



**Jimmy
CASTILLO**
Alcalde
Caminando Junto al Pueblo

UNIDAD DE TALENTO HUMANO

PROTOCOLO INTERNO DE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN LAS LAJAS (GADMLL)

Las Lajas - Ecuador
2025





GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE LAS LAJAS

UNIDAD DE TALENTO HUMANO

PROTOCOLO INTERNO DE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN
DE LA DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL
DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
MUNICIPAL DE LAS LAJAS (GADMLL)

LAS LAJAS – ECUADOR

2025



I. INFORMACIÓN GENERAL

El Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Las Lajas (GADMML), constituido en virtud de la Ley publicada en el Registro Oficial No. 433, de 9 de mayo de 1990, y regulado actualmente por la Constitución de la República del Ecuador de 2008 y el Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización (COOTAD), se erige como una entidad del sector público ecuatoriano con autonomía política, administrativa y financiera.

Esta autonomía, conforme al artículo 5 del COOTAD, comprende el derecho y la capacidad efectiva para regirse mediante normas y órganos propios en su circunscripción territorial, bajo responsabilidad exclusiva. En el ejercicio de su autonomía administrativa, el GADMML gestiona sus talentos humanos y recursos materiales para el cumplimiento de competencias y atribuciones, en concordancia con el artículo 338 del COOTAD, que prescribe la estructura administrativa mínima indispensable para una gestión eficiente, eficaz y económica, evitando la burocratización.

En ese marco, el GADMML cuenta con una planta institucional compuesta por 103 funcionarios, de los cuales 63 son varones y 40 mujeres, conforme a su estructura administrativa vigente, orientada al cumplimiento de sus fines y al ejercicio de sus competencias en forma desconcentrada.

El personal del GADMML, en calidad de servidores públicos según el artículo 229 de la Constitución de la República del Ecuador, se rige por la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP), cuyo ámbito de aplicación incluye a las entidades del régimen autónomo descentralizado, tal como establece su artículo 3, numeral 2. En este contexto, el Ministerio del Trabajo, mediante el Acuerdo Ministerial N.º MDT-2025-093, ha emitido 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, la cual obliga a las instituciones públicas a adoptar protocolos internos que garanticen entornos laborales dignos, seguros y respetuosos.

El presente Protocolo Interno surge como respuesta a esta obligación normativa, con el propósito de contextualizar la necesidad de erradicar la discriminación, la violencia y el acoso laboral en el GADMML, fundamentándose en antecedentes institucionales que resaltan la evolución del Gobierno local hacia una participación ciudadana activa y una gestión administrativa responsable. Su elaboración considera la realidad institucional del GADMML, caracterizada por una estructura desconcentrada y un enfoque en el servicio público eficiente, alineándose con buenas prácticas administrativas que priorizan el bienestar del talento humano como elemento esencial para el cumplimiento de fines públicos.



II. OBJETIVO PRINCIPAL

Establecer las directrices, responsabilidades, prohibiciones, mecanismos de prevención, protección y sanción para la prevención y erradicación de toda forma de discriminación, violencia y acoso laboral, incluido el acoso sexual y el acoso por razón de género, garantizando a todos los servidores públicos y trabajadores del GADMML un entorno laboral digno, seguro, respetuoso y libre de violencia, en cumplimiento del mandato constitucional del derecho a la integridad personal y a una vida libre de violencia (Asamblea Constituyente, 2008, Art. 66.3). Esta finalidad se alinea directamente con el mandato del Acuerdo Ministerial N.º MDT-2025-093, cuyo objeto es triple: prevenir conductas prohibidas, proteger a las víctimas y sancionar faltas disciplinarias graves, extendiendo su aplicación a espacios físicos, digitales y relacionados con el trabajo, en armonía con la Constitución de la República del Ecuador y tratados internacionales ratificados por el Estado.

III. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. **Prevenir:** Implementar y ejecutar el Programa de Prevención de Riesgos Psicosociales, así como campañas de sensibilización continua, para fomentar una cultura de respeto, igualdad y no discriminación en el GADMML.
2. **Proteger:** Garantizar la aplicación inmediata de medidas de protección y cautela a favor de las presuntas víctimas o denunciantes, sin perjuicio del desarrollo del sumario administrativo correspondiente.
3. **Tipificar y Sancionar:** Integrar formalmente en la normativa interna las definiciones de faltas disciplinarias graves por discriminación, violencia y acoso laboral conforme al Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2025-093, y asegurar la sustanciación diligente y el debido proceso en los sumarios administrativos para la efectiva sanción de las faltas.
4. **Armonizar:** Adecuar y complementar la normativa interna, incluyendo los Reglamentos Internos de Orden Laboral y los Códigos de Ética, a las disposiciones vigentes de la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP) y el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2025-093, incluyendo la protección del derecho a la desconexión laboral digital.

IV. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este Protocolo es de aplicación obligatoria para:

1. **Sujetos de Aplicación:** Todos los servidores públicos y trabajadores, independientemente de su régimen laboral (LOSEP o Código del Trabajo), tipo de nombramiento, contrato o jerarquía, así como las personas que realicen pasantías o presten servicios bajo cualquier modalidad dentro del GADMML (Asamblea Constituyente, 2008, Art. 229; Ministerio del Trabajo, 2025, Art. 4).



2. **Espacio de Aplicación:** Las conductas reguladas por este Protocolo rigen cuando produzcan efectos que provoquen menoscabo, maltrato o humillación, o amenacen o perjudiquen la situación laboral del servidor o trabajador, y se produzcan en los siguientes ámbitos (Ministerio del Trabajo, 2025, Art. 5):
- Las instalaciones físicas del GADMLL.
 - Fuera de las instalaciones, incluyendo los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo.
 - El marco de las comunicaciones, verbales o escritas, incluidas las realizadas de forma telemática o digital (correo electrónico, mensajería instantánea, redes sociales, etc.).
 - El marco de los procesos de selección de personal del GADMLL.

V. MARCO NORMATIVO

El marco normativo que sustenta este Protocolo se fundamenta en principios constitucionales, tratados internacionales y normativa nacional, los cuales se detallan a continuación:

Constitución de la República del Ecuador (2008). Artículo 11, numeral 2: "Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación. El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real y efectiva en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad".

Constitución de la República del Ecuador (2008). Artículo 66, numeral 3: "El derecho a la integridad personal, que incluye: a) La integridad física, psíquica, moral y sexual. b) Una vida libre de violencia en el ámbito público y privado. El Estado adoptará las medidas necesarias para prevenir, eliminar y sancionar toda forma de violencia, en especial la ejercida contra las mujeres, niñas, niños y adolescentes, personas adultas mayores, personas con discapacidad y contra toda persona en situación de desventaja o vulnerabilidad; iguales medidas se tomarán contra la violencia, la esclavitud y la explotación sexual".

Constitución de la República del Ecuador (2008). Artículo 70: "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 proveerá la asistencia técnica para su obligatoria aplicación en el sector público".



Constitución de la República del Ecuador (2008). Artículo 326, numeral 5: "Las relaciones laborales se regirán por los siguientes principios: [...] 5. En las instituciones del Estado y en las entidades de derecho privado, se garantizará a las trabajadoras y trabajadores un ambiente laboral adecuado, con instalaciones que cumplan con condiciones de seguridad, salubridad e higiene; así como la capacitación permanente que les permita un mejor desempeño en su trabajo y oportunidades de superación".

Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1979 y ratificada por Ecuador en 1981. Artículo 1: "A los efectos de la presente Convención, la expresión 'discriminación contra la mujer' denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera".

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará), adoptada en 1994 y ratificada por Ecuador en 1995. Artículo 1: "Para los efectos de esta Convención debe entenderse por violencia contra la mujer cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado".

Organización Internacional del Trabajo (OIT). Convenio 100 sobre igualdad de remuneración, 1951, ratificado por Ecuador en 1967. Artículo 1: "A los efectos del presente Convenio: a) la expresión 'remuneración' comprende el salario o sueldo ordinario, mínimo o básico y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador en razón de su empleo; b) la expresión 'igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor' se refiere a las tasas de remuneración fijadas sin discriminación por razón de sexo".

Organización Internacional del Trabajo (OIT). Convenio 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958, ratificado por Ecuador en 1962. Artículo 1: "1. A los efectos de este Convenio, el término 'discriminación' comprende: a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados".



