



UGARTE, QUIÑONEZ & ASOCIADOS  
AUDITORES EXTERNOS CONSULTORES

# NEWSLETTER

## No. 008-2023



### Directrices que regulan el contrato de teletrabajo y los lineamientos del derecho de desconexión laboral.

A member of



Independent legal & accounting firms



[www.uqa.com.ec](http://www.uqa.com.ec)



**Registro Oficial No. 234**  
**Viernes 20 de enero del 2023**

**Acuerdo Ministerial. No. MDT-2022-237**  
**MINISTERIO DEL TRABAJO**

**Considerando:**

Que el numeral 1 del artículo 154 de la Constitución de la República del Ecuador determina que a las y los Ministros de Estado les corresponde 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 número 6 del artículo 284 de la Constitución de la República del Ecuador, dispone la política económica tendrá como objetivos impulsar el pleno empleo y valorar todas las formas de trabajo, con respeto a los derechos laborales;

Que el artículo 325 de la Constitución de la República del Ecuador, establece que 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 Disposición Reformatoria Primera de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del COVID-19, determina que el teletrabajo es una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.

El empleador deberá respetar el derecho del teletrabajador a desconexión, garantizando el tiempo en el cual este no estará obligado a responder sus comunicaciones, órdenes u otros requerimientos. El salario del teletrabajador será pactado entre el empleador y el trabajador conforme las reglas generales de este Código.



El empleador deberá proveer los equipos, elementos de trabajo e insumos necesarios para el desarrollo del teletrabajo. Todo empleador que contrate teletrabajadores debe informar de dicha vinculación a la autoridad del trabajo. La autoridad del trabajo emitirá la normativa secundaria necesaria para la aplicación de esta modalidad;

Que mediante Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-181, de 14 de septiembre de 2020, publicado en el Registro Oficial Nro. 318, del 27 de octubre de 2020, se expidieron las directrices para regular el contrato de teletrabajo;

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 resulta menester actualizar las normas secundarias que regulan las modalidades contractuales del Código del Trabajo, especialmente aquellas que pueden impactar positivamente la generación del empleo, como el teletrabajo;

Que el Gobierno Nacional debe emitir las normas tendientes a la garantía de la salud física y mental en el trabajo, lo cual implica el respeto de las jornadas laborales y la regulación del derecho a la desconexión como mecanismo de goce efectivo del descanso laboral;

En ejercicio de las atribuciones que le confiere el número 1 del artículo 154 de la Constitución de la República del Ecuador, el artículo 539 del Código del Trabajo y el artículo 130 del Código Orgánico Administrativo;

## ACUERDA:

### EMITIR LAS DIRECTRICES QUE REGULAN EL CONTRATO DE TELETRABAJO Y LOS LINEAMIENTOS DEL DERECHO DE DESCONEJÓN LABORAL

#### Título I Del objeto y del ámbito

**Artículo 1.- Objeto.-** El teletrabajo es una forma de organización laboral y una modalidad de ejecución de cualquier tipología de contrato de trabajo en virtud del cual las prestaciones laborales se realizan por vía telemática y mediante el uso de las tecnologías de la información y comunicación.



**Artículo 2.- Ámbito.-** Esta norma es de obligatorio cumplimiento para todos los empleadores y trabajadores, cuyos contratos de trabajo, nuevos o ya existentes y celebrados al tenor de las normas del Código del Trabajo, que apliquen esta modalidad.

## Título II Del Teletrabajo

**Artículo 3.- Igualdad y vigencia plena de derechos.-** El teletrabajo reviste de todos los derechos y garantías laborales establecidas en el Código del Trabajo y en la Constitución de la República del Ecuador, por lo que los empleadores deberán tomar las medidas adecuadas para que las personas que laboren bajo esta modalidad gocen de los mismos derechos que tienen las personas que trabajan en modalidad presencial. El teletrabajo no constituye por sí mismo causal de terminación de la relación laboral.

**Artículo 4.- Vigencia del teletrabajo.-** Las partes podrán pactar, en cualquier momento, que la prestación del contrato de trabajo se realice mediante la modalidad teletrabajo, debiéndose definir el periodo de vigencia.

El teletrabajo también puede ser originario, en cuyo caso el trabajador inicia sus labores bajo esta modalidad pudiendo posteriormente y de conformidad con el contrato cambiar hacia presencial, de forma ocasional, parcial o permanente. En todos los casos, se deberá respetar la jornada máxima, los días de descanso y el pago de horas extraordinarias y suplementarias.

**Artículo 5.- Modalidad de teletrabajo.-** Las partes podrán pactar cualquiera de las modalidades de teletrabajo descritas en la normativa vigente.

**Artículo 6.- De la ejecución.-** El teletrabajo podrá realizarse en el lugar convenido por el empleador con el trabajador, pudiendo ser su domicilio u otro lugar determinado.

**Artículo 7.- Insumos de teletrabajo.-** Le corresponde al empleador proveer los equipos e insumos necesarios para la realización del teletrabajo, de conformidad al Código del Trabajo.

