



**SALA DE CONCEJALES**  
COMISIÓN DE FISCALIZACIÓN Y LEGISLACIÓN JURÍDICA

**Informe N° GADMCG-SC-CFLJ-2026-001-I**  
Gualaceo, 29 de enero de 2026

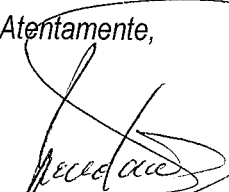
Abogado  
Marco Tapia Jara  
**ALCALDE DEL CANTÓN GUALACEO**  
Su despacho. -

De mi consideración:

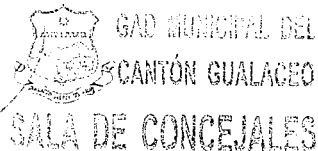
Adjunto al presente hago llegar a Usted, el Informe N° GADMCG-SC-CFLJ-2026-001-I, mismo que contiene las conclusiones y recomendaciones de la Comisión de Fiscalización y Legislación Jurídica del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Gualaceo, con respecto a la revisión y análisis del proyecto de **"ORDENANZA PARA LA PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y SANCIÓN DE LAS FALTAS DISCIPLINARIAS GRAVES POR DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL; Y, ACOSO SEXUAL LABORAL, EN EL ÁMBITO LABORAL DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN GUALACEO"**.

Informe que pongo a conocimiento para que, por su digno intermedio se ponga a consideración del I. Concejo Cantonal de Gualaceo, para el primer debate de este cuerpo normativo.

Atentamente,

  
Abg. René Lucero Mora

**CONCEJAL DEL CANTÓN GUALACEO**  
**PRESIDENTE COMISIÓN FISCALIZACIÓN Y LEGISLACIÓN JURÍDICA**

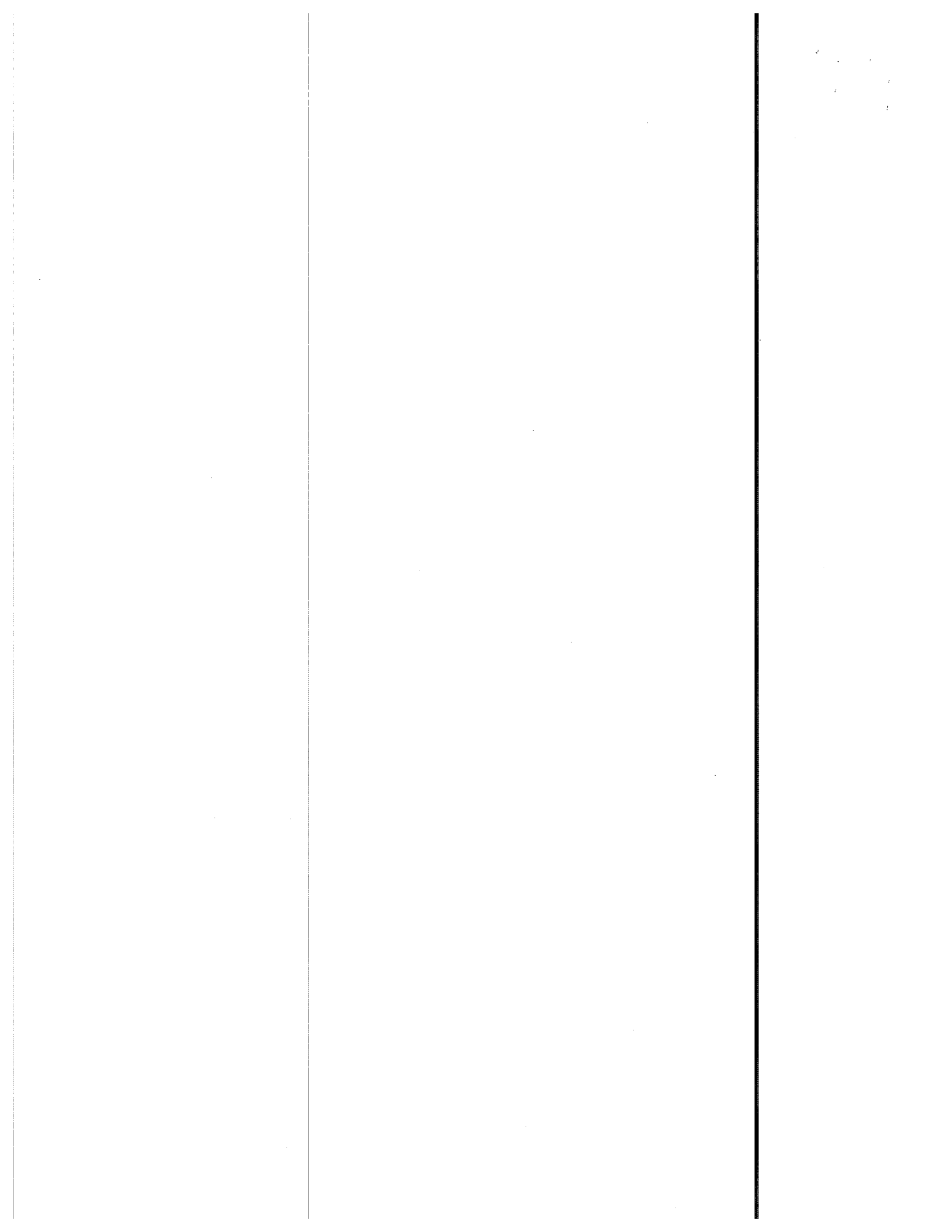


Adj.: Informe N° GADMCG-SC-CFLJ-2026-001-I de la Comisión de Fiscalización y Legislación Jurídica  
Copia de Proyecto Ordenanza  
C.C.: Archivo

 **MUNICIPIO DE GUALACEO**  
**RECIBIDO**

**30 ENE 2026**

11:48  



## **SALA DE CONCEJALES**

### **COMISIÓN DE FISCALIZACIÓN Y LEGISLACIÓN JURÍDICA**

#### **INFORME N° GADMCG-SC-CFLJ-2026-001-I**

**INFORME DE LA COMISIÓN DE FISCALIZACIÓN Y LEGISLACIÓN JURÍDICA DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN GUALACEO, CON RESPECTO AL PROYECTO DE "ORDENANZA PARA LA PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y SANCIÓN DE LAS FALTAS DISCIPLINARIAS GRAVES POR DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL; Y, ACOSO SEXUAL LABORAL, EN EL ÁMBITO LABORAL DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN GUALACEO".**

#### **1.- REFERENCIA:**

El Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Gualaceo, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, considera indispensable contar con una normativa local que prevenga, proteja y sancione la discriminación, la violencia y el acoso laboral y sexual en el ámbito municipal. Esta ordenanza se sustenta en la normativa nacional emitida por el Ministerio del Trabajo y en los principios constitucionales de igualdad, no discriminación y derecho al trabajo digno. Su expedición responde a la obligación institucional de garantizar un ambiente laboral sano, inclusivo y respetuoso, mediante la adopción de políticas de prevención, mecanismos de protección y procedimientos claros para la atención de denuncias, contribuyendo al buen vivir y al desarrollo sostenible del cantón.