Organización Internacional del Trabajo (OIT). Convenio 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981, ratificado por Ecuador en 1990. Artículo 3: "1. Con miras a crear una igualdad efectiva de oportunidades y de trato para los trabajadores masculinos y femeninos, cada Miembro deberá fijarse como uno de los objetivos de la política nacional el de permitir a las personas con responsabilidades familiares que ejerzan o deseen ejercer un empleo hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales".

Organización Internacional del Trabajo (OIT). Convenio 190 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, 2019, ratificado por Ecuador en 2021. Artículo 1: "1. A los efectos del presente Convenio: a) la expresión 'violencia y acoso' en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género; b) la expresión 'violencia y acoso por razón de género' designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que las afectan de manera desproporcionada, e incluye el acoso sexual".

Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP), publicada en el Registro Oficial Suplemento 418 de 6 de octubre de 2010. Artículo 3, numeral 2: "El ámbito de aplicación de la presente Ley comprende: [...] 2. Las entidades que integran el régimen autónomo descentralizado".

Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP), publicada en el Registro Oficial Suplemento 418 de 6 de octubre de 2010. Artículo 4: "Las conductas de discriminación, violencia y acoso laboral, incluyendo el acoso sexual, se tipifican como faltas disciplinarias graves, sujetas a sanción conforme a esta Ley".

Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, publicada en el Registro Oficial Suplemento 175 de 25 de enero de 2018. Artículo 10: "La violencia contra las mujeres es cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado".

Reglamento General a la Ley Orgánica de Servicio Público, publicado en el Registro Oficial Suplemento 483 de 21 de septiembre de 2011.

Acuerdo Ministerial N.º MDT-2025-093, expedido por el Ministerio del Trabajo del Ecuador en 2025. Artículo 7: "Se prohíben en el mundo del trabajo las siguientes conductas: discriminación, violencia laboral, acoso laboral, acoso sexual laboral y cualquier otra forma de violencia o discriminación que afecte la dignidad e integridad de los servidores públicos".



Acuerdo Ministerial N.º MDT-2025-093, expedido por el Ministerio del Trabajo del Ecuador en 2025. Artículo 8: "Las instituciones públicas implementarán y ejecutarán un Programa de Prevención de Riesgos Psicosociales, con enfoque anticipatorio para minimizar riesgos de discriminación, violencia y acoso en el espacio laboral".

Acuerdo Ministerial N.º MDT-2025-093, expedido por el Ministerio del Trabajo del Ecuador en 2025. Artículo 9: "Las instituciones realizarán campañas de sensibilización continuas, basadas en principios de respeto a los derechos humanos, igualdad y no discriminación, con enfoque de género".

Acuerdo Ministerial N.º MDT-2025-093, expedido por el Ministerio del Trabajo del Ecuador en 2025. Artículo 10: "La discriminación se define como cualquier trato desigual, exclusión, restricción o distinción que tenga por efecto anular, alterar o impedir el pleno ejercicio de los derechos en el ámbito laboral, basada en motivos no justificados".

Acuerdo Ministerial N.º MDT-2025-093, expedido por el Ministerio del Trabajo del Ecuador en 2025. Artículo 11: "Se prohíbe solicitar información que pueda llevar a trato discriminatorio en procesos de selección de personal".

VI. GLOSARIO DE TÉRMINOS

Para efectos de la aplicación del presente Protocolo, se adoptan las definiciones establecidas en el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2025-093 (Ministerio del Trabajo, 2025, Art. 6, y concordantes):

1. **Discriminación:** Todo trato desigual, exclusión, restricción o distinción que tenga por objeto o por resultado anular, alterar o impedir el pleno ejercicio de los derechos individuales o colectivos en el ámbito laboral, basado en motivos no justificados, tales como la etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, orientación sexual, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socioeconómica, condición migratoria, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física o cualquier otra distinción.
2. **Violencia Laboral:** Se refiere a cualquier acto o amenaza de acto de violencia que afecte la dignidad o la integridad de la persona, ya sea de carácter físico, psicológico, sexual o económico, que se produzca en el mundo del trabajo.
3. **Acoso Laboral (Mobbing):** Es toda acción u omisión reiterada que cause perjuicio o ponga en riesgo la integridad física, psíquica, moral, sexual y/o económica de una servidora o servidor público, o que amenace o perjudique su situación laboral. La reiteración no será necesaria cuando la gravedad de la falta amerite considerarse como acoso en un solo evento, tal como se establece en el Artículo 7 de la LOSEP.
4. **Acoso Sexual Laboral:** Requerimientos de carácter sexual, realizados en forma indebida por cualquier medio, y no consentidos por quien los recibe, que amenacen o perjudiquen su situación laboral o su ambiente de trabajo.
5. **Acoso por Razón de Género:** Todo acto de violencia o acoso que se dirija contra las personas por razón de su sexo, orientación sexual o identidad de género, o que



