

**MESA DE SEGUIMIENTO DE ACUERDOS 191: DERECHOS LABORALES**

**FECHA DE LA REUNIÓN: 12 DE DICIEMBRE DE 2022**

**LUGAR: MINISTERIO DEL TRABAJO AV. REPUBLICA DEL SALVADOR**

**MODALIDAD: PRESENCIAL**

**I. Constatación de los miembros presentes e instalación de la mesa de trabajo.**

Se acompaña la lista de asistentes firmada. Además, las comunicaciones se dirigirán a los correos de las organizaciones CONAIE FENOCIN y FEINE

**II. Desarrollo de la Sesión**

En este día, las partes acuerdan abordar el acuerdo 191 de la Matriz de Seguimiento.

Ab. María Astrid Coloma – Defensoría del Pueblo (Dirección Nacional de análisis normativo e incidencia en políticas públicas)

Hugo Cazco – FENOCIN

Renato Dávila – CONAIE

Daniela Peralta – Atención a Grupos Prioritarios MDT

Ivan Andrade – Ministerio del Trabajo

Cecilia Peña – Ministerio del Trabajo

Gabriela Pico – Ministerio del Trabajo

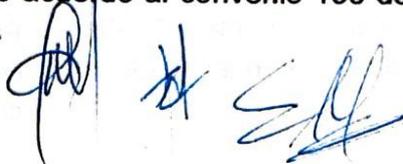
Marcelo Gallegos – Ministerio del Trabajo

Verónica Jimenez – Atención a grupos Prioritarios MDT

Herlinda Pincay – MDT

**Demanda:**

Reformar Protocolo de Acoso Laboral de acuerdo al convenio 190 de OIT. Ya se hicieron la socialización y observaciones.



**Retroalimentación de MDT de nuevo protocolo a las observaciones enviadas por organizaciones sociales**

El Ministerio tiene la competencia de crear normas infra legales. La norma técnica debe marcar situaciones ya estipuladas en la ley.

- La norma rige para el sector público
- Se diseña una segunda norma para sector privado
- Se necesitan dos instrumentos jurídicos diferentes porque pertenecen a códigos diferentes (LOSEP: público. Código del trabajo: Privado)
- Se construye como normas técnicas acompañadas de un protocolo
- La redacción del protocolo es menos jurídica pero anclada a la ley.
- Ambas normas son integrales porque recogen acuerdos 082 y 244 de Acoso y Violencia amparados en el convenio 190 de OIT
- La nueva propuesta de protocolo considera el enfoque de derechos humanos de la OIT.

**Modificaciones realizadas de acuerdo a las observaciones enviadas por organizaciones sociales**

OBSERVACIONES	RESPUESTAS
<p>El protocolo debería aplicarse para todos los trabajadores independientemente del lugar y tipo de relación de trabajo. El protocolo debe hacerse para sector privado y público.</p>	<p>Se ha modificado en el apartado 2.2 del protocolo  (Comentario: fue necesario crear dos protocolos debido a las realidad diferentes entre sector publico y privado)</p>
<p>Pese a que las definiciones están mejor redactadas se necesita unificar los conceptos entre acoso, violencia y discriminación.  (Comentario: el protocolo es muy permisivo y en sector privado no tiene capacidad de evaluar los tipos de faltas. El Ministerio debería asumir esa responsabilidad)</p>	<p>En la normativa existen tres tipos de faltas graves administrativos. (Comentario: No puede establecerse la unificación si en la especificidad legal no esta tipificado en la constitución)</p>
<p>Existen diferencias entre LOSEP y Código del Trabajo y convenio 190</p>	<p>El acoso laboral en LOSEP es conducta reiterativa pero en el convenio puede tratarse aunque se</p>

	haya presentado una sola vez
Las conductas con daño efectiva se sancionan pero no aquellas que son menos visibles, por ejemplo las amenazas	Se acogió donde se sanciona tanto el daño producido como la amenaza
Incluir entre los enfoques la interculturalidad	Se considera
El plan de acción tiene capacitación, sensibilización y campañas comunicacionales que no son efectivos para la prevención de acoso laboral  (Comentario: a) Debe profesionalizarse la evaluación del riesgo psicosocial. b) El seguimiento y control debe mejorarse porque la atención psicológica prioritaria en MSP entrega citas demasiado tarde. Esto tanto para quien sufre de acoso como para quien la ejerce. C) debe realizarse auditoría anual al manejo al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo a través del SUT)	En la normativa se publicará el programa de prevención del acoso laboral. Además de los tres componentes tiene: a) identificación y evaluación del riesgo, b) plan de acción en base a la evaluación c) implementación de medidas.  (Comentario: se debe discutir con que tipo de profesional debe hacerse la identificación y evaluación)
El protocolo confunde el plan de acción con el programa de prevención de riesgos y psicosociales, pues esta última no se puede prevenir. Obligatoriedad para quienes tienen más de 49 trabajadores.	En el nuevo plan habrá una sola línea de prevención.  Se propone que haya un solo instructivo/plan que considere la realidad de empresas más pequeñas para el manejo de prevención de riesgos psicosociales.  (Comentario: El Ministerio no tiene capacidad para monitorear a las empresas con menos de 49 empleados)
Un programa de prevención debe contener:  • Identificación cuantitativa y cualitativa de acoso laboral  • Medición cuantitativa y	Debe definirse con la academia cuál es el perfil idóneo para realizar la evaluación y medición.

