



ALCALDÍA DE
CUENCA



REGISTRO DE LA
PROPIEDAD

RESOLUCIÓN RA-RPCC-0094-2024

Abg. CARLOS EDUARDO CELI BRAVO Mgst.
REGISTRADOR DE LA PROPIEDAD DEL CANTÓN CUENCA (e)

CONSIDERANDO:

- Que,** el artículo 35 de la Constitución de la República del Ecuador dispone que las víctimas de violencia doméstica y sexual recibirán atención prioritaria y especializada en los ámbitos público y privado y que el Estado prestará especial protección a las personas en condición de doble vulnerabilidad;
- Que,** los numerales 1, 2, 3, 4 y 9 del artículo 66 de la Constitución de la República del Ecuador reconocen y garantizan a las personas los derechos a la inviolabilidad de la vida, vida digna, integridad personal, lo que incluye una vida libre de violencia, tortura, tratos crueles, inhumanos o degradantes, igualdad formal, igualdad material y no discriminación, así como la toma de decisiones libres, responsables, informadas y voluntarias sobre su sexualidad, orientación sexual, su salud y vida reproductiva;
- Que,** el artículo 70 de la Constitución de la República dispone que 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;
- Que,** los artículos 75 y 76 de la Constitución de la República reconocen que toda persona tiene derecho al acceso gratuito a la justicia y a la tutela efectiva, imparcial y expedita de sus derechos e intereses, con sujeción a los principios de inmediación y celeridad; en ningún caso quedará en indefensión y siempre se cumplirá con el debido proceso;
- Que,** el artículo 331 de la Constitución de la República señala la prohibición de toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo;
- Que,** la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 proclama 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;
- Que,** la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer en su artículo 11, indica que los Estados parte: *"adaptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos"*;
- Que,** el numeral 1 del artículo 5 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos - Pacto de Sao José, señala que *"Toda persona tiene derecho a que se respete su integridad física,*



psíquica y moral. Y que nadie debe ser sometido a torturas ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes.";

- Que,** el numeral 1 del artículo 11 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos establece que *"Toda persona tiene derecho al respeto de su honra y al reconocimiento de su dignidad."*;
- Que,** la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar, y Erradicar la Violencia contra la Mujer, conocida también como Convención de Belém do prohíbe cualquier acción o conducta que, basada en género, cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado; e impone sobre los estados parte la obligación de adoptar, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar toda forma de violencia;
- Que,** el numeral b) del artículo 2 de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar, y Erradicar la Violencia contra la Mujer, indica que se entenderá como violencia contra la mujer todo acto *"que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona y que comprende, entre otros, violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y acoso sexual en el lugar de trabajo"*;
- Que,** el Ecuador ratificó en 1969 el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos el cual dispone que todos los Estados parte deben respetar y garantizar a todos los individuos que se encuentren en su territorio y estén sujetos a su jurisdicción, los derechos reconocidos en el Pacto, sin distinción alguna. Estos derechos incluyen la vida, la integridad física, libertad y seguridad personales, y la igualdad ante la ley;
- Que,** el artículo primero de la Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres señala que: *"El objeto de la presente Ley es prevenir y erradicar todo tipo de violencia contra las mujeres: niñas, adolescentes, jóvenes, adultas y adultas mayores, en toda su diversidad, en los ámbitos público y privado; en especial, cuando se encuentran en múltiples situaciones de vulnerabilidad o de riesgo, mediante políticas y acciones integrales de prevención, atención, protección y reparación de las víctimas; así como a través de la reeducación de la persona agresora y el trabajo en masculinidades"*;
- Que,** el artículo 6 de la Ley ibídem establece que el Estado es responsable de garantizar el derecho de las niñas, adolescentes, mujeres adultas y mujeres mayores, a una vida libre de violencia;
- Que,** el inciso b) del artículo 10 de la Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres incluye al acoso u hostigamiento entre los tipos de violencia psicológica y el inciso c) del mismo cataloga al acoso sexual como un caso de violencia sexual;
- Que,** la disposición transitoria quinta de la Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres señala que el Ministerio de Trabajo deberá disponer a los sectores público y privado que adecuen su normativa interna a los enfoques, principios, ámbitos y demás disposiciones contenidas en el referido cuerpo legal, para lo cual realizará un seguimiento y brindará asesoría a quienes lo requieran;
- Que,** el artículo 10 de la Ley Orgánica del Servicio Público señala entre las prohibiciones especiales para el desempeño de un puesto, cargo, función o dignidad en el servicio público, a personas que hayan sido condenadas por el delito de acoso sexual.