afecte de manera desproporcionada a personas de un sexo o con determinada orientación o identidad de género.

6. **Desconexión Laboral Digital:** Es el derecho de la persona a no ser contactada o a no atender comunicaciones, órdenes o requerimientos por ningún medio digital, electrónico o telefónico, fuera de su jornada ordinaria, extraordinaria o suplementaria de trabajo. Su desacato, si es reiterado y no justificado bajo las excepciones taxativas de ley, constituye una forma de acoso laboral (Ministerio del Trabajo, 2025, Art. 14).
7. **Unidad de Administración del Talento Humano (UATH):** La unidad responsable de la gestión, desarrollo y control del talento humano del GADMLL, o quien hiciera sus veces, que asume un rol ampliado de investigación preliminar y gestión procesal en los casos de denuncias.

VII. PRINCIPIOS RECTORES

La interpretación y aplicación del presente Protocolo se regirá por los siguientes principios:

1. **Igualdad y No Discriminación:** Se garantizará que todo el personal reciba un trato igualitario, promoviendo la igualdad material y la no discriminación en todos los procesos del GADMLL (Asamblea Constituyente, 2008, Art. 11.2).
2. **Dignidad Humana:** La actuación de la institución estará siempre orientada a proteger la dignidad de las personas y su derecho a un ambiente laboral libre de cualquier forma de menoscabo o humillación (Asamblea Constituyente, 2008, Art. 66.3).
3. **Enfoque de Género y Derechos Humanos:** Las acciones preventivas, de protección y sancionatorias se aplicarán bajo un enfoque que reconozca las desigualdades estructurales, prestando especial atención a grupos históricamente vulnerables como las mujeres (Asamblea Constituyente, 2008, Art. 70).
4. **Debido Proceso y Confidencialidad:** Se garantizará el derecho a la defensa y la presunción de inocencia del presunto infractor durante todo el proceso. La información de las denuncias se manejará con estricta confidencialidad y reserva, protegiendo la identidad de las partes, salvo que sea legalmente indispensable para la sustanciación del sumario o la denuncia penal (Ministerio del Trabajo, 2025, Art. 16).
5. **Protección Prioritaria:** Las medidas de protección y cautela en favor de la presunta víctima o denunciante serán inmediatas y no estarán supeditadas a la verificación de la falta (Ministerio del Trabajo, 2025, Art. 17).
6. **Celeridad y Diligencia:** La gestión de las denuncias y la sustanciación de los sumarios administrativos se desarrollarán con la máxima celeridad y diligencia posibles, dada la gravedad de las faltas tipificadas.



VIII. EJES DE ACTUACIÓN

A. Eje Proactivo: Obligaciones de Prevención, Sensibilización y Armonización Normativa

El GADMLL, a través de la UATH o quien hiciere sus veces, asumirá las siguientes responsabilidades proactivas, priorizando la gestión preventiva como primera línea de defensa:

1. Implementación del Programa de Prevención de Riesgos Psicosociales

Es obligatoria la implementación y ejecución del Programa de Prevención de Riesgos Psicosociales, centrado en acciones anticipatorias que minimicen el riesgo de discriminación, violencia y acoso en el espacio laboral. Este programa será gestionado por la UATH y abordará causas sistémicas como la sobrecarga laboral y la gestión deficiente de tareas, que son factores facilitadores del acoso (Ministerio del Trabajo, 2025, Art. 8).

