

**REPÚBLICA DEL ECUADOR**

**MINISTERIO DEL TRABAJO**

**ACUERDO MINISTERIAL Nro. MDT-2020-181**

Abg. Andrés Isch Pérez  
**MINISTRO DEL TRABAJO**

**CONSIDERANDO:**

**Que,** el artículo 33 de la Constitución de la República del Ecuador, determina que: *“(...) 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 numeral 1 del artículo 154 de la Constitución de la República del Ecuador, dispone: *“A las ministras y 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 resoluciones administrativas que requiera su gestión”;*

**Que,** el artículo 226 de la Constitución de la República del Ecuador, señala: *“Las instituciones de 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 numeral 6 del artículo 284 de la Constitución de la República del Ecuador, determina: *“La política económica tendrá los siguientes objetivos: (...) 6. 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: *“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 humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores”;*

**Que,** los numerales 5 y 11 del artículo 326 de la Constitución de la República del Ecuador, sobre los derechos al trabajo, señalan que: *“El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios: (...) 5.- Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad,*

*higiene y bienestar. (...) 11. Será válida la transacción en materia laboral siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente.”;*

**Que,** el artículo 130 del Código Orgánico Administrativo, señala que: *“Las máximas autoridades administrativas tienen competencia normativa de carácter administrativo únicamente para regular los asuntos internos del órgano a su cargo”;*

**Que,** mediante Suplemento del Registro Oficial Nro. 229, de 22 de junio de 2020, se publicó la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del COVID-19;

**Que,** