QUINTO SUPLEMENTO

REGISTRO OFICIAL®
ÓRGANO DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR

SUMARIO:

Págs.

FUNCIÓN EJECUTIVA

ACUERDOS:

MINISTERIO DE TRABAJO Y DESARROLLO HUMANO:

MTDH-2026-038 Se expiden los lineamientos al sector público para la adaptación del entorno laboral a las necesidades de las personas con enfermedades catastróficas 2

MTDH-2026-039 Se expiden los lineamientos para el pago de la décima tercera remuneración o bono navideño a favor de los servidores y trabajadores del sector público y trabajadores del sector privado para el año 2026 12

Año II - Nº 404 - 16 páginas
Quito, viernes 6 de noviembre de 2026

REPÚBLICA DEL ECUADOR

MINISTERIO DE TRABAJO Y DESARROLLO HUMANO

ACUERDO MINISTERIAL Nro. MTDH-2026-038

Mgs. Diana Paulina Ramírez Villacís
MINISTRA DE TRABAJO Y DESARROLLO HUMANO

CONSIDERANDO:

Que el artículo 11 numeral 2 de la Constitución de la República del Ecuador consagra que todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades, prohibiendo expresamente la discriminación por razones de estado de salud;

Que el artículo 32 de la Constitución de la República del Ecuador dispone: *"La salud es un derecho que garantiza el Estado, cuya realización se vincula al ejercicio de otros derechos, entre ellos el derecho al agua, la alimentación, la educación, la cultura física, el trabajo, la seguridad social, los ambientes sanos y otros que sustentan el buen vivir (...)";*

Que el artículo 33 de la Constitución de la República del Ecuador establece que el trabajo es un derecho y un deber social que debe ser garantizado en condiciones dignas, de igualdad y con seguridad e higiene laboral;

Que los artículos 35 y 50 de la Constitución de la República del Ecuador reconocen a las personas que padezcan enfermedades catastróficas o de alta complejidad como pertenecientes a grupos de atención prioritaria, garantizando la atención especializada, preferente y oportuna;

Que el artículo 226 de la Constitución de la República del Ecuador establece que las instituciones del Estado ejercerán únicamente las competencias y facultades que les sean atribuidas por la Constitución y la ley;

Que el artículo 227 de la Constitución de la República del Ecuador determina que la administración pública constituye un servicio a la colectividad y se rige por los principios de eficacia, eficiencia, calidad, coordinación, planificación, transparencia y evaluación;

Que el numeral 5 del artículo 326 de la Constitución de la República del Ecuador establece como un principio del derecho al trabajo: *"5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar";*

Que el literal k) del artículo 11 del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo Decisión 584 dispone: "*En todo lugar de trabajo se deberán tomar medidas tendientes a disminuir los riesgos laborales. Estas medidas deberán basarse, para el logro de este objetivo, en directrices sobre sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo y su entorno como responsabilidad social y empresarial.*

Para tal fin, las empresas elaborarán planes integrales de prevención de riesgos que comprenderán al menos las siguientes acciones:

k) Fomentar la adaptación del trabajo y de los puestos de trabajo a las capacidades de los trabajadores, habida cuenta de su estado de salud física y mental, teniendo en cuenta la ergonomía y las demás disciplinas relacionadas con los diferentes tipos de riesgos psicosociales en el trabajo";

Que el artículo 1 de la Ley Orgánica del Servicio Público señala como principio de igualdad y la no discriminación;

Que el artículo 2 de la Ley Orgánica del Servicio Público determina que el sistema de gestión del talento humano sustentado en la igualdad de derechos, oportunidades y la no discriminación;

Que los literales l), n) y o) del artículo 23 de la Ley Orgánica del Servicio Público establece como derechos de las servidoras y los servidores públicos: *"l) Desarrollar sus labores en un entorno adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar"; "n) No ser discriminada o discriminado, ni sufrir menoscabo ni anulación del reconocimiento o goce en el ejercicio de sus derechos;"*; y, *"o) Mantener su puesto de trabajo cuando se hubiere disminuido sus capacidades por enfermedades catastróficas y/o mientras dure su tratamiento y en caso de verse imposibilitado para seguir ejerciendo efectivamente su cargo podrá pasar a desempeñar otro sin que sea disminuida su remuneración salvo el caso de que se acogiera a los mecanismos de la seguridad social previstos para el efecto. En caso de que se produjere tal evento se acogerá al procedimiento de la jubilación por invalidez y a los beneficios establecidos en esta ley y en las de seguridad social"*;

