

**REPÚBLICA DEL ECUADOR**  
**MINISTERIO DEL TRABAJO**  
**ACUERDO MINISTERIAL Nro. MDT-2022-035**

Arq. Patricio Donoso Chiriboga  
**MINISTRO DEL TRABAJO**

**CONSIDERANDO:**

- Que,** el artículo 33 de la Constitución de la República del Ecuador determina: “(...) *El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. 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.*”;
- Que,** el número 1 del artículo 154 de la Constitución de la República del Ecuador dispone que a las ministras y a los ministros de Estado les corresponde, además de las atribuciones establecidas en la ley, ejercer la rectoría de las políticas públicas del área a su cargo y expedir los acuerdos y las resoluciones administrativas que requiera su gestión;
- Que,** el artículo 226 de la Constitución de la República del Ecuador señala: “*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,** el artículo 325 de la Constitución de la República del Ecuador establece: “*El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de autosustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores*”;
- Que,** la letra a) del artículo 51 de la Ley Orgánica del Servicio Público le otorga entre otras competencias al Ministerio del Trabajo la de: “*Ejercer la rectoría en materia de remuneraciones del sector público, y expedir las normas técnicas correspondientes en materia de recursos humanos, conforme lo determinado en esta ley*”;

- Que,** el artículo innumerado a continuación del artículo 25 de la Ley Orgánica de Servicio Público norma la modalidad del teletrabajo;
- Que,** la Disposición General Sexta de la Ley Orgánica del Servicio Público establece: *“El incumplimiento de las políticas, normas e instrumentos técnicos por parte de las instituciones, organismos y dependencias del Estado, será comunicado inmediatamente por el Ministerio del Trabajo, a la respectiva autoridad nominadora y a la Contraloría General del Estado, a efectos de que se determinen las responsabilidades y sanciones a que hubiere lugar. / En el caso de los Gobiernos Autónomos y Descentralizados, sus entidades y regímenes especiales, el control se efectuará por parte de la Contraloría General del Estado.”;*
- Que,** el artículo 539 del Código del Trabajo señala: *“(…) Corresponde al Ministerio de Trabajo y Empleo la reglamentación, organización y protección del trabajo y las demás atribuciones establecidas en este Código y en la Ley de Régimen Administrativo en materia laboral.”;*
- Que,** el artículo 17 del Estatuto del Régimen Jurídico y Administrativo de la Función Ejecutiva determina: *“Los ministros de Estado son competentes para el despacho de todos los asuntos inherentes a sus ministerios, sin necesidad de autorización alguna del Presidente de la República, salvo los casos expresamente señalados en leyes especiales (…)”;*
- Que,** mediante Decreto Ejecutivo Nro. 14, de 24 de mayo de 2021, el Presidente Constitucional de la República del Ecuador, señor Guillermo Lasso Mendoza, designó al arquitecto Patricio Donoso Chiriboga como Ministro del Trabajo;
- Que,** es necesario viabilizar y regular la modalidad de teletrabajo en el sector público, conforme lo establecido en el artículo innumerado a continuación del artículo 25 de la Ley Orgánica de Servicio Público; y,

En ejercicio de las atribuciones que le confiere el número 1 del artículo 154 de la Constitución de la República del Ecuador, letra a) del artículo 51 de la Ley Orgánica del Servicio Público, el artículo 539 del Código del Trabajo; y, el artículo 17 del Estatuto del Régimen Jurídico y Administrativo de la Función Ejecutiva,

### **ACUERDA:**

## **NORMA TÉCNICA PARA REGULAR LA MODALIDAD DE TELETRABAJO EN EL SECTOR PÚBLICO**

**Art. 1.- Del objeto.-** El objeto del presente Acuerdo Ministerial es viabilizar y regular la modalidad de teletrabajo en el sector público, conforme al artículo innumerado a continuación del artículo 25 de la Ley Orgánica de Servicio Público.

**Art. 2.- Del ámbito.-** La presente norma técnica es de aplicación obligatoria para todas las instituciones determinadas en el artículo 3 de la Ley Orgánica del Servicio Público.