Memorando N° GADMCG-GADMC-2025-3013-M, del 27 de agosto del 2025, suscrito por el Señor Alcalde Abg. Marco Tapia Jara, mediante el cual se remite el Memorando N°GADMCG-2025-0231- M, emitido por el Abg. Trajano Ríos O., Procurador Síndico Municipal (E), relacionado con el proyecto de Ordenanza para la prevención, protección y sanción de las faltas disciplinarias graves por discriminación, violencia y acoso laboral conforme al acuerdo ministerial N° MDT 2025093 publicado en el sexto suplemento del Registro Oficial N°103, de fecha 15 de agosto 2025. En tal virtud solicita proceder con el análisis correspondiente y actuar en el marco de sus competencias a fin de dar el trámite respectivo.

#### **2.- FUNDAMENTO:**

Que el artículo 326 numeral 5 de la Constitución de la República del Ecuador establece 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 Acuerdo Ministerial N° MDT-2025-093 expedido por el Ministerio del Trabajo establece la norma técnica para la prevención, protección y sanción de las faltas disciplinarias graves por discriminación, violencia y acoso laboral, y acoso sexual laboral en el ámbito laboral del sector público, la cual debe ser adaptada e implementada en los gobiernos autónomos descentralizados;

Que el artículo 57 literal a) del COOTAD atribuye al Concejo Municipal el ejercicio de la facultad normativa en las materias de competencia del gobierno autónomo descentralizado municipal, permitiendo la emisión de ordenanzas para regular aspectos internos como el ambiente laboral;



## SALA DE CONCEJALES

### COMISIÓN DE FISCALIZACIÓN Y LEGISLACIÓN JURÍDICA

Que, es deber del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Gualaceo garantizar a sus servidoras y servidores públicos un entorno laboral seguro, digno y libre de violencia y discriminación, en concordancia con el Plan Nacional de Desarrollo y los compromisos internacionales asumidos por el Estado ecuatoriano, particularmente los Objetivos de Desarrollo Sostenible ODS 5 (Igualdad de Género) y ODS 8 (Trabajo Decente y Crecimiento Económico);

Que, la expedición de la presente ordenanza constituye un instrumento normativo preventivo y correctivo que permitirá reducir los riesgos psicosociales, fortalecer los mecanismos de denuncia y sanción, promover procesos de sensibilización institucional y consolidar una cultura organizacional basada en el respeto, la equidad y la dignidad humana en el ámbito laboral del cantón;

Que, de conformidad con lo previsto en el artículo 19 del Reglamento para la Emisión de los Actos Decisorios del Ilustre Concejo Cantonal de Gualaceo, corresponde a las comisiones permanentes estudiar, analizar y emitir informes sobre los proyectos, planes y programas sometidos a conocimiento del Concejo, en atención a la naturaleza de sus competencias y atribuciones.

#### **3.- ANTECEDENTES Y REVISIÓN INICIAL:**

El proceso de revisión de la normativa inició formalmente tras la disposición del Abg. Wilson René Lucero Mora, Presidente de la Comisión de Fiscalización y Legislación Jurídica, con la convocatoria N° 003-CFLJ-2026, de fecha 07 de enero de 2026, se citó a los miembros de la Comisión y al Equipo Técnico para la sesión realizada el viernes 09 de enero de 2026; el objeto de la sesión fue la revisión y análisis del proyecto de ordenanza remitido por el Alcalde del Cantón Gualaceo mediante el Memorando N° GADMCG-2025-3013-M; fueron parte de la sesión: Abg. René Lucero M., en calidad de Presidente de la Comisión de Fiscalización y Legislación Jurídica, los Concejales Sr. Marcelo Vázquez G. y el Mgs. Christian Serrano C., como Miembros de la Comisión y como parte del Equipo Técnico comparecieron, el Abg. Marcos Orellana Campoverde, Especialista de Talento Humano, el Abg. Trajano Ríos O., Procurador Síndico Municipal (E).

El Procurador Síndico Municipal (E), Abg. Trajano Ríos O., como ponente de la ordenanza, manifestó la necesidad de establecer este cuerpo normativo, toda vez que hay una exigencia del Ministerio de Relaciones Laborales, por la publicación del Acuerdo Ministerial N° MDT 2025-093 publicado en el sexto suplemento del Registro Oficial N° 103 de fecha 15 de agosto 2025; se realizó la exposición, de manera sucinta por parte del Señor Procurador Síndico.

Se determinó que, considerando que dicho documento hace relación al recurso humano de la institución municipal debe ser revisado, analizado de manera minuciosa por el Equipo Técnico que está encargado del manejo y administración de Talento Humano, por lo que se corre traslado a la Jefatura de talento humano bajo la responsabilidad del abogado Marcos Orellana Campoverde, para que en los próximos días a más tardar en 8 días se pueda realizar los aportes y las observaciones necesarias con la finalidad de avanzar con el análisis y el trámite para la aprobación de este cuerpo normativo.

