

EMPRESA PÚBLICA DE COMUNICACIÓN DEL ECUADOR COMUNICA EP

DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y DE TALENTO HUMANO

PROTOCOLO

PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y SANCIÓN DE LAS FALTAS DISCIPLINARIAS GRAVES POR DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL, INCLUIDA LA SEXUAL, EN EL ESPACIO DE TRABAJO

ABRIL – 2026

Quito – Ecuador

ACTA DE APROBACIÓN

ACTA DE APROBACIÓN			
Este documento es de propiedad exclusiva de la Empresa Pública de Comunicación del Ecuador, Comunica EP, se prohíbe su reproducción y/ o distribución parcial o total, y el uso o comunicación de su contenido, sin previa autorización escrita.			
1. APROBADO POR:			
NOMBRE	CARGO	FECHA	FIRMA
Mgs. Grace Cordero	Gerente General Subrogante	Abril 2026	
2. REVISADO POR:			
NOMBRE	CARGO	FECHA	FIRMA
Mgs. Alexandra Mazon	Coordinadora General de Gestión	Abril 2026	
Mgs. Paulina Villarroel	Directora Administrativa y de Talento Humano	Abril 2026	
3. ELABORADO POR:			
NOMBRE	CARGO	FECHA	FIRMA
Lic. Juan Pablo Martínez	Especialista de Talento Humano	Abril 2026	
Mgs. Carolina Abarca	Analista de Seguridad Ocupacional y Talento Humano 2	Abril 2026	

1. BASE LEGAL

Constitución de la República

El número 2 del artículo 11 dispone: *“El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios: 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 (...)”.*

“Art. 33.- (...) El Estado garantizará 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.”

“Art. 66.- Se reconoce y garantizará a las personas: (...)

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 (...) personas adultas mayores, personas con discapacidad y contra toda persona en situación de desventaja o vulnerabilidad; idénticas medidas se tomarán contra la violencia, la esclavitud y la explotación sexual (...).”*

El número 5 del artículo 326 establece: *“El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios: 5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar”.*

Art. 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 brindará asistencia técnica para su obligatoria aplicación en el sector público”

Art 226.- “Las instituciones del Estado, sus organismos, dependencias, las servidoras o servidores públicos y las personas que actúen en virtud de una potestad estatal ejercerán solamente las competencias y facultades que les sean atribuidas en la Constitución y la ley. Tendrán el deber de coordinar acciones para el cumplimiento de sus fines y hacer efectivo el goce y ejercicio de los derechos reconocidos en la Constitución”

Ley Orgánica del Servicio Público

“Art. 2.- Objetivo.- El servicio público y la carrera administrativa tienen por objetivo propender al desarrollo profesional, técnico y personal de las y los servidores públicos, para lograr el permanente mejoramiento, eficiencia, eficacia, calidad, productividad del Estado y de sus instituciones, mediante la conformación, el funcionamiento y desarrollo de un sistema de gestión del talento humano sustentado en la igualdad de derechos, oportunidades y la no discriminación.”

“Art. 3.- Ámbito.- Las disposiciones de la presente ley son de aplicación obligatoria, en materia de recursos humanos y remuneraciones, en toda la administración pública, que comprende:

- 1. Los organismos y dependencias de las funciones Ejecutiva, Legislativa, Judicial y Justicia Indígena, Electoral, Transparencia y Control Social, Procuraduría General del Estado y la Corte Constitucional;*
- 2. Las entidades que integran el régimen autónomo descentralizado y regímenes especiales;*
- 3. Los organismos y entidades creados por la Constitución o la ley para el ejercicio de la potestad estatal, para la prestación de servicios públicos o para desarrollar actividades económicas asumidas por el Estado; y,*
- 4. Las personas jurídicas creadas por acto normativo de los gobiernos autónomos descentralizados y regímenes especiales para la prestación de servicios públicos. Todos los organismos previstos en el artículo 225 de la Constitución de la República y este artículo se sujetarán obligatoriamente a lo establecido por el Ministerio de Relaciones Laborales en lo atinente a remuneraciones e ingresos complementarios”*

Art. 24.- Prohibiciones a las servidoras y los servidores públicos.- Prohíbese a las servidoras y los servidores públicos lo siguiente: (...)