Que el literal p) del artículo 24 de la Ley Orgánica del Servicio Público señala como una prohibición a las servidoras y servidores públicos: "*Atentar contra los derechos de alguna servidora o servidor de la institución mediante cualquier tipo de coacción, acoso o agresión, incluyendo toda forma de acoso laboral motivado por discapacidad o el padecimiento de enfermedades catastróficas, raras, huérfanas o de alta complejidad, manifestado en conductas de hostigamiento, intimidación, humillación, desprecio o amenaza, con el fin de que la persona afectada se desvincule de su puesto de trabajo o se sienta intimidada por recibir sus tratamientos médicos, a una compañera o compañero de trabajo, a un superior jerárquico mediato o inmediato, o a una persona subalterna*";

Que el artículo a continuación del artículo 24 de la Ley Orgánica del Servicio Público establece: *"(...) El acoso podrá considerarse como una actuación discriminatoria cuando sea motivado por una de las razones enumeradas en el artículo 11.2 de la Constitución de la República, incluyendo la filiación sindical y gremial* (…)";

Que el literal b) del artículo 27 de la Ley Orgánica del Servicio Público señala: "b) *El servidor público con discapacidad, enfermedad rara, huérfana, catastrófica y alta complejidad o accidente grave debidamente certificado tendrá derecho a licencias*

médicas remuneradas por el tiempo que sea necesario para su tratamiento conforme a la certificación médica pertinente. No se podrá descontar estas ausencias de la remuneración del servidor ni de sus vacaciones";

Que el artículo 33 de la Ley Orgánica del Servicio Público determina: *"(...) Las y los servidores tendrán derecho a permiso para atención médica por el tiempo que sea necesario, incluido el tiempo de traslado desde su domicilio o lugar de trabajo, siempre que se justifique tal particular con el certificado médico correspondiente otorgado por el médico que efectuó la atención médica (...)";*

Que el artículo 34 del Reglamento General de la Ley Orgánica del Servicio Público establece: "*La licencia por enfermedad que determine imposibilidad física o psicológica o enfermedad catastrófica o accidente grave, se concederá siempre y cuando la o el servidor, sus familiares o terceras personas justifiquen dentro del término de tres días de haberse producido el hecho, mediante la certificación conferida por el profesional que atendió el caso, lo cual podrá ser verificado por la UATH.";*

Que mediante Decreto Ejecutivo Nro. 255 se expidió el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo; en el artículo 15 numeral 10 establece como deber de los empleadores *"(...) Garantizar de manera específica la protección de grupos de atención prioritaria y/o en condición de vulnerabilidad;*

Que el artículo 16 del Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo reconoce como derechos de los trabajadores *(...) 2. Desarrollar sus labores en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el pleno ejercicio de sus facultades físicas y mentales, que garanticen su seguridad y salud en el trabajo (...)6. Conocer las disposiciones emitidas por los responsables de seguridad y salud en el trabajo, Red Pública Integral de Salud, entidades del Sistema Nacional de Seguridad Social sobre el cambio temporal o definitivo del puesto de trabajo, tareas o actividades a fin de precautelar su seguridad y salud en el trabajo, a efectos de favorecer una decisión informada; 7. Solicitar y recibir información de los resultados de la evaluación médica ocupacional, exigiendo que se cumplan los principios de confidencialidad y protección de los datos relativos a su estado de salud, limitándose el conocimiento de éstos al personal médico, sin que puedan ser usados con fines discriminatorios ni en su perjuicio;*

Que, mediante Decreto Ejecutivo Nro. 427, de 18 de junio de 2026, el Presidente de la República del Ecuador dispuso la fusión del Ministerio de Desarrollo Humano al Ministerio del Trabajo, correspondiendo al Ministerio de Trabajo y Desarrollo Humano ejercer las competencias que legalmente le sean atribuidas;

Que, mediante Decreto Ejecutivo Nro. 510, de 28 de septiembre de 2026, el Presidente de la República designó a la magíster Diana Paulina Ramírez Villacís como Ministra de Trabajo y Desarrollo Humano;

