



## REFORMA NORMA DE PREVENCIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL EN EL SECTOR PRIVADO, Acuerdo Ministerial 102, Registro Oficial 117, 04/09/2025

**Tipo norma:** Acuerdo Ministerial

**Número de Norma:** 186

**Fecha de publicación:** 2025-11-25

**Tipo publicación:** Sexto Registro Oficial Suplemento

**Estado:** Vigente

**Número de publicación:** 171

**Fecha de última reforma:** No aplica

**Art. 6.-** De las responsabilidades del empleador. Los empleadores del sector privado están obligados a promover y respetar de manera progresiva el pleno goce y ejercicio efectivo de los derechos fundamentales de los trabajadores, consagrados en el ordenamiento jurídico nacional y en los instrumentos internacionales de derechos humanos reconocidos por el Ecuador.

El empleador que cuente con 1 a 9 trabajadores deberá cumplir con los lineamientos de Prevención y Erradicación de la discriminación, violencia y acoso laboral expedido por el Ministerio del Trabajo.

El empleador que cuente con 10 o más trabajadores, deberá elaborar, observar, implementar y registrar, el Protocolo Interno de Prevención y Erradicación de la Discriminación, Violencia y Acoso Laboral; y el Programa de Prevención de Riesgos Psicosociales.

Todos los empleadores independientemente del número de trabajadores deberán gestionar la prevención de los riesgos psicosociales conforme lo establece la normativa técnica vigente.

**Nota:** Artículo sustituido por artículo 1 del Acuerdo Ministerial No. 186, publicado en Registro Oficial Suplemento 171 de 25 de noviembre del 2025 . (sexto suplemento).

**Art. 10.-** De los ejes. El Protocolo Interno de Prevención y Erradicación de la discriminación, violencia y acoso laboral, deberá contener al menos los siguientes ejes:

1. Eje de Prevención:

- a) Procesos de sensibilización y capacitación.
- b) Política de cero tolerancias.
- c) Canales de comunicación claros y asertivos.

2. Eje de Identificación y Detección de Casos:

- a) Comentarios ofensivos o estereotipos de género, raza, orientación sexual, entre otros.
- b) Condiciones de trabajo hostiles o intimidantes.
- c) Actos de discriminación, acoso y todo tipo de violencia.
- d) Cambios en el rendimiento laboral.

- e) Aislamiento social o emocional de la víctima.
- f) Estrés, ansiedad o baja autoestima.

### 3. Eje de Atención:

- a) Canales y procedimiento de denuncia, se refiere al procedimiento determinado por el Ministerio del Trabajo y consta en el presente Acuerdo Ministerial.
- b) Medidas administrativas internas de protección (atención psicológica y física, acompañamiento legal, entre otros).
- c) Medidas correctivas y de no repetición (capacitación, advertencia, sanciones disciplinarias, entre otros) de acuerdo lo que resuelva el Inspector del Trabajo.

### 4. Eje de Seguimiento y Evaluación:

- a) Monitoreo trimestral de casos denunciados.
- b) Evaluación anual del protocolo.

El Protocolo Interno debe considerar los ejes enunciados, pudiendo adaptar sus contenidos a las particularidades de cada empleador, siempre que se observe el cumplimiento del marco constitucional, de los instrumentos internacionales y de la legislación nacional aplicable, así como lo establecido en la Guía de Implementación del Protocolo Interno.

**Nota:** Inciso último sustituido por artículo 2 del Acuerdo Ministerial No. 186, publicado en Registro Oficial Suplemento 171 de 25 de noviembre del 2025 . (sexto suplemento).

**Art. 11.- Del registro.** Todo empleador del sector privado, con 10 o más trabajadores, deberá de forma obligatoria registrar, por una sola ocasión, el Protocolo Interno de Prevención y Erradicación de la discriminación, violencia y acoso laboral en la plataforma informática que el Ministerio del Trabajo establezca para tal efecto pudiendo ser modificado o actualizado cuando el empleador lo requiera.

En el caso de nuevos empleadores tendrán como fecha máxima para su registro el 31 de julio del año siguiente a su constitución.

**Nota:** Artículo sustituido por artículo 3 del Acuerdo Ministerial No. 186, publicado en Registro Oficial Suplemento 171 de 25 de noviembre del 2025 . (sexto suplemento).

**Art. 13.- De la aprobación, subsanación o negativa.** El Director Regional del Trabajo y Servicio Público, competente a la jurisdicción del domicilio del empleador, emitirá la Resolución de aprobación del Protocolo Interno de Prevención y Erradicación de la discriminación, violencia y acoso laboral cuando haya cumplido con los ejes establecidos en el artículo 10.

En caso de no cumplir con los ejes señalados se notificará las observaciones a fin que al empleador lo subsane en el término de 10 días, de no hacerlo se procederá al archivo. De haber sido archivado por no subsanar o por negativa, el peticionario deberá ingresar nuevamente el trámite para su registro.

Una vez aprobado, el empleador dispondrá de un plazo improrrogable de quince (15) días para descargar el Protocolo Interno de Prevención y Erradicación de la discriminación, violencia y acoso laboral y su Resolución de aprobación como respaldo de su registro. Transcurrido este plazo, los documentos se

eliminarán automáticamente. Sin embargo, la información registrada en relación al trámite se mantendrá de manera indefinida.

El ente rector del trabajo realizará un control aleatorio de cumplimiento legal y aplicación del Protocolo Interno de Prevención y Erradicación de la discriminación, violencia y acoso laboral, a los empleadores del sector privado.

**Nota:** Artículo sustituido por artículo 4 del Acuerdo Ministerial No. 186, publicado en Registro Oficial Suplemento 171 de 25 de noviembre del 2025 . (sexto suplemento).

OCTAVA. Respecto de la obligación de contar con el Programa de Prevención de Riesgos Psicosociales, el registro y la aprobación se sujetarán a los plazos y disposiciones establecidos en el Acuerdo Ministerial MDT-2024-196.

**Nota:** Disposición agregada por artículo 5 del Acuerdo Ministerial No. 186, publicado en Registro Oficial Suplemento 171 de 25 de noviembre del 2025 . (sexto suplemento).

#### DISPOSICIONES GENERALES

Del Acuerdo Ministerial 186, promulgado en R.S. 171 (sexto) de 25-11-2025.

ÚNICA. Por principio de seguridad jurídica, los empleadores que cuenten con Protocolos Internos de Prevención y Erradicación de la Discriminación, Violencia y Acoso Laboral debidamente aprobados o se encuentren en trámite mantendrán la vigencia y cumplimiento establecidos con anterioridad a esta reforma, sin que exista obligación de modificarlos o actualizarlos, salvo que lo consideren necesario.

**Nota:** Disposición dada por Acuerdo Ministerial No. 186, publicado en Registro Oficial Suplemento 171 de 25 de noviembre del 2025 . (sexto suplemento).

TERCERA.- Por esta única ocasión, el control aleatorio dispuesto en el artículo 13 respecto al registro del Protocolo Interno de Prevención y Erradicación de la Discriminación, Violencia y Acoso Laboral será aplicable a partir del 31 de julio de 2026.

Concluido el plazo establecido, el Ministerio del Trabajo procederá con el proceso de control correspondiente. En caso de incumplimiento de la obligación de registro, el empleador contará con un plazo de diez (10) días para subsanar dicho incumplimiento.

**Nota:** Disposición agregada por artículo 6 del Acuerdo Ministerial No. 186, publicado en Registro Oficial Suplemento 171 de 25 de noviembre del 2025 . (sexto suplemento).