



**REGISTRO MUNICIPAL
DE LA PROPIEDAD Y MERCANTIL**

REG. C. P. Y M. 1924748

**EL PROTOCOLO CONTRA LA VIOLENCIA Y EL
ACOSO LABORAL A LA MUJER EN ESPACIOS
LABORALES**



EL PROTOCOLO CONTRA LA VIOLENCIA Y EL ACOSO LABORAL A LA MUJER EN ESPACIOS LABORALES

1. OBJETO

El presente protocolo establece los pasos a seguir en el Registro Municipal de la Propiedad y Mercantil del Cantón Playas ante el conocimiento, por cualquier medio, de una situación de casos de discriminación, acoso laboral y/o toda forma de violencia contra la mujer y, en consecuencia, estén bajo su dependencia, control organizativo y de dirección

Pretende establecer un procedimiento eficaz, ágil y confidencial que sirva para la prevención y a la solución rápida de las quejas relativas a todas las modalidades de discriminación o acoso de acuerdo con lo que indica el Acuerdo Ministerial 244 que reposa en el Registro oficial 355 del 22 de diciembre 2020.

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El procedimiento es aplicable, con carácter general, al conjunto de personas que trabajan en el Registro Municipal de la Propiedad y Mercantil del Cantón Playas

Este procedimiento es aplicable para establecer los lineamientos a seguir ante un posible caso de discriminación o acoso hacia la mujer dentro del Registro Municipal de la Propiedad y Mercantil del Cantón Playas, sin perjuicio de que el Ordenamiento Jurídico ecuatoriano otorgue al denunciante el derecho de acudir a una autoridad administrativa o judicial que realice una investigación y establezca las respectivas sanciones.

3. RESPONSABLES

La Unidad de Talento Humano, será un facilitador para generar confianza en los trabajadores, recibir información relacionados con casos y quejas, realizar las investigaciones y manejar comunicación efectiva con los implicados en un tiempo no mayor a 30 días contados a partir del conocimiento de la denuncia para realizar los informes técnicos necesarios para la determinación del régimen disciplinario a seguir, de ser el caso.

La Unidad de Talento Humano o quien haga sus veces remitirá al Ministerio de Trabajo el informe técnico que contenga toda la información denunciada con el fin de que se realice el seguimiento.



4. GLOSARIO Y DEFINICIONES

Acoso laboral: Todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada, y potencialmente lesivo, cometido en el lugar de trabajo o en cualquier momento en contra de una de las partes de la relación laboral o entre trabajadores, que tenga como resultado para la persona afectada su menoscabo, maltrato, humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral.

Discriminación en el espacio laboral: Cualquier trato desigual, exclusión hacia una o más personas, basados en la identidad de género, orientación sexual, sexo, género, edad, discapacidad, portar VIH/SIDA, etnia, tener o desarrollar una enfermedad catastrófica, idioma, religión, nacionalidad, lugar de nacimiento, ideología, opinión política, condición migratoria, estado civil, pasado judicial, estereotipos estéticos, por encontrarse en período de gestación, lactancia o cualquier otra característica personal, que tenga por efecto anular, alterar o impedir el pleno ejercicio de los derechos individuales o colectivos, durante la existencia de la relación laboral y en cualquier ámbito del empleo.

Se entenderá también discriminación de una persona cuando se prefiera a una persona sobre otra como por ejemplo la contratación de un hombre en lugar de una mujer por la única razón de su género.

Violencia contra la mujer en el ámbito laboral: Se entenderá como violencia contra la mujer en el ámbito laboral, todas aquellas acciones que obstaculicen el acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física, respecto a un posible estado de gestación, una desigualdad injustificada en la remuneración o condicionar la contratación o permanencia en el trabajo a cambio de actos de naturaleza sexual, conforme lo determina Ley Orgánica para Erradicar la Violencia contra las Mujeres. Este tipo de violencia es ejecutada por personas que tienen una relación laboral con la víctima, independientemente de la correlación jerárquica.

Factores de riesgo psicosocial: Son factores de riesgo psicosocial en el ambiente laboral, la organización, la gestión del trabajo y las condiciones



ambientales que puedan tener algún efecto nocivo sobre el bienestar, salud física, psicológica y social; así como las funciones y necesidades del personal.

