

**LEY ORGÁNICA REFORMATORIA PARA LA ERRADICACIÓN DE LA  
VIOLENCIA Y EL ACOSO EN TODAS LAS MODALIDADES DE TRABAJO**

**CAPÍTULO I**

**REFORMAS AL CÓDIGO DE TRABAJO**

**Artículo 1.-** En el Código de Trabajo, refórmese el artículo 42, numeral 26, por el siguiente texto:

**Art. 42, núm. 26.-** Acordar con los trabajadores o con los representantes de la asociación mayoritaria de ellos, el procedimiento de quejas y la constitución del comité obrero patronal, excepto en los casos de violencia y acoso laboral, donde se deberá proceder con el trámite legal correspondiente, y ante la autoridad laboral competente.

Las conductas que se denuncien como violencia y acoso laboral serán valoradas por la autoridad de trabajo, según las circunstancias del caso y la gravedad de las conductas denunciadas procurando evitar cualquier proceso de revictimización, que atente el derecho a la presunción de inocencia, al derecho al buen nombre y reputación de las personas, entre otros.

La autoridad competente apreciara las circunstancias de acuerdo con la capacidad de estas de someter a un trabajador a presión para provocar su marginación, renuncia o abandono de su puesto de trabajo.

**Artículo 2.-** En el Código de Trabajo, refórmese el artículo innumerado que define el acoso laboral, por el siguiente texto:

**Art. 46.1. Violencia y acoso.-** 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.

Las personas trabajadoras y otras personas en el mundo del trabajo gozarán de protección contra la violencia y el acoso, con independencia de su situación contractual tanto en la economía formal como informal. Esto incluye de manera ejemplificativa y no taxativa a las personas en formación, pasantes, aprendices, despedidos, voluntarios, personas en busca de empleo, postulantes a un empleo y trabajadores tercerizados.

El Ministerio rector de la política laboral en consulta tripartita garantizará la capacitación de todas sus autoridades laborales; empleadoras y empleadores; trabajadoras y trabajadores; servidoras y servidores; para que tanto en el sector público como en el privado se apliquen medidas de prevención, denuncia, actuación y sanción y se apliquen antes, durante y después del vínculo de trabajo.

El Ministerio de Salud Pública, implementará y prestará los servicios de salud, en coordinación con el ente rector de la política laboral, los reglamentos y protocolos para la atención psicológica de trabajadoras y trabajadores, víctimas de violencia y acoso laboral, medidas que serán dispuestas por la autoridad laboral competente.

**Artículo 3.-** En el Código trabajo, en el Art. 42, en el numeral 36, sustitúyase la frase “de Acoso Laboral”, por la frase “de Violencia y Acoso Laboral”.

**Artículo 4.-** En el Código de Trabajo, en el artículo 44 en el literal m) sustitúyase la frase “de Acoso Laboral”, por la frase “de Violencia y Acoso Laboral”.

**Artículo 5.-** En el Código de Trabajo, en el artículo 172 en el numeral 8 sustitúyase la frase “de Acoso Laboral”, por la frase “de Violencia y Acoso laboral”.

**Artículo 6.-** En el Código de Trabajo, en el artículo 173 en el numeral 4, en los párrafos primero, tercero y cuarto, sustitúyase la frase “de Acoso Laboral”, por la frase “de Violencia y Acoso Laboral”.

**Artículo 7.-** En el Código de Trabajo, sustitúyase los numerales 8, 9, e incorpórese los numerales 10, 11, 12, 13 del artículo 545, por los siguientes numerales:

**8.** En los casos de violencia y acoso laboral comprobados, el Inspector de trabajo deberá emitir sanciones pecuniarias, en el marco de lo prescrito en el Régimen Jurídico Laboral vigente, en contra de la persona, natural o jurídica que haga las veces de empleador, así también deberá disponer de manera conjunta, medidas de reparación y de apoyo con la ayuda de órganos especializados del sector público y privado.

**9.** En los casos de violencia y acoso laboral, podrá disponerse que se efectúen las disculpas públicas de quien cometió la conducta.

**10.** Establecer las medidas de protección de los denunciantes, las víctimas, los testigos y los informantes frente a la victimización y las represalias en los casos que se denuncie violencia y acoso laboral.

**11.** En la evaluación de riesgos en los lugares de trabajo el inspector de trabajo deberá tener en cuenta los factores que aumentan las probabilidades de violencia y acoso, incluyendo los peligros y riesgos psicosociales. El empleador deberá prestar especial atención a los peligros y riesgos que se deriven de la discriminación, el abuso de las relaciones de poder y las normas de género, culturales y sociales que fomentan la violencia y el acoso.

**12.** En los casos en que no se llegare a determinar al o los responsables de los casos de violencia o acoso a través de las redes sociales, correos electrónicos o medios digitales similares, la máxima autoridad, como medida de reparación y garantizando el principio de inocencia, dispondrá que a través de estos mismos medios se emita un comunicado público que entre otras medidas de reparación que considere oportunas, dejará constancia de que se trata de un presunto caso de acoso o violencia en contra de un(a) trabajador(a).