<p>cualitativa</p> <p>Todo esto debere realizarse por profesionales con formación en seguridad y salud ocupacional</p>	
<p>La normativa de prevención no debe regularse en los códigos de ética</p>	<p>Estan de acuerdo</p>
<p>No quedan claras las competencias de los comités paritarios ni de los comités de consultas</p>	<p>Se considera que se confunde a la comisión de atención de discriminación y violencia con el comité paritario. La comisión es el primer ente de atención y en el protocolo se especifica quienes deben ser parte de ese comité.</p> <p>El enfoque de paridad se dirige a la tomas de decisiones y representación de género.</p>
<p>Respecto al eje de actuación la normativa no obliga que profesionales intervengan en las problemáticas.</p> <p>(Comentario: El problema es que la presentación del informe se hace ante el director de la institución, y eso debe organizarse)</p>	<p>La UATH es la que canaliza la denuncia al MDT para el inicio del procedimiento sancionador. La comisión no califica sino dictamina medidas reparativas y preventivas.</p> <p>(Comentario: el acto de denuncia ya es una exposición. Por lo que en la normativa debe señalarse el hecho solo una vez)</p>
<p>Es preocupante que se incorpore nomras del COGEP sin que se consideren normativas en estos casos del acuerdo a la sentencia constitucional 1434-20JP</p>	<p>La normativa propuesta está regida al COA y no al COGEP</p>
<p>La construcción del aservo probatorio. La entidad pública debe tener los elementos para la la sanción.</p>	<p>Dependiendo del caso se establece el proceso de obtención de las pruebas. Se acogió la observación.</p>
<p>En el primer momento de consulta inicial la comisión de acogida de denuncia resulta siendo un espacio disuasivo</p>	<p>Se considera</p>
<p>El protocolo elimina la necesidad de investigar y se propone ir directo al sumario administrativo. El resultado es:</p>	<p>Se considera</p>

El sumario recae sobre la víctima, sin garantías: Se vulnera el derecho al debido proceso	
Se establece como obligación el consentimiento previo de las víctimas	Hay un deber de denunciar. No necesariamente debe realizarlo la víctima
No se establecen mecanismos de impugnación y mecanismos en casos de violencia de género	El procedimiento es el mismo para los tres casos (discriminación, acoso y violencia) y las impugnaciones están en el COA
Eje de protección: Se debería implementar un lapso de 12 meses de protección para quien denuncia. Se señalan las medidas de alejamiento y estabilidad reforzada.	Se requiere normativa legal
Eje de sanción: la ley solo es clara en sumarios administrativos	Se considera
¿Quién debe realizar la denuncia y el informe? Hay vacíos en el protocolo.	Se considera: Puede ser la víctima, un tercero o de oficio.
El protocolo debe considerar el tratamiento también para quienes hayan ejercido las tres formas de violencia	Se considera  (Comentario: debe analizarse la capacidad del estado para atender estos casos)
Anexos: Se confieren afirmaciones que naturalizan la violencia, hay falta de asertividad respecto a la violencia hacia las mujeres.	Se revisará por parte de Ministerio del Trabajo
Comentarios adicionales: Los cuestionarios llevan a la impunidad en las transgresiones hechas por los trabajadores	Se considera
Conclusiones: El proyecto de protocolo no cubre varias necesidades	Se considera
Recomendaciones: Tomar en cuenta el documento adjunto y poner en conocimiento a OIT	Se considera

#### Explicación del proyecto de acuerdo ministerial (Ministerio del trabajo)

- Las normativas tienen fuentes legales diferentes en caso de público y privado y deben desarrollarse ambas de manera diferente

