

REPÚBLICA DEL ECUADOR

MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCIÓN MINISTERIAL Nro. MDT-2021-013

Abg. Andrés Isch Pérez

MINISTRO DEL TRABAJO

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 83 de la Constitución de la República del Ecuador, al establecer los deberes y responsabilidades de las ecuatorianas y de los ecuatorianos, preceptúa el promover el bien común y anteponer el interés general al interés particular, conforme al buen vivir; administrar honradamente y con apego irrestricto a la ley el patrimonio público, y denunciar y combatir los actos de corrupción; asumir las funciones públicas como un servicio a la colectividad y rendir cuentas a la sociedad y a la autoridad, de acuerdo con la ley; conservar el patrimonio cultural y natural del país, y cuidar y mantener los bienes públicos; y, participar en la vida política, cívica y comunitaria del país de manera honesta y transparente;

Que, el artículo 154 de la Constitución de la República del Ecuador establece: "*A las ministras y ministros de Estado, además de las atribuciones establecidas en la ley, les corresponde: 1 Ejercer la rectoría de las políticas públicas del área a su cargo y expedir los acuerdos y resoluciones administrativas que requiera su gestión (...)*";

Que, el artículo 226 de la Constitución de la República del Ecuador ordena: "*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 le sean atribuidas en la Constitución y la ley. (...)*";

Que, el artículo 227 de la Constitución de la República del Ecuador 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, el artículo 233 de la Constitución de la República del Ecuador establece: "*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, el Ecuador es suscriptor de la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción, ratificada mediante Decreto Ejecutivo 340, publicado en el Registro Oficial No. 76 de 05 de agosto de 2005, la cual tiene como finalidad de conformidad al artículo 1: "*(...) a) Promover y fortalecer las medidas para*



prevenir y combatir más eficaz y eficientemente la corrupción; b) Promover, facilitar y apoyar la cooperación internacional y la asistencia técnica en la prevención y lucha contra la corrupción, incluida la recuperación de activos; c) Promover la integridad, la obligación de rendir cuentas y la debida gestión de los asuntos y los bienes públicos”;

Que, el artículo 130 del Código Orgánico Administrativo determina: *“Competencia normativa de carácter administrativo. 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. La competencia regulatoria de las actuaciones de las personas debe estar expresamente atribuida en la ley”;*

Que, el artículo 17 del Estatuto del Régimen Jurídico y Administrativo de la Función Ejecutiva, señala: *“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 en leyes especiales (...)”;*

Que, mediante Decreto Ejecutivo Nro. 1091, de 9 de julio del 2020, el Presidente Constitucional de la República del Ecuador, licenciado Lenín Moreno Garcés, designó al abogado Andrés Isch Pérez como Ministro del Trabajo;

Que, la Norma ISO 37001:2016, establece que el Sistema de Gestión Anti soborno debe estar conformado por: Órgano de Gobierno (máxima autoridad), Alta Dirección (Comité de Ética) y el Responsable de Cumplimiento, para que permitan el eficaz y eficiente funcionamiento del sistema de gestión implementado;

Que, mediante Resolución Ministerial Nro. MDT-2020-052, de 18 de diciembre de 2020, publicado en el Suplemento del Registro Oficial No. 368, de 12 de enero del 2021, el Ministerio del Trabajo expidió el Reglamento de Conformación y Funcionamiento del Comité de Ética del Ministerio del Trabajo, que realizará funciones en calidad de la Alta Dirección (Comité de Ética) dentro del Sistema de Gestión Antisoborno, conforme se determina en el artículo 1 del citado reglamento;

En ejercicio de las atribuciones que le confieren el número 1 del artículo 154 de la Constitución de la República del Ecuador, el artículo 130 del Código Orgánico Administrativo, el artículo 17 del Estatuto del Régimen Jurídico y Administrativo de la Función Ejecutiva; y, la letra c), número 1.1.1.1. del artículo 10 del Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos del Ministerio del Trabajo,

RESUELVE

EXPEDIR LA POLÍTICA ANTISOBORNO DEL MINISTERIO DE TRABAJO

CAPÍTULO I GENERALIDADES

Con base en la Norma ISO 37001:2016, número 5.2., del Sistema de Gestión Antisoborno (estándar internacional ISO37001:2016), donde se establece que



producto del proceso de implementación se debe establecer, mantener y revisar una Política Antisoborno del Ministerio del Trabajo, **que:**

- Prohíba el soborno;
- Requiera del cumplimiento de las leyes antisoborno que sean aplicables al Ministerio del Trabajo;
- Sea apropiada al propósito del Ministerio de Trabajo;
- Proporcione un marco de referencia para el establecimiento, revisión y logro de los objetivos antisoborno;
- Incluya el compromiso de cumplir los requisitos del sistema de gestión antisoborno;
- Promueva el planteamiento de inquietudes de buena fe o sobre la base de una creencia razonable, en confianza y sin temor a represalias;
- Incluya un compromiso de mejora continua del sistema de gestión antisoborno;
- Explique la autoridad y la independencia de la función de cumplimiento antisoborno; y
- Explique las consecuencias de no cumplir con la política antisoborno.

CAPÍTULO II POLÍTICA ANTISOBORNO DEL MINISTERIO DEL TRABAJO

SECCIÓN I DE LOS PRINCIPIOS, PROHIBICIONES, Y COMPETENCIAS

La Política Antisoborno refleja los principios sobre los cuales se fundamenta el Ministerio del Trabajo frente a sus actividades, las cuales se desarrollan con el máximo nivel de ética, integridad y cumplimiento a la legalidad vigente.

En este sentido, esta cartera de Estado está firmemente comprometida en aplicar las acciones que correspondan, a fin de mitigar el riesgo del soborno en cualquiera de sus formas, incorporando y dando continuidad a los principios, políticas y procedimientos que guíen el comportamiento de todos sus servidores/as, trabajadores/as, entidades públicas y privadas, controladas y no controladas.

Bajo este contexto, se **PROHIBE EXPRESAMENTE el soborno** en cualquiera de sus formas, ya sea de manera directa o indirecta, con relación a un funcionario, servidor/a, trabajador/a, u organismo público o a una persona u organización privada; así como, cualquier tipo de comportamiento o actuación que pueda suponer una violación de la legalidad vigente en materia de soborno.

El Ministro del Trabajo, en el ámbito de sus competencias, expide esta política y ha dispuesto de los recursos y mecanismos necesarios para la adecuada implementación y funcionamiento de un **SISTEMA DE GESTIÓN ANTISOBORNO (SGAS)**, alineado con los requisitos de la norma internacional ISO 37001:2016 y de la legislación vigente aplicable en materia de soborno en el desarrollo de sus actividades, a fin de prevenir, controlar y gestionar cualquier riesgo de soborno a las que puedan estar expuestos los/as servidores/as y trabajadores/as de la institución.

La Política Antisoborno se aplica a todos los servidores/as y trabajadores/as del Ministerio del Trabajo en el *“Proceso de Gestión de Atención de Denuncias e*



Inspecciones del Sector Privado”, en Planta Central y sus 7 direcciones regionales, conforme al siguiente detalle:

- 1) Quito;
- 2) Cuenca;
- 3) Guayaquil;
- 4) Ambato;
- 5) Loja;
- 6) Ibarra; y,
- 7) Portoviejo.

SECCIÓN II DE LA MEJORA CONTINUA Y SUS CONTROLES

En el Ministerio del Trabajo se identifica y evalúa periódicamente los riesgos de soborno a los que están expuestas sus actividades, documentando los resultados en su matriz de riesgos. Adicionalmente, se establece planes de control de los riesgos que han sido evaluados y analizados, con el claro objetivo de prevenir y reducir su probabilidad de ocurrencia; en tal sentido se establecen mecanismos de seguimiento y control.