Con fecha 22 de enero del año 2026, con oficio dirigido al Abg. René Lucero M., Presidente de la Comisión de Fiscalización y Legislación Jurídica, se entrega el Oficio N° GADMCG-UATH-2026-008-ASSO, cuyo asunto es entregar las observaciones de la "ORDENANZA PARA LA PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y SANCIÓN DE LAS FALTAS DISCIPLINARIAS GRAVES POR DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL; Y, ACOSO



## **SALA DE CONCEJALES**

### **COMISIÓN DE FISCALIZACIÓN Y LEGISLACIÓN JURÍDICA**

**SEXUAL LABORAL, EN EL ÁMBITO LABORAL DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN GUALACEO”.**

1. Dentro de las observaciones, se consideran 8 puntos, en los cuales se hace referencia a que en el Art. 8 hay que corregir la palabra encarga por Encargada, en el punto 2; hay que corregir los Artículos 14,16,19,20, 26 los mismos que hacen referencia únicamente a la LOSEP y no al Código de Trabajo; en el punto 3 solicitan una breve explicación que determine como medida de protección la suspensión de las actividades laborales sin remuneración; en el punto 4 hace referencia al artículo 17, como se podría proceder para dar por terminada la relación laboral en caso de una persona del mundo laboral (usuarios); en el punto 5 hace referencia al artículo 27 como se podría exigir la rehabilitación si ya se ha realizado la destitución de la persona; en el número 6, de las DISPOSICIONES GENERALES PRIMERA: corregir la palabra (d) por (de); en la DISPOSICION GENERAL SEGUNDA: el Programa de Prevención de Riesgos Psicosociales se reporta cada año al Ministerio de Trabajo; DISPOSICION GENERAL CUARTA, SOLO HACE REFERENCIA a la LOSEP, manifiesta que se debe incluir al código de trabajo.
2. Las observaciones fueron remitidas al Procurador Síndico Municipal (E), Abg. Trajano Ríos O., quien realizó los ajustes y correcciones legales pertinentes para garantizar la armonización normativa.

#### **4.- AJUSTES REALIZADOS:**

Basado en el documento de correcciones y aportes de sindicatura, se destacan los siguientes cambios: Se ajustaron errores de escritura en los artículos 8 y en la Disposición General Primera.

Se revisaron los artículos 16, 19, 20 y 26 para asegurar que el procedimiento de denuncia y las medidas de protección no contravengan el Acuerdo Ministerial N° MDT-2025-093, que sirve de sustento íntegro a la ordenanza.

En el artículo 27, se precisó que la rehabilitación se refiere a la capacidad de reincorporarse al servicio público tras una destitución, conforme al artículo 100 del Reglamento de la LOSEP.

Se enfatizó que el plazo de 90 días para armonizar la normativa interna, otorgado por el Ministerio del Trabajo, ha fenecido, lo que urge la aprobación de esta ordenanza.

#### **5.- CONCLUSIÓN Y RECOMENDACIÓN:**

El proyecto de ordenanza se encuentra debidamente revisado, cuenta con los aportes técnicos de Talento Humano y los ajustes legales de la Procuraduría Síndica, el texto está alineado con los principios de igualdad, no discriminación y derecho a un trabajo digno establecidos en la Constitución y las normas que aplican para la materia.

En mérito a las consideraciones expuestas y una vez verificado el cumplimiento del procedimiento establecido en la normativa vigente, la Comisión de Fiscalización y Legislación Jurídica **RECOMIENDA:** QUE EL PRESENTE INFORME SEA ACOGIDO POR LA MÁXIMA AUTORIDAD DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN GUALACEO, Y QUE, EL PROYECTO DE “ORDENANZA PARA LA PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y SANCIÓN DE LAS FALTAS DISCIPLINARIAS GRAVES POR DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL; Y, ACOSO SEXUAL LABORAL, EN EL ÁMBITO LABORAL DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN GUALACEO”, SEA PUESTA EN CONOCIMIENTO DEL ILUSTRE CONCEJO CANTONAL PARA SU RESPECTIVO TRATAMIENTO EN PRIMER DEBATE, CONFORME A LO



## SALA DE CONCEJALES

### COMISIÓN DE FISCALIZACIÓN Y LEGISLACIÓN JURÍDICA

DISPUESTO EN EL CÓDIGO ORGÁNICO DE ORGANIZACIÓN TERRITORIAL, AUTONOMÍA Y DESCENTRALIZACIÓN Y EL REGLAMENTO PARA LA EMISIÓN DE LOS ACTOS DECISORIOS DEL CONCEJO CANTONAL DE GUALACEO.

Atentamente,



Abg. René Lucero Mora  
**CONCEJAL PRESIDENTE COMISIÓN FISCALIZACIÓN Y  
LEGISLACIÓN JURÍDICA**

Sr. Marcelo Vázquez G.

**CONCEJALES MIEMBROS COMISIÓN FISCALIZACIÓN Y  
LEGISLACIÓN JURÍDICA**

MCs. Cristian Serrano C.