- Que,** el inciso r) del artículo 23 de la Ley Orgánica del Servicio Público establece entre los derechos de los servidores públicos a: *"No ser sujeto de acoso laboral", y señala como motivo de despido irrumpir en este tipo de prácticas*";
- Que,** la Ley Orgánica del Servicio Público define al acoso como *"...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(...)",* y en su cuerpo faculta al empleador de crear programas de identificación y prevención del acoso laboral y lo prohíbe entre compañeros, hacia el empleador y personas subordinadas;
- Que,** el artículo 48 de la norma ibídem, estipula las causales de destitución, entre ellas *"(...) 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 acoso inmediato o a una persona subalterna (...)"*;
- Que,** en la norma *ut supra*, en la disposición décima novena dispone "Cualquier servidor o servidora, que se encuentre dentro de un proceso de esclarecimiento sobre los delitos de acoso o agresión, deberá recibir acompañamiento psicológico proporcionados por la entidad correspondiente, durante la resolución del mismo";
- Que,** el literal m) del artículo 34 del Código del Trabajo prohíbe a los empleadores *"El cometimiento de actos de acoso laboral o la autorización de los mismos, por acción u omisión"*;
- Que,** el artículo 116 del Código Orgánico Integral Penal estipula que serán sancionados con pena privativa de libertad de uno a tres años, aquellas personas que: *"soliciten algún acto de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, prevaliéndose de situación de autoridad laboral"*;
- Que,** el artículo 157 del Código Orgánico Integral Penal señala que comete delito de violencia psicológica la persona que: *"realice contra la mujer (...) hostigamiento, persecución, control de las creencias, decisiones o acciones, insultos o cualquier otra conducta que cause afectación psicológica y será sancionada con pena privativa de libertad de seis meses a un año (...)"*;
- Que,** el Código del Trabajo, Literal m) artículo 34 prohíbe a los empleadores *"El cometimiento de actos de acoso laboral o la autorización de los mismos, por acción u omisión."*;
- Que,** el artículo 44 de dicho código determina dentro de las prohibiciones al empleador lo siguiente: *"(...) m) El cometimiento de actos de acoso laboral o la autorización de los mismos, por acción u omisión (...)"*;
- Que,** en la mencionada ley en su artículo 46 describe las prohibiciones del trabajador *"Es prohibido al trabajador el cometimiento de actos de acoso laboral hacia un compañero o compañera, hacia el empleador, hacia un superior jerárquico o hacia una persona subordinada en la empresa"*;