2. Mecanismos de Sensibilización y Capacitación Continua

La UATH diseñará y ejecutará campañas de prevención y sensibilización permanentes, basadas en los principios de respeto de los derechos humanos, igualdad y no discriminación, incorporando un enfoque de género. Estas campañas tendrán por objeto (Ministerio del Trabajo, 2025, Art. 9):

- Difundir el contenido del Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2025-093 y del presente Protocolo.
- Informar sobre los canales de denuncia y los procedimientos de actuación.
- Capacitar a todo el personal, con un énfasis especializado en el personal de la UATH y los instructores sumariantes, sobre las nuevas causales, la evidencia telemática y la gestión de casos sensibles.

3. Auditoría de Procesos de Selección

La UATH garantizará que los procesos de selección de personal se desarrollen en igualdad de oportunidades, eliminando cualquier requerimiento de información al postulante que pueda conducir a un trato discriminatorio o que sea irrelevante para el perfil del puesto (Ministerio del Trabajo, 2025, Art. 11).

4. Regulación de la Desconexión Laboral Digital

La UATH, en colaboración con las jefaturas de unidad, deberá emitir lineamientos claros y objetivos que definan qué constituye una exigencia "indebida" de comunicación fuera del horario laboral. Asimismo, se deberá realizar la definición taxativa y justificada de aquellos roles cuyo servicio es esencial e ininterrumpido y que, por necesidad imperiosa de servicio público, se encuentren exentos de la desconexión digital, conforme a las excepciones establecidas en el Artículo 15 del Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2025-093.



B. Prohibiciones Expresas en el Mundo del Trabajo

Queda estrictamente prohibido a los servidores públicos y trabajadores del GADMLL incurrir en cualquiera de las siguientes conductas, consideradas faltas disciplinarias graves (Ministerio del Trabajo, 2025, Art. 7, y concordantes):

1. Cualquier forma de discriminación en los términos establecidos en el Glosario de Términos (Sección VI.1) y en el Artículo 11, numeral 2, de la LOSEP.
2. Ejecutar actos de violencia, acoso laboral o acoso sexual laboral contra cualquier persona en el ámbito de aplicación del presente Protocolo.
3. Imponer el desacato al derecho a la desconexión laboral digital, tal como se define en el Artículo 14 del Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2025-093, salvo las excepciones legales debidamente justificadas y normadas internamente.
4. Solicitar o difundir cualquier tipo de información sensible de los servidores públicos o postulantes que pueda ser utilizada para ejercer discriminación.
5. Tomar represalias o ejercer cualquier forma de violencia o acoso contra la persona denunciante, la presunta víctima, los testigos o cualquier persona que colabore en una investigación de acoso, violencia o discriminación.
6. Incumplir, retardar u omitir la aplicación de las medidas de protección o cautela ordenadas por la autoridad competente en el marco de una denuncia.

C. Eje de Sanción y Procedimiento Administrativo

El procedimiento para la gestión y sanción de las denuncias se regirá por los siguientes parámetros, ejecutados bajo el marco del debido proceso establecido en la LOSEP y el COA (Ministerio del Trabajo, 2025, Art. 16 y concordantes):

1. Ruta de Denuncia y Recepción

La denuncia formal por discriminación, violencia o acoso laboral podrá ser presentada ante:

- La Unidad de Administración del Talento Humano (UATH) o quien hiciere sus veces.
- La Máxima Autoridad del GADMLL o su delegado.

La denuncia deberá contener la identificación de las partes (denunciante y presunto infractor), una narración clara y cronológica de los hechos, y la indicación de las pruebas o medios de prueba que se pretendan hacer valer.

2. Medidas de Protección y Cautela

Una vez recibida la denuncia, la UATH o la Máxima Autoridad tienen la obligación prioritaria de aplicar, de forma inmediata, las medidas de protección y cautela en favor de la persona denunciante o presunta víctima, incluyendo, pero no limitándose a:

- Separación física de los espacios de trabajo.
- Cambio temporal de ubicación o de tareas, sin que implique menoscabo de su



situación laboral o remuneración.

- Restricción de comunicación telemática entre las partes.

Estas medidas no constituyen una sanción y se aplicarán sin perjuicio del desarrollo del sumario administrativo (Ministerio del Trabajo, 2025, Art. 17).