C.C.: Archivo



## **SALA DE CONCEJALES**

### **COMISIÓN DE FISCALIZACIÓN Y LEGISLACIÓN JURÍDICA**

---

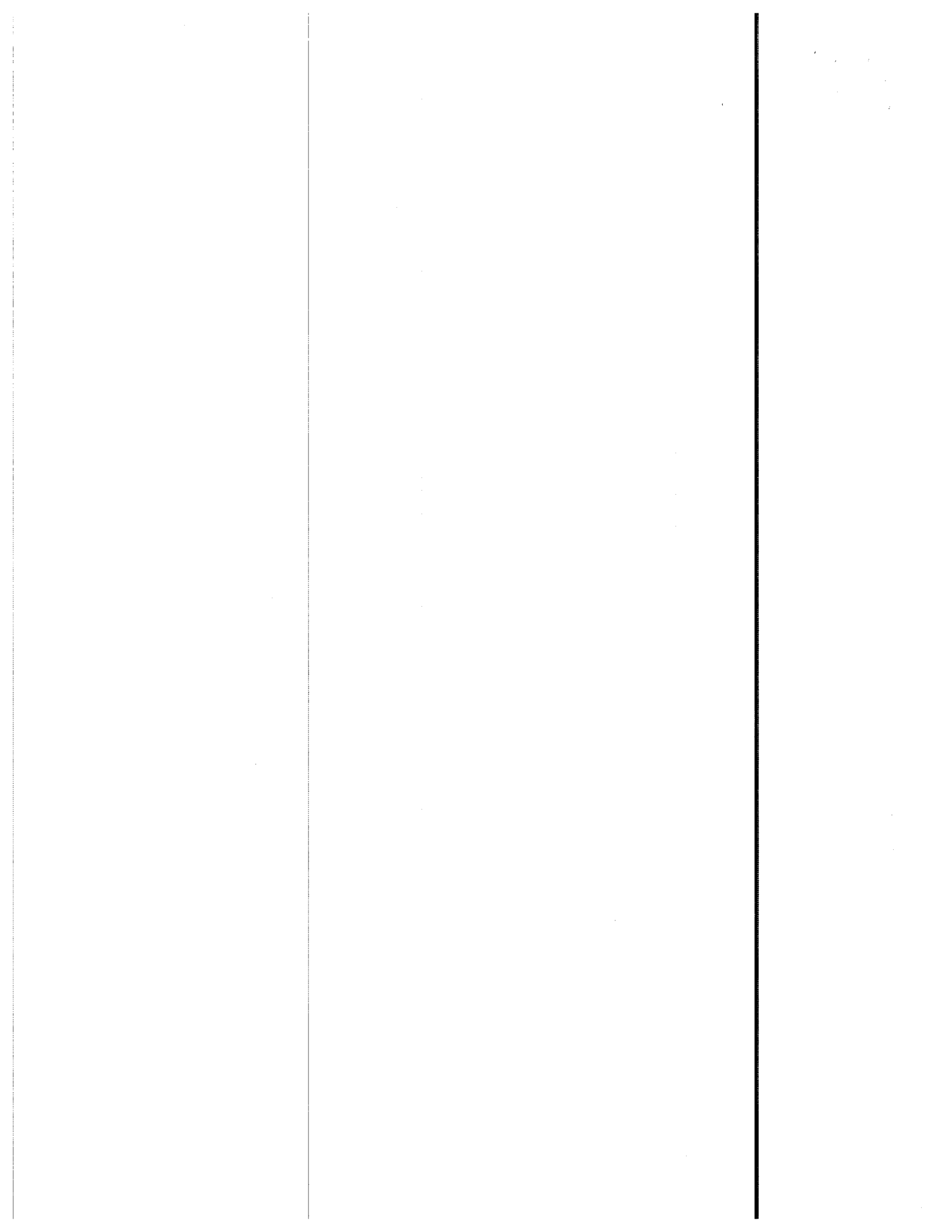
**PROYECTO DE ORDENANZA PARA LA PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y SANCIÓN DE LAS FALTAS DISCIPLINARIAS GRAVES POR DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL; Y, ACOSO SEXUAL LABORAL, EN EL ÁMBITO LABORAL DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN GUALACEO.**

#### **EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**

El Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Gualaceo, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, reconoce la imperiosa necesidad de fomentar un ambiente laboral sano, inclusivo y libre de cualquier forma de discriminación, violencia y acoso. La presente ordenanza se fundamenta en la "Norma para la prevención, protección y sanción de las faltas disciplinarias graves por discriminación, violencia y acoso laboral; y, acoso sexual laboral, en el ámbito laboral del sector público", expedida por el Ministerio del Trabajo mediante Acuerdo Ministerial N° MDT-2025-093, publicada en el Sexto Suplemento del Registro Oficial N° 103 del 15 de agosto de 2025.

Esta norma nacional establece mecanismos para prevenir, proteger y sancionar conductas que atentan contra la dignidad humana en el sector público, alineándose con principios constitucionales como la igualdad, la no discriminación y el derecho a un trabajo digno. En el contexto local, el GAD Municipal del cantón Gualaceo busca adaptar y fortalecer estos lineamientos para garantizar su aplicación efectiva en sus dependencias, promoviendo la equidad de género, la inclusión social y la erradicación de prácticas que vulneren los derechos de los/as servidores/as públicos y otras personas en el mundo del trabajo municipal.

La adopción de esta ordenanza responde a la obligación de los gobiernos autónomos descentralizados de implementar políticas públicas que protejan los derechos humanos, contribuyendo al buen vivir (sumak kawsay) y al desarrollo sostenible del cantón. Además, busca mitigar riesgos psicosociales, fomentar la sensibilización y establecer procedimientos claros para el manejo de denuncias, asegurando un entorno laboral productivo y respetuoso.





## **SALA DE CONCEJALES**

### **COMISIÓN DE FISCALIZACIÓN Y LEGISLACIÓN JURÍDICA**

---

#### **EL I. CONCEJO CANTONAL DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN GUALACEO**

##### **CONSIDERANDO:**

Que el artículo 11 numeral 2 de la Constitución de la República del Ecuador establece que todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades, prohibiendo toda forma de discriminación 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 o diferencia física;

Que el artículo 33 de la Constitución de la República del Ecuador garantiza 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 el artículo 66 numeral 3 de la Constitución de la República del Ecuador reconoce y garantizará a las personas el derecho a la integridad personal, que incluye la integridad física, psíquica, moral y sexual, así como una vida libre de violencia en el ámbito público y privado, adoptando medidas para prevenir, eliminar y sancionar toda forma de violencia, en especial contra las mujeres;

Que el artículo 70 de la Constitución de la República del Ecuador dispone que 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 artículo 326 numeral 5 de la Constitución de la República del Ecuador establece que toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar;

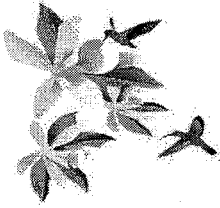
Que la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), ratificada por el Ecuador, prohíbe toda forma de distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos por parte de la mujer;

Que la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará), ratificada por el Ecuador, define la violencia contra la mujer como cualquier acción o conducta que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado, incluyendo el lugar de trabajo;

Que el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ratificado por el Ecuador y publicado en el Registro Oficial N° 69 del 25 de mayo de 2022, reconoce que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo afectan la salud psicológica, física y sexual de las personas, su dignidad y su entorno familiar y social;

Que la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP) en su artículo 2 establece como uno de sus objetivos y principios el de no discriminación, y en su artículo 24 literal ñ) prohíbe a las servidoras y servidores públicos generar actos de violencia y acoso laboral;

---



## **SALA DE CONCEJALES**

### **COMISIÓN DE FISCALIZACIÓN Y LEGISLACIÓN JURÍDICA**

Que el artículo 48 literales l) y ñ) de la LOSEP establece como causales de destitución realizar actos de acoso o abuso sexual, trata, discriminación, violencia de género o violencia de cualquier índole contra servidoras o servidores públicos o de cualquier otra persona en el ejercicio de sus funciones, y 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;

Que la Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, en su artículo 12 numeral 3, define el ámbito laboral como uno de los contextos donde se desarrolla la violencia contra las mujeres;

Que el Acuerdo Ministerial N° MDT-2025-093 expedido por el Ministerio del Trabajo establece la norma técnica para la prevención, protección y sanción de las faltas disciplinarias graves por discriminación, violencia y acoso laboral, y acoso sexual laboral en el ámbito laboral del sector público, la cual debe ser adaptada e implementada en los gobiernos autónomos descentralizados;