Como producto del control interno y externo de evaluación, de la eficacia del Sistema de Gestión Antisoborno (SGAS) del Ministerio de Trabajo; así como, con base en la información recabada, analizada y evaluada, esta cartera de Estado ha establecido medidas de control y supervisión, comprometiéndose a mejorar de forma continua la eficacia del Sistema de Gestión Antisoborno (SGAS), con el objetivo de crear un auténtico sistema, capaz de adaptarse a las circunstancias cambiantes internas y externas de la institución, a las mejoras y oportunidades detectadas, así como a las debilidades que se pudieran identificar en los procesos institucionales.

Para brindar la máxima garantía de independencia al Sistema de Gestión Antisoborno (SGAS), el Ministerio del Trabajo ha designado un perfil específico dentro de la estructura orgánica institucional, denominado **Responsable de Cumplimiento**, dotado de capacidad, autonomía, independencia y autoridad, para que, en coordinación directa con el Comité de Ética, se asegure el correcto diseño, implementación, seguimiento y mejora del Sistema de Gestión Antisoborno (SGAS).

El/la Responsable del Cumplimiento designado/a, estará a disposición de todos los servidores/as y trabajadores/as del Ministerio del Trabajo para asesorarles, orientarles y darles apoyo en materia de actuación ética y cumplimiento de la legalidad vigente, en materia de prevención del soborno.

CAPÍTULO III CUMPLIMIENTO DEL SISTEMA DE GESTIÓN ANTISOBORNO DEL MINISTERIO DEL TRABAJO

SECCIÓN I SANCIONES DISCIPLINARIAS

Las consecuencias disciplinarias, producto del incumplimiento de esta política; así como, de cualquier requisito del Sistema de Gestión Antisoborno (SGAS) se encuentran establecidos en el Reglamento Interno del Ministerio del Trabajo, y son de aplicación a todos los servidores/as y trabajadores/as de esta cartera de Estado, sin perjuicio de las consecuencias legales que pudieran recaer sobre aquellos por el



cometimiento de actos, hechos o comportamientos que supongan una violación a la legalidad.

En este sentido, el Ministerio del Trabajo dispone de un sistema disciplinario, para sancionar las conductas contrarias a lo establecido en esta política, el Código de Ética; así como, a los demás requisitos previstos en el Sistema de Gestión Antisoborno (SGAS) del Ministerio del Trabajo y demás normativa aplicable.

SECCIÓN II CANALES DE DENUNCIA

Todos los servidores/as y trabajadores/as del Ministerio del Trabajo tienen la obligación de informar y/o reportar cualquier conducta, información o evidencia que sea susceptible o sospechosa de vulnerar esta política, así como los requisitos del Sistema de Gestión Antisoborno (SGAS) que puedan suponer una conducta delictiva por acción u omisión.

Esta cartera de Estado ha puesto a disposición diferentes canales de comunicación, para que cualquier persona pueda denunciar toda conducta sospechosa, o pueda plantear cualquier tipo de duda o consulta al respecto, incentivando a la presentación de denuncias en caso de cualquier indicio o sospecha de violación de la legalidad, por parte de cualquier funcionario, servidor o trabajador. Los canales de denuncia son los siguientes:

- Correo electrónico: denunciasantisoborno@trabajo.gob.ec.
- Registro de la información mediante el CANAL DE DENUNCIAS, accesible mediante un botón de denuncias en la página web del Ministerio de Trabajo (www.trabajo.gob.ec).

El Ministerio del Trabajo dispone de mecanismos y procesos internos seguros para garantizar la **confidencialidad** de las denuncias y comunicaciones recibidas; así como, para **proteger** de cualquier tipo de amenaza, intimidación o coacción a los o las denunciados o informantes que participen con el objetivo institucional de lucha contra el soborno.

DISPOSICIÓN FINAL

Esta resolución entrará en vigencia a partir de la fecha de su suscripción, sin perjuicio de su publicación en el Registro Oficial.

Dado en la ciudad San Francisco de Quito, Distrito Metropolitano, a los cinco días del mes de febrero de 2021.

Abg. Andrés Isch Pérez
MINISTRO DEL TRABAJO

