REPÚBLICA DEL ECUADOR

MINISTERIO DEL TRABAJO

ACUERDO MINISTERIAL Nro. MDT-2025-102

Abg. Ivonne Elizabeth Núñez Figueroa
MINISTRA DEL TRABAJO

CONSIDERANDO:

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

Que el numeral 2 del artículo 11 de la Constitución de la República del Ecuador prescribe: "*Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación (...)*";

Que el artículo 33 de la Constitución de la República del Ecuador establece: "*El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.*";

Que los numerales 3 y 4 del artículo 66 de la Constitución de la República del Ecuador establecen: *"Se reconoce y garantizará a las personas: (...) 3. El derecho a la integridad personal, que incluye: a) La integridad física, psíquica, moral y sexual; b) Una vida libre de violencia en el ámbito público y privado. El Estado adoptará las medidas necesarias para prevenir, eliminar y sancionar toda forma de violencia, en especial la ejercida contra las mujeres (...) personas adultas mayores, personas con discapacidad y contra toda persona en situación de desventaja o vulnerabilidad; idénticas medidas se tomarán contra la violencia, la esclavitud y la explotación sexual (...); 4. Derecho a la igualdad formal, igualdad material y no discriminación".*

Que el artículo 70 de la Constitución de la República del Ecuador señala: *"El Estado formulará y ejecutará políticas para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres, a través del mecanismo especializado de acuerdo con la ley, e incorporará el enfoque de género en planes y programas, y brindará asistencia técnica para su obligatoria aplicación en el sector público."*;

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

Que el artículo 226 de la Constitución de la República del Ecuador establece: "*Las instituciones del Estado, sus organismos, dependencias, las servidoras o servidores públicos y las personas que actúen en virtud de una potestad estatal ejercerán solamente las competencias y facultades que les sean atribuidas en la Constitución y la ley. Tendrán el deber de coordinar acciones para*

Reproducción derivada del Registro Oficial. Revise el original para autenticidad.
PDF 7956a590671aa909; revisión 733adcff-189a-4a7e-96db-039eabdcdb2f; página física 15.

el cumplimiento de sus fines y hacer efectivo el goce y ejercicio de los derechos reconocidos en la Constitución.";

Que el número 5 del artículo 326 de la Constitución de la República del Ecuador establece: *"El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios: 5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar."*;

Que el artículo 331 de la Constitución de la República del Ecuador ordena: "*El Estado garantizará a las mujeres igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral y profesional, a la remuneración equitativa, y a la iniciativa de trabajo autónomo. / Se adoptará todas las medidas necesarias para eliminar las desigualdades. / Se prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo."*;

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

Que la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, publicada en el Registro Oficial Suplemento Nro. 153, de 25 de noviembre de 2005, prohíbe toda forma de distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos por parte de la mujer y compromete a los países a crear políticas públicas encaminadas a la eliminación de toda forma de discriminación;

Que el literal b) del artículo 2 de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar, y Erradicar la Violencia contra la Mujer, conocida también como Convención de Belém do Para establece*: "(...) que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona y que comprende, entre otros, violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar, y (...).";*

Que el Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por el Ecuador y publicado en el Registro Oficial Nro. 177, de 3 de abril de 1957, determina la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, estableciendo que las tasas de remuneración sean fijadas sin discriminación en cuanto al sexo;

Que el Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo, relativo a la discriminación, ratificado por nuestro país el 30 de julio de 1962, señala varios aspectos concernientes a la discriminación en el empleo y la ocupación;

Que el Convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por nuestro país y publicado en el Registro Oficial Suplemento Nro. 641, de 15 de febrero de 2012, hace referencia a la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares, y establece en el número 1 de su artículo 3 que: *"(...) Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, cada Miembro deberá incluir entre los objetivos de su política nacional el de permitir que las personas con*

Reproducción derivada del Registro Oficial. Revise el original para autenticidad.
PDF 7956a590671aa909; revisión 733adcff-189a-4a7e-96db-039eabdcdb2f; página física 16.

responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales.";

Que el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por el Ecuador y publicado en el Registro Oficial Nro. 69, de 25 de mayo de 2022, en su Preámbulo reconoce: "*la violencia y el acoso en el mundo del trabajo afectan a la salud psicológica, física y sexual de las personas, a su dignidad, y a su entorno familiar y social (...)* y que *"también afectan a la calidad de los servicios públicos y privados, y que pueden impedir que las personas, en particular las mujeres, accedan al mercado de trabajo, permanezcan en él o progresen profesionalmente.*";