**13.** Las demás conferidas por la ley, leyes especiales que determinen la violencia, los convenios internacionales ratificados por el Estado y demás normativa de carácter secundario.

## **CAPÍTULO II REFORMAS A LA LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO**

**Artículo 8.-** En la Ley Orgánica del Servicio Público, en el artículo 23 que trata sobre los derechos de las servidoras y los servidores públicos, sustitúyase los literales r), s), e incorpórese los literales t), u), v), w), x) y), por los siguientes:

**“r)** No ser sujeto de violencia y acoso laboral.

**s)** En los casos de violencia y acoso laboral, el servidor público podrá exigir las sanciones pecuniarias, en el marco de lo prescrito en el Régimen Jurídico del Servicio Público vigente, en contra de la persona jurídica que haga las veces de empleador, así también podrá solicitar que las autoridades pertinentes de la administración de talento humano o quien haga sus veces, disponga de manera conjunta con la ayuda de órganos especializados del sector público y privado, medidas de reparación y de apoyo.

**t)** En los casos de violencia y acoso laboral, recibirá las disculpas públicas de quien cometió o de quienes cometieron por acción u omisión, dicha conducta.

**u)** Recibir medidas de protección por parte de la autoridad laboral, en el ámbito de sus competencias, que protejan a la persona trabajadora en el caso de ser denunciante, víctima, testigos o informante frente a la victimización y las represalias en los casos que se denuncie violencia y acoso laboral. Durante el proceso de investigación administrativa, ninguno de los mencionados en este literal podrá ser cesado en sus funciones. En el caso del agresor, la autoridad laboral podrá solicitar en su contra a la máxima autoridad de la institución la suspensión de sus actividades laborales sin remuneración, petición que deberá ser debidamente motivada como medida de prevención, y garantizando la no revictimización. En el caso de comprobarse los actos de violencia y acoso laboral, se deberá terminar la relación laboral con el agresor, e indemnizar a la víctima de conformidad con la ley.

**v)** En la evaluación de riesgos en los lugares de trabajo el empleador público deberá tener en cuenta los factores que aumentan las probabilidades de violencia y acoso, incluyendo los peligros y riesgos psicosociales. El empleador público deberá prestar especial atención a los peligros y riesgos que se deriven de la discriminación, el abuso de las relaciones de poder y las normas de género, culturales y sociales que fomentan la violencia y el acoso.

**w)** No ser obligado a renunciar, ni a terminar la relación laboral como consecuencia de violencia y acoso, considerándose nula toda terminación laboral, por violencia o amenazas. En el caso que no se justifique motivadamente las razones de terminación de la relación laboral, se considerará actos de violencia laboral y discriminación, debiendo

reconocerse el derecho a la estabilidad laboral y a la continuidad de su cargo.

**x)** En los casos en que no se llegare a determinar al o los responsables de los casos de violencia o acoso a través de las redes sociales, correos electrónicos o medios digitales similares, la máxima autoridad, como medida de reparación y garantizando el principio de inocencia, dispondrá que a través de estos mismos medios se emita un comunicado público que entre otras medidas de reparación que considere oportunas, dejará constancia de que se trata de un presunto caso de acoso o violencia en contra de un(a) trabajador(a).

**y)** Las demás conferidas por la ley, los convenios internacionales ratificados por el Estado y demás normativa de carácter secundario”.

**Artículo 9.-** En el artículo 24 de la Ley Orgánica de Servicio Público, sustitúyase el literal ñ) e incorpórese como literal p) lo siguiente:

**ñ)** Generar actos de violencia y acoso laboral;

**p)** Las demás establecidas por la Constitución de la República, leyes y reglamentos.

**Artículo 10.-** En la Ley Orgánica del Servicio Público, refórmese el artículo innumerado que define el acoso laboral, por el siguiente texto:

**24.1.- Violencia y acoso.-** 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 y/o servidora o servidor público, 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, y/o servidora o servidor público, 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 y/o servidoras o servidores públicos.

Las personas trabajadoras y/o servidora o servidor público y otras personas en el mundo del trabajo gozarán de protección contra la violencia y el acoso, con independencia de su situación contractual tanto en la economía formal como informal. Esto incluye de manera ejemplificativa y no taxativa a las personas en formación, pasantes, aprendices, despedidos, voluntarios, personas en busca de empleo, postulantes a un empleo y trabajadores tercerizados.

El Ministerio rector de la política laboral en consulta tripartita garantizará la capacitación de todas sus autoridades laborales; empleadoras y empleadores; trabajadoras y trabajadores; servidoras y servidores; para que tanto en el sector público como en el privado se apliquen medidas de prevención, denuncia, actuación y sanción y se apliquen antes, durante y después del vínculo de trabajo.

