



**Norma para la Prevención y Atención de todo caso de
Discriminación, Violencia y Acoso Laboral en el Sector Privado**



Norma para la Prevención y Atención de todo caso de Discriminación, Violencia y Acoso Laboral en el Sector Privado

El 22 de agosto de 2025 el Ministerio del Trabajo expidió el **Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2025-102**, que contiene la **Norma para la Prevención y Atención de todo caso de Discriminación, Violencia y Acoso Laboral en el sector privado** cuyo objeto es establecer lineamientos claros y obligatorios para garantizar que los centros de trabajo constituyan espacios libres de violencia, acoso y discriminación, así como para asegurar la protección integral de las personas trabajadoras frente a tales conductas.

I. GENERALIDADES:

1. **Ámbito y definición de espacio laboral (Art. 2 y 3):** La norma es obligatoria para todos los empleadores y trabajadores sujetos al Código del Trabajo, y se aplicará a conductas que ocurran:
 - En las instalaciones del lugar de trabajo.
 - Fuera de las instalaciones, durante viajes, capacitaciones, eventos o actividades sociales vinculadas al empleo.
 - En desplazamientos laborales.
 - En comunicaciones físicas, digitales o telemáticas relacionadas con el trabajo.

2. **Responsabilidades de las partes:**
 - a. **Trabajadores (Art. 5):**
 - Mantener relaciones de respeto y equidad.
 - Cumplir eficientemente con sus labores.
 - Abstenerse de conductas violentas o discriminatorias.
 - Denunciar, visibilizar y frenar actos de discriminación, violencia o acoso laboral.

 - b. **Empleadores (Art. 6):**
 - Elaborar, observar y aplicar un Protocolo Interno de Prevención y Erradicación de la Discriminación, Violencia y Acoso Laboral (nuevo).
 - Las empresas con más de 10 trabajadores deben implementar un Programa de Prevención de Riesgos Psicosociales; y, todas las empresas, sin importar el número de trabajadores, están obligadas a gestionar la prevención de dichos riesgos conforme la normativa vigente.
 - Garantizar el respeto progresivo de los derechos fundamentales en el trabajo.

3. **Adopción de medidas de prevención y erradicación (Art. 7):** Los empleadores deberán adaptar su normativa interna y establecer un nuevo *Protocolo Interno de Prevención y Erradicación de la Discriminación, Violencia y Acoso Laboral*, en concordancia con el Acuerdo Ministerial y con la legislación vigente.

- Estas medidas deberán estar debidamente documentadas y disponibles para ser justificadas ante la autoridad laboral competente.
 - La no presentación de los justificativos correspondientes constituirá incumplimiento sancionable de conformidad con la normativa legal aplicable.
4. En caso de denuncias por acoso laboral, el empleador deberá adoptar las siguientes medidas (Art.8):
- Prohibición de represalias directas o indirectas por denunciar.
 - Garantizar un proceso justo y no discriminatorio, considerando el criterio más favorable a la presunta víctima.
 - Garantía de acceso a las partes respecto a la información del estado de la denuncia.
 - Separación física entre víctima y presunto agresor, de ser necesario, justificable y posible.
 - Confidencialidad de la información sobre hechos y de las partes involucradas.

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

1. **Objetivo del Protocolo (Art. 9):** El Protocolo Interno tiene por objeto prevenir, identificar, atender y sancionar casos de discriminación, violencia y acoso laboral.
2. **El Protocolo debe contener los siguientes EJES (obligatorios Art. 10):**
- **De Prevención que incluya:** procesos de sensibilización y capacitación, política de tolerancia cero, canales de comunicación.
 - **De Identificación y detección de casos:** Comprende el reconocimiento de conductas y situaciones que evidencien violencia o acoso, tales como comentarios ofensivos o discriminatorios, ambientes hostiles, variaciones en el rendimiento laboral, aislamiento social y afectaciones emocionales como estrés, ansiedad o baja autoestima.
 - **De Atención:** canales y procedimientos de denuncia, medidas de protección internas (acompañamiento legal y atención psicológica y física), medidas correctivas y de no repetición (capacitación, advertencia, sanciones disciplinarias entre otros) de acuerdo a lo que resuelva el Inspector del Trabajo.
 - **De Seguimiento:** monitoreo trimestral de denuncias y evaluación anual del protocolo.