Los valores que se cancelen al trabajador por los servicios asociados al teletrabajo, como telefonía o internet, serán considerados como parte de sus herramientas de trabajo y, por lo mismo, no serán parte de la masa remunerativa de conformidad con lo establecido en el artículo 95 del Código del Trabajo.



El trabajador será responsable del cuidado y custodia de las herramientas y/o equipos entregados, así como de la confidencialidad de la información otorgada para la ejecución del trabajo.

**Artículo 8.- Seguridad y Salud.-** Le corresponde al empleador adoptar las medidas eficaces para garantizar el mayor grado posible de seguridad y salud dentro del espacio de teletrabajo, para lo cual el empleador definirá técnicamente los insumos, conductas y condiciones necesarias para minimizar los riesgos laborales.

Si el lugar en el que se ejecuta el teletrabajo depende únicamente de la voluntad del trabajador, este deberá declarar que adoptará las medidas de seguridad y salud correspondientes.

En todos los casos el trabajador podrá pedir asistencia al órgano técnico encargado de salud y seguridad dentro de la empresa o aquel que ponga a disposición su empleador.

**Artículo 9.- Del Registro.-** El empleador estará obligado al registro del contrato originario en modalidad de teletrabajo en el sistema que el Ministerio del Trabajo disponga para el efecto en el plazo de treinta (30) días.

Una vez pactada la modalidad de teletrabajo en un contrato vigente, el empleador deberá registrar en el plazo de quince (15) días, en el sistema que el Ministerio del Trabajo designe para el efecto, el periodo en el que se ejecutará el contrato de un trabajador en esta modalidad.

**Artículo 10.- De la imposibilidad temporal del teletrabajo.-** Toda circunstancia que impida la ejecución de labores en teletrabajo, deberá ser notificada de manera inmediata por el trabajador al empleador, sin que aquello signifique el fin de la modalidad. Las partes acordarán sobre la continuidad del teletrabajo.

**Artículo 11.- Del control.-** El Ministerio del Trabajo realizará los controles y verificaciones necesarias para precautelar el cumplimiento de los derechos de las partes de la relación laboral.



### Título III Del Derecho de Desconexión

**Artículo 12.- Desconexión.-** Los teletrabajadores tienen derecho a la desconexión, sin distinción del tipo de contrato que les rija e implica una garantía de dignidad laboral, salud integral, recreación y equilibrio entre la vida personal y profesional.

Una vez finalizada la jornada de trabajo, el empleador garantizará el derecho a la desconexión del trabajador, el cual será de al menos doce horas continuas en un periodo de veinte y cuatro horas; y, durante el cual el empleador no podrá establecer comunicaciones con el teletrabajador, ni formular órdenes u otros requerimientos, salvo en el caso que se verifique una o más de las circunstancias previstas en el artículo 52 del Código del Trabajo.

Las personas que cumplan funciones de dirección, confianza y manejo en la empresa no estarán sujetas a las reglas de desconexión.

**Artículo 13.- Garantía de descanso efectivo.-** El empleador deberá garantizar que el teletrabajador pueda disfrutar efectiva y plenamente del tiempo de descanso, licencias, permisos, vacaciones de acuerdo con los tiempos establecidos en el Código del Trabajo. Conjuntamente tendrá derecho a llevar una vida personal plena y pasar tiempo de calidad con su familia.

**Artículo 14.- Política de desconexión.-** El empleador deberá contar con una política de desconexión que garantice efectivamente los derechos y principios expresados en este Acuerdo Ministerial. La política de desconexión contendrá, al menos, lo siguiente:

- a) Medidas de capacitación y educación en respeto a la jornada laboral y al derecho a la desconexión.
- b) Lineamientos para supervisores con respecto a la formulación de requerimientos cuando el teletrabajador se encuentre fuera de la jornada laboral.
- c) Directrices para que las tecnologías de la información y comunicación no impliquen un desmedro en el goce efectivo del descanso laboral.
- d) Procedimiento interno para tramitar quejas por irrespeto al derecho de desconexión.

El Ministerio del Trabajo deberá controlar la emisión del procedimiento interno de la política de desconexión del empleador.



## DISPOSICIÓN TRANSITORIA

**Única.-** El empleador deberá implementar la política de desconexión en un plazo de noventa (90) días desde la expedición de este Acuerdo Ministerial.

## DISPOSICIÓN DEROGATORIA

**Única.-** Deróguese el Acuerdo Ministerial No. MDT-2020-181 de 14 de septiembre de 2020, publicado en el Registro Oficial 318, de 27 de octubre de 2020 y las demás disposiciones reglamentarias que se opongan al presente Acuerdo Ministerial.

## DISPOSICIÓN FINAL

**Única.-** El presente Acuerdo Ministerial entrará en vigencia a partir de la fecha de su expedición, sin perjuicio de su publicación en el Registro Oficial.

Dado en la ciudad de San Francisco de Quito, Distrito Metropolitano, el 23 de diciembre de 2022.

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