

RESOLUCIÓN No. EPMT-SD-GG-HFS-2021-050**EMPRESA PÚBLICA MUNICIPAL DE TRANSPORTE TERRESTRE, TRÁNSITO,
SEGURIDAD VIAL Y TERMINALES TERRESTRES DE SANTO DOMINGO EPMT-SD**

**Dr. Héctor Fiallo Sandoval
GERENTE GENERAL DE LA EPMT-SD**

CONSIDERANDO:

Que, El artículo 1 de la Constitución de la República del Ecuador, en su parte pertinente señala: El Ecuador es un Estado constitucional de derechos y justicia...

Que, El artículo 33 Ibídem, señala que: "El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizara a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justa y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado..."

Que, El artículo 76, numeral 7, literal L) Ibídem, señala que: "Las resoluciones de los poderes públicos deberán ser motivados. No habrá motivación si en la resolución no se encuentran las normas o principios jurídicos en que se funda y no se explica la pertinencia de su aplicación a los antecedentes de hecho. Los actos administrativos, resoluciones o fallos que se encuentran debidamente motivados se consideran nulos. Las servidoras o servidores responsables serán..."

Que, El artículo 226 de la Carta Magna, determina que "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".

Que, Art. 227, de La constitución determina; La Administración pública constituye un servicio a la colectividad que se rige por los principios de eficacia, eficiencia, calidad, jerarquía, desconcentración, Descentralización coordinación, participación, planificación, transparencia y evaluación.

Que, Art. 233 de la Constitución prescribe; Ninguna servidora ni servidor público estará exento de responsabilidades por los actos realizados en el ejercicio de sus funciones o por omisiones, y serán responsable administrativa, civil y penalmente por el manejo y administración de fondos, bienes o recursos públicos.

Que, Art. 331.- El Estado garantizará a las mujeres igualdad en el acceso al empleo a la formación y promoción laboral y profesional, a la remuneración equitativa, y a la iniciativa de trabajo autónomo. Se adoptarán todas las medidas necesarias para eliminar las desigualdades. Se prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo, según dispone la Constitución de la República del Ecuador.

Que, La Declaración Universal De Derechos Humanos De 1948. Arts. 1 y 2.- Proclaman que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos, y que toda persona puede invocar todos los derechos y libertades, sin distinción alguna; Pacto de San José,

RESOLUCIÓN No. EPMT-SD-GG-HFS-2021-050

publicada en el Registro Oficial Nro. 801, de 6 de agosto de 1984, determina que el Ecuador se compromete a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella, y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna;

Que, El Convenio 100 De La Organización Internacional Del Trabajo. Publicado en el Registro Oficial Nro. 177, de 3 de abril de 1957, determina la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, estableciendo que las tasas de remuneración sean fijadas sin discriminación en cuanto al sexo;

Que, El Convenio 156 De La Organización Internacional Del Trabajo.- Publicado en el Registro Oficial Suplemento Nro. 641, de 15 de febrero de 2012, hace referencia a la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares, y establece en el número 1 de su artículo 3 que: "(...) Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, cada Miembro deberá incluir entre los objetivos de su política nacional el de permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales";

Que, El Código Orgánico Administrativo.- Art. 130.- Las máximas autoridades administrativas tienen competencia normativa de carácter administrativo únicamente para regular los asuntos internos del órgano a su cargo, salvo los casos en los que la ley prevea esta competencia para la máxima autoridad legislativa de una administración pública (...);

Que, El Código Del Trabajo.- Art. 42.- Numeral 36, Son obligaciones del empleador: (...) 36. Implementar programas de capacitación y políticas orientadas a identificarlas distintas modalidades del acoso laboral, para prevenir el cometimiento de toda forma de discriminación, hostigamiento, intimidación y perturbación que se pudiera generar en la relación laboral con los trabajadores y de éstos con el empleador";

Que, La Ley Orgánica del Servicio Público.- Art. 1.- Principios.- La presente Ley se sustenta en los principios de: calidad, calidez, competitividad, continuidad, descentralización, desconcentración, eficacia, eficiencia, equidad, igualdad, jerarquía, lealtad, oportunidad, participación, racionalidad, responsabilidad, solidaridad, transparencia, unicidad y universalidad que promuevan la interculturalidad, igualdad y la no discriminación

Que, La ley Orgánica del Servicio Público; El 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.

Que, La ley Orgánica del Servicio Público; El Art. 23.- Derechos de las servidoras y los servidores públicos.- Son derechos irrenunciables de las servidoras y servidores públicos: n) No ser discriminada o discriminado, ni sufrir menoscabo ni anulación del reconocimiento o goce en el ejercicio de sus derechos;

RESOLUCIÓN No. EPMT-SD-GG-HFS-2021-050

Que, El Código Orgánico Administrativo; Art. 17, Principio de buena fe. Se presume que los servidores públicos y las personas mantienen un comportamiento legal y adecuado en el ejercicio de sus competencias, derechos y deberes.