El Protocolo interno debe considerar los ejes pudiendo adaptar los contenidos a las particularidades de cada empresa, observando la normativa legal.

3. **Del registro, procedimiento y aprobación del protocolo (Arts. 11 a 13):**
- El protocolo debe ser registrado de forma obligatoria en la plataforma del MDT.
 - El Director Regional del Trabajo aprueba el Protocolo Interno; si se niega, el empleador debe reiniciar el trámite. Una vez aprobado, el empleador tiene 15 días para descargarlo, caso contrario el documento será eliminado.

- El Ministerio del Trabajo podrá realizar controles aleatorios posteriores para verificar su cumplimiento.
- El incumplimiento del registro será causal de sanción de conformidad al marco normativo vigente.

Los empleadores cuentan con un plazo de 60 días desde la entrada en vigencia del **Acuerdo para adecuar su Programa de Prevención de Riesgos Psicosociales y el Protocolo Interno** de Prevención y Erradicación de la Discriminación, Violencia y Acoso Laboral, **conforme a la nueva normativa.** (Transitoria Primera)

En el mismo plazo de 60 días, la Dirección de Seguridad en el Trabajo, junto con la Dirección de Grupos de Atención Prioritaria y la Dirección de Tecnologías de la Información y Comunicación, **deberán desarrollar e implementar un módulo informático para la correcta aplicación y control de la norma.** (Transitoria Segunda)

III. DE LA DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL:

- 1. De las conductas (Art. 15):** La discriminación, violencia y el acoso laboral pueden manifestarse de forma vertical (ascendente o descendente), horizontal (entre trabajadores del mismo nivel), e incluso ser ejercido por terceros vinculados al espacio laboral (pasantes, voluntarios, practicantes, proveedores, usuarios de servicios, personas vinculadas mediante relación de carácter civil).
- 2. Discriminación (Art. 16):** Prohibida por razones de etnia, edad, género, discapacidad, estado de salud, VIH, filiación política, sindical o gremial, entre otras. Se tomará como referencia las categorías establecidas de forma ejemplificativa en el artículo 11.2 de la Constitución de la República del Ecuador.
- 3. Selección de personal (Art. 17).** Queda prohibido solicitar en procesos de selección los siguientes documentos:
 - Pruebas o resultados de embarazo o de VIH-SIDA o cualquier otra enfermedad como requisito para conservar el empleo.
 - Información sobre estado civil, edad, sexo, etnia, religión, identidad de género u otros datos protegidos, salvo que la ley lo autorice expresamente.
 - Notificación obligatoria del estado de salud de personas que viven con VIH en cualquier tiempo durante la relación laboral.
 - Vulnerar la confidencialidad e intimidad de datos personales, mediante su divulgación.
 - Pasado judicial (salvo excepciones legales) o actividades sindicales.
 - Pólizas de seguro privado por enfermedades graves o catastróficas.
 - Exigir en la hoja de vida fotografía o cualquier dato personal no laboral.

4. **Violencia y acoso en el ámbito laboral (Art. 18):** Se entiende por violencia y acoso laboral cualquier comportamiento o práctica inaceptable, incluso amenazas, que ocurran una sola vez o reiterada y que causen o puedan causar daño físico, psicológico, sexual, económico, político, simbólico o digital contra una persona trabajadora, incluyendo la violencia y el acoso de género o por razones discriminatorias.

