

Quito, 19 de julio de 2017.
Oficio 83-AN-LDA-17

Señor Doctor
José Serrano Salgado
PRESIDENTE DE LA ASAMBLEA NACIONAL
Presente.-

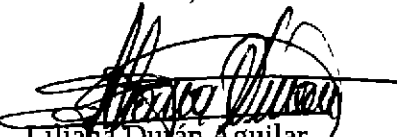
De mi consideración:

Con un cordial saludo me dirijo a usted, y a la vez me permito manifestar, que en cumplimiento del artículo 61 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa, adjunto al presente el informe para Segundo Debate, de fecha 19 de julio 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 fue 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 la 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,



Liliana Durán Aguilar

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



 *CE*

ASAMBLEA NACIONAL
REPÚBLICA DEL ECUADOR


R.H.F. 81 F

Trámite **292237**

Código validación **RLBTVOADPF**

Tipo de documento MEMORANDO ESTENO

Fecha recepción 20 jul 2017 09:58

Numeral 83 an lda 17 documento

Fecha oficio 19 jul 2017

Remitente DURAN AGUILAR LILIANA ELIZABETH

Función remitente ASAMBLEÍSTA

En: el Estado del Ecuador
<http://www.asambleanacional.gov.ec>
comite@asambleanacional.gov.ec

Adj: Lo indicado en 12 fojas útiles ✓

ASAMBLEA NACIONAL DEL ECUADOR

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

INFORME PARA SEGUNDO 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:

- Liliana Durán Aguilar, **Presidenta**
- Julio César Quiñónez, **Vicepresidente**
- Bairon Valle Pinargote
- Norma Vallejo Jaramillo
- Karina Arteaga Muñoz
- Daniela Oviedo E.
- Juan Cárdenas Espinoza
- Cristina Reyes Hidalgo
- Samia Tacle García
- Roberto Gómez Alcívar
- Rina Campaín Brambilla
- Raúl Tello Benalcázar



Quito, a 19 de julio de 2017.

Índice

- 1 Objeto del informe
2. Antecedentes
3. Análisis del Proyecto de Ley
- 4 Resolución
5. Asambleísta Ponente
- 6 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 segundo 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 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.

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 informe para el primer debate 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. Por este motivo se procedió a modificar 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".

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.

En la sesión reinstalada del Pleno de la Asamblea Nacional No. 458 de fecha 8 de junio de 2017, se llevó a cabo el 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" en el cual se realizaron observaciones por parte de los siguientes Asambleístas: Asambleísta Raúl Auquilla, Asambleísta Vicente Taiano Basante, Asambleísta Rubén Bustamante, Asambleísta Juan Cárdenas Espinoza, Asambleísta César Carrión, Asambleísta Eliseo Azuero, Asambleísta Ana Belén Marín. La ponente del Proyecto de Ley fue la Asambleísta Liliana Durán Aguilar, quien resaltó los objetivos de este Proyecto de Ley.

Continuando con el tratamiento del "Proyecto de Ley Orgánica reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo para prevenir el acoso laboral" en la sesión No 3 de la Comisión Especializada Permanente de los Derechos de los Trabajadores y la Seguridad Social celebrada el 14 de junio de 2017, los señores Asambleístas miembros de la Comisión continuaron analizando las observaciones expuestas durante el primer debate del Pleno de la Asamblea Nacional.

En la sesión No. 6 de la Comisión Especializada Permanente de los Derechos de los Trabajadores y la Seguridad Social, celebrada el 28 de junio de 2017, asistieron los representantes de varias organizaciones sociales: la señora Gladys Méndez, Coordinadora Nacional de la Red de Profesionales de la Salud, el señor Marcelo Solórzano, Presidente del Parlamento Laboral Ecuatoriano (PLE); y, la señora Maritza Zambrano, Secretaria General del Sindicato Nacional Único de las Trabajadoras Remuneradas del Hogar. También se invitó al Frente Unitario de Trabajadores (FUT); a la Red de Maestros, a la Red de Trabajadoras Sexuales; y, a la Confederación Unitaria de Trabajadoras y Trabajadores Autónomos del Ecuador, quienes no asistieron.

En la sesión No. 8 de la Comisión Especializada Permanente de los Derechos de los Trabajadores y la Seguridad Social, celebrada el 12 de julio de 2017, comparecieron el abogado Raúl Ledesma Huerta, Ministro del Trabajo y el abogado Héctor Guanopatin, Viceministro del Trabajo y el Empleo, presentando observaciones al "Proyecto de Ley Orgánica reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo para prevenir el acoso laboral".