Que, El Código Orgánico Administrativo; en su Art. 333.- Responsabilidad por acciones u omisiones de servidores públicos. El Estado responde por el daño calificado, por acción u omisión de la o del servidor público y tendrá la obligación de ejercer la acción de repetición contra quienes, en el ejercicio de sus funciones, generaron el daño por dolo o culpa grave.

Que, Que, el artículo 20 del Subtítulo IV - Empresa de Transporte Terrestre, Tránsito, Seguridad Vial y Terminales Terrestres de Santo Domingo, EPMT-SD, del Título V - Empresas Municipales, del Código Municipal de Santo Domingo, establece como deberes y atribuciones del Gerente General, entre otras numeral 19, "El Gerente General será competente para realizar todas aquellas acciones y gestiones así como para adoptar todas las medidas y resoluciones que considere razonablemente necesarias para el eficiente y eficaz cumplimiento del objeto de la Empresa. Cumplirá todas aquellas acciones compatibles con la naturaleza y fines de su calidad de administrador y de la misión u objeto de la Empresa".

Que, Mediante Informe No. EPMT-SD-AJ-2021-243-I, de fecha 19 de junio de 2021, suscrito por la Ab. Cynthia Quiroz Ponce, Asesora Jurídica, con asunto: Protocolo de Prevención y Atención de casos de discriminación, acoso laboral y/o toda forma de violencia en la EPMT-SD, que en su parte pertinente de su recomendación indica que: se Recomienda Autorizar el Protocolo de Prevención y Atención de casos de discriminación, acoso laboral y/o toda forma de violencia en la EPMT-SD.

En uso de las atribuciones que confiere la Constitución de la República del Ecuador; LOTTTSV en su Art. 75 y artículo 20 del Subtítulo IV - Empresa de Transporte Terrestre, Tránsito, Seguridad Vial y Terminales Terrestres de Santo Domingo, EPMT-SD, del Título V - Empresas Municipales, del Código Municipal de Santo Domingo.

RESUELVE:**APROBAR EL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL Y/O TODA FORMA DE VIOLENCIA EN LA EPMT-SD**

Art. 1. OBJETIVO.- El presente Protocolo Interno busca garantizar un ambiente de trabajo libre de acoso y hostigamiento laboral y/o toda forma de violencia en los espacios de trabajo de la EPMT-SD. Para el efecto, el presente Protocolo Interno establece un mecanismo para prevenir, atender, sancionar y eliminar toda clase de actos que constituyan acoso y hostigamiento laboral y cualquier tipo de violencia en contra de cualquier servidor o servidora de la EPMT-SD no será tolerado.

Cualquier tipo de prácticas de violencia (sea basada en género, discriminación, actos de abuso físico, sexual o psicológico, etc.), no será aceptado, justificado o tolerado por esta Institución.

Art. 2. OBJETIVO GENERAL.- Garantizar un ambiente de trabajo libre de discriminación, acoso y hostigamiento y/o toda forma de violencia en los espacios de trabajo de la EPMT-SD.

Art. 3. OBJETIVO ESPECÍFICO.- Como objetivos específicos tenemos las siguientes:

RESOLUCIÓN No. EPMT-SD-GG-HFS-2021-050

- a. Facilitar la prevención y detección temprana de situaciones de conflicto, violencia, acoso y discriminación en la EPMT-SD.
- b. Establecer un mecanismo para atender, sancionar y eliminar toda clase de actos que constituyan acoso y hostigamiento en la EPMT-SD.
- c. Realizar capacitación y sensibilización sobre el mobbing o acoso laboral, características, causas, tipos de acoso, consecuencias y entrenamiento para desarrollar habilidades sociales como la Asertividad y Liderazgo.
- d. Realizar campañas de comunicaciones interna que busquen promover valores como el respeto, tolerancia, solidaridad, empatía, justicia y la convivencia armónica en la EPMT-SD.

Art. 4. ALCANCE.- El alcance de este protocolo es para todos los funcionarios y funcionarias de la EPMT-SD que se encuentren legalmente contratados bajo cualquier modalidad.

Para efectos del mismo, el concepto de "Espacios de trabajo" no se limitará a las instalaciones físicas y al horario laboral, sino a cualquier lugar y momento como consecuencia o asociado a la relación laboral relacionada a las actividades de la EPMT-SD

Art. 5. DEFINICIONES.- 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.