Que el Acuerdo Ministerial No. MDT-2024-196, que expide las Normas generales para el cumplimiento y control de las obligaciones laborales de los empleados públicos y privados en materia de seguridad y salud en el trabajo, dispone en el artículo 4 como obligación del empleador*: (...)3. Adoptar todas las medidas de orden técnico,*

adecuadas y necesarias para garantizar eficazmente la seguridad y salud en el trabajo en todos los aspectos y actividades relacionadas con el trabajo, para la protección de la vida, la integridad física y mental de los trabajadores en los lugares y/o centros de trabajo. (...)12. Garantizar la vigilancia de la salud de todos los trabajadores conforme lo establece la normativa vigente efectuando evaluaciones y exámenes médicos de preempleo (inicio de labores), periódicos, de reintegro y de retiro. Estas evaluaciones y exámenes médicos no implicarán costos para el trabajador (...)15. Garantizar las facilidades para el traslado oportuno del trabajador en caso de accidente o emergencia médica;

Que el ente rector de Trabajo y Desarrollo Humano expidió la Norma para la prevención, protección y sanción de las faltas disciplinarias graves por discriminación, violencia y acoso laboral; y, acoso sexual laboral, en el ámbito laboral del sector público, mediante Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2025-093 publicado en el Sexto Suplemento del Registro Oficial Nro. 103 de 15 de agosto de 2025;

Que la Corte Constitucional del Ecuador, en la Sentencia Nro. 1918-23-JP/26 dictada el 14 de mayo de 2026, dispuso al ente rector del trabajo que: *(...) en el ejercicio de sus competencias emita los lineamientos necesarios para que las entidades del sector público elaboren, adopten o adecuen sus protocolos y normativa interna para garantizar la adaptación del entorno laboral a las necesidades de las personas con enfermedades catastróficas, incorporando medidas de flexibilidad, ajustes razonables y mecanismos que aseguren el acceso efectivo a tratamientos médicos, sin que ello implique afectaciones a su estabilidad o condiciones laborales en un plazo de 6 meses desde la notificación de la sentencia (...)*; y,

En uso de las atribuciones constitucionales y legales conferidas por el numeral 1 del artículo 154 de la Constitución de la República, el artículo 130 del Código Orgánico Administrativo y el literal a) del artículo 51 de la Ley Orgánica de Servicio Público.

ACUERDA:

EXPEDIR LOS LINEAMIENTOS AL SECTOR PÚBLICO PARA LA ADAPTACIÓN DEL ENTORNO LABORAL A LAS NECESIDADES DE LAS PERSONAS CON ENFERMEDADES CATASTRÓFICAS

CAPÍTULO I
DEL OBJETO, ÁMBITO DE APLICACIÓN Y PRINCIPIOS RECTORES

Artículo. 1.- Del objeto.- El presente Acuerdo Ministerial tiene por objeto establecer los parámetros normativos y técnicos de cumplimiento obligatorio que deben observar las Unidades de Administración del Talento Humano (UATH), los responsables de seguridad y salud en el trabajo o quien hiciere sus veces del sector público, para adaptar el entorno de trabajo, gestionar el acceso efectivo a tratamientos de salud, reubicación temporal o definitiva, flexibilizar la gestión administrativa de permisos, y prevenir cualquier forma de acoso, discriminación o segregación que atente contra los derechos de las servidoras o servidores públicos con diagnóstico de enfermedad catastrófica.

Artículo. 2.- Del ámbito de aplicación. - Las disposiciones contenidas en este Acuerdo Ministerial serán de aplicación obligatoria para todas las entidades, organismos e

instituciones del sector público comprendidas en el artículo 3 de la Ley Orgánica del Servicio Público.

Artículo. 3.- De los principios especiales de protección. - La gestión del talento humano y la protección de la seguridad y salud en el trabajo para las servidoras o servidores públicos diagnosticados con enfermedad catastrófica se regirán obligatoriamente por los siguientes principios:

a) Ajuste razonable: medida de modificación, adaptación o adecuación del entorno laboral, la jornada de trabajo, la organización del trabajo o los procedimientos administrativos que sean necesarios para atender la condición médica, con el fin de eliminar las barreras que limiten el desempeño de sus funciones, garantizar condiciones de trabajo compatibles con su estado de salud y facilitar el acceso oportuno a la atención, intervenciones y exámenes médicos;

b) Proporcionalidad y flexibilidad: por la cual la administración pública analizará de manera individual cada caso y adoptará medidas que faciliten el acceso a la atención, tratamiento, intervenciones, exámenes médicos y procesos de recuperación;

c) No revictimización: prohibición absoluta de adoptar decisiones administrativas, traslados, medidas disciplinarias o afectaciones de cualquier índole que vayan en perjuicio laboral, económico, físico o psicológico;

d) Estabilidad laboral reforzada: Garantía de protección especial que reconoce el derecho a la permanencia en el trabajo de las personas que se encuentran en una situación de especial protección constitucional para no ser desvinculadas arbitrariamente debido a su condición de vulnerabilidad.