3. Investigación Preliminar y Deber de Denuncia Penal

La UATH, en su rol de gestor primario, efectuará las acciones complementarias necesarias para el esclarecimiento de los hechos, tales como solicitud de informes, realización de entrevistas o comparecencias.

Si durante esta fase o en cualquier momento del proceso se presume que los hechos narrados configuran un delito tipificado en el Código Orgánico Integral Penal (COIP), el responsable de la UATH tiene la obligación ineludible de ponerlos en conocimiento de la autoridad penal respectiva (Fiscalía General del Estado) (Ministerio del Trabajo, 2025, Art. 25). Esta acción es independiente y paralela al proceso administrativo.

4. Sustanciación y Resolución del Sumario Administrativo

a) Sustanciación Externa: Una vez que el GADMLL, a través de la UATH, ha completado la investigación preliminar y aplicado las medidas de protección, el expediente completo será remitido formalmente al Ministerio del Trabajo (MDT). El MDT, a través de la autoridad competente que designe, será el encargado de sustanciar el sumario administrativo conforme a la LOSEP y el Código Orgánico Administrativo (COA), garantizando el debido proceso, el derecho a la defensa y la presentación de pruebas.

b) Informe Final: La autoridad sustanciadora del MDT emitirá un Informe Final con las conclusiones y la recomendación de sanción (o archivo) dirigida a la Autoridad Nominadora del GADMLL.

c) Resolución y Sanción: La Autoridad Nominadora (Máxima Autoridad del GADMLL) será la única responsable de emitir la Resolución Administrativa Final, basada en el Informe del MDT. Dicha Resolución aplicará la sanción correspondiente (que puede ser la destitución) o resolverá el archivo del proceso, comunicándose formalmente a todas las partes involucradas.

ANEXO 1: FLUJOGRAMA DE PROCESOS DE SENSIBILIZACIÓN Y CAPACITACIÓN

Los procesos de sensibilización y capacitación son pilares esenciales para fortalecer un clima laboral seguro y libre de violencia en el GAD Municipal de Las Lajas. Su aplicación sistemática genera servidores públicos informados, responsables y comprometidos con el respeto de los derechos humanos y la convivencia armónica institucional.



FASE I: PROCESOS DE SENSIBILIZACIÓN

Acción Concreta	Responsable	Temporalidad	Verificable
Difusión del Protocolo Interno a todo el personal mediante correos, afiches, boletines y reuniones.	Unidad de Talento Humano (UTH)	Cuatrimestral	Registro de comunicaciones enviadas; fotografías de carteleras; copia de boletines.
Realización de campañas institucionales sobre igualdad, respeto y prevención del acoso laboral.	Unidad de Talento Humano (UTH) + Unidad de Comunicación Social y Relaciones Públicas	Semestral	Evidencia de campaña (afiches, publicaciones internas, videos).
Ejecución de jornadas de sensibilización y conversatorios por áreas.	Unidad de Talento Humano (UTH) + Psicólogo Clínico	Trimestral	Listas de asistencia
Promoción de mensajes de cero tolerancia a la violencia en espacios visibles del GAD.	Unidad de Comunicación Social y Relaciones Públicas	Mensual	Fotografías y repositorios digitales de los mensajes difundidos.



FASE I: PROCESOS DE CAPACITACIÓN

Acción Concreta	Responsable	Temporalidad	Verificable
Capacitación obligatoria para todo el personal sobre discriminación, violencia y acoso laboral.	Unidad de Talento Humano (UTH)+ Capacitadores externos (MDT, AME, MIES, Defensoría del Pueblo, etc.)	Anual	Certificados de participación; listas de asistencia.
Formación especializada para autoridades, jefaturas y Comisión de Prevención sobre manejo de denuncias y debida diligencia.	Unidad de Talento Humano (UTH) + Procuraduría Sindica	Anual	Actas de capacitación; registros de asistencia; materiales usados.
Capacitación en normativa vigente (Constitución, LOEP, Código de Trabajo, COOTAD) para servidores nuevos.	Unidad de Talento Humano (UTH)	Según ingreso de personal (inducción)	Expedientes de inducción; formularios firmados de recepción de información.