Que, el artículo 3 literal b) del COOTAD establece el principio de solidaridad, por el cual todos los niveles de gobierno tienen la obligación compartida de construir el desarrollo justo, equilibrado y equitativo de las circunscripciones territoriales, incluyendo la protección de derechos laborales;

Que el artículo 5 del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización (COOTAD) define la autonomía administrativa de los gobiernos autónomos descentralizados como el pleno ejercicio de la facultad de organización y de gestión de sus talentos humanos y recursos materiales para el ejercicio de sus competencias y cumplimiento de sus atribuciones, en forma directa o delegada, conforme a lo previsto en la Constitución y la ley;

Que el artículo 57 literal a) del COOTAD atribuye al concejo municipal el ejercicio de la facultad normativa en las materias de competencia del gobierno autónomo descentralizado municipal, permitiendo la emisión de ordenanzas para regular aspectos internos como el ambiente laboral;

Que es deber del GAD Municipal del cantón Gualaceo garantizar un entorno laboral libre de violencia y discriminación, alineado con el Plan Nacional de Desarrollo y los objetivos de desarrollo sostenible, particularmente el ODS 5 (Igualdad de Género) y ODS 8 (Trabajo Decente y Crecimiento Económico);

Que la adopción de esta ordenanza contribuirá a la prevención de riesgos psicosociales, la sensibilización de los/as servidores/as públicos y la sanción efectiva de conductas inadecuadas, fomentando una cultura de respeto y equidad en el cantón;

En ejercicio de las atribuciones conferidas en los artículos 240 y 264 de la Constitución de la República del Ecuador, y los artículos 7 y 57 del COOTAD,



## **SALA DE CONCEJALES**

### **COMISIÓN DE FISCALIZACIÓN Y LEGISLACIÓN JURÍDICA**

---

#### **ACUERDA:**

**EXPEDIR LA SIGUIENTE ORDENANZA PARA LA PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y SANCIÓN DE LAS FALTAS DISCIPLINARIAS GRAVES POR DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL; Y, ACOSO SEXUAL LABORAL, EN EL ÁMBITO LABORAL DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN GUALACEO.**

#### **CAPÍTULO I GENERALIDADES**

**Artículo 1. Objeto.** La presente ordenanza tiene por objeto establecer los lineamientos para la prevención de la discriminación y la violencia y acoso en materia laboral, incluida la sexual o por razones de género, en el espacio de trabajo del GAD Municipal del cantón Gualaceo, la protección de las víctimas; y, la sanción de las faltas disciplinarias graves relativas a estos hechos.

**Artículo 2. Ámbito.** Las disposiciones de esta ordenanza son de aplicación obligatoria para todas las dependencias y servidores del GAD Municipal del cantón Gualaceo, así como para otras personas en el mundo del trabajo municipal.

**Artículo 3. De las responsabilidades.** Corresponde al GAD Municipal del cantón Gualaceo observar, salvaguardar y promover el goce y ejercicio efectivo de los derechos fundamentales de los/as servidores/as públicos, consagrados en el ordenamiento jurídico ecuatoriano y los instrumentos internacionales de derechos humanos ratificados por el Estado, para prevenir la discriminación y la violencia y acoso en materia laboral, incluida la sexual o por razones de género, de manera imparcial.

Todos los/as servidores/as públicos que formen parte de una relación laboral son responsables de mantener relaciones de respeto y consideración con sus superiores jerárquicos, con sus subalternos, con sus compañeras o compañeros de trabajo y personas en el mundo del trabajo. Además, estarán protegidos en su relación laboral cuando presenten la denuncia administrativa o penal respectiva como víctimas o como terceros, o rindan testimonio de hechos de discriminación, violencia o acoso, incluida la sexual o por razones de género.

**Artículo 4. Responsabilidad administrativa.** El servidor público que incurriere en una falta disciplinaria grave por discriminación, violencia y acoso laboral como también acoso sexual laboral, ya sea por su acción u omisión, estará sujeto a responsabilidad administrativa, sin perjuicio de las acciones civiles o penales a que hubiere lugar.

**Artículo 5. Espacio de trabajo.** La presente ordenanza se aplicará cuando las conductas reguladas generen efectos que resulten en el menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique la situación laboral, cuando ocurran, en los siguientes espacios:

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

**Artículo 6. Personas en el mundo del trabajo.** Para efectos de la presente ordenanza, se entiende por personas en el mundo del trabajo a quienes, sin tener la calidad de servidores públicos o trabajadores, prestan servicios

---



## SALA DE CONCEJALES

### COMISIÓN DE FISCALIZACIÓN Y LEGISLACIÓN JURÍDICA

para o en las instalaciones del GAD Municipal del cantón Gualaceo, cualquiera que sea su situación contractual, incluyendo las personas en formación como voluntarios, pasantes, en prácticas pre profesionales, postulantes a un cargo público, usuarios de los servicios o personas vinculadas mediante relación de carácter civil.

**Artículo 7. Prohibiciones de actos en el mundo del trabajo.** Se deberá respetar, promover y asegurar el disfrute del derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de discriminación, violencia y acoso en materia laboral, incluida la sexual o por razones de género, por eso se prohíben los siguientes actos en el espacio de trabajo:

- a) La desvalorización de habilidades, aptitudes, estigmatización y estereotipos negativos que tengan como resultado el menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral;
- b) La divulgación de la intimidad corporal y orientación sexual diversa;
- c) La intimidación y hostigamiento;
- d) La segregación ocupacional y abuso en actividades operativas;
- e) Asignar tareas no acordes a la discapacidad de ser el caso, formación y/o conocimiento con el fin de obligar al servidor público a terminar con la relación laboral;
- f) Cualquier tipo de discriminación en procesos de ascensos laborales;
- g) La limitación o coerción a la libertad de expresión cultural;
- h) Cualquier tipo de agresiones verbales y/o físicas basadas por una de las categorías establecidas de forma ejemplificativa en el artículo 11.2 de la Constitución de la República del Ecuador;
- i) Determinar dentro del área laboral, espacios exclusivos que señalen evidente diferenciación injustificada y discriminatoria, así como en el uso de servicios higiénicos, comedores, salas recreacionales, espacios de reunión, ascensores, u otros espacios del trabajo;
- j) El acoso sexual laboral;
- k) Que un servidor público 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; y,
- l) Cualquier tipo de violencia, incluida la sexual o por razones de género

#### CAPÍTULO II

#### PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES; SENSIBILIZACIÓN Y PREVENCIÓN

**Artículo 8. Programa de prevención de riesgos psicosociales.** La dependencia municipal encargada de prevención de riesgos del GAD Municipal del cantón Gualaceo, deberá implementar un Programa de Prevención de Riesgos Psicosociales según los parámetros y formatos establecidos por el Ministerio del Trabajo.

**Artículo 9. Prevención de discriminación, violencia y acoso en materia laboral, incluida la sexual o por razones de género en espacios laborales.** El programa de prevención de riesgos psicosociales se centrará en acciones que se realicen de forma anticipada con el fin de minimizar el riesgo de cometimiento de conductas de discriminación, violencia y acoso en materia laboral, incluida la sexual o por razones de género.

La sensibilización, campañas de prevención y la línea de acción debe basarse en el respeto de los derechos humanos, igualdad y no discriminación, tener un enfoque de género y proporcionar acceso a todos los/as servidores/as públicos, trabajadores y otras personas en el mundo del trabajo, a conocimientos, valores, actitudes y competencias que las eviten.

#### CAPÍTULO III DE LA DISCRIMINACIÓN

**Artículo 10. Discriminación.** Se entenderá como discriminación, cualquier trato desigual, exclusión, restricción o distinción hacia una persona, que tenga por efecto anular, alterar o impedir el pleno ejercicio de los derechos



## **SALA DE CONCEJALES**

### **COMISIÓN DE FISCALIZACIÓN Y LEGISLACIÓN JURÍDICA**

individuales o colectivos, en el ámbito laboral. 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.

No se considerarán conductas discriminatorias las acciones afirmativas, políticas públicas o institucionales que, sin afectar derechos, establezcan tratos diferenciados con el objeto de promover la igualdad real de oportunidades; los requisitos académicos, pedagógicos y de evaluación; los criterios de selección de talento humano basados en el conocimiento técnico específico, capacitación, experiencia necesaria y demás requisitos inherentes para la vacante; los controles y exámenes médicos ocupacionales de acuerdo a los riesgos laborales a los que se encuentren expuestos los trabajadores y servidores públicos, con el objeto de cuidar su salud e integridad; la contra argumentación fundamentada; la disparidad fundada de opiniones sin uso de terminología discriminatoria; las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo debidamente justificadas y/o siguiendo el procedimiento legalmente establecido; sanciones administrativas legalmente impuestas o el llamado de atención debidamente justificado por la falta de cumplimiento de las labores encargadas; y, otras obligaciones establecidas en la normativa pertinente.

**Artículo 11. Discriminación en procesos de selección de personal.** Todas las personas tienen derecho de participar en igualdad de oportunidades y libres de discriminación en todo tipo de procesos de selección de personal en el GAD Municipal del cantón Gualaquiza. Dentro de todo proceso de selección de personal en el ámbito público se prohíbe solicitar al postulante:

- a) Pruebas y/o resultados de embarazo;
- b) Datos cuyo tratamiento indebido pueda dar origen a discriminación, atenten o puedan atentar contra los derechos y libertades fundamentales, salvo los requisitos exigidos en normativas especiales;
- c) Pruebas y/o resultados de exámenes de VIH/SIDA, inmunización o cualquier tipo de información médica irrelevante a las labores a desarrollarse;
- d) Información de cualquier índole acerca de su pasado judicial, excepto los establecidos como impedimento para ejercer el cargo público y otros previstos por ley;
- e) Información de cualquier índole referente a actividades sindicales;
- f) Su asistencia prohibiendo vestimenta y accesorios propios referentes a su etnia o a su identidad de género, respetando su derecho al libre desarrollo de su personalidad garantizado en el artículo 66.5 de la Constitución de la República del Ecuador; o,
- g) Pólizas de seguro privado por enfermedades generales, degenerativas o catastróficas.

#### **CAPÍTULO IV**

#### **VIOLENCIA Y ACOSO EN MATERIA LABORAL INCLUIDA LA SEXUAL O POR RAZONES DE GÉNERO**

**Artículo 12. Violencia y acoso en materia laboral incluida la sexual o por razones de género.** Se entenderá violencia y acoso en materia laboral, incluida la sexual o por razones de género a todo tipo de comportamiento y prácticas inaceptables establecidas en la Ley Orgánica del Servicio Público. 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/as servidores/as públicos hacia un superior. También puede ocurrir en sentido horizontal, cuando se produce entre trabajadores que ocupan un mismo nivel o jerarquía.

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



## SALA DE CONCEJALES

### COMISIÓN DE FISCALIZACIÓN Y LEGISLACIÓN JURÍDICA

**Artículo 13. Conductas reiterativas.** Para juzgar y sancionar las conductas concernientes al comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, que tenga como resultado el menoscabo, maltrato, humillación o bien que amenace o perjudique a sus derechos adquiridos; así como, las conductas contrarias a la desconexión laboral digital, se requerirá, para considerarse como falta grave, que las mismas se efectúen de forma reiterativa.

**Artículo 14. Concordancia normativa.** Cuando se tramite un régimen disciplinario por el cometimiento de conductas de violencia y acoso laboral, incluida la sexual o por razones de género, el servidor competente para su investigación y juzgamiento deberá concordar el tipo administrativo señalado en la Ley Orgánica del Servicio Público con el de otros cuerpos normativos como son, a manera de ejemplo, los Convenios Internacionales de las cuales el Estado sea suscriptor, la Ley Orgánica reformativa para la Erradicación de la Violencia y el Acoso en todas las Modalidades de Trabajo, Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta, y los Reglamentos de las mismas, a fin de determinar la existencia del cometimiento de dichas conductas.

**Artículo 15. Excepciones a la desconexión laboral digital.** No estarán sujetos a la observancia de la desconexión laboral digital:

- a) Los/as servidores/as públicos que desempeñen cargos de nivel jerárquico superior;
- b) Aquellos/as servidores/as públicos que por la naturaleza de la actividad o función que desempeñan deban tener una disponibilidad permanente;
- c) Situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, además, de situaciones que se requiera cumplir deberes extra de colaboración con la institución pública, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles o de urgencia que mediante un informe lo requiera la entidad pública; y,
- d) 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.