Artículo. 4.- De la protección especial y reforzada. - Las servidoras o servidores públicos diagnosticados con enfermedad catastrófica gozarán de protección especial y reforzada, implicando:

a) Prevención de la discriminación, violencia y acoso laboral, incluyendo el acoso sexual laboral en el ámbito laboral por su condición;

b) Permisos necesarios para recibir atención médica, tratamiento, intervenciones, exámenes médicos y realizar los desplazamientos requeridos;

c) Cambio de funciones a fin de contribuir a mejorar su situación de salud, previo al cumplimiento del procedimiento correspondiente;

d) Prohibición de discriminación laboral por padecer una enfermedad catastrófica;

e) Prohibición de modificar las condiciones de trabajo, sin contar con la debida justificación técnica;

f) Prohibición de solicitar certificaciones médicas para efectos de acceder a un puesto de trabajo; y,

g) Prohibición de la terminación de la relación laboral por motivos de su enfermedad, salvo las causas previstas en la ley.

CAPÍTULO II
DEL CONOCIMIENTO DE LA CONDICIÓN DE SALUD Y REGISTRO

Artículo 5.- Del conocimiento. - Se entiende que la institución pública conoce de la enfermedad catastrófica de las servidoras o servidores públicos, por los siguientes medios:

a) El servidor lo comunica, verbalmente o por escrito a la Unidad de Administración del Talento Humano-UATH institucional o a los responsables de seguridad y salud en el trabajo o quien hiciere sus veces;

b) Presenta certificados médicos o solicitudes de permiso que den cuenta de la enfermedad o de su tratamiento;

c) La información consta en exámenes ocupacionales e informes médicos incorporados en el expediente administrativo, denuncias o cualquier otro documento de la institución; o,

d) La institución lo conoce a través de las entidades de la red pública integral de salud y de la red de salud complementaria, o por disposición judicial o administrativa.

Artículo 6.- Del derecho a no informar. - Ninguna servidora o servidor público está obligado a informar su diagnóstico de enfermedad catastrófica, salvo cuando voluntariamente solicite la aplicación de las medidas de protección previstas en este Acuerdo Ministerial.

Artículo. 7.- Obligatoriedad del registro. - Las Unidades de Administración del Talento Humano -UATH institucionales una vez que por cualquier medio previsto en el presente Acuerdo Ministerial tengan conocimiento del diagnóstico de enfermedad catastrófica de las servidoras o servidores públicos, procederán al registro en la plataforma del Sistema Informático del Talento Humano (SIITH).

Artículo. 8.- Procedimiento de registro. - Las Unidades de Administración del Talento Humano- UATH institucionales efectuarán la revisión y el registro en el SIITH con base en el certificado médico oficial emitido por la red pública integral de salud y/o de la red de salud complementaria. El registro deberá realizarse dentro del término máximo de tres (3) días contados desde la recepción del citado certificado.

Las Unidades de Administración del Talento Humano UATH institucionales, se reservan la facultad de verificar la validez del citado certificado. En caso de inconsistencias, se procederá a actualizar o rectificar el registro en el SIITH y se adoptarán las medidas administrativas que correspondan, de conformidad con la normativa aplicable.

La falta o demora de registro en el SIITH, la validación posterior de los certificados médicos y cualquier otro trámite interno no puede ser razón para negar, retrasar o condicionar los derechos de las servidoras y servidores públicos con diagnóstico de enfermedad catastrófica.

Artículo. 9.- Protección y privacidad de la información. - El certificado médico y los registros institucionales derivados de las evaluaciones médicas tendrán carácter de confidencialidad estricta, y el tratamiento de los datos personales se realizará de conformidad con lo dispuesto en el artículo 10 de la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y demás normativa aplicable.

El acceso a dicha información estará restringido exclusivamente a la Unidad de Administración del Talento Humano- UATH institucional, y al responsable de seguridad y salud en el trabajo o quien hiciera sus veces, únicamente para los fines previstos en la normativa vigente y en el ámbito de sus competencias, garantizando en todo momento la reserva y protección de los datos.

Se prohíbe expresamente la utilización de la información de salud para fines discriminatorios, punitivos o de reestructuración institucional que impliquen o promuevan la desvinculación laboral de la servidora o servidor. El incumplimiento del deber de confidencialidad o la divulgación no autorizada de información de salud dará lugar a la aplicación de las sanciones administrativas, civiles o penales que correspondan, de conformidad con la legislación vigente.