El Ministerio de Salud Pública, implementará y prestará los servicios de salud, en coordinación con el ente rector de la política laboral, los reglamentos y protocolos para la atención psicológica de servidoras o servidores, víctimas de violencia y acoso laboral, medidas que serán dispuestas por la autoridad laboral competente.

**Artículo 11.-** En la Ley Orgánica del Servicio Público, refórmese el literal ñ) del artículo 48, en la frase “acoso laboral” por “violencia y acoso laboral” e inclúyase al final de dicho literal: Así como, a personas del mundo laboral en formación, pasantes, aprendices, despedidos, voluntarios, personas en busca de empleo, postulantes a un empleo y trabajadores tercerizados.

**Art. 48.- Causales de destitución.** - Son causales de destitución:

ñ) Atentar contra los derechos humanos de alguna servidora o servidor de la institución, mediante cualquier tipo de coacción, acoso o agresión con

inclusión de toda forma de violencia y acoso laboral, a una compañera o compañero de trabajo, a un superior jerárquico mediato o inmediato o a una persona subalterna. Así como a personas del mundo laboral en formación, pasantes, aprendices, despedidos, voluntarios, personas en busca de empleo, postulantes a un empleo y trabajadores tercerizados.

#### **DISPOSICIONES GENERALES**

**PRIMERA.-** El contenido de la presente Ley será aplicable para todas las funciones del Estado. Las normas de igual jerarquía, en caso de ser especiales o específicas en una materia serán aplicables solamente si tuvieren un sentido más favorable de la presente Ley.

**SEGUNDA.-** En caso de duda en la aplicación de la presente norma, se estará a la interpretación que mejor favorezca a los derechos del trabajador. La autoridad en materia laboral resolverá en consulta la mejor aplicación de la presente norma.

#### **DISPOSICIONES TRANSITORIAS**

**ÚNICA.-** 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.

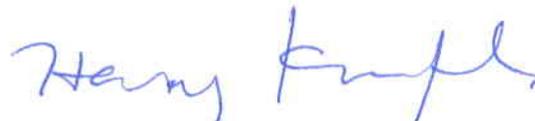
#### **DISPOSICIÓN DEROGATORIA**

**ÚNICA.** - Quedan expresamente derogadas todas aquellas disposiciones de igual o menor jerarquía que limiten el objeto de la presente Ley reformativa, en especial que sean contrarias a las definiciones relacionadas a la simulación o fraude laboral y el régimen sancionatorio.

**DISPOSICIÓN FINAL**

**ÚNICA.-** La presente ley entrará en vigor desde su publicación en el Registro Oficial.

Dada en la sede de la Asamblea Nacional, ubicada en el Distrito Metropolitano de Quito, provincia de Pichincha a los ocho días del mes de mayo del año dos mil veinticuatro.



**MSC. HENRY FABIAN KRONFLE KOZHAYA**  
**Presidente de la Asamblea Nacional**



**ABG. ALEJANDRO MUÑOZ HIDALGO**  
**Secretario General**

Dada en la sede de la Asamblea Nacional, ubicada en el Distrito Metropolitano de Quito, provincia de Pichincha a los ocho días del mes de mayo del año dos mil veinticuatro. f) ING. HENRY KRONFLE KOZHAYA. Presidente. ABG. ALEJANDRO MUÑOZ HIDALGO. Secretario General.

En mi calidad de Secretario General de la Asamblea Nacional, certifico que la presente es fiel copia de la **LEY ORGÁNICA REFORMATORIA PARA LA ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO EN TODAS LAS MODALIDADES DE TRABAJO**, que reposa en los archivos de la Asamblea Nacional.



ABG. ALEJANDRO MUÑOZ HIDALGO  
**Secretario General de la Asamblea Nacional**

Quito D.M., 15 de mayo del 2024



Abg. Jaqueline Vargas Camacho  
**DIRECTORA (E)**

Quito:  
Calle Mañosca 201 y Av. 10 de Agosto  
Telf.: 3941-800  
Exts.: 3133 - 3134

[www.registroficial.gob.ec](http://www.registroficial.gob.ec)

NGA/AM/FA

El Pleno de la Corte Constitucional mediante Resolución Administrativa No. 010-AD-CC-2019, resolvió la gratuidad de la publicación virtual del Registro Oficial y sus productos, así como la eliminación de su publicación en sustrato papel, como un derecho de acceso gratuito de la información a la ciudadanía ecuatoriana.

*"Al servicio del país desde el 1º de julio de 1895"*

El Registro Oficial no se responsabiliza por los errores ortográficos, gramaticales, de fondo y/o de forma que contengan los documentos publicados, dichos documentos remitidos por las diferentes instituciones para su publicación, son transcritos fielmente a sus originales, los mismos que se encuentran archivados y son nuestro respaldo.