**Art. 3.- De la aplicación.-** En el siguiente orden jerárquico se dispondrá la aplicación de la modalidad de teletrabajo:

- 1) Por mandato del Presidente de la República en estados de excepción;
- 2) Por disposición del Ministerio del Trabajo;
- 3) Por orden de la Máxima Autoridad de la institución o de su delegado; y,
- 4) Por acuerdo de las partes.

La modalidad de teletrabajo podrá desarrollarse en cualquier ubicación que cuente con las condiciones necesarias para estar a disposición de la institución en el horario pactado y para ejecutar las labores asignadas.

**Art. 4.- Del análisis y de la aprobación.-** Corresponde a la Unidad de Administración de Talento Humano institucional, previa coordinación con el responsable de la unidad de la que forman parte los trabajadores o los servidores públicos, el análisis para la aplicación de la modalidad de teletrabajo para estos, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo anterior y, de ser el caso, a las necesidades de la institución.

La modalidad de teletrabajo podrá aplicarse únicamente para los trabajadores y los servidores públicos cuyas actividades laborales lo permitan de acuerdo con su naturaleza, priorizando a las siguientes personas, sin que esto implique la obligatoriedad de la aprobación de la modalidad:

- a) Mujeres embarazadas.
- b) Mujeres en período de maternidad o de lactancia.
- c) Personas con discapacidad igual o mayor al 30%.
- d) Quienes tuvieren a su cargo el cuidado de una persona con discapacidad severa determinada por la autoridad competente.
- e) Personas con enfermedades catastróficas.
- f) Personas adultas mayores.

Los trabajadores y los servidores públicos con las condiciones antes descritas deberán comunicarlas a la Unidad de Administración de Talento Humano institucional, respaldando su solicitud con la documentación correspondiente, para su respectivo análisis.

Las Unidades de Administración de Talento Humano institucionales notificarán al Ministerio del Trabajo qué cargos podrán realizar bajo la modalidad de teletrabajo, mediante el instrumento tecnológico que ponga a disposición el Ministerio del Trabajo para el efecto.

**Art. 5.- De las formas.-** La modalidad de teletrabajo podrán ser de la siguiente manera:

1. Parcial: es cuando una parte del día laboral se la realiza en modalidad presencial y el resto en modalidad de teletrabajo; así como, cuando uno o varios días laborables del mes se los realiza en modalidad presencial y el resto en modalidad de teletrabajo. No obstante, los trabajadores o los servidores públicos deberán acudir a laborar presencialmente cuando el responsable de la unidad de la que forman parte así lo determine.
2. Total: es cuando todos los días laborables del mes se los realiza completamente en modalidad de teletrabajo.

**Art. 6.- De la terminación.-** La modalidad de teletrabajo terminará una vez concluido el plazo establecido. En el caso que el plazo se fije por orden de la Máxima Autoridad de la institución o de su delegado o por acuerdo de las partes, la modalidad de teletrabajo podrá terminar unilateralmente por la institución en cualquier momento.

Una vez concluido el plazo, se podrá retomar la modalidad de teletrabajo conforme a las disposiciones establecidas en la presente normativa.

**Art. 7.- De los equipos.-** La institución deberá proveer los equipos y las herramientas para el desarrollo de la modalidad de teletrabajo a los trabajadores y a los servidores públicos, únicamente si cuenta con los recursos necesarios; sin embargo, los trabajadores y los servidores públicos también podrán utilizar los equipos y las herramientas de su propiedad. Adicionalmente, la institución tendrá que proveer los accesos a sus sistemas digitales a los trabajadores y a los servidores públicos para el desarrollo de la modalidad de teletrabajo.

En el caso de que la institución provea los equipos y las herramientas, los trabajadores y los servidores públicos que se encuentran en la modalidad de teletrabajo serán los responsables de su custodia y de su cuidado. Concluida la modalidad de teletrabajo o la relación laboral, los trabajadores y los servidores públicos deberán devolver los equipos y las herramientas a la institución, los cuales deberán estar en buen estado, salvo por su deterioro natural; si no lo hiciesen, la institución seguirá en contra de los trabajadores y los servidores públicos las acciones legales pertinentes.

