

# Labor Alert

Nuevas modalidades de acoso laboral: lo que los empleadores necesitan saber

Mayo, 2024



Transforma tu tecnología. Transforma tu negocio.  
EY Ecuador puede ayudarte con las dos. [#InnovandoConEY](#)



Building a better  
working world

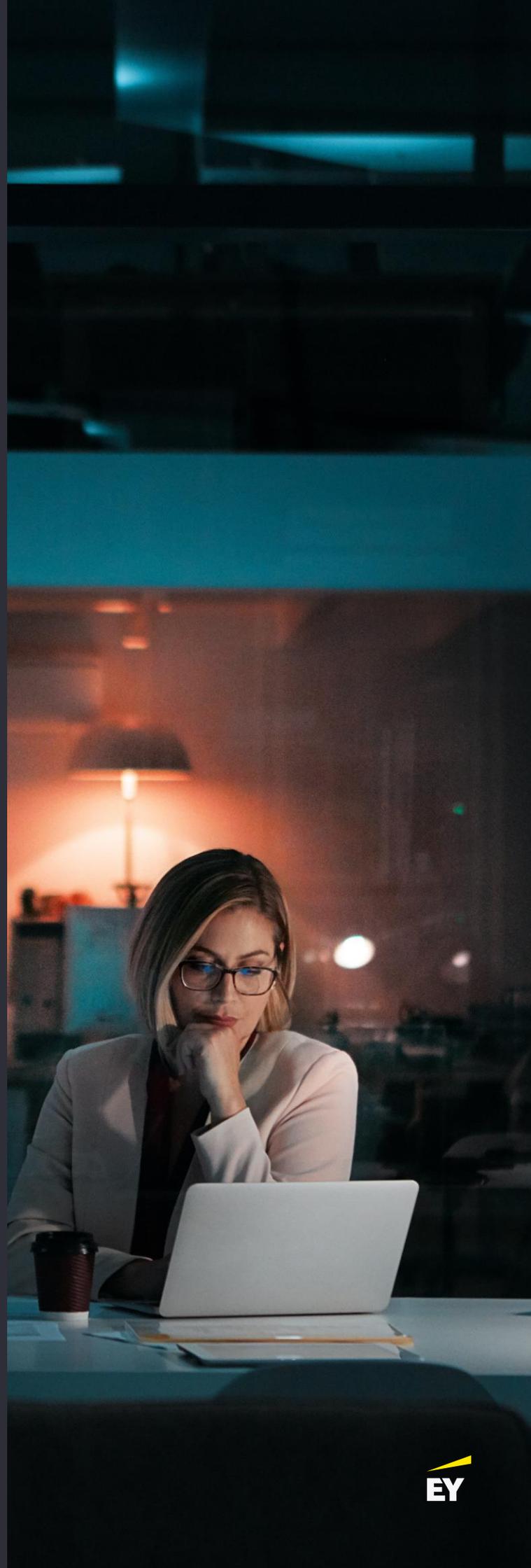
# 1 Resumen Ejecutivo

La Ley Orgánica Reformatoria para la Erradicación de la Violencia y el Acoso en todas las Modalidades de Trabajo, entró en vigencia el 16 de mayo de 2024, esta introduce nuevas formas y definiciones de violencia y acoso laboral que podrían ser cometidas por los empleadores.

Por otro lado, se establece la no desconexión digital como causal para configurar un caso de acoso laboral, independiente de la modalidad de trabajo.

Fuente Legal:

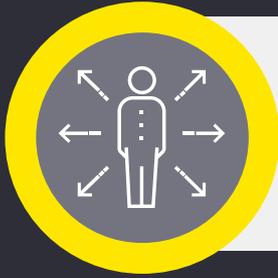
R.O. Suplemento No. 559



# Nueva obligación para el empleador



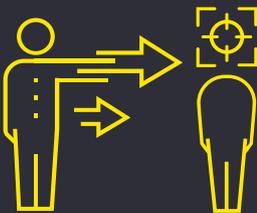
Las quejas se resolverán mediante acuerdos con los trabajadores, excepto en los casos de **violencia y acoso laboral**, que serán remitidos a la autoridad laboral.



La autoridad evaluará cada caso considerando las acciones que el empleador realice y si estas inducen la marginación, renuncia o abandono del puesto del trabajador.

## ¿Cómo saber si incurro en violencia y acoso laboral?

La Ley establece las siguientes generalidades para configurar un potencial caso de violencia y acoso laboral:



Conductas inaceptables, incluyendo amenazas aisladas o recurrentes, que ocasionen daño físico, psicológico, sexual, económico, político, simbólico o digital al trabajador.



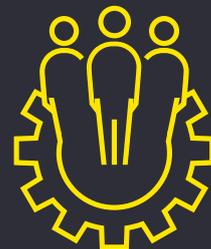
El cambio de ocupación sin autorización expresa y escrita del trabajador en el caso de la reducción de la remuneración.



La no desconexión digital, el desacato al tiempo de descanso, permisos y vacaciones, además de la invasión de la privacidad personal y familiar.

# Sanciones Pecuniarias

En los casos de violencia y acoso laboral, el Inspector de Trabajo determinará las sanciones pecuniarias en contra del empleador, así como las medidas de reparación y apoyo al trabajador.



Cabe recalcar que el Ministerio de Trabajo tendrá 180 días contados a partir de la publicación de esta Ley (desde el 16 de mayo de 2024) para emitir la normativa que delimita tanto las sanciones pecuniarias como reglamento.



## Contactos EY Ecuador - Tax



**Javier Salazar C.**

Country Managing Partner  
Javier.Salazar@ec.ey.com



**Carlos Cazar**

International Taxes and Transactions Partner  
Carlos.Cazar@ec.ey.com



**Alexis Carrera**

Transfer Pricing Partner  
Alexis.Carrera@ec.ey.com



**Fernanda Checa**

Tax and Corporate Law Associate Partner  
Fernanda.Checa@ec.ey.com



**Alex Suárez**

Tax Compliance and Accounting  
Partner  
Alex.Suarez@ec.ey.com



**Eduardo Góngora**

International Taxes and Transactions Senior  
Manager  
Eduardo.Gongora@ec.ey.com

©2024 EYGM Limited.  
Todos los derechos reservados.

La información contenida en esta comunicación es privilegiada, confidencial y legalmente protegida de divulgación. Está dirigida exclusivamente para la consideración de la persona o entidad a quien va dirigida u otros autorizados para recibirla. Si usted ha recibido este mensaje por error, por favor, notifíquenos inmediatamente respondiendo al mensaje y bórralo de su ordenador. Cualquier divulgación, distribución o copia de esta comunicación está estrictamente prohibida.

Debemos señalar que la información, criterio, opinión o interpretación incluidos en este mensaje o sus adjuntos se basan en información que nos fue proporcionada y ha sido elaborado en función de nuestro criterio técnico y observando el estricto cumplimiento de las normas tributarias y legales ecuatorianas, por lo que NO se debe entender que fueron elaborados para evitar el cumplimiento de la normativa fiscal y legal ecuatoriana.

No somos responsables de las decisiones de gestión que se pudieran tomar de la lectura de lo señalado en este e-mail o de sus adjuntos. Aunque nuestra interpretación pueda diferir de la que pueda tener la Administración Tributaria Ecuatoriana, otras autoridades ecuatorianas o terceros, sin embargo, deseamos hacerle conocer que nuestros análisis, criterios u opiniones se basan en las normas que hacemos referencia y las aplicamos y/o interpretamos de acuerdo a la normativa vigente y a los principios y metodologías admitidas en Derecho y aplicables en Ecuador.