#### CAPÍTULO V DE LA DENUNCIA ADMINISTRATIVA Y PROCEDIMIENTO>

**Artículo 16. Del procedimiento de denuncia.** Para efectos de aplicación de esta ordenanza, se entiende por denuncia al acto mediante el cual los/as servidores/as que se consideren víctimas de las conductas previstas en la presente norma, o los/as servidores/as que sean testigos de estos actos, ponen en conocimiento el presunto hecho a la Unidad de Administración del Talento Humano; o, quien haga sus veces. Esta unidad técnica, será la encargada de tramitarla bajo el procedimiento de sumario administrativo, de conformidad con la normativa que para tal fin expida.

La Unidad de Administración del Talento Humano inmediatamente tomará las medidas de protección con el fin de resguardar la integridad de la presunta víctima. En caso de que el responsable del proceso no tome acción alguna en un término de diez (10) días, será considerado una falta por omisión al deber contenido en la letra h) del artículo 22 de la Ley Orgánica de Servicio Público, y será sancionado de acuerdo al procedimiento establecido en el artículo 42 de la LOSEP.

**Artículo 17. Denuncia contra otra persona del mundo laboral.** En el caso de que el denunciado sea otra persona del mundo laboral, la UATH institucional, de haberse comprobado la existencia de la conducta y la responsabilidad de la persona denunciada, mediante un informe, el cual será aprobado por la máxima autoridad o



## **SALA DE CONCEJALES**

### **COMISIÓN DE FISCALIZACIÓN Y LEGISLACIÓN JURÍDICA**

su delegado, iniciará las acciones pertinentes conducentes a dar por terminado la relación que une a dicha persona con la entidad pública.

**Artículo 18. Casos específicos de denuncias presentadas ante el Ministerio del Trabajo.** En el caso de que la denuncia sea dirigida contra él o la titular de la UATH institucional, contra la máxima autoridad institucional o la autoridad nominadora, la presunta víctima podrá presentar su denuncia directamente en el Ministerio del Trabajo, justificando el hecho. En este caso, la presunta víctima será considerada el legitimado activo en la normativa que regule la sustanciación de sumarios administrativos para estos casos. N 2

La denuncia interpuesta ante el Ministerio del Trabajo puede ingresar por los canales de atención que esta cartera de Estado determine para el efecto.

En caso de que ingresen denuncias al Ministerio del Trabajo que no correspondan a las previstas en el primer inciso del presente artículo, las mismas serán puestas en conocimiento de la UATH de la entidad pública correspondiente, a fin de que actúe conforme lo dispuesto en la presente norma.

**Artículo 19. De la verificación de pruebas válidas para identificar un caso de discriminación, violencia acoso laboral; y, acoso sexual laboral.** Para la determinación de la responsabilidad del sumariado, los hechos que se le atribuyen pueden acreditarse por cualquier medio de prueba que sea admisible de acuerdo con las previsiones del ordenamiento jurídico vigente

**Artículo 20. Observancia de los principios de protección de identidad en el proceso interno y de no revictimización.** Todas las personas involucradas en el conocimiento y trámite de la denuncia deberán guardar absoluta confidencialidad, a fin de proteger la identidad de las personas intervinientes. Para este fin se deberá suscribir acuerdos de confidencialidad y no divulgación de la información.

Se deberá observar estrictamente el principio de no revictimización de la víctima; sin embargo, de lo cual, se deberá garantizar un canal de comunicación idóneo y específico que permita un acercamiento y seguimiento adecuado con la presunta víctima. En ningún caso se exigirá la confrontación directa de la presunta víctima con el supuesto agresor.

Sin perjuicio de lo señalado en el inciso anterior la denuncia no podrá ser anónima.

La UATH institucional o quien hiciere sus veces, con el apoyo de los responsables de seguridad y salud en el trabajo, si los hubiere, deberán tomar las medidas de protección necesarias para el cuidado de la víctima y el denunciante. *Junta de Protección y Bienestar*

En caso de que cualquier servidor o servidora de la UATH institucional deliberadamente falte al principio de confidencialidad y de no revictimización, será considerado una falta al deber contenido en el literal h) del artículo 22 de la LOSEP, y será sancionado de acuerdo al procedimiento establecido en el artículo 42 de la LOSEP.

**Artículo 21. Solución alternativa de conflictos.** Si los hechos denunciados no corresponden a las conductas que regula la presente norma, sino a otras conductas que se configuren en conflictos interpersonales, la UATH institucional podrá aplicar modelos de resolución alternativa de conflictos entre las partes.

En los casos de las conductas que corresponden a esta norma, queda terminantemente prohibido aplicar métodos alternativos de resolución de conflictos.



## SALA DE CONCEJALES

### COMISIÓN DE FISCALIZACIÓN Y LEGISLACIÓN JURÍDICA

**Artículo 22. Denuncia administrativa de ex servidores públicos.** En el caso que la presunta víctima sea ex servidor público, se procederá a tramitar la denuncia, siempre que el servidor público, trabajador u otra persona en el mundo del trabajo denunciado mantenga, al momento de presentarse la denuncia, una relación con la entidad pública.

**Artículo 23. Denuncia administrativa de otras personas en el mundo del trabajo.** En el caso que la presunta víctima sea otra persona en el mundo del trabajo, se procederá a tramitar la denuncia, siempre que el servidor, trabajador u otra persona en el mundo del trabajo denunciado, al momento de presentarse la denuncia, mantenga una relación con la entidad pública.

**Artículo 24. Atención de Actores Externos.** En caso de que el denunciante tenga la calidad de servidor público u otra persona en el mundo del trabajo y el denunciado no tenga dichas calidades, la UATH o quien haga sus veces, en conjunto con la unidad de asesoría jurídica, otorgará a la presunta víctima el asesoramiento respectivo sobre las posibles acciones legales que la presunta víctima puede seguir, como es el caso de denuncias penales, boletas de auxilio, contar con la asesoría, asistencia legal y patrocinio, que ofrece la Defensoría Pública y los consultorios jurídicos gratuitos de las Universidades y de otras organizaciones que formen parte de la Red Complementaria a la Defensa Jurídica Pública, entre otros.

Sin perjuicio de lo señalado anteriormente a la presunta víctima se le deberán aplicar a su favor las garantías y medidas de protección descritas en la presente norma.

**Artículo 25. Denuncia en el ámbito penal.** Sin perjuicio del desarrollo del correspondiente sumario administrativo, si se presume que los hechos narrados en la denuncia administrativa configuran la existencia de un delito, el responsable de la UATH estará en la obligación de ponerla en conocimiento de la autoridad penal respectiva, en acatamiento al deber de denunciar dispuesto en el Código Orgánico Integral Penal.