Estas conductas:

- Atentan contra la dignidad humana y pueden generar menoscabo, maltrato, humillación o afectar derechos laborales.
 - Pueden ocurrir en el lugar de trabajo o fuera de él, siempre que se relacionen con la relación laboral.
 - Incluyen la no desconexión digital, es decir, la afectación al derecho al descanso, vacaciones, permisos y privacidad de la intimidad personal y familiar.
 - Constituyen actos discriminatorios cuando se basan en motivos como los señalados en el artículo 11.2 de la Constitución, incluyendo la filiación sindical o gremial.
5. **Excepciones a la Desconexión digital (Art. 19):** El derecho a la desconexión digital no aplica en los siguientes casos:
- Cargos de confianza o directivos.
 - Fuerza mayor o caso fortuito, o cuando se requiera colaboración extraordinaria para garantizar la continuidad del servicio o resolver situaciones urgentes que mediante un informe lo requiera el empleador.
 - Aceptación expresa o tácita del trabajador para realizar actividades fuera de su jornada.

En todo caso, el requerimiento debe hacerse con respeto, sin amenazas, y reconociendo el pago correspondiente, conforme al Código del Trabajo.

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

1. **Presentación (Art. 20):** 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, en las Direcciones Regionales de Trabajo y Servicio Público ubicadas a nivel nacional, según la jurisdicción a la que corresponde la denuncia.
2. **Admisibilidad (Art. 21):** La denuncia debe presentarse ante el Inspector del Trabajo e incluir:
- Datos completos del denunciante y del empleador (con dirección para notificación).
 - Narración clara y detallada de los hechos.

- Fundamentos de derecho.
- Medios de prueba y personas que puedan declarar conforme el COGEP.
- Pretensión solicitada.
- Firma del denunciante o autorización expresa si la presenta un tercero.

La autoridad laboral no podrá rechazar la denuncia por falta de formalidades que no sean esenciales.

3. Procedimiento de Denuncia (Art. 22):

- El Inspector del Trabajo calificará la denuncia en 3 días. Si falta información, el denunciante tendrá 3 días para completarla; de no hacerlo, se archivará.
- Calificada la denuncia, se notificará al presunto agresor y al empleador en 5 días, otorgándoles 3 días para contestar y presentar pruebas.
- En los siguientes 2 días, el Inspector convocará a audiencia, que se celebrará al 3er día hábil.
- En la audiencia se reproducen pruebas y alegatos, iniciando el denunciante. El testimonio de la víctima debe estar respaldado con otras pruebas.
- Si se verifica el acoso o discriminación, el Inspector dejará constancia en acta. El Director Regional en 10 días hábiles desde la recepción del informe emitirá la resolución de sanción (hasta 20 salarios básicos).
- Si el empleador no activó el Protocolo Interno ni el Programa de Riesgos Psicosociales, el Inspector remitirá informe de sanción al Director Regional, quien deberá emitir resolución en 10 días.

4. **Visto bueno solicitado por el trabajador (Art. 23):** Si se determina que el empleador cometió actos de violencia o acoso laboral, el trabajador podrá solicitar el inicio del proceso de visto bueno para dar por terminada la relación laboral.

5. **Visto bueno solicitado por el empleador (Art. 24):** Una vez que se determine el cometimiento de violencia o acoso laboral por parte del trabajador denunciado, el empleador podrá solicitar el visto bueno en su contra para la terminación de la relación laboral.

V. DISPOSICIONES:

1. GENERALES:

- (...) Segunda: La versión de la presunta víctima de acoso sexual laboral por sí sola no constituye prueba suficiente; deberá estar respaldada por otros medios probatorios, pudiendo rendirse en audiencia o por escrito firmado (...)
- Quinta: La Dirección de Seguridad en el Trabajo definirá los formatos y lineamientos del Programa de Riesgos Psicosociales, que deberán registrarse e informarse anualmente al MDT (...)
- Sexta: La Dirección de Grupos de Atención Prioritaria determinará el formato para la implementación del Protocolo Interno, obligatorio para todos los empleadores (...).



2. **DEROGATORIAS:** Se derogan los Acuerdos MDT-2017-0082 y MDT-2020-244.
3. El Acuerdo Ministerial entra en vigencia desde la fecha de su suscripción sin perjuicio de su publicación en el Registro Oficial.

En caso de requerir información adicional, por favor contactarse con el correo electrónico laboral@bustamantefabara.com.

Elaborado por: Dr. Francisco Vacas; y, Abg. Emilia Montalvo B.