5. METODOLOGÍA

Actividades / Responsabilidades

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

- a) Nombres y apellidos completos, número de cédula de identidad, ciudadanía o pasaporte, estado civil, edad, profesión u ocupación y dirección domiciliaria de la o el denunciante;
- b) Nombre y RUC del empleador;
- c) Nombres y apellidos completos de la persona contra quien se propone la denuncia y cargo que desempeña;
- d) Narración clara y detallada de los hechos que sirven de fundamento de la denuncia, debidamente organizados y numerados;
- e) Dirección del lugar en el que debe notificarse a la o el denunciado, y correo electrónico para el mismo efecto, en caso de conocer;
- f) Medios de prueba del hecho denunciado; y,
- g) Correo electrónico de la o el denunciante para recibir notificaciones.

Sin perjuicio de lo anterior, se receptorá la denuncia y no podrá dejar de atender el asunto por el incumplimiento de formalidades no esenciales por parte de la persona afectada.

Valoración inicial

- a) Tras la recepción de la denuncia, se procederá a solicitar una valoración inicial:
 - Por parte de un profesional con conocimientos o capacitación en riesgos psicosociales;
 - Una persona delegada por talento humano o el representante legal.
- b) Tras la recepción de la denuncia, como parte del proceso de la valoración inicial, en un plazo máximo de 10 días laborales la persona encargada de la responsable de Talento Humano o quien haga sus veces, deberá recopilar información útil para el caso, puede incluir análisis de los expedientes personales y testimonios de



los implicados, siempre y cuando se proceda bajo confidencialidad; así como, la valoración de un profesional con conocimientos o capacitada en riesgos psicosociales.

- c) Adicionalmente, la responsable de Talento Humano, podrá efectuar acciones complementarias como solicitar informes, entrevistas o comparencias que resulten convenientes.

Solución de conflictos:

Si del Informe de valoración inicial, la responsable de Talento Humano, se dedujera que se trata de un conflicto laboral de carácter inter- personal u otras situaciones de riesgo psicosocial, que no se enmarcan en los preceptos de discriminación, acoso laboral o toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo; se aplicará una o más de las siguientes opciones:

- a. Fomentar espacios de diálogo entre las partes en conflicto.
- b. Activar los procedimientos de resolución de conflictos interpersonales en caso de haberlos.
- c. Aplicar la sanción, en caso de tratarse de una falta, conforme al Reglamento Interno de la empresa, la cual no superará el 10% de la Remuneración del trabajador, conforme al artículo 44 del Código del Trabajo.

Activar proceso de intervención

- a. **Conformación del Comité Asesor:** Será un órgano de carácter permanente en la empresa formado por:

Un (1) delegado del Representante Legal o por la Dirección de la empresa que posea la facultad de poder establecer medidas disciplinarias.

Un (1) Responsable de Prevención de Riesgos Laborales o quien hiciere sus veces.

- b. **Investigación:** En caso de ser necesario, el Comité Asesor podrá solicitar información adicional a la recopilada en la valoración inicial, en cualquier medio de prueba admisible en derecho.



La investigación no durará más de 10 días laborables, además la información recolectada deberá ser protegida y custodiada por el Comité Asesor.

Todos los trabajadores y trabajadoras, así como unidades y departamentos del Registro Municipal de la Propiedad y Mercantil del Cantón Playas deberán colaborar con el responsable de la investigación a lo largo del proceso.

- c. **Derecho a la defensa:** El Comité Asesor, solicitará al trabajador/a acusado/a las pruebas de descargo admisibles en derecho, a fin de garantizar su derecho a la defensa.
- d. **Informe Final:** Finalizada la investigación, el Comité remitirá el Informe Final con la recomendación pertinente de existir la presunción del cometimiento de una falta, remitirá el expediente a la responsable de Talento Humano, para que resuelva lo que corresponda en el ámbito del Código del Trabajo o Reglamento Interno. Además, podrá declarar inexistente el acto denunciado y el archivo del expediente.

No obstante, se puede aplicar medidas que mejoren la situación existente como cursos de formación en temáticas relacionadas y/o cambios de puestos de trabajo.

En cualquier momento la persona afectada puede comenzar un proceso de denuncia en el Ministerio del Trabajo en la Dirección de Inspectorías de Trabajo, por discriminación, acoso laboral o toda forma de violencia contra la mujer en el ámbito laboral.

- e. **Proceso de Intervención:** Una vez que la responsable de Talento Humano, reciba una valoración que encuentre indicios de un eventual caso de discriminación, acoso laboral o toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo, se la considerará como una falta disciplinaria.