En la sesión No. 9 de la Comisión Especializada Permanente de los Derechos de los Trabajadores y la Seguridad Social celebrada el 12 de julio de 2017, asistieron los representantes de varias organizaciones sociales: el señor Fausto Arévalo, Secretario General del Comité de Empresa de la Corporación Eléctrica del Ecuador (CELEC), el señor Richard Gómez, Presidente de la Federación de Trabajadores Eléctricos – (FEDELEC); y, la señora Mariana Orellana, delegada de la Secretaria General del Sindicato de Trabajadores de la Salud, dando sus observaciones en torno al Proyecto de Ley.

En la sesión No. 12 de la Comisión Especializada Permanente de los Derechos de los Trabajadores y la Seguridad Social, celebrada el 17 de julio de 2017, se continuó con el tratamiento del "Proyecto de Ley Orgánica reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo para prevenir el acoso laboral", analizando las observaciones expuestas y emitiendo nuevas recomendaciones en torno al texto *idem*.

En la sesión No 13 de la Comisión Especializada Permanente de los Derechos de los Trabajadores y la Seguridad Social celebrada el 19 de julio de 2017, continuando con el

HA 3

tratamiento del Proyecto de Ley, por mayoría de votos de los miembros de la Comisión Especializada Permanente se aprobó el informe para segundo debate.

Durante el trámite del “Proyecto de Ley Orgánica reformativa a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo para prevenir el acoso laboral” se recibieron observaciones por escrito por parte de los siguientes Asambleístas: Asambleísta Noralma Zambrano, Asambleísta Norma Vallejo; y, Asambleísta Viviana Bonilla.

La entidad pública que presentó por escrito las observaciones al “Proyecto de Ley Orgánica Reformativa a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo para prevenir el acoso laboral” fue el Ministerio del Trabajo.

3. Análisis del Proyecto de ley

El “Proyecto de Ley Orgánica reformativa a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo para prevenir el acoso laboral” tiene como objeto introducir en el Código del trabajo y en la Ley Orgánica del Servicio Público la definición del acoso laboral y los instrumentos para su erradicación. Para ello, el Proyecto propone la adición de un artículo no numerado en el Código del Trabajo y la reforma de cinco artículos del Código de Trabajo (arts. 42, 44, 46, 172 y 173), la adición de un artículo no numerado en la Ley Orgánica del Servicio Público y la reforma de dos artículos de la Ley Orgánica del Servicio Público (artículos 23 y 48).

3.1. Líneas fundamentales de la propuesta:

- Inclusión en ambas normas (Código del Trabajo y LOSEP) del término “acoso laboral” en lugar de “hostigamiento laboral”
- Incorporación en ambas normas (Código del Trabajo y LOSEP) de una definición de la conducta calificada como “acoso laboral”
- Incorporación en ambas normas (Código del Trabajo y LOSEP) de la prohibición de realizar una conducta que implique “acoso laboral”
- Incorporación en ambas normas (Código del Trabajo y LOSEP) de mecanismos de protección frente a las conductas de “acoso laboral” y de sanción por la comisión del mismo.

3.2. Análisis doctrinal y comparado de la construcción jurídica del concepto de “acoso laboral”

a) El concepto de “acoso laboral” y sus elementos.

Como ha señalado la doctrina iuslaboralista: “Una definición global de acoso moral en el trabajo es la que delimita el mismo como un comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada, potencialmente lesivo y no deseado, dirigido contra uno o más trabajadores, en el lugar de trabajo o por consecuencia del mismo” (Romero Ródenas, 2005) En opinión de Altés (2012) “el acoso moral hace referencia a los ataques sistemáticos contra la dignidad de la persona, a la tortura psicológica y al hostigamiento moral que sufren en ocasiones los trabajadores en su entorno de trabajo, llevado a cabo bien por sus compañeros, bien por el empresario”. El acoso es por tanto una conducta que genera un “ambiente desagradable, intimidatorio, hostil, humillante, ofensivo e inseguro” (Pérez del Río, 2010). Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo define el acoso laboral como la “acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, una persona o un grupo de personas hiere a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta” (OIT, 2000).

Los elementos objetivos del tipo son por tanto los siguientes:

- Conductas lesivas susceptibles de causar un daño.
- Afectación a la dignidad de la persona
- Reiteración de conductas.
- La violencia debe producirse en el lugar de trabajo, vinculado a la prestación laboral o como consecuencia de la misma
- La conducta puede venir vinculada a una voluntad discriminatoria del agresor.

