “*Por actitudes reiteradas y comprobables de hostigamiento, intimidación o perturbación que generen temor o desánimo en cualquiera de sus compañeras o compañeros de trabajo o que promuevan el desprecio hacia cualquier miembro del equipo de trabajo.*”

**Art. 2.-** En el artículo 173 del Código del Trabajo, al final del numeral 2, elimínese: “y,”; al final del numeral 3, sustitúyase el punto final: “.”, por: “; y,”; y añádase un numeral 4, que dirá: “*En casos de hostigamiento laboral, entendiéndose por el mismo, toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un trabajador por parte del empleador, sus familiares o representantes, un compañero de trabajo o*

*un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo. La indemnización será igual a la establecida en el segundo inciso del artículo 195.3 de este Código;*”

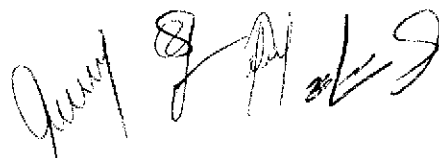
**Art. 3.-** En el artículo 23 de la Ley Orgánica del Servicio Público, al final del literal q), elimínese: “y,”; el literal r) pasa a ser literal s); y añádase el literal r) con el siguiente texto: “r) *No ser objeto de hostigamiento laboral, entendiéndose por el mismo, toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre una servidora o servidor público por parte de un superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo; y,*”

**Art. 4.-** En el artículo 48 de la Ley Orgánica del Servicio Público, en el literal ñ), después de la palabra “... *agresión*”, incluir el siguiente texto: “, *con inclusión de toda forma de hostigamiento laboral*”.

**Disposición General Única.-** El Ministerio del Trabajo, en el plazo de ciento ochenta días contados desde la fecha de entrada en vigencia de la presente Ley Orgánica reformativa, expedirá las normas y la política pública para la prevención del hostigamiento laboral, las que serán de cumplimiento obligatorio tanto en el sector público como en el sector privado.

**Disposición Final.-** La presente Ley Orgánica reformativa entrará en vigencia a partir de su publicación en el Registro Oficial.

Dado y suscrito en la sede de la Asamblea Nacional, Distrito Metropolitano de Quito, a



**COMISIÓN ESPECIALIZADA PERMANENTE DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES Y LA SEGURIDAD SOCIAL**

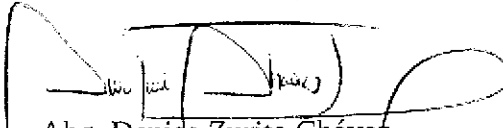
En mi calidad de Secretaria Relatora de la Comisión Especializada Permanente de los Derechos de los Trabajadores y la Seguridad Social, en relación al **“Proyecto de Ley Reformatoria al Código del Trabajo para Prevenir el Acoso Laboral”**, presentado por el ingeniero Raúl Auquilla Ortega, Asambleísta por la Provincia de Loja, calificado mediante Resolución del Consejo de Administración Legislativa No. CAL-2015-2017-220 de 17 de octubre de 2016, remitido a la Comisión de los Derechos de los Trabajadores y la Seguridad Social por la Secretaría General mediante memorando No. SAN-2016-3867 de 21 de octubre de 2016, y cuya denominación ha sido modificada en el informe para Primer Debate por la de **“Proyecto de Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo para prevenir el acoso laboral”**.

**CERTIFICO:**

Que el Informe de este Proyecto de Ley fue tratado y debatido en las Sesiones de la Comisión No. 184 y 187 de fechas 9 y 16 de noviembre de 2016 respectivamente, No. 197 de fecha 26 de abril de 2017; y, N.º 199 de fecha de 3 de mayo de 2017. El informe para primer debate y el texto propuesto de articulado del Proyecto de Ley, que anteceden en un total de cinco fojas útiles (5) fue aprobado en la Sesión de la Comisión No. 199 de 3 de mayo de 2017, con la siguiente votación de las y los Asambleístas: **A FAVOR:** Marllely Vásconez, Mariana Constante, Betty Carrillo, Bairon Valle, Mari Verduga y Alex Guamán; – Total 06; **EN CONTRA:** - Total 0; **ABSTENCIÓN:** - Total 0; y, **BLANCO:** – Total 0. **Asambleístas Ausentes:** Lautaro Sáenz de Viteri, Cristina Reyes, Gozoso Andrade, Amalia Morán y José Eduardo Torres – Total 05.

Quito D.M. a 3 de mayo de 2017.

Atentamente,



Abg. Denise Zurita Chávez

**SECRETARIA RELATORA DE LA  
COMISIÓN ESPECIALIZADA PERMANENTE  
DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES  
Y LA SEGURIDAD SOCIAL**