- Art 1: El objeto es normar acoso, violencia y discriminación. Pero en la ley esta se encuentra por tipos penales diferentes
- Es difícil normar trabajos autónomos porque no hay relación laboral.
- Art 3: El Ministerio del Trabajo determina las responsabilidades administrativas conforme el proyecto normativo
- Art 4: En ámbito laboral se amplía lo que implica el espacio laboral.
- Art 5: Sujetos de la protección. Toda persona en el ámbito laboral es sujeto de protección (usuarios, pasantes, etc)
- Art 6: Actos prohibidos. El delito y la falta administrativa
- El tipo administrativo por cada falta se basa en la ley y a partir de eso define el tratamiento de la norma.
- Programa de prevención de riesgos psicosociales. Se describe los requisitos de la denuncia.
- Procedimiento: Actuación de la UATH. (Comentario: debe considerarse la violencia política como una arista del ámbito laboral)
- Archivo de sanciones. (Comentario: Debe dejar claro donde puede presentar el trabajador la denuncia directa en el Ministerio del Trabajo)
- Pruebas. No se puede juzgar a nadie si no hay pruebas. (Comentario: Mientras tanto la comisión interna de cada institución recomienda las medidas preventivas)
- Sanciones. Se diferencia lo administrativo y paralelo. En lo administrativo la sanción continua independientemente del proceso penal.
- Resolución de conflictos. No se negocia, estas conductas no contemplan la mediación.
- Medidas de protección. No hay catálogo de medidas de protección si no se aplica de acuerdo a cada realidad. (Comentario: la derivación a la salud pública no es operativa)
- Garantías de procedimiento.
- Disposiciones generales y transitorias.

## Acuerdos

- Por acuerdo de las partes el miércoles 20 de diciembre a partir de las 14h30 se aborará: acuerdo Ministerial-MSP 055 Acuerdo 182.
- Hacer llegar a través del mecanismo definido el proyecto de norma técnica para sector público, su matriz y las observaciones de OIT al protocolo hasta el 14 de diciembre de 2022. Las organizaciones sociales entregarán las observaciones hasta el 27 de diciembre de 2022.
- Se inicia hoy, 14 de diciembre, el proceso de construcción de la norma técnica para el sector privado a fin de que se tenga un documento unificado, de ser posible.

- Las partes acuerdan que la Defensoría del Pueblo será miembro permanente de esta mesa de trabajo.
- La mesa técnica tendrá una reunión de seguimiento a los avances de los acuerdos que será convocada por el Ministerio del Trabajo.

### III. CONVOCATORIA PROXIMA REUNIÓN

El Gobierno Nacional, a través del Ministerio de Trabajo, será el encargado de emitir las invitaciones para realizar la próxima reunión el 16 de enero de 2023, donde se tratará las últimas observaciones a la normativa pública y avances al proyecto del protocolo privado.

Firman para constancia de lo actuado el 14 de diciembre de 2022.

Renato Dávila  
CONAIE

Hugo Cazco  
FENOCIN

Juan Cuchiparte  
FEINE

Gabriela Pico  
Ministerio del Trabajo

Iván Andrade  
Ministerio del Trabajo

Daniela Peralta  
Ministerio del Trabajo

Astrid Coloma  
Defensoría del Pueblo

Alejandra Delgado  
FACILITADOR/RELATOR

Emilio Salao  
FACILITADOR/RELATOR

**REGISTRO DE ASISTENCIA**

TEMA	Acuerdo Mesa Empleo No. 191				FECHA 14 Dic 2020
NOMBRE:	CEDULA	INSTITUCIÓN	TELEFONO	MAIL	FIRMA
MARCA ASTRID COLMA	1725483873	DEFENSORIA DEL PUEBLO	0779322254	maria.cdoma@de.gob.ec	
Hugo Caceres	0800891160	Tenocin	0983089005	hucac@me1.com	
RENATO SANJA	1709858346	CONAIE	0999664821	ren_dar69@outmail.com	
Emilio Salas	0602744534	PUCE	0730526020	ey.salas@puce.edu.ec	
Cecilia Pajou	050325370	MDT	0993094786	maria.pena@trabajo.gob.ec	
Franco Andrade	1708596885	MDT	0992244678	franco.andrade@trabajo.gob.ec	
Jens Gallegos	020044412	MDT	0919781058	maria.pena@trabajo.gob.ec	
Heriberto Pincay	0924136898	MDT	0991749462	heriberto.pincay@trabajo.gob.ec	
Daniela Recaltor	0103671467	MDT	0999686113	maria.pena@trabajo.gob.ec	

- Cesar.cordova@dpe.gob.ec - Dr. Cesar Córdova Valverde, Defensor del Pueblo
- walter.soriano@dpe.gob.ec - Dr. Walter Soriano Yépez, Director Nacional de Análisis Normativa e Incidencia en Políticas Públicas.