CAPÍTULO III
DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES E INFORME TÉCNICO DE EVALUACIÓN PARA LA ADAPTACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO

Artículo. 10.- Informe técnico de evaluación del puesto de trabajo. - Una vez conocida la condición de las servidoras o servidores públicos diagnosticados con enfermedad catastrófica, la Unidad de Administración del Talento Humano-UATH institucional, en coordinación con los responsables de seguridad y salud en el trabajo o quien hiciere sus veces, elaborará y emitirá en diez (10) días laborables un Informe Técnico de Evaluación del Puesto de Trabajo, el cual evaluará:

a) Identificación de peligros y evaluación de riesgos laborales del puesto de trabajo, priorizando aquellos riesgos que puedan agravar la condición de salud de la servidora o servidor público; y,

b) Descripción de las medidas de prevención y protección a ser implementadas en el puesto de trabajo**,** considerando la compatibilidad entre las funciones asignadas, el diagnóstico médico y el esquema de tratamiento de la servidora o servidor público.

Artículo. 11.- Medidas de adaptación y ajustes razonables. - Con base en el informe técnico de evaluación del puesto de trabajo de las servidoras o servidores públicos con diagnóstico de enfermedad catastrófica, y en observancia de la normativa de seguridad y salud en el trabajo, la Unidad de Administración del Talento Humano-UATH institucional, según corresponda, aplicará lo siguiente:

a) **Adaptación del puesto de trabajo:** Adaptar el espacio físico, tareas y las condiciones de trabajo a la capacidad actual de la servidora o servidor, según el estado de salud física y mental, aplicando criterios ergonómicos y psicosociales, eliminando o reduciendo los riesgos físicos, químicos, biológicos y de seguridad, conforme a la normativa vigente en la materia;

b) **Modalidad de trabajo:** Implementación prioritaria de la modalidad de teletrabajo conforme el proceso establecido en la norma técnica que regula esta modalidad en el sector público; y,

c) **Reubicación del personal:** La reubicación del personal procederá de manera temporal o definitiva conforme a la normativa vigente sin afectar los derechos laborales de las servidoras o servidores públicos con diagnóstico de enfermedad catastrófica.

Artículo. 12.- Compatibilización de normas de seguridad e insumos médicos. - En aquellos puestos de trabajo ubicados en áreas con protocolos estrictos de seguridad o acceso restringido, las instituciones del sector público observarán las siguientes reglas:

a) Se deberá facilitar a las servidoras y servidores públicos con diagnóstico de enfermedades catastróficas el ingreso de agua, insumos de hidratación, alimentos de prescripción médica o medicamentos necesarios, garantizando el equilibrio entre la seguridad operacional y la salud de las servidoras y servidores; y,

b) La Unidad de Administración del Talento Humano-UATH institucional, en coordinación con los responsables de seguridad y salud en el trabajo o quien hiciera sus veces, adoptará medidas de compatibilización de conformidad con el procedimiento interno.

CAPÍTULO IV
DE LA GESTIÓN DE PERMISOS Y TRASLADOS MÉDICOS

Artículo. 13.- Del tiempo de permiso. – La UATH institucional deberá otorgar el tiempo necesario para la atención, tratamiento, intervenciones, exámenes médicos, validación de certificados médicos y desplazamientos requeridos en concordancia con lo establecido en la Ley Orgánica del Servicio Público.

Artículo. 14.- De las prohibiciones a las instituciones del sector público. – Para la atención, tratamiento, intervenciones, exámenes médicos, validación de certificados médicos y desplazamientos requeridos de las servidoras y los servidores públicos con diagnóstico de enfermedades catastróficas se prohíbe expresamente lo siguiente:

a) Descontar los periodos de tiempo del saldo de vacaciones;

b) Exigir o sugerir la reprogramación a días u horarios no laborables o fines de semana;

c) Condicionar el permiso a una determinada procedencia del documento médico o a una convalidación adicional que no esté prevista en la normativa aplicable;

d) Exigir desgloses de horas o firmas individuales por cada servicio o profesional de la salud interviniente en una misma jornada hospitalaria.