ANEXO 2: FLUJOGRAMA DE ACTUACIÓN DE LA UATH FRENTE A DENUNCIAS POR DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA O ACOSO LABORAL

Este flujoograma establece los pasos y responsabilidades de la Unidad de Administración del Talento Humano (UATH) o quien hiciere sus veces, y de la Máxima Autoridad del GADMLL, desde la recepción de la denuncia hasta la resolución final.



FASE I: RECEPCIÓN Y PROTECCIÓN INMEDIATA (UATH / MÁXIMA AUTORIDAD)

Etapa	Responsable	Acción Clave	Base Normativa	Observaciones
1. Recepción Formal	UATH o Máxima Autoridad/Delegado	Recibir la denuncia escrita (física o digital) con identificación de partes y narración clara de hechos.	MDT-2025-093, Art. 16	Se garantiza la confidencialidad y el manejo de datos sensibles.
2. Evaluación de Riesgo	UATH	Evaluar la situación de la presunta víctima y el riesgo inherente o potencial.	CRE, Art. 66.3	Determinar la necesidad y tipo de medidas de protección.
3. Aplicación de Medidas de Protección	Máxima Autoridad (a través de la UATH)	Disponer la aplicación INMEDIATA de medidas de protección (ej: separación física, cambio de ubicación temporal, restricción de comunicación).	MDT-2025-093, Art. 17	PRIORIDAD MÁXIMA. Las medidas son cautelares y no constituyen sanción.



FASE II: INVESTIGACIÓN PRELIMINAR Y EVALUACIÓN LEGAL (UATH)

Etapa	Responsable	Acción Clave	Base Normativa	Observaciones
4. Investigación Preliminar	UATH	Recopilar información y pruebas iniciales (solicitar informes, realizar entrevistas, recabar documentación telemática).	MDT-2025-093, Art. 16	La UATH actúa como gestor primario para el esclarecimiento de los hechos.
5. Evaluación de Tipicidad Penal	UATH	Evaluar si los hechos narrados presumen la configuración de un delito tipificado en el Código Orgánico Integral Penal (COIP).	MDT-2025-093, Art. 25	Detección de posible delito.
6. Deber de Denuncia Penal (Si aplica)	UATH	OBLIGACIÓN INELUDIBLE: Poner en conocimiento de la Fiscalía General del Estado los hechos que presuman un delito.	MDT-2025-093, Art. 25	Este proceso es INDIVIDUAL Y PARALELO al sumario administrativo y no lo suspende.



FASE III: PROCESO DISCIPLINARIO FORMAL (INSTRUCTOR SUMARIANTE / AUTORIDAD NOMINADORA)

Etapa	Responsable	Acción Clave	Base Normativa	Observaciones
7. Remisión del Expediente e Inicio del Sumario	Máxima Autoridad / Autoridad Nominadora	Remitir el expediente completo al Ministerio del Trabajo (MDT) para que esta Autoridad designe al Sumariante o inicie el proceso de sustanciación .	LOSEP / COA	Notificación formal al presunto infractor y a la persona denunciante.
8. Sustanciación externa	Sumariante designada por el MDT.	Desarrollar el sumario (investigación de pruebas, práctica de audiencias) conforme a los procedimientos establecidos en el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2025-093 y el COA.	LOSEP / COA	El proceso es conducido por la autoridad externa; el GADMLL colabora activamente.
9. Informe	Autoridad	Emitir informe	COA / MDT-	El informe



Final	Sumariante designada por el MDT.	con la relación de los hechos probados y la recomendación de sanción (o archivo) a la Autoridad Nominadora del GADMLL.	2025-093.10.	debe ser motivado.
10. Resolución y Sanción	Máxima Autoridad / Autoridad Nominadora	Emitir la Resolución Administrativa , aplicando la sanción disciplinaria correspondiente (hasta la destitución, conforme a LOSEP) o resolviendo el archivo.	LOSEP, Art. 4	La Resolución debe ser notificada a todas las partes involucradas.

El presente protocolo entrará en vigor partir de su aprobación por la Dirección Regional del Trabajo y Servicio Público del Ministerio del Trabajo.

El presente Protocolo ha sido:

ELABORADO Y REVISADO:	APROBADO:
Ab. Joseth Andrey Cañar Sarango JEFE DE TALENTO HUMANO	Mgs. Jimmy Serafín Castillo Abad ALCALDE DEL GAD MUNICIPAL LAS LAJAS