Art. 6. 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

Art. 7. ACOSO SEXUAL. - Acto de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, prevaleciendo de su situación de autoridad laboral, que implique subordinación de la víctima con la amenaza de causar a la víctima o a un tercero, un mal relacionado con las legítimas expectativas que pueda tener en el ámbito de dicha relación.

Constituyen comportamientos inapropiados de acoso u hostigamiento laboral que afectan a la víctima y pueden contribuir a un entorno laboral hostil, de manera general:

1. De naturaleza física: tocamientos, invasión al espacio físico, contacto físico no deseado desarrollado en ambientes tanto al interior de la institución como fuera de ella, que estando fuera guarden vinculación con la relación laboral.
2. De naturaleza verbal:



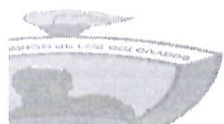
RESOLUCIÓN No. EPMT-SD-GG-HFS-2021-050

- a. Asignar trabajos sin valor o utilidad alguna.
- b. Rebajar a la persona asignándole trabajos por debajo de su capacidad profesional o sus competencias habituales.
- c. Ejercer contra la persona una presión indebida o arbitraria para realizar su trabajo.
- d. Evaluar su trabajo de manera inequitativa o de forma sesgada.
- e. Desvalorar sistemáticamente su esfuerzo o éxito profesional o atribuirlo a otros factores o a terceros.
- f. Amplificar y dramatizar de manera injustificada errores pequeños o intrascendentes.
- g. Menospreciar o menoscabar personal o profesionalmente a la persona.
- h. Asignar plazos de ejecución o cargas de trabajo irrazonables.
- i. Restringir las posibilidades de comunicarse, hablar o reunirse con el superior.
- j. Ningunear, ignorar, excluir o hacer el vacío, fingir no verle o hacerle 'invisible'.

Art. 8. ACTIVIDADES DEL PROTOCOLO.- En función de dar cumplimiento con el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-244, el Ministerio del Trabajo se expide el Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia en los espacios de trabajo de la EPMT-SD, tal como lo indica en el Art. 2 : "Esta norma es de aplicación obligatoria para todas las instituciones y entidades del sector público descritas en el artículo 225 de la Constitución de la República del Ecuador; servidores públicos, empleadores y trabajadores sujetos al régimen del Código del Trabajo".

Art. 9. PREVENCIÓN.- Con el fin de asegurar que todos los servidores/as y trabajadores/as de la EPMT-SD disfruten de un entorno de trabajo en el que la dignidad de la persona sea respetada, se rechaza totalmente la discriminación, el acoso laboral y toda forma de violencia en los espacios de trabajo, en todas sus modalidades y formas, independientemente de la fuente de la que provengan. Por lo cual será esencial la adopción y ejecución de las siguientes medidas.

- a. Fomentar un compromiso para erradicar cualquier tipo de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia en los espacios de trabajo.
- b. Brindar talleres de sensibilización en temáticas relacionadas a la prevención de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia en los espacios de trabajo, además de derechos laborales, lenguaje positivo e inclusión social.
- c. Difundir campañas comunicacionales permanentes que faciliten la difusión de temas relacionados a la prevención de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia en la EPMT-SD.



RESOLUCIÓN No. EPMT-SD-GG-HFS-2021-050

Art. 10. ATENCIÓN.- Las garantías que deben aplicarse en el proceso de atención de casos de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia en los espacios de trabajo de la EPMT-SD, son las siguientes:

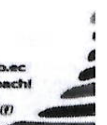
- a. Protección.- Es necesario proceder con la discreción necesaria con la finalidad de proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas, además del respeto para todas las personas implicadas.
- b. Confidencialidad.- Las personas que intervengan en el procedimiento tienen la obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva.
- c. Imparcialidad.- El procedimiento debe garantizar la imparcialidad y tratamiento justo para las personas afectadas.
- d. Protección y restitución de las víctimas. - Se deberá optar por medidas que protejan la salud del personal afectado. Se deberá buscar los mecanismos para restituir los derechos lesionados de la víctima, así como fomentar su inclusión laboral.
- e. Prohibición de represalias.- Se prohíbe cualquier tipo de acción negativa en represalia por haber denunciado un caso de discriminación, acoso laboral o toda forma de violencia en los espacios de trabajo. De igual manera, se prohíbe cualquier tipo de acción en represalia a la persona denunciada por una supuesta agresión.
- f. Interpretación más favorable.- Se aplicará la interpretación más favorable para la efectiva vigencia y amparo de sus derechos para la protección y garantía de las víctimas o en potencial situación de violencia en el ámbito laboral, además de cualquier servidores/as y trabajadores/as en situación de discriminación y/o acoso laboral.
- g. No reincidencia.- Establecer mecanismos y acciones que eviten la reincidencia de cualquier agresor o agresora.