Los elementos accesorios:

HA 4 D

- Intencionalidad.
- Producción de daño

Modalidades de acoso laboral en el trabajo:

- El acoso puede darse en sentido descendente, horizontal e incluso de forma ascendente (es decir, por un superior jerárquico, el empresario o representante legal, un compañero o incluso un subordinado). El empleador tiene igualmente una responsabilidad *in vigilando* para evitar que se produzcan situaciones de acoso entre compañeros de trabajo
- El acoso puede ser una conducta cometida en solitario o en grupo

b. Base jurídico-constitucional de la interdicción de las conductas de “acoso laboral”

La necesidad de proteger el ambiente de trabajo frente a las conductas de acoso deriva de la obligación de promover y lograr un trabajo en condiciones dignas, en entornos exentos de riesgos laborales o riesgos psicosociales, de la protección de los derechos a la salud y a la integridad física y psicológica, de la obligación de erradicación de las conductas discriminatorias y de la promoción del Buen Vivir en términos generales.

En este sentido 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.

Por su parte, el artículo 29 de la Constitución de 2008 indica, respecto de los jóvenes que “El Estado fomentará su incorporación al trabajo en condiciones justas y dignas”; además, el artículo 276 establece que el régimen de desarrollo tendrá como uno de sus objetivos la generación de trabajo digno y estable.

Dado que el acoso laboral tiene en muchas ocasiones un origen y una voluntad discriminatoria, su erradicación por tanto deriva igualmente de la obligación establecida en el artículo 3 de la Constitución que establece dentro de los deberes primordiales del Estado la garantías de los derechos establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales sin discriminación alguna. Junto con este artículo debe leerse el artículo 112 de la Constitución que indica que “Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación”

Al objetivo de erradicar la discriminación se orientan además los siguientes preceptos constitucionales:

- El art 230 de la Constitución prohíbe, en el ejercicio del servicio público las acciones de discriminación de cualquier tipo.

- El artículo 329 de la Constitución 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”

- El artículo 331 de la Constitución 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”

Debe ser remarcado que la lucha contra el acoso laboral responde igualmente a los compromisos adoptados por el Estado con la ratificación de los siguientes Convenios de la Organización Internacional del Trabajo relativos a la libertad sindical y a la prohibición de discriminación.

- **Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)**

17⁵ A

Artículo 11. Todo miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente Convenio, se compromete a tomar todas las medidas necesarias y apropiadas para asegurar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho sindical.

- Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98). Artículo 1 *Prohibición la discriminación 1. Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo 2 Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto (a) sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato, (b) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo*

- Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (169)

Artículo 3 1 Los pueblos indígenas y tribales deberán gozar plenamente de los derechos humanos y libertades fundamentales, sin obstáculos ni discriminación Las disposiciones de este Convenio se aplicarán sin discriminación a los hombres y mujeres de esos pueblos

Como corolario de todo lo anterior es imprescindible afirmar que la lucha contra el acoso laboral representa igualmente una voluntad de combatir actitudes que han sido culturalmente aceptadas en observancia de un poder subordinante exorbitado y contrario al principio de igualdad.

c. Panorama comparado: la regulación del acoso en diversos ordenamientos jurídicos

La Ley Federal del Trabajo de México incluye las dos nomenclaturas, hostigamiento y acoso, pero como se puede comprobar el ámbito del término "hostigamiento" es más reducido:

Artículo 30 Bis - Para efectos de esta Ley se entiende por a) Hostigamiento, el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas; y b) Acoso sexual, una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos

El Código del Trabajo de Colombia incluye la palabra acoso en su artículo 2° inciso 2°.

Artículo 2° Reconócese la función social que cumple el trabajo y la libertad de las personas para contratar y dedicar su esfuerzo a la labor lícita que elijan. Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona Es contrario a ella, entre otras conductas, el acoso sexual, entendiéndose por tal el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo Asimismo, es contrario a la dignidad de la persona el acoso laboral, entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo

Ley General del Trabajo de Perú

Artículo 47, derechos de los trabajadores numeral 3) al respeto de su dignidad, honor e intimidad, comprendiendo la protección contra el acoso sexual y otras ofensas similares

Artículo 157 Falta grave Son faltas graves que facultan al empleador a despedir al trabajador. Numeral 8. El acoso sexual, con independencia de que la víctima se encuentre bajo la autoridad del autor del acoso o tenga igual o similar ubicación que este en la estructura jerárquica de la empresa;