ALCALDÍA DE
CUENCA



REGISTRO DE LA
PROPIEDAD

- Que,** el Acuerdo Ministerial No. MDT-2017-0082 se expide la Normativa para la Erradicación de la Discriminación en el Ámbito Laboral mediante Registro Oficial No. 16, de 16 de junio de 2017 e indica el proceso a seguir en caso de discriminación laboral;
- Que,** mediante Acuerdo Ministerial No. MDT-2020-244 de 25 de noviembre de 2020 se expidió el Protocolo de Prevención y atención de casos por Discriminación, Acoso Laboral y/o toda forma de Violencia contra la mujer en los espacios de trabajo;
- Que,** el artículo 4 del Protocolo de Prevención y atención de casos por Discriminación, Acoso Laboral y/o toda forma de Violencia contra la mujer en los espacios de trabajo determina de la adopción de medidas de prevención: *"(...) Todas las instituciones y entidades del sector público y empleadores del sector privado deberán adaptar su normativa interna conforme a los preceptos establecidos en el presente acuerdo Ministerial; en el "Protocolo de prevención y atención de casos por Discriminación, Acoso Laboral y/o toda forma de Violencia contra la mujer en los espacios de trabajo" que se encuentra anexo al presente instrumento; y, demás lineamientos definidos por el Ministerio del Trabajo (...)"*;
- Que,** los artículos 13 y 14 del Reglamento Interno de Administración de los Servidores Públicos del Registro de la Propiedad del cantón Cuenca establecen los derechos y prohibiciones de los servidores del Registro de la Propiedad del cantón Cuenca.
- Que,** el artículo 26 de la ORDENANZA PARA LA ORGANIZACIÓN, ADMINISTRACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DEL REGISTRO DE LA PROPIEDAD DEL CANTÓN CUENCA, corresponde a la o el Registrador elaborar el Reglamento Orgánico Funcional y como máxima Autoridad administrativa del Registro ejercer todas las facultades legales para el control financiero, administrativo y registral del Registro de la Propiedad.
- Que,** el Abg. Carlos Eduardo Celi Bravo, Mgs., es designado como Registrador de la Propiedad del cantón Cuenca encargado, de conformidad con la resolución No. SG-000-2021 de 01 de diciembre de 2021 y la acción de personal No. 21-0369 de 07 de diciembre de 2021.
- Que,** mediante Memorando Nro.MEMO-RPCC-2024-0683 de fecha 20 de diciembre de 2024, suscrito por la Máxima Autoridad, solicita: *"(...) al Director de Asesoría Jurídica, la elaboración de la resolución administrativa correspondiente y se notifique la conformación del mencionado comité"*; y,

En ejercicio de las facultades y atribuciones determinadas en los artículos 67, 130 del Código Orgánico Administrativo; y, artículo 26 de la Ordenanza para la Organización, Administración y Funcionamiento del Registro de la Propiedad del Cantón Cuenca, como máxima autoridad administrativa:

RESUELVE:

CREAR Y CONFORMAR EL COMITÉ ASESOR PARA LOS CASOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL, Y TODA FORMA DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER EN LOS ESPACIOS DE TRABAJO



ALCALDÍA DE
CUENCA



REGISTRO DE LA
PROPIEDAD

Artículo 1.- Objetivo. - El Registro de la Propiedad del cantón Cuenca considera necesario implementar acciones y regulaciones necesarias, con relación al acoso, violencia de género, hostigamiento o discriminación laboral, como una intervención fundamental para prevenir y erradicar este tipo de actuaciones dentro de la Institución buscando garantizar un ambiente de trabajo libre de acoso y hostigamiento laboral con o sin connotación sexual en la Institución, para el efecto, este instrumento establece un mecanismo para prevenir, atender, sancionar y eliminar toda clase de actos que constituyan acoso y hostigamiento laboral con o sin connotación sexual en el lugar de trabajo.

Artículo 2.- Ámbito de Aplicación. - El presente Comité regirá para todos los servidores/as y trabajadores/as institucionales que laboren bajo cualquier modalidad de vinculación en el Registro de la Propiedad del cantón Cuenca a nivel nacional. Su aplicación se enmarca en las directrices y principios contemplados en el Acuerdo MDT-2020-244 de 22 de diciembre de 2020.

El presente instrumento administrativo permitirá ejecutar todas las actuaciones necesarias para la investigación y análisis de las denuncias presentadas, facilitando a los servidores institucionales un procedimiento objetivo que garantice la prevención y la resolución de este tipo de caso, los cuales se enmarcará en el Acuerdo MDT-2020-244 de 22 de diciembre de 2020.

Artículo 3.- Conceptos aplicables:

- 1. 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, discriminación o bien que amenace o perjudique su situación laboral.
- 2. Acoso sexual.** – Forma de violencia expresada en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad, de connotación lasciva, desagradable, ofensiva y/ o no consentida por la persona que lo sufre, ejercida por un superior o entre iguales; que se presentan en el lugar de trabajo o asociado a éste, dando lugar a situaciones de intimidación o humillación de la víctima.
- 3. 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.

Se entenderá también discriminación de una persona cuando se prefiera a una sobre otra, como por ejemplo la contratación de un hombre en lugar de una mujer por la única razón de su género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socioeconómica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; 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 incluyendo la filiación sindical y gremial.