Art. 11. INTERVENCIÓN.- La Solicitud de intervención estará legitimados para realizar la denuncia las siguientes personas:

- a. La persona afectada o su representante legal.
- b. Encargado de Seguridad y Salud Ocupacional del manejo del Programa de Riesgos Psicosociales o quien hiciera sus veces.

Art. 12. VALORACIÓN INICIAL.- Tras la recepción de la denuncia, como parte del proceso de la valoración inicial, en un plazo máximo de 5 días laborales la persona encargada de Seguridad y Salud Ocupacional del manejo del Programa de Riesgos Psicosociales 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.

Art. 13. RESOLUCIÓN.- Si del Informe de valoración inicial, la Dirección administrativa,



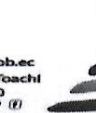
RESOLUCIÓN No. EPMT-SD-GG-HFS-2021-050

talento humano e informática y redes, dedujera que se trata de un conflicto laboral de carácter interpersonal 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 las siguientes opciones:

- a. Fomentar espacios de diálogo entre las partes en conflicto.
- b. Aplicar el régimen disciplinario, en caso de tratarse de una falta, conforme la normativa que rige para el sector público.

Art. 14. ACTIVAR PROCESO DE INTERVENCIÓN.- Una vez aceptada la valoración inicial y de tener indicios de la existencia de prácticas de discriminación, acoso laboral o toda forma de violencia en los espacios de trabajo, se iniciará la intervención:

- a. Conformación del Comité Asesor: Será un órgano de carácter permanente en la institución formado por: Un (1) delegado de la Máxima Autoridad Institucional, Un (1) delegado de Asesoría Jurídica, Un (1) delegado del Cuerpo de Agentes de Control de Tránsito, Un (1) delegado de Comité de Empresa, 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.
- c. La investigación no durará más de 10 días laborables, además la información recolectada deberá ser protegida y custodiada por el Comité Asesor.
- d. Derecho a la defensa: El Comité Asesor, solicitará al servidor/a acusado/a las pruebas de descargo admisibles en derecho, a fin de garantizar su derecho a la defensa.
- e. 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 Dirección administrativo, talento humano e informática y redes, para que resuelva lo que corresponda en el ámbito del régimen disciplinario. Asimismo, podrá declarar inexistente el acto denunciado y el archivo del expediente.
- f. Proceso de Intervención: Una vez que la Dirección Administrativo, Talento Humano e Informática y Redes 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, mediante el Informe Final del Comité Asesor, remitirá a Gerencia General recomendando el proceso disciplinario conforme lo establece la normativa pertinente.
- g. Activar medidas complementarias: Activar medidas complementarias que eviten la re victimización y/o continuidad de la situación de amenaza para la presunta víctima.
- h. La Dirección Administrativo, Talento Humano e Informática y Redes al, brindará



RESOLUCIÓN No. EPMT-SD-GG-HFS-2021-050

atención e informará a la presunta víctima, las acciones complementarias que pudieran asistirles en la vía administrativa y judicial.

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

Art. 15. MEDIDAS.- El servidor/a y 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.

Art. 16. SANCIÓN.- En caso de confirmar la agresión, se aplicará el régimen disciplinario correspondiente conforme:

- a. Capítulo Octavo del Reglamento Interno de administración del Talento Humano EPMT-SD para el personal administrativo en diferentes modalidades de contratación.
- b. Capítulo tres del Reglamento del Régimen administrativo disciplinario y plan de carrera y personal de los Agentes de Control de Tránsito de la EPMT-SD amparados por LOEP y COESOP.
- c. Capítulo 7 Reglamento Interno Administrativo del Talento Humano de los trabajadores amparados por el Código de Trabajo.

GENERALIDADES:

Primera.- En todo lo que no esté previsto en este Protocolo de Prevención y Atención de Casos de Discriminación, Acoso Laboral y/o Toda Forma de Violencia en la EPMT-SD, se sujetará a lo que dispone la Constitución de la Republica, leyes pertinentes y de más normativa de control interno para las entidades del sector público.

DISPOSICIONES FINALES

Primera.- Notificar con la presente Resolución a las Direcciones Pertinentes, para su conocimiento, cumplimiento y aplicación.

Segunda.- La presente Resolución entrara en vigencia a partir de la fecha de suscripción, sin perjuicio de su publicación en el Sistema Oficial de la EPMT-SD.

Comuníquese y Publíquese.- Dado y firmado en la Ciudad de Santo Domingo, a los veintisiete días del mes de julio de 2021.


Dr. Héctor Fiallo Sandoval
GERENTE GENERAL-EPMT-SD



Revisado por: Ab. Cynthia Quiroz Ponce Asesora Jurídica EPMT-SD	
Elaborado por: Ab. Iván Mena Morales Especialista jurídico 2 EPMT-SD	