Artículo 165 Actos de hostilidad numeral 7) El acoso sexual y moral cometido por el empleador, sus representantes o por quien ejerza autoridad sobre el trabajador, así como el cometido por un trabajador que tenga igual o similar ubicación que la víctima del acoso en la estructura jerárquica de la empresa, siempre que el empleador, después de haber sido informado de este hecho, no haya adoptado oportunamente las medidas de acuerdo a la legislación vigente;

Estatuto de los Trabajadores de España

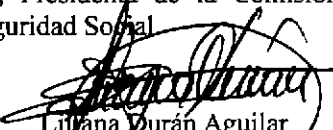
Artículo 4 Derechos de los trabajadores. e) Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo


4. 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 segundo debate del "Proyecto de Ley Orgánica reformativa a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo para prevenir el acoso laboral", en el que recomienda la aprobación del referido Proyecto de Ley.

5. Asambleísta Ponente

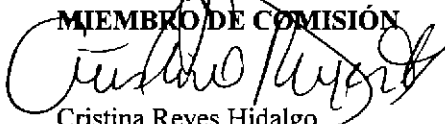
Asambleísta Liliana Durán Aguilar, Presidenta de la Comisión Especializada Permanente de los Derechos de los Trabajadores y la Seguridad Social


Liliana Durán Aguilar
PRESIDENTA DE LA COMISIÓN


Julio César Quiñónez
VICEPRESIDENTE



Norma Marielche Vallejo Jaramillo
MIEMBRO DE COMISIÓN


Daniela Ovieta Enderica
MIEMBRO DE COMISIÓN


Cristina Reyes Hidalgo
MIEMBRO DE COMISIÓN



Roberto Gómez Alcívar
MIEMBRO DE COMISIÓN

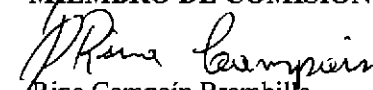
Raúl Estupiñán Tello Benalcázar
MIEMBRO DE COMISIÓN


Bairon Valle Pinangote
MIEMBRO DE COMISIÓN


Karina Arteaga Muñoz
MIEMBRO DE COMISIÓN


Juan Cárdenas Espinoza
MIEMBRO DE COMISIÓN


Santa Tacle García
MIEMBRO DE COMISIÓN


Rina Campaín Brambilla
MIEMBRO DE COMISIÓN



6. 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.

Por su parte, el artículo 3 de la Constitución de la República establece, dentro de los deberes primordiales del Estado, el deber de garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales. El artículo 11.2 de la Constitución que indica que “Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación”.

Al objetivo de erradicar la discriminación se orienta además el art 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”.

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 acoso laboral en toda su dimensión, con lo cual imposibilita el cumplimiento del principio de

H 8

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 ausencia de discriminación.

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 3 la Constitución de la República establece, dentro de los deberes primordiales del Estado, el deber de garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales.

Que, el artículo 11 2 de la Constitución de la República que indica que “Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación”.

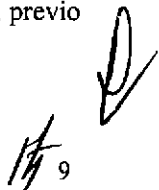
Que, el artículo 230 de la Constitución de la República prohíbe, en el ejercicio del servicio público, las acciones de discriminación de cualquier tipo.

Que, el artículo 329 de la Constitución de la República 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”.

Que, el artículo 331 de la Constitución de la República 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 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;


17 9

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 reformativa a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo para prevenir el acoso laboral

Artículo 1. Incluir un artículo no numerado tras el artículo 24 de la LOSEP que incluya:

Definición de acoso laboral: debe entenderse por acoso laboral todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada, y potencialmente lesivo, cometido en el lugar de trabajo o por consecuencia del mismo contra una de las partes de la relación laboral, que tenga como resultado para la persona afectada su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral. El acoso podrá considerarse como una actuación discriminatoria cuando sea motivado por una de las razones enumeradas en el artículo 11.2 de la Constitución de la República, incluyendo la filiación sindical y gremial.

Artículo 2. 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 sujeto de acoso laboral”

Artículo 3. 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 acoso laboral, a una compañera o compañero de trabajo, a un superior jerárquico mediato o inmediato o a una persona subalterna.”

Artículo 4. Incluir un artículo no numerado tras el artículo 46 del Código del Trabajo

Definición de acoso laboral: debe entenderse por acoso laboral todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada, y potencialmente lesivo, cometido en el lugar de trabajo o por consecuencia del mismo contra una de las partes de la relación laboral, que tenga como resultado para la persona afectada su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral. El acoso podrá considerarse como una actuación discriminatoria cuando sea motivado por una de las razones enumeradas en el artículo 11.2 de la Constitución de la República, incluyendo la filiación sindical y gremial.