Que el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo, en el artículo 1 prescribe: *"la expresión "violencia y acoso" en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género."*;

Que mediante publicación en el Suplemento del Registro Oficial Nro. 234 de 20 de enero de 2023, entró en vigencia la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta; y, mediante Decreto Ejecutivo Nro. 928 de 20 de noviembre de 2023, publicado en el Segundo Suplemento del Registro Oficial Nro. 444 de 24 de noviembre de 2023, se expidió el Reglamento General a la Ley Orgánica para Impulsar la Ley de Economía Violeta, con el cual se establecen las normas de aplicación a la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta;

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

Que el artículo 12 del Reglamento General a la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta dispone*: "El acoso sexual laboral se define como cualquier acción ya sea ocasional o repetida, cuyo propósito sea o pueda ser perjudicar la integridad sexual de la persona trabajadora, persona servidora pública, u otra persona relacionada en el mundo del trabajo. Este tipo de acoso puede ocurrir durante la jornada de trabajo, en conexiones laborales o como consecuencia de estas, por medios físicos o digitales. Estas conductas pueden presentarse en sentido vertical cuando se da entre personas de distinta jerarquía o nivel organizacional, pudiendo ser, descendente es decir desde los mandos, autoridades y/o jefes hacia sus subalternos; o, ascendente cuando se presenta desde los trabajadores hacia un superior. También puede ocurrir en sentido horizontal, cuando se produce entre trabajadores que ocupan un mismo nivel o jerarquía (...)";*

Que el artículo 13 del Reglamento General a la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta dispone: *"Todo empleador deberá anualmente capacitar a todos sus empleados, en especial a los directivos, gerentes, administradores, ejecutivos y cualquier otra persona que tenga cargo directivo sobre la importancia de la prevención y acción inmediata en los casos de acoso sexual laboral y la tolerancia cero a conductas acosadoras. / Además, deberá adecuar su reglamento*

Reproducción derivada del Registro Oficial. Revise el original para autenticidad.
PDF 7956a590671aa909; revisión 733adcff-189a-4a7e-96db-039eabdcdb2f; página física 17.

interno de trabajo de modo que se incluyan mecanismos de prevención de acoso sexual laboral, de identificación oportuna de casos y el plan de acción a tomar";

Que el artículo 14 del Reglamento General a la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta señala los principios que se deberán aplicar en los procedimientos específicos para la investigación de denuncias y sanciones;

Que el artículo 15 del Reglamento General a la Ley Orgánica para Impulsar la Ley de Economía Violeta establece: *"(...) De acuerdo con lo establecido en el numeral 8 del artículo 172 y en el artículo 173 del Código del Trabajo, el cometimiento de actos de acoso de cualquier tipo, incluido el acoso sexual laboral y acoso en razón de género en el trabajo, faculta al empleador para terminar la relación laboral con el empleado que ha cometido tales actos, previo el procedimiento de visto bueno. / La prescripción establecida en el artículo 636 del Código del Trabajo, en los casos del numeral 8 del artículo 172 del Código del Trabajo, se contará desde que el empleador, a través de su representante o máxima autoridad, tuvo conocimiento del cometimiento del acto. / El testimonio de la presunta víctima de acoso sexual laboral no será considerando prueba suficiente, salvo que existan otras pruebas que puedan demostrar claramente la conducta indebida o ilegal. El testimonio de la presunta víctima se lo hará de manera oral en la diligencia de investigación o a través de documento escrito, con firma original de la presunta víctima (...)."*;

Que la Disposición Transitoria Única de la Ley Orgánica reformatoria para la Erradicación de la Violencia y el Acoso en todas las Modalidades de Trabajo, publicada en el Suplemento del Registro Oficial No. 599, de 16 de mayo de 2024, establece: *"En ciento ochenta (180) días contados a partir de la publicación de la presente Ley, el Ministerio del Trabajo; la Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación; el Ministerio de Educación y el Ministerio de Salud Pública, en el ámbito de sus competencias, emitirán la normativa que se requiera para dar cumplimiento a la Ley";*