Si el responsable de la UATH es quien fuera el presunto autor, la denuncia será presentada por la máxima autoridad de la entidad pública o su delegado.

#### CAPÍTULO VI MEDIDAS DE PROTECCIÓN

**Artículo 26. Medidas de protección en el ámbito laboral.** Las medidas de protección serán de carácter inmediato y provisional. Constituyen acciones conducentes a salvaguardar la vida, integridad física, psicológica, sexual y el derecho al trabajo de la presunta víctima, de los denunciantes y de los/as servidores/as que intervengan en el proceso de denuncia, dentro de las instalaciones de la institución pública. Las medidas de protección serán establecidas por el responsable de la UATH o quien haga sus veces. En el caso de la medida de protección de suspensión de las actividades laborales sin remuneración, del presunto agresor, se estará a lo dispuesto conforme lo establece la Ley Orgánica del Servicio Público.

Cuando la medida de protección se refiera a un acompañamiento psicológico o atención médica, el mismo lo realizará preferentemente con profesionales de la propia entidad pública, si los hubiere, o con profesionales de la Red de Salud Pública.

Si la medida de protección consiste en separar a la presunta víctima o denunciante del posible agresor o agresores, a fin de precautelar su integridad física, mental y social, se preferirá que el traslado a otra Unidad sea del supuesto agresor.

*El código de trabajo.*



## **SALA DE CONCEJALES**

### **COMISIÓN DE FISCALIZACIÓN Y LEGISLACIÓN JURÍDICA**

---

Las medidas de protección no constituyen sanciones a los presuntos agresores o responsables de los actos.

**Artículo 27. Medidas de tratamiento obligatorio para los responsables de actuaciones que constituyan violencia laboral, discriminación o violencia de cualquier índole incluida la de género.** En caso de destitución, y, luego del período de inhabilidad y en forma previa a ser rehabilitados, deberán demostrar a través de los respectivos documentos médicos que se sometieron a tratamiento psicológico y superaron dichas formas de expresión de su conducta.

#### **CAPÍTULO VII**

#### **GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO**

**Artículo 28. Garantías.** Para efectos de la aplicación de la presente norma, se observarán las siguientes garantías del procedimiento:

- a) La presunta víctima no sufrirá ningún tipo de represalia directa o indirecta por denunciar;
- b) Tendrá derecho a un proceso administrativo justo y no discriminatorio;
- c) Podrá solicitar información en cualquier momento del estado de su denuncia;
- d) Coordinar de manera interinstitucional la atención integral y especializada a las víctimas, que contemple y defina la articulación de los servicios, considerando la especificidad de la atención; e) Bajo ningún concepto será revictimizada en relación a la circunstancia acaecida;
- f) Advertir al presunto agresor respecto a posibles consecuencias legales por acciones de intimidación, amenazas, coacción o alguna forma de violencia, por sí, por terceros hacia la presunta víctima; o, a cualquier integrante de su familia;
- g) Se deberán activar medidas de protección dentro del espacio laboral, con la finalidad de evitar que la persona afectada sea nuevamente víctima;
- h) Todas las partes que cuenten con información y/o sean parte del proceso, inclusive el denunciado, guardarán confidencialidad mientras dure el mismo; e,
- i) Los/as servidores/as que conozcan de estos actos, no sufrirán ningún tipo de represalia directa o indirecta por intervenir en el proceso de denuncia o ser testigos en el proceso.

#### **DISPOSICIONES GENERALES**

**PRIMERA.** La dependencia municipal encargada de la seguridad en el trabajo y la prevención de riesgos laborales organizará talleres de sensibilización y socialización sobre el Programa de Prevención de Riesgos Psicosociales, con apoyo de las instancias competentes como Consejo Cantonal de Protección de Derechos, Junta Cantonal de Protección de Derechos, en materia de género, prevención de discriminación, violencia y acoso laboral; y, derechos de los grupos prioritarios y/o en condición de vulnerabilidad social.

**SEGUNDA.** El Programa de Prevención de Riesgos Psicosociales deberá ser registrado, implementado y reportado cada dos años al Ministerio del Trabajo, de conformidad con los formatos y lineamientos emitidos por las instancias correspondientes, bajo los cuales se implementará el Programa de Prevención de Riesgos Psicosociales y los mecanismos de control para su ejecución.

**TERCERA.** La dependencia municipal encargada de la seguridad en el trabajo y prevención de riesgos laborales pondrá en conocimiento de la Unidad Administrativa de Talento Humano el incumplimiento del programa de

---



## **SALA DE CONCEJALES**

### **COMISIÓN DE FISCALIZACIÓN Y LEGISLACIÓN JURÍDICA**

prevención de riesgos psicosociales, para que, en el ámbito de sus competencias, se proceda de conformidad con la normativa aplicable.

**CUARTA.** Los términos establecidos para la prescripción serán los contenidos en la Ley Orgánica del Servicio Público y se tomará como referencia la última conducta de discriminación, acoso o violencia respectiva.

**QUINTA.** La Unidad Administrativa de Talento Humano del GAD Municipal del cantón Gualaceo realizará controles posteriores, en los casos de omisión o negligencia respecto de la aplicación de esta ordenanza.

**SEXTA.** En el sistema de gestión documental (QUIPUX), las denuncias establecidas por los actos descritos en esta norma se tendrán que tramitar confidencialmente.

#### **DISPOSICIÓN TRANSITORIA ÚNICA**

La dependencia municipal encargada de la seguridad en el trabajo y prevención de riesgos laborales del GAD Municipal del cantón Gualaceo, en el término de (30) días desde la publicación de la presente norma, actualizará el programa de prevención de riesgos psicosociales. Durante el tiempo señalado se mantendrá vigente el programa que actualmente se encuentra disponible en la plataforma del Ministerio del Trabajo.

#### **DISPOSICIÓN DEROGATORIA**

**ÚNICA.** Deróguese cualquier norma interna del GAD Municipal del cantón Gualaceo que se oponga a la presente ordenanza.

#### **DISPOSICIÓN FINAL**

La presente ordenanza entrará en vigencia a partir de su publicación en el la Gaceta Oficial Municipal, sin perjuicio de su publicación en Registro Oficial y página web del GAD Municipal del cantón Gualaceo.