**Art. 8.- De la información.-** Los trabajadores y los servidores públicos que se encuentran en la modalidad de teletrabajo serán los responsables de la custodia y del uso de la información a su cargo, la cual será utilizada exclusivamente para la ejecución de sus labores. Concluida la modalidad de teletrabajo o la relación laboral, los trabajadores y los servidores públicos deberán entregar a la institución la información generada o suministrada que se encuentre en soportes materiales o digitales, quedando prohibido que custodien o resguarden para sí mismos copias de la información; si no lo hiciesen, la institución seguirá en contra de los trabajadores y los servidores públicos las acciones legales pertinentes.

**Art. 9.- Del registro.-** Las instituciones de la función ejecutiva deberán registrar a los trabajadores y a los servidores públicos que laboren bajo la modalidad de teletrabajo en el Sistema Informático Integrado de Talento Humano (SIITH) del Ministerio del Trabajo o en el sistema que haga sus veces.

El resto de instituciones deberán registrar a los trabajadores y a los servidores públicos que laboren bajo la modalidad de teletrabajo mediante el instrumento tecnológico que ponga a disposición el Ministerio del Trabajo para el efecto.

Las instituciones indicadas en este artículo deberán registrar la información de manera mensual.

**Art. 10.- Del control.-** Las instituciones, a través de sus Unidades de Administración de Talento Humano institucional, deberán implementar un mecanismo tecnológico para el registro de las asistencias a laborar de los trabajadores y los servidores públicos que se encuentren bajo la modalidad de teletrabajo.

El responsable de la unidad administrativa de la unidad de la que forman parte los trabajadores o los servidores públicos que se encuentren bajo la modalidad de teletrabajo será el encargado de realizar el seguimiento para el cumplimiento de sus labores.

## DISPOSICIONES GENERALES

**PRIMERA.-** En todo lo no previsto en el presente Acuerdo Ministerial se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Servicio Público, su reglamento y demás normativa aplicable para su efecto.

**SEGUNDA.-** Los incumplimientos al presente Acuerdo Ministerial serán comunicados por el Ministerio del Trabajo a la Autoridad Nominadora y a la Contraloría General del Estado, a efectos de que determinen las responsabilidades y las sanciones a que hubiere lugar.

**TERCERA.-** El instrumento tecnológico para notificar o registrar la modalidad de teletrabajo será determinado por la Dirección de Control Técnico de la Gestión del Talento Humano del Ministerio del Trabajo.

## DISPOSICIÓN TRANSITORIA

**ÚNICA.-** En el plazo de tres (3) meses contados desde la entrada en vigencia de este instrumento y de acuerdo a las directrices del Ministerio del Trabajo, las instituciones deberán cumplir con las notificaciones y los registros dispuestos en los artículos 4 y 9 del presente Acuerdo Ministerial.

## DISPOSICIONES DEROGATORIAS

**ÚNICA.-** Deróguese la Resolución Ministerial No. MDT-2016-0041, publicada en el Suplemento del Registro Oficial Nro. 906, del 20 diciembre de 2016; el Acuerdo Ministerial No. MDT-2017-0090-A, publicado en el Registro Oficial Nro. 22, del 26 de junio de 2017; el Acuerdo Ministerial No. MDT-2020-076, publicado en el Registro

Oficial Nro. 178, del 07 de abril de 2020 y todas las normas de igual o menor jerarquía contrarias al contenido de este Acuerdo Ministerial.

### **DISPOSICIÓN FINAL**

**ÚNICA.-** El presente Acuerdo Ministerial entrará en vigencia a partir de su suscripción, sin perjuicio de su publicación en el Registro Oficial.

Dado en la ciudad de San Francisco de Quito, Distrito Metropolitano, 10 de marzo de 2022.

Arq. Patricio Donoso Chiriboga  
**MINISTRO DEL TRABAJO**