ñ) Generar actos de violencia y acoso laboral (...)

“Art. 41.- Responsabilidad administrativa. - La servidora o servidor público que incumpliére sus obligaciones o contraviniera las disposiciones de esta Ley, sus reglamentos, así como las leyes y normativa conexas, incurrirá en responsabilidad administrativa que será sancionada disciplinariamente, sin perjuicio de la acción civil o penal que pudiere originar el mismo hecho.”

“Art. 42.- De las faltas disciplinarias.- Se considera faltas disciplinarias aquellas acciones u omisiones de las servidoras o servidores públicos que contravengan las disposiciones del ordenamiento jurídico vigente en la República y esta ley, en lo atinente a derechos y prohibiciones constitucionales o legales. Serán sancionadas por la autoridad nominadora o su delegado. (...)”

“Art. 48.- Causales de destitución.- Son causales de destitución:(...)

l) Realizar actos de acoso o abuso sexual, trata, discriminación, violencia de género o violencia de cualquier índole en contra de servidoras o servidores públicos o de cualquier otra persona en el ejercicio de sus funciones, actos que serán debidamente comprobados; (...)

ñ) 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, a una compañera o compañero de trabajo, a un superior jerárquico mediato o inmediato o a una persona subalterna. Así como a personas del mundo laboral en formación, pasantes, aprendices, despedidos, voluntarios, personas en busca de empleo, postulantes a un empleo y trabajadores tercerizados.”

Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público

Art. 97.- De las conclusiones y recomendaciones.- (...) el titular de la UATH o su delegado, en el término máximo de 10 días, previo el análisis de los hechos y de las bases legales y reglamentarias, remitirá a la autoridad nominadora el expediente del sumario administrativo y un informe con las conclusiones y recomendaciones a que hubiera lugar, señalando, de ser el caso, la sanción procedente, dependiendo de la falta cometida, informe que no tendrá el carácter de vinculante para la posterior decisión de la autoridad nominadora o su delegado.

Ley Orgánica de Empresas Públicas LOEP

Artículo 2.- “Establecer los medios para garantizar el cumplimiento, a través de las empresas públicas, de las metas fijadas en las políticas del Estado ecuatoriano, de conformidad con los lineamientos del Sistema Nacional Descentralizado de Planificación Participativa;”

Artículo 4.- “DEFINICIONES.- Las empresas públicas son entidades que pertenecen al Estado en los términos que establece la Constitución de la República, personas jurídicas de derecho público, con patrimonio propio, dotadas de autonomía presupuestaria, financiera, económica, administrativa y de gestión. Estarán destinadas a la gestión de sectores estratégicos, la prestación de servicios públicos, el aprovechamiento sustentable de recursos naturales o de bienes públicos y en general al desarrollo de actividades económicas que corresponden al Estado (...).”

Resolución N° COMEP-GG-2025-0060-R

Ar. 2.- “Delegar a la o el funcionario público que ejerza el cargo de Director/a Administrativo/a y de Talento Humano o quien haga sus veces el ejercicio de las siguientes funciones y atribuciones//2.2 En Materia de Talento Humano 4. Autorizar toda actividad y/o trámite que sean necesarios para el cumplimiento de la normativa vigente en temas de Seguridad y Salud Ocupacional (...)”

3. OBJETO

El presente Protocolo tiene por objeto establecer el procedimiento empresarial para la prevención, atención, protección y sanción de la discriminación, violencia y acoso laboral, incluida la sexual, en el espacio de trabajo de la Empresa Pública de Comunicación del Ecuador Comunica EP de acuerdo al Acuerdo Ministerial N° MDT-2025-093

4. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Las disposiciones contenidas en el presente Protocolo son de aplicación obligatoria para:

- Todos los/las servidores/as de la Empresa Pública de Comunicación del Ecuador Comunica EP;
- Las personas en formación, incluyendo pasantes, practicantes preprofesionales y voluntarios;
- Los postulantes a cargos públicos durante los procesos de selección;
- Los usuarios de servicios y personas vinculadas mediante relación de carácter civil que presten servicios en las instalaciones de la Empresa Pública de Comunicación del Ecuador Comunica EP.
- Trabajadores de empresas contratistas, subcontratistas o tercerizados que presten servicios en las instalaciones de empresa.