Que el artículo 46.1 del Código del Trabajo establece: "*La violencia y acoso en materia laboral se refiere a todo tipo de comportamientos y prácticas inaceptables incluidas las amenazas, reconocidas en la Constitución, esta ley o en leyes especiales en favor del ser humano y concebidas como violencia, que ocurran una sola vez o de manera repetitiva, que resultan o pueden resultar en un daño físico, psicológico, sexual, económico, político, simbólico o digital, en contra de una persona trabajadora, incluyéndose la violencia y el acoso de género o por razones discriminatorias. / La violencia y el acoso laboral comprende el comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada, y potencialmente lesivo, cometido en el lugar de trabajo o en cualquier momento en contra de una de las partes de la relación laboral o entre trabajadores, que tenga como resultado el menoscabo, maltrato, humillación o bien que amenace o perjudique a sus derechos adquiridos y obligados a una situación laboral de la persona violentada o acosada laboralmente. / La violencia y el acoso laboral comprende también la no desconexión digital, el desacato a su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su privacidad de la intimidad personal y familiar. / El acoso podrá considerarse como una actuación discriminatoria cuando sea motivado por una de las razones enumeradas en el artículo 11.2 de la Constitución de la República, incluyendo la filiación sindical y gremial. / El cambio de ocupación sin autorización expresa y escrita del trabajador, constituye violencia psicológica y patrimonial en el caso de reducción de la remuneración. / Las conductas que se denuncien como Acoso laboral serán valoradas por la autoridad de trabajo, según las circunstancias del caso, y la gravedad de las conductas denunciadas. La autoridad competente apreciará las circunstancias de acuerdo a la capacidad de estas de someter a un trabajador a presión para provocar su marginación, renuncia o abandono de su puesto de trabajo, ya sean producidas de manera personal, en redes sociales, correos electrónicos, o en cualquier momento en contra de una de las partes de la relación laboral o entre trabajadores.*";

Reproducción derivada del Registro Oficial. Revise el original para autenticidad.
PDF 7956a590671aa909; revisión 733adcff-189a-4a7e-96db-039eabdcdb2f; página física 18.

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

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

Que la Corte Constitucional del Ecuador mediante Sentencia Nro. 986-19-JP/21 y acumulados, de 21 de diciembre de 2021, caracterizó al acoso laboral como una forma de violencia que estructura una relación social, sobre todo contra las personas trabajadoras, que atenta contra la dignidad humana y es, actual o potencialmente, lesivo de los derechos de la persona, violencia que se ejerce de forma reiterada en el lugar de trabajo o en cualquier momento entre los sujetos de la relación y que trae como resultado para la persona afectada un menoscabo, maltrato o humillación, o bien la amenaza o perjuicio de su situación laboral. En este sentido, en el párrafo 115 declaró que: "*(...) a) El acoso laboral es una forma de violencia que estructura una relación social y acarrea daños a bienes constitucionales como la salud y la integridad, sobre todo, de las personas trabajadoras, en cuyo caso, el acoso laboral deviene una forma de vulneración del derecho al trabajo en condiciones dignas. En ese sentido, el Estado, a través de las instituciones competentes, en este caso el MDT, tiene la obligación de adoptar medidas para prevenir el acoso laboral en el ámbito público y privado, así como los mecanismos adecuados para garantizar la protección de las personas servidoras y trabajadoras en relación con dichos actos.*". En el numeral "IX Decisión" de esta sentencia, la Corte Constitucional resuelve*: "8.2. Que el MDT elabore e implemente un plan de prevención del acoso laboral, tanto en el ámbito público como privado, conforme a la obligación de prevención del acoso laboral que tiene el Estado, conforme se especificó en los párrafos 65 y 66 ut supra (...)"*;

Que mediante Decreto Ejecutivo Nro. 12 de 23 de noviembre de 2023, el Presidente Constitucional de la República del Ecuador designó a la abogada Ivonne Elizabeth Núñez Figueroa como Ministra del Trabajo; y, mediante Decreto Ejecutivo Nro. 11 de 27 de mayo de 2025, el Presidente Constitucional de la República del Ecuador ratifico a la abogada Ivonne Elizabeth Núñez Figueroa como Ministra del Trabajo;

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

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

Que mediante Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2023-140 de 14 de noviembre de 2023, publicado en el Suplemento del Registro Oficial Nro. 447, de 29 de noviembre de 2023 y su reforma, el Ministerio del Trabajo expidió las *"Normas Generales aplicables al control de las obligaciones del empleador y los procedimientos de inspección"*;

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

Reproducción derivada del Registro Oficial. Revise el original para autenticidad.
PDF 7956a590671aa909; revisión 733adcff-189a-4a7e-96db-039eabdcdb2f; página física 19.