- 4. Violencia contra la mujer u hombre en el ámbito laboral:** Se entenderá como violencia contra la mujer en el ámbito laboral, todas aquellas acciones que obstaculicen el acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física, respecto a un posible estado de gestación, una desigualdad injustificada en la remuneración o condicionar la contratación o permanencia en el trabajo a cambio de actos de naturaleza sexual, conforme lo determina Ley Orgánica para Erradicar la Violencia contra las Mujeres.

Este tipo de violencia es ejecutada por personas que tienen una relación laboral con la víctima, independientemente de la correlación jerárquica.

- 5. Factores de riesgo psicosocial:** Son factores de riesgo psicosocial en el ambiente laboral, la organización, la gestión del trabajo y las condiciones ambientales que puedan tener algún efecto nocivo sobre el bienestar, salud física, psicológica y social; así como las funciones y necesidades del personal.

Artículo 4.- Constituyen comportamientos inapropiados de acoso u hostigamiento laboral con connotación sexual y que afectan a la víctima y pueden contribuir a un entorno laboral hostil, de manera general:

- a) **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.
- b) **De naturaleza verbal:** comentarios y preguntas no deseadas sobre el aspecto, el estilo de vida, orientación, identidad, conducta sexual o roles de género; insinuaciones, burlas y bromas con tinte sexual; llamadas telefónicas, mensajes por medios escritos y/o electrónicos ofensivos, presión o insistencia para aceptar invitaciones a encuentros o reuniones no deseadas fuera o dentro del lugar de trabajo.
- c) **De naturaleza no verbal:** tales como silbidos, gestos sexualmente sugestivos, dar regalos, o dejar objetos sexualmente sugestivos y/ o pornográficos laboral con o sin connotación sexual, se establecerán Fases como la de Recepción de Denuncia y valoración inicial, la de Intervención y seguimiento y control; para lo cual se conformará y activará un **Comité Asesor**, el cual será un órgano de carácter permanente en la institución, el mismo que será integrado por:
 - Como delegado de la máxima autoridad el/la directora/a Financiera; y,
 - El Responsable de Prevención de Riesgos Laborales o quien haga sus veces.

Este Comité se encargará:

- a.- Solicitar información adicional a la recopilada en la valoración inicial, en cualquier medio de prueba admisible en derecho;
- b.- Una vez aplicado todos los pasos indicados, se procederá a informar las acciones realizadas, a las personas involucradas.



ALCALDÍA DE
CUENCA



REGISTRO DE LA
PROPIEDAD

Artículo 5.- La confidencialidad solo podrá levantarse en los siguientes casos:

- La presentación de una denuncia penal por acoso sexual.
- La solicitud expresa de la persona afectada, luego del procesamiento de la denuncia y el dictamen acerca del mismo para efectos de reparación simbólica mediante una disculpa pública.
- La presentación de una denuncia de acoso laboral por represalias una vez finalizado el proceso por acoso u hostigamiento laboral con o sin connotación sexual.; y,
- De existir requerimiento de la autoridad competente.

Artículo 6.- Información y Difusión de la presente Resolución: Disponer a la Dirección de desarrollo Institucional y Talento Humano y Comunicación Social, la socialización e implementación de la presente resolución.

Artículo 7- El Comité Asesor para la implementación de la presente Resolución se enmarcará en las directrices y principios contemplados en el Acuerdo MDT-2020-244 de 22 de diciembre de 2020, es decir en el Protocolo de Prevención y Atención de Casos de Discriminación, Acoso Laboral y/o toda forma de Violencia Contra la Mujer en los Espacios de Trabajo.

DISPOSICIÓN GENERAL

Primera. - Disponer a la Jefatura de Tecnologías de la Información y Comunicaciones, la publicación en la página web del Registro de la Propiedad del cantón Cuenca.

DISPOSICIÓN FINAL. - El presente instrumento entrará en vigencia a partir de su suscripción.

Dado en el Registro de la Propiedad del cantón Cuenca, a los 27 días del mes de diciembre de 2024.

Abg. Carlos Eduardo Celi Bravo, Mgst.
**REGISTRADOR DE LA PROPIEDAD DEL
CANTÓN CUENCA (E)**

Control de legalidad:
Dr. Miguel Viteri Nicolalde
Director de Asesoría Jurídica



ALCALDÍA DE
CUENCA



REGISTRO DE LA
PROPIEDAD