5. ESPACIOS DE APLICACIÓN

El presente Protocolo se aplicará cuando las conductas interpersonales generen efectos que resulten en menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenacen o perjudiquen la situación laboral, cuando ocurran en los siguientes espacios:

- Instalaciones de la Empresa Pública de Comunicación del Ecuador Comunica EP:** En todas las instalaciones donde trabaje personal de la Empresa Pública de Comunicación del Ecuador Comunica EP; la oficinas administrativas, dependencias anexas, áreas de servicio, estacionamientos y cualquier inmueble donde se desarrollen actividades empresariales;
- Fuera de las instalaciones empresariales:** Cuando el espacio donde se producen los hechos tenga conexión directa con la relación laboral o se produzcan como consecuencia de esta;
- Desplazamientos, viajes, eventos o actividades:** Incluye comisiones de servicios, eventos sociales empresariales, actividades de formación, capacitación o integración relacionadas con el trabajo;
- Comunicaciones laborales:** Comprende las comunicaciones verbales o escritas, incluyendo las realizadas de forma telemática, por medios electrónicos, redes sociales, aplicaciones de mensajería, correo electrónico empresarial o personal cuando tenga relación con el trabajo.

6. PRINCIPIOS

- Confidencialidad:** En todo proceso de investigación se debe garantizar la confidencialidad. La revelación de información sobre procesos de investigación a personal no autorizado o terceros constituirá falta de probidad en materia laboral para los efectos legales consiguientes.
- Igualdad y no discriminación:** Todas las denuncias sobre acoso, acoso sexual laboral o acoso en razón de género en el trabajo deben ser tratadas de la misma manera y con la misma seriedad.

- **Imparcialidad:** El procedimiento de investigación deberá ser imparcial. Si alguna persona de las asignadas para llevar a cabo el proceso de investigación tuviera, por cualquier razón, conflicto de interés en la investigación, deberá excusarse del proceso.
- **No revictimización:** Existirá protección especial a la víctima desde el momento en que realiza la denuncia. Deberá contarse siempre con el consentimiento de la víctima para cualquier examen.
- **No represalia:** Ninguna persona que presente una denuncia por casos de acoso, acoso sexual laboral o acoso en razón con el género en el trabajo sufrirá represalia alguna. La denuncia podrá ser presentada por la víctima o por quién hubiera presenciado o escuchado sobre los hechos.
- **Transversalidad:** Se tomará en cuenta los derechos, necesidad y demandas de las víctimas de acoso con un enfoque de género.¹
- **Trato digno:** Se garantizará el respeto irrestricto a la dignidad, integridad física, psicológica y moral de todas las personas vinculadas a la Defensoría del Pueblo.
- **Celeridad:** Los procedimientos se sustanciarán en plazos breves y razonables, evitando dilaciones indebidas.
- **Prohibición de represalias:** Queda prohibido todo acto de represalia, hostigamiento consecuencia negativa contra quien formule una denuncia, testimonie o colabore en la investigación.
- **Protección integral.** Las medidas adoptadas deberán contemplar el bienestar psicológico, social y laboral de la persona denunciante, así como su derecho a la recuperación y reintegración.
- **Acceso a la justicia y reparación:** Se garantizará a la víctima el acceso a procesos administrativos y judiciales eficaces, así como la posibilidad de medidas de reparación integral.

7. DEFINICIONES

Para efectos del presente Protocolo, se establecen las siguientes definiciones:

TÉRMINO	DEFINICIÓN
Violencia y Acoso Laboral²	La violencia y acoso en materia laboral se refiere a todo tipo de comportamientos y prácticas inaceptables incluidas las amenazas, reconocidas en la Constitución, esta ley o en leyes especiales en favor del ser humano y concebidas como violencia, que ocurran una sola vez o de manera repetitiva, que resultan o pueden resultar en un daño físico, psicológico, sexual, económico, político, simbólico o digital, en contra de una persona trabajadora y/o servidora o servidor público, incluyéndose la violencia y el acoso de género o por razones discriminatorias. La violencia y el acoso laboral comprende el comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido de forma

¹ Reglamento general a ley orgánica para impulsar la economía violeta

² LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO Art... y CÓDIGO DEL TRABAJO REFORMADO PARA PREVENIR EL ACOSO LABORAL Art. 2

	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, y/o servidora o servidor público, que tenga como resultado el menoscabo, maltrato, humillación o bien que amenace o perjudique a sus derechos adquiridos y obligados a una situación laboral de la persona violentada o acosada laboralmente.
Acoso Sexual Laboral³	Cualquier acción ya sea ocasional o repetida, cuyo propósito sea o pueda ser perjudicar la integridad sexual de la persona trabajadora, persona servidora pública, u otra persona relacionada en el mundo del trabajo. Este tipo de acoso puede ocurrir durante la jornada de trabajo, en conexiones laborales o como consecuencia de estas, por medios físicos o digitales. 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 trabajadores hacia un superior. También puede ocurrir en sentido horizontal, cuando se produce entre trabajadores que ocupan un mismo nivel o jerarquía.
Personas en el mundo de trabajo⁴	Se entiende por personas en el mundo del trabajo a quienes, sin tener la calidad de servidores públicos o trabajadores, prestan servicios para o en las instalaciones de la entidad del sector público, 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
Discriminación⁵	Cualquier trato desigual, exclusión, restricción o distinción hacia una persona, que tenga por efecto anular, alterar o impedir el pleno ejercicio de los derechos individuales o colectivos, en el ámbito laboral, basado en las categorías establecidas en el artículo 11 numeral 2 de la Constitución.
Programa de Prevención de Riesgos Psicosociales⁶	Las instituciones públicas, que cuenten con cincuenta (50) o más trabajadores y/o servidores públicos, deberán implementar el Programa de Prevención de Riesgos Psicosociales según los parámetros y formatos establecidos por esta cartera de Estado. En caso de contar con uno (1) a cuarenta y nueve (49) trabajadores y/o servidores públicos, se deberá gestionar la prevención de riesgos psicosociales, conforme la normativa vigente en seguridad y salud en el trabajo. El cumplimiento del programa será responsabilidad de la máxima autoridad o su delegado.

³ REGLAMENTO GENERAL A LA LEY ORGÁNICA PARA IMPULSAR LA ECONOMÍA VIOLETA ART 12

⁴ ACUERDO MINISTERIAL Nro. MDT-2025-093 Art. 17

⁵ ACUERDO MINISTERIAL Nro. MDT-2025-093 Art. 10

⁶ ACUERDO MINISTERIAL Nro. MDT-2025-093 Art. 8

**Factores de riesgo⁷
psicosocial**

Los riesgos psicosociales son aquellos que se derivan de las deficiencias en el diseño, la organización y la gestión del trabajo, así como de un escaso contexto social del trabajo pudiendo producir resultados psicológicos, físicos y sociales negativos para el trabajador y la relación con su entorno.

8. PROCEDIMIENTO**FASE 1: DENUNCIA**

La denuncia de presunto caso de discriminación, violencia y acoso laboral, incluida la sexual, en el espacio de trabajo, podrán presentar:

- La persona que se considere víctima directa de las conductas previstas en el Acuerdo Ministerial 093 o su representante legal;
- Cualquier servidor o trabajador que sea testigo de los hechos establecidos en el Acuerdo Ministerial 093;
- Otras personas en el mundo del trabajo.

FASE 2: RECEPCIÓN Y PROCEDIMIENTO DE LA DENUNCIA

La denuncia por un presunto caso de discriminación, violencia y acoso laboral, incluida la sexual, en el espacio de trabajo, se presentará en observancia a los principios de confidencialidad, debido proceso y protección de la persona denunciante, conforme el siguiente procedimiento:

- El/la denunciante o su representante legal elaborará un documento formal a través de medios empresariales dirigido al Director/a Administrativo y de Talento Humano o a quien haga sus veces, en cumplimiento del principio de reserva establecido en el Acuerdo Ministerial Nro. 093.
- Al documento formal se deberá adjuntar evidencias, indicios o documentación, que respalden los hechos denunciados y permita su adecuada valoración.
- La Dirección Administrativa y de Talento Humano será la encargada de evaluar y resolver la admisibilidad de la denuncia, gestionará la denuncia garantizando la confidencialidad, protección del denunciante y debido proceso, conforme a lo dispuesto en el Acuerdo Ministerial Nro. 093 y la normativa vigente.
- Si la denuncia es inadmisibles por no corresponder al ámbito de aplicación se archivará mediante un informe motivado, garantizando siempre la notificación a la persona denunciante. En caso de evidenciarse indicios de conflictos interpersonales no constitutivos de acoso o violencia, se derivará a mecanismos alternativos de resolución de conflictos.

⁷ DECRETO EJECUTIVO 255- 2025, ART. 46

FASE 3: VALORACIÓN INICIAL

Una vez recibida la denuncia, y como parte del proceso de valoración inicial, los delegados de Talento Humano de la Dirección Administrativa y de Talento Humano, deberán recopilar, analizar y sistematizar la información pertinente que permita sustentar el inicio del proceso de investigación respecto de la denuncia presentada, conforme el siguiente procedimiento:

- **Análisis de la denuncia y evidencias:** Los delegados de Talento Humano de la Dirección Administrativa y de Talento Humano, deberá analizar detalladamente la denuncia, así como realizar las acciones de investigación que fueran necesarias y revisar la documentación o evidencias que la acompañen, a fin de sustentar el informe de valoración inicial.
- **Notificación y derecho a defensa:** Se notificará formalmente a la persona denunciada sobre la existencia de la denuncia, garantizando su derecho a la legítima defensa, y se la convocará a una entrevista o comparecencia para presentar su descargo.
- **Acciones complementarias:** La Dirección Administrativa y de Talento Humano podrá efectuar acciones complementarias, como solicitar informes adicionales, aplicar cuestionarios o realizar entrevistas que resulten convenientes para recabar información relevante. Se deberá observar estrictamente el principio de no revictimización de la presunta víctima; sin embargo, 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 denunciado, acorde a la normativa vigente.
- **Medidas de protección:** De ser necesario, se adoptarán medidas de protección inmediatas para resguardar la integridad de la presunta víctima durante el proceso de investigación, en función a la normativa vigente.
- **Informe de Valoración Inicial:** Los delegados de Talento Humano de la Dirección Administrativa y de Talento Humano elaborarán el informe de valoración inicial cumpliendo todas las etapas, mediante el cual se determinará si el caso se enmarca dentro de los preceptos de discriminación, violencia y acoso laboral, incluida la de carácter sexual, en el espacio de trabajo, o si corresponde a un conflicto laboral u otras situaciones de riesgo psicosocial que no se ajustan a dichos preceptos.

FASE 4. PROCEDIMIENTO PARA CASOS DE DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL, INCLUIDA LA SEXUAL, EN EL ESPACIO DE TRABAJO.

En caso de que, a partir del informe de valoración inicial, la Dirección Administrativa y de Talento Humano determine que los hechos denunciados constituyen conductas de discriminación, violencia y acoso laboral, incluida la sexual, en el espacio de trabajo regulados en la normativa vigente, se dará continuidad al presente procedimiento.

Simultáneamente, la Dirección Administrativa y de Talento Humano o quien hiciera sus veces, deberá implementar de manera inmediata las medidas de protección necesarias para salvaguardar la integridad física, emocional y laboral de la víctima y del denunciante, garantizando en todo momento la confidencialidad de la información y reserva de la información asociada al proceso.

Si los hechos presuntamente configuran un delito, la Dirección Administrativa y de Talento Humano informará a la Coordinación General Jurídica para que asesore a la presunta víctima en las acciones judiciales pertinentes.

FASE 5. PROCEDIMIENTO PARA SOLUCIÓN EN CASO DE CONFLICTO LABORAL

La Resolución de Conflictos laborales se podrá activar cuando la Dirección Administrativa y de Talento Humano, a través de los delegados de unidad de talento humano, determine en el Informe de VALORACIÓN INICIAL que los hechos constituyen un conflicto laboral que no se encuadran dentro de los preceptos de discriminación, violencia y acoso laboral, incluida la sexual, en el espacio de trabajo.