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

En ejercicio de las atribuciones que le confiere el numeral 1 del artículo 154 de la Constitución de la República del Ecuador, el artículo 130 del Código Orgánico Administrativo, artículo 539 del Código del Trabajo; y, el artículo 17 del Estatuto de Régimen Jurídico Administrativo de la Función Ejecutiva,

ACUERDA:

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

CAPÍTULO I
GENERALIDADES

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

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

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

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

Artículo 4. De la finalidad. La finalidad de la presente norma es establecer medidas de prevención por parte de los empleadores y trabajadores a fin de alcanzar espacios de trabajo libres de discriminación, acoso laboral y todo tipo de violencia, así como, establecer lineamientos de atención en caso de estos comportamientos.

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

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

Reproducción derivada del Registro Oficial. Revise el original para autenticidad.
PDF 7956a590671aa909; revisión 733adcff-189a-4a7e-96db-039eabdcdb2f; página física 20.

Cada empleador deberá elaborar, observar y aplicar el Protocolo Interno de Prevención y Erradicación de la Discriminación, Violencia y Acoso Laboral y el Programa de Prevención de Riesgos Psicosociales.

Los empleadores que cuenten con más de diez (10) trabajadores, deberán implementar el Programa de Prevención de Riesgos Psicosociales y establecer medidas para prevenir y mitigar los riesgos psicosociales. Todos los empleadores independientemente del número de trabajadores deberán gestionar la prevención de los riesgos psicosociales conforme lo establece la normativa técnica vigente.

Artículo 7. De la adopción de medidas de prevención y de erradicación. Los empleadores deberán adaptar su normativa interna y establecer un Protocolo Interno de Prevención y Erradicación de la discriminación, violencia y acoso laboral, en concordancia con los preceptos del presente Acuerdo y la normativa legal vigente. Los empleadores deberán justificar documentadamente las medidas adoptadas cuando sean requeridos por las autoridades de trabajo correspondiente. La no presentación de los justificativos será sancionada conforme lo determinado en la normativa legal vigente.

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

a) Precautelar que no exista ningún tipo de represalia directa o indirecta por denunciar un caso de discriminación, violencia y acoso laboral;
b) Asegurar que se lleve a cabo un proceso justo, no discriminatorio considerando el criterio más favorable a los derechos de la presunta víctima;
c) Garantizar que las partes tengan acceso a la información sobre el estado de la denuncia en cualquier momento;
d) Separar físicamente del ambiente laboral al presunto agresor y/o a la presunta víctima, de considerarlo necesario, justificable y posible; y,
e) Mantener la confidencialidad de la información de los hechos denunciados y de las partes involucradas.

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

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

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

1. **Eje de Prevención:**

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

Reproducción derivada del Registro Oficial. Revise el original para autenticidad.
PDF 7956a590671aa909; revisión 733adcff-189a-4a7e-96db-039eabdcdb2f; página física 21.

2. **Eje de Identificación y Detección de Casos:**

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

3. **Eje de Atención:**

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

4. **Eje de Seguimiento y Evaluación:**

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

El protocolo interno debe considerar los ejes enunciados pudiendo adaptar los contendidos a las particularidades de cada empresa, observando el cumplimiento del marco legal constitucional e instrumentos internacionales, así como, lo determinado en la legislación nacional en la materia.

Artículo 11. Del registro. Todo empleador del sector privado, deberá de forma obligatoria, elaborar y registrar el Protocolo Interno de Prevención y Erradicación de la discriminación, violencia y acoso laboral, en la plataforma informática que el Ministerio del Trabajo establezca para tal efecto.

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

Artículo 13. De la aprobación. El Director Regional del Trabajo y Servicio Público, competente a la jurisdicción del domicilio del empleador, emitirá la Resolución de aprobación del Protocolo Interno de Prevención y Erradicación de la discriminación, violencia y acoso laboral. De negarse el registro, el peticionario deberá ingresar nuevamente el trámite para su registro.

Una vez que estos sean aprobados, el empleador dispondrá de un plazo improrrogable de quince (15) días para descargarlos como respaldo de su registro y aprobación. Transcurrido este plazo, los documentos se eliminarán automáticamente. Sin embargo, la información registrada en relación al trámite se mantendrá de manera indefinida.