Si se detecta alguna otra falta distinta a las mencionadas, se propondrá acciones correctivas que pongan fin a la situación producida, y en caso de ser necesario se lo registrará en el expediente disciplinario.

- f. **Programa de Riesgos Psicosociales:** De contar con un programa de riesgos psicosociales se deberá activar los ejes de prevención, atención o protección si fuera necesario.



g. Activar medidas complementarias: Activar medidas complementarias que eviten la re-victimización y/o continuidad de la situación de amenaza para la presunta víctima.

La Unidad de Talento Humano o quien hiciere sus funciones, brindará atención e informará a la presunta víctima, las acciones complementarias que pudieran asistirles en la vía administrativa y judicial.

Comunicación de la Resolución: Una vez aplicado todos los pasos indicados, se procederá a informar las acciones realizadas, a las personas involucradas.

Resolución y archivo

La responsable de Talento Humano o quien hiciere sus veces, deberá optar por archivar la solicitud de la intervención en los casos tales como:

- a. La dimisión de la denuncia por parte del denunciante;
- b. La falta de objeto o de indicios suficientes, conforme la valoración inicial.

Garantías y medidas

Los trabajadores/as que sean víctimas de discriminación, acoso laboral y/o violencia contra la mujer en los espacios de trabajo verificados por la correspondiente Unidad de Administración de Talento Humano – Recursos Humanos o quienes hagan sus funciones, tendrán el apoyo de la empresa para promover el total restablecimiento y pleno ejercicio de sus actividades laborales, o si fuera aconsejado por los especialistas, a una unidad administrativa distinta, bajo el conocimiento, petición y aceptación de la víctima, que no deberá estar relacionada con una baja de responsabilidades

El trabajador/a tendrá derecho a recibir la ayuda psicológica necesaria a través del Ministerio de Salud Pública o el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, hasta conseguir su restablecimiento.

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 76 de la Constitución, las partes tienen las siguientes garantías:



- La investigación será llevada a cabo con respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas.
- En el procedimiento se guardará la más estricta confidencialidad para respetar el derecho a la intimidad de todas las personas implicadas.
- El Registro Municipal de la Propiedad y Mercantil del Cantón Playas garantizará que las personas que planteen una queja en materia de acoso o las que presten asistencia en el proceso no serán objeto de represalia alguna.
- Durante el procedimiento podrá plantearse la adopción de medidas cautelares de protección.

En caso de ser infundada la queja se tomarán acciones administrativas en contra de la persona demandante las mismas que serán puestas en consideración del Representante Legal.

Del procedimiento de denuncia:

El procedimiento de denuncia será el siguiente:

Se realizará el envío de la denuncia al Ministerio de trabajo para verificar si cumple o no con los requisitos para calificarla.

El tiempo estimado para el proceso es de 20 días para que se realice la audiencia por parte del órgano rector.

La audiencia comenzará con una fase conciliatoria entre las partes. En caso de que se llegare al acuerdo, la o el Inspector del Trabajo elaborará el acta de audiencia y dispondrá el archivo del caso;

De no ser posible el acuerdo entre las partes, la o el Inspector del Trabajo ordenará la reproducción de la prueba y la exposición de los alegatos, iniciando por la o el denunciante;

Si se determina que existe la agresión, se sancionará conforme lo establezca el Reglamento Interno de Trabajo, sin perjuicio del ejercicio de los derechos establecidos en los artículos 172 y 173 del Código del Trabajo, para la procedencia de la terminación de la relación laboral.

El Director Regional del Trabajo y Servicio Público, en el término de diez (10) días contados 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 imposibilidad de la persona afectada de ejercer los derechos y acciones legales de las que se crea asistida.



Medidas Adicionales:

Esta vía de resolución puede ser iniciada en cualquier momento por el trabajador/a afectado/a, aunque la decisión de formular la denuncia al Ministerio del Trabajo debería ser la última actuación para adoptar, debiendo haber agotado todos los canales de comunicación con la empresa o instituciones y las vías de actuación interna.

- a) Cuando las partes hayan rechazado cualquiera de las intervenciones anteriores.
- b) Cuando por motivo de causa de fuerza mayor no se pudo ejecutar las medidas anteriormente citadas.
- c) Cuando las medidas de resolución no hayan solucionado el conflicto o hayan sido incumplidas por cualquiera de las partes.
- d) Cuando por el estado físico o psicológico de la presunta víctima sean de gravedad y no se aconsejen las vías anteriores.