CAPÍTULO V
DE LA DENUNCIA, SEGUIMIENTO Y/O CONTROL

Artículo 15.- De la denuncia. En caso de que se presuma la vulneración de derechos establecidos en las disposiciones legales, para las personas con enfermedad catastrófica que mantengan relación con el ámbito laboral del sector público, la servidora o servidor podrá realizar las denuncias respectivas conforme a la normativa vigente, a través de los canales electrónicos determinados para el efecto o de manera presencial en las ventanillas de las Direcciones Regionales de Trabajo y Servicio Público del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Humano más cercana al lugar de domicilio del denunciante. Las Direcciones Regionales, realizarán un proceso de atención de la denuncia de carácter personalizado, en el que considerarán el debido proceso, contemplando los argumentos expuestos por los denunciantes y los denunciados, y comunicarán los resultados obtenidos y la gestión efectuada a las partes involucradas.

El incumplimiento relacionado con la atención y tramitación de las denuncias podrá dar lugar a las responsabilidades administrativas que correspondan, de conformidad con el régimen disciplinario.

Artículo 16.- Del Seguimiento y Control.- El Ministerio de Trabajo y Desarrollo Humano, realizará procesos de seguimiento y control planificados y recurrentes a las Unidades de Administración del Talento Humano de las instituciones del sector público, en los ámbitos de talento humano, remuneraciones e ingresos complementarios, desarrollo institucional, seguridad y salud en el trabajo, bajo el marco y excepciones previstas en la Ley Orgánica del Servicio Público, su Reglamento General, y normativa conexa relacionada, con la finalidad de determinar incumplimientos en los procesos de denuncias, seguimientos y controles, que serán comunicados a las autoridades competentes para que desarrollen las acciones preventivas y correctivas correspondientes; y/o determinen las responsabilidades y sanciones a que hubiere lugar, de conformidad con lo establecido en la Disposición General Sexta de la Ley Orgánica del Servicio Público.

CAPÍTULO VI
DEL RÉGIMEN SANCIONATORIO Y RESPONSABILIDAD

Artículo. 17.- Inobservancia e incumplimiento. La omisión o inobservancia, por parte de las instituciones del sector público, de las disposiciones previstas en el presente Acuerdo Ministerial, que derive en la obstaculización injustificada en la atención, tratamiento, intervenciones, exámenes médicos y desplazamientos requeridos o en la vulneración de derechos, podrá constituir un incumplimiento de los deberes y obligaciones establecidos en el régimen disciplinario previsto en la Ley Orgánica del Servicio Público-LOSEP y su Reglamento General, sin perjuicio de las responsabilidades administrativas, civiles, penales o constitucionales a que hubiere lugar por el incumplimiento.

DISPOSICIONES GENERALES

PRIMERA. En todo aquello que no se encuentre expresamente previsto en el presente Acuerdo Ministerial, se aplicarán las disposiciones contenidas en la Constitución de la República del Ecuador, los Convenios Internacionales ratificados por el Estado ecuatoriano, la Ley Orgánica del Servicio Público y su Reglamento General, así como las demás normas jurídicas vigentes conexas.

SEGUNDA. Las entidades del sector público, de acuerdo a la normativa vigente, incorporarán dentro de sus Programas de Prevención de Riesgos Psicosociales actividades de sensibilización sobre, empatía organizacional y prevención de la discriminación, acoso, violencia y estigmatización hacia personas con enfermedades catastróficas.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

ÚNICA. - En el término de sesenta (60) días, contados a partir de la entrada en vigencia del presente Acuerdo Ministerial, en el Registro Oficial, las entidades del sector público deberán elaborar, adoptar o adecuar sus protocolos, y demás normativa institucional, en concordancia con lo establecido en el presente Acuerdo Ministerial.

DISPOSICIÓN FINAL

El presente Acuerdo Ministerial entrará en vigencia a partir de su publicación en el Registro Oficial.

Dado en la ciudad de San Francisco de Quito, Distrito Metropolitano, el 06 de noviembre de 2026.