Las conductas que se denuncien como Acoso laboral serán valoradas por la autoridad de trabajo, según las circunstancias del caso, y la gravedad de las conductas denunciadas. La autoridad competente apreciará las circunstancias de acuerdo a la capacidad de estas de someter a un trabajador a presión para provocar su marginación, renuncia o abandono de su puesto de trabajo

Artículo 5: En el artículo 42 del Código del Trabajo añádase un numeral 36., que dirá:

“Implementar programas de capacitación y políticas orientadas a identificar las distintas modalidades del acoso laboral, para prevenir el cometimiento de toda forma de discriminación, hostigamiento, intimidación y perturbación que se pudiera generar en la relación laboral con los trabajadores y de éstos con el empleador”.

Artículo 6. En el artículo 44 del Código del Trabajo añádase un literal j), que dirá:

“El cometimiento de actos de acoso laboral o la autorización de los mismos, por acción u omisión”.

Artículo 7. En el artículo 46 del Código del Trabajo añádase un literal j), que dirá:

“El cometimiento de actos de acoso laboral hacia un compañero o compañera, hacia el empleador, hacia un superior jerárquico o hacia una persona subordinada en la empresa”.

Artículo 8. En el artículo 172 del Código del Trabajo, al final del numeral 6, elimínese: “y”; al final de numeral 7, sustitúyase el punto final “.”, por “;y,” y añádase un numeral 8, que dirá: (...) “Por la comisión de acoso laboral, ya sea de manera individual o coordinada con otros individuos, hacia un compañero o compañera de trabajo, hacia el empleador o empleadora o hacia un subordinado o subordinada en la empresa.

Previa a la petición del visto bueno procederá la apertura de una conciliación que presidirá la autoridad nominadora, en la que serán oídos, además del interesado, los representantes de los trabajadores y el empleador o quien le represente”.

Artículo 9. En el artículo 173 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 sufrir acoso laboral, cometido o permitido por acción u omisión por el empleador o empleadora o sus representantes legales.

Previa a la petición del visto bueno procederá la apertura de una conciliación que presidirá la autoridad nominadora, en la que serán oídos, además del interesado, los representantes de los trabajadores y el empleador o quien le represente.

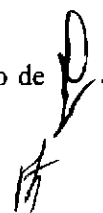
La indemnización será la establecida en el segundo inciso del artículo 195.3 de este Código. Atendiendo a la gravedad del caso la víctima de acoso podrá solicitar ante el juez la disculpa pública de quien cometió la conducta.

Cuando el trabajador o trabajadora presente indicios fundados de haber sufrido acoso laboral corresponderá al empleador o empleadora presentar una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad”.

DISPOSICIÓN FINAL

Las disposiciones de 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, ubicada en el Distrito Metropolitano de Quito, provincia de Pichincha, a



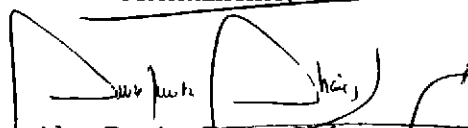
En mi calidad de Secretaria Relatora de la Comisión Especializada Permanente de los Derechos de los Trabajadores y la Seguridad Social, en relación al **“Proyecto de Ley Reformatoria al Código del Trabajo para Prevenir el Acoso Laboral”**, presentado por el ingeniero Raúl Auquilla Ortega, Asambleísta por la provincia de Loja, calificado por el Consejo de Administración Legislativa 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 fue 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. 3 y No. 6 de fechas 14 y 28 de junio de 2017 respectivamente, No. 8 y No. 9 ambas de fecha 12 de julio de 2017, No. 12 de fecha 17 de julio de 2017; y, No. 13 de fecha de 19 de julio de 2017. El informe para segundo debate y el texto propuesto de articulado del Proyecto de Ley, que anteceden en un total de once fojas (11) fue aprobado en la Sesión de la Comisión No. 13 de 19 julio de 2017, con la siguiente votación de las y los Asambleístas: **A FAVOR:** Liliana Durán Aguilar, Julio César Quiñónez, Norma Vallejo, Karina Arteaga, Daniela Oviedo, Juan Cárdenas, Bairon Valle, Rina Campaín, Cristina Reyes, Roberto Gómez y Samia Tacle; – Total 11; **EN CONTRA:** - Total 0; **ABSTENCIÓN:** - Total 0; y, **BLANCO:** – Total 0. **Asambleístas Ausentes:** Raúl Tello – Total 1.

Quito D.M. a 19 de julio de 2017.

Atentamente,



Abg. Denise Zurita Chávez

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