El ente rector del trabajo realizará un control aleatorio posterior, de cumplimiento legal y aplicación del Reglamento Interno de Trabajo, en las instituciones privadas y públicas.

Reproducción derivada del Registro Oficial. Revise el original para autenticidad.
PDF 7956a590671aa909; revisión 733adcff-189a-4a7e-96db-039eabdcdb2f; página física 22.

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

CAPÍTULO III
DE LA DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL

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

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

Artículo 16. De la discriminación en el espacio laboral. Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos, durante la existencia de la relación laboral y en cualquier ámbito del empleo.

Para su aplicación se tomará como referencia las categorías establecidas de forma ejemplificativa en el artículo 11.2 de la Constitución de la República del Ecuador

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

a) Pruebas o resultados de embarazo;
b) Información referente al estado civil;
c) Requisitos referentes a la edad, sexo, etnia, identidad de género, religión y otros determinados como discriminatorios, de conformidad a lo establecido en este acuerdo, salvo los requisitos determinados en leyes especiales;
d) Cualquier tipo de prueba para la detección de enfermedades, incluyendo el VIH-SIDA, como requisito para conservar el empleo;
e) Exigir al trabajador que vive con el VIH notificar sobre su estado de salud, ya sea al comienzo de la relación laboral o en cualquier tiempo durante el decurso de la actividad para la cual fue contratado.
f) Vulnerar la confidencialidad e intimidad de datos personales, mediante su divulgación.
g) Información de cualquier índole acerca de su pasado judicial a excepción de los casos previstos por ley;
h) Información de cualquier índole referente a actividades sindicales;
i) Pólizas de seguro privado por enfermedades degenerativas o catastróficas; y,
j) Exigir en la hoja de vida una fotografía o cualquier dato personal no laboral en un proceso de selección.

Reproducción derivada del Registro Oficial. Revise el original para autenticidad.
PDF 7956a590671aa909; revisión 733adcff-189a-4a7e-96db-039eabdcdb2f; página física 23.

Artículo 18. De la violencia y acoso en el ámbito laboral. La violencia y acoso en materia laboral se refiere a todo tipo de comportamientos y prácticas inaceptables incluidas las amenazas, reconocidas en la Constitución, esta ley o en leyes especiales en favor del ser humano y concebidas como violencia, que ocurran una sola vez o de manera repetitiva, que resultan o pueden resultar en un daño físico, psicológico, sexual, económico, político, simbólico o digital, en contra de una persona trabajadora, incluyéndose la violencia y el acoso de género o por razones discriminatorias.

La violencia y el acoso laboral comprende el comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada, y potencialmente lesivo, cometido en el lugar de trabajo o en cualquier momento en contra de una de las partes de la relación laboral o entre trabajadores, que tenga como resultado el menoscabo, maltrato, humillación o bien que amenace o perjudique a sus derechos adquiridos y obligados a una situación laboral de la persona violentada o acosada laboralmente.

La violencia y el acoso laboral comprende también la no desconexión digital, el desacato a su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su privacidad de la intimidad personal y familiar.

La violencia y acoso laboral podrá ser considerado como una actuación discriminatoria cuando sea motivado por una de las razones enumeradas en el artículo 11.2 de la Constitución de la República, incluyendo la filiación sindical y gremial.

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

a) Los trabajadores que desempeñen cargos de confianza o puestos directivos;
b) Situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, además, de situaciones que se requiera cumplir deberes extra de colaboración, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles o de urgencia que mediante un informe lo requiera el empleador; y,
c) La aceptación, expresa o tácita, al pedido de ejecución de actividades laborales fuera de la jornada de trabajo.

En cualquier caso, la orden o pedido a la no desconexión laboral digital deberá efectuarse en términos de respeto y sin amenazas. Asimismo, en cada caso, se deberán contemplar el pago que corresponda de acuerdo al Código del Trabajo.

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

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

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

a) La designación de la autoridad ante quien se la propone (Inspector del Trabajo).

Reproducción derivada del Registro Oficial. Revise el original para autenticidad.
PDF 7956a590671aa909; revisión 733adcff-189a-4a7e-96db-039eabdcdb2f; página física 24.

b) Los nombres y apellidos completos; número de cédula de identidad o de ciudadanía o pasaporte; estado civil; edad; profesión u ocupación; dirección domiciliaria; así como también deberá señalar la/s dirección/es electrónica/s y/o casillero judicial, en los casos en que cuente con abogado patrocinador, para las notificaciones que le corresponda recibir.
c) Los nombres y apellidos completos y la designación del lugar en que debe notificarse al empleador, para lo cual deberá adjuntar el croquis correspondiente.
d) La narración de los hechos detallados y pormenorizados que sirven de fundamento a la pretensión, debidamente precisados y enumerados.
e) Los fundamentos de derecho con la invocación de la o las causales que justifican el ejercicio de la acción, expuestos con claridad y precisión.
f) La identificación y presentación de los medios de prueba, tal como establece el COGEP, destinados a respaldar los hechos expuestos. Incluirá la nómina de las personas encargadas de informar sobre los hechos que fundamentan la solicitud, indicando su lugar de trabajo; y, se especificará/n la/s diligencia/s solicitada/s con el objetivo de estas.
g) La pretensión clara y precisa que se exige.
h) Las firmas del denunciante.
i) Si la denuncia será presentada por una tercera persona, deberá contar con la autorización suscrita por el denunciante.

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

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

a) Conocida la denuncia por el Inspector del Trabajo, verificará si cumple los requisitos y la calificará dentro del término de tres (3) días;
b) Si la denuncia no cumple los requisitos, el Inspector del Trabajo dispondrá que el denunciante la aclare o complete en el término de tres (3) días. En caso de no completarla dentro del término dispuesto, ordenará el archivo;
c) Luego de calificada la denuncia, el Inspector del Trabajo, dentro del término de cinco (5) días notificará al presunto agresor y al empleador con la denuncia y el auto de calificación, concediéndole el término de tres (3) días para que conteste la denuncia y presente las pruebas de descargo;
d) Fenecido el término señalado en el literal anterior, el Inspector del Trabajo en el término de dos (2) días convocará a audiencia a las partes, misma que se efectuará al tercer (3er) día hábil contado desde la notificación de convocatoria a audiencia;
e) La audiencia comenzará con el Inspector del Trabajo ordenando la reproducción de la prueba y la exposición de los alegatos, iniciando con el denunciante. El Inspector del Trabajo tomará en cuenta cualquier medio de prueba que sea admisible de acuerdo con las previsiones del ordenamiento jurídico vigente. El testimonio de la presunta víctima deberá ser sustentado con otros medios de prueba; si el empleador no es la parte denunciada, deberá probar que no conoció de los hechos y que ha adoptado e implementado medidas de prevención de actos de discriminación, violencia o acoso en el ámbito laboral;
f) En caso de determinarse la existencia de un acto de discriminación, violencia o acoso laboral, el Inspector del Trabajo en el acta de audiencia dejará constancia de la existencia del acto discriminatorio, violento o de acoso laboral ocurrido.

De llegarse a determinar que el empleador no activó el Protocolo Interno de Prevención y Erradicación de la discriminación, violencia y acoso laboral o del Programa de Prevención de

Reproducción derivada del Registro Oficial. Revise el original para autenticidad.
PDF 7956a590671aa909; revisión 733adcff-189a-4a7e-96db-039eabdcdb2f; página física 25.

Riesgos Psicosociales, el Inspector del Trabajo remitirá el informe de sanción al Director Regional del Trabajo y Servicio Público.

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

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

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

DISPOSICIONES GENERALES

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

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

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

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

QUINTA. La Dirección de Seguridad en el Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales determinará los formatos y lineamientos bajo los cuales se implementará, el Programa de Prevención de Riesgos Psicosociales, mismos que deberán ser registrados, implementados y reportados cada año al Ministerio del Trabajo.

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

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

Reproducción derivada del Registro Oficial. Revise el original para autenticidad.
PDF 7956a590671aa909; revisión 733adcff-189a-4a7e-96db-039eabdcdb2f; página física 26.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

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

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

DISPOSICIONES DEROGATORIAS

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

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

DISPOSICIONES FINALES

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

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

Firmado electrónicamente por:
IVONNE ELIZABETH NUNEZ FIGUEROA
Validar únicamente con FirmaEC

Abg. Ivonne Elizabeth Núñez Figueroa
MINISTRA DEL TRABAJO

Reproducción derivada del Registro Oficial. Revise el original para autenticidad.
PDF 7956a590671aa909; revisión 733adcff-189a-4a7e-96db-039eabdcdb2f; página física 27.