Validar únicamente en FirmaEC.
Firmado electrónicamente por:
DIANA PAULINA
RAMIREZ VILLACIS

Mgs. Diana Paulina Ramírez Villacís
MINISTRA DE TRABAJO Y DESARROLLO HUMANO

REPÚBLICA DEL ECUADOR

MINISTERIO DE TRABAJO Y DESARROLLO HUMANO

ACUERDO MINISTERIAL Nro. MTDH-2026-039

Mgs. Diana Paulina Ramírez Villacís
MINISTRA DE TRABAJO Y DESARROLLO HUMANO

CONSIDERANDO:

Que el artículo 82 de la Constitución de la República del Ecuador determina: "*El derecho a la seguridad jurídica se fundamenta en el respeto a la Constitución y en la existencia de normas jurídicas previas, claras, públicas y aplicadas por las autoridades competentes*";

Que el numeral 1 del artículo 154 de la Constitución de la República del Ecuador señala: "*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 establece: "*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 227 de la Constitución de la República del Ecuador consagra: "*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 segundo inciso del artículo 229 de la Constitución de la República del Ecuador establece: *"La ley definirá el organismo rector en materia de talento humano y remuneraciones para todo el sector público."*;

Que el artículo 111 del Código del Trabajo establece *"**Derecho a la décima tercera remuneración o bono navideño**. - Los trabajadores tienen derecho a que sus empleadores les paguen mensualmente, la parte proporcional a la doceava parte de las remuneraciones que perciban durante el año calendario.*
A pedido escrito de la trabajadora o el trabajador, este valor podrá recibirse de forma acumulada, hasta el veinte y cuatro de diciembre de cada año.

La remuneración a que se refiere el inciso anterior se calculará de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 95 de este Código.";

Que el literal a) del artículo 51 de la Ley Orgánica del Servicio Público establece como competencia de esta Cartera de Estado: "*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 97 de la Ley Orgánica del Servicio Público establece: "***Décima tercera remuneración. -*** *Las y los servidores de las entidades, instituciones, organismos o personas jurídicas señaladas en el artículo 3 de esta Ley, tienen derecho a percibir la doceava parte del valor de su remuneración, adicional a la que recibe mensualmente.*
A pedido escrito de la servidora o el servidor público, este valor podrá recibirse de forma acumulada, hasta el 20 de diciembre de cada año.
Si la o el servidor, por cualquier causa, saliere o fuese separado de su trabajo antes de las fechas mencionadas, recibirá la parte proporcional de la décima tercera remuneración al momento del retiro o separación";

Que el literal c) del artículo 132 de la Ley Orgánica del Servicio Público establece como competencia del Ministerio de Desarrollo Económico y Productivo, previo informe de esta Cartera de Estado: "*Emitir el dictamen presupuestario correspondiente, posterior al estudio y análisis del Ministerio del Trabajo relacionados con gastos de personal de las instituciones del Estado, en los casos establecidos en la presente ley*";

Que el artículo 130 del Código Orgánico Administrativo determina: "*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 112 del Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público, al referirse al entonces Ministerio de Relaciones Laborales, hoy Ministerio de Trabajo y Desarrollo Humano, prescribe: "*El Ministerio de Trabajo y Desarrollo Humano constituye el organismo rector en lo relativo a la administración del talento humano y remuneraciones e ingresos complementarios de las y los servidores del sector público (...)*";

Que el artículo 257 del Reglamento General de la LOSEP, en relación a la décima tercera remuneración, señala: "*Conforme a lo determinado por el artículo 97 de la LOSEP las y los servidores públicos, tienen derecho a percibir hasta el veinte de diciembre de cada año la décima tercera remuneración, misma que estará compuesta por la doceava parte de la sumatoria de todas las remuneraciones mensuales unificadas percibidas durante el año calendario (...)*";

Que mediante Decreto Ejecutivo Nro. 427 de 18 de junio de 2026, el Presidente Constitucional de la República del Ecuador estableció el proceso de fusión por absorción del Ministerio de Desarrollo Humano y la Secretaría de Gestión y Desarrollo de Pueblos y Nacionalidades, al Ministerio del Trabajo. Las entidades absorbidas se integrarán a la estructura orgánica de esta Cartera de Estado;

Que mediante Decreto Ejecutivo Nro. 510 de 28 de septiembre de 2026, el Presidente Constitucional de la República del Ecuador designó a Diana Paulina Ramírez Villacís como Ministra de Trabajo y Desarrollo Humano;

Que mediante Memorando Nro. MTDH-VSP-2026-0196-M, de 04 de noviembre de 2026, el Viceministerio del Servicio Público dispuso a la Subsecretaría de Normativa la elaboración del proyecto de Acuerdo Ministerial que establece los lineamientos para el pago anticipado de la décima tercera remuneración o bono navideño correspondiente al año 2026;

Que mediante Memorando Nro. MTDH-SN-2026-0307-M, de 04 de noviembre de 2026, la Subsecretaría de Normativa remitió al Viceministerio del Servicio Público el proyecto de Acuerdo Ministerial, acompañado del Informe Técnico Nro. MTDH-SN-2026-0036, a fin de gestionar la solicitud del dictamen presupuestario correspondiente;

Que mediante Oficio Nro. MTDH-VSP-2026-0232-O, de 04 de noviembre de 2026, esta Cartera de Estado solicitó al Ministerio de Desarrollo Económico y Productivo la emisión del dictamen presupuestario correspondiente respecto del referido proyecto de Acuerdo Ministerial, de conformidad con el literal c) del artículo 132 de la Ley Orgánica del Servicio Público;

Que mediante Oficio Nro. MDEP-VGF-2026-0694-O de 05 de noviembre de 2026, el Ministerio de Desarrollo Económico y Productivo, de conformidad con lo previsto en el literal c) del artículo 132 de la Ley Orgánica del Servicio Público, emitió el dictamen presupuestario favorable previo a la expedición del presente Acuerdo;

Que conforme ha señalado el señor Presidente Constitucional de la República, Daniel Noboa Azín, el pago anticipado de la décima tercera remuneración o bono navideño tiene como propósito apoyar a las familias y dinamizar la economía del país, para lo cual incluso invitó al sector privado a sumarse a esta iniciativa; y,

En ejercicio de las atribuciones que le confiere el numeral 1 del artículo 154 de la Constitución de la República del Ecuador, el artículo 130 del Código Orgánico Administrativo y el artículo 17 del Estatuto de Régimen Jurídico Administrativo de la Función Ejecutiva.

ACUERDA:

EXPEDIR LOS LINEAMIENTOS PARA EL PAGO DE LA DÉCIMA TERCERA REMUNERACIÓN O BONO NAVIDEÑO A FAVOR DE LOS SERVIDORES Y TRABAJADORES DEL SECTOR PÚBLICO Y TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO PARA EL AÑO 2026

Artículo 1.- Disponer que, para los servidores y trabajadores de las entidades públicas pertenecientes a la Función Ejecutiva que acumulen la décima tercera remuneración o bono navideño, su pago completo se efectúe hasta el 16 de noviembre del año 2026.

Para el caso de los servidores y trabajadores de dichas instituciones que reciben mensualmente la décima tercera remuneración o bono navideño, el pago de los valores correspondientes a noviembre y diciembre de 2026 se efectuará hasta el 16 de noviembre de 2026.

Artículo 2.- Las entidades públicas que no conforman la Función Ejecutiva podrán anticipar el pago de la décima tercera remuneración o bono navideño a favor de sus servidores y trabajadores, en los términos previstos en el artículo precedente, de acuerdo con su disponibilidad presupuestaria.

Artículo 3.- Las personas naturales y jurídicas de derecho privado, en su calidad de empleadoras, podrán anticipar el pago completo de la décima tercera remuneración o bono navideño correspondiente al año 2026 a favor de sus trabajadores.

Artículo 4.- Si, por cualquier causa, se da por terminada la relación laboral con el servidor o trabajador antes de haberse devengado íntegramente los valores pagados por concepto de la décima tercera remuneración o bono navideño, en la liquidación de sus haberes, se determinará el monto cancelado y se descontará el valor proporcional no devengado.

Disposición Final.- 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, a los 06 días del mes de noviembre de 2026.

Validar únicamente en FirmaEC.
Firmado electrónicamente por:
DIANA PAULINA RAMIREZ VILLACIS

Mgs. Diana Paulina Ramírez Villacís
MINISTRA DE TRABAJO Y DESARROLLO HUMANO

CORTE CONSTITUCIONAL DEL ECUADOR

Mgs. Jaqueline Vargas Camacho
DIRECTORA (E)

Quito:
Calle Mañosca 201 y Av. 10 de Agosto
Atención ciudadana
Telf.: 3941-800
Ext.: 3134

www.registroficial.gob.ec

JV/PC

El Pleno de la Corte Constitucional mediante Resolución Administrativa No. 010-AD-CC-2019, resolvió la gratuidad de la publicación virtual del Registro Oficial y sus productos, así como la eliminación de su publicación en sustrato papel, como un derecho de acceso gratuito de la información a la ciudadanía ecuatoriana.

"Al servicio del país desde el 1º de julio de 1895"

El Registro Oficial no se responsabiliza por los errores ortográficos, gramaticales, de fondo y/o de forma que contengan los documentos publicados, dichos documentos remitidos por las diferentes instituciones para su publicación, son transcritos fielmente a sus originales, los mismos que se encuentran archivados y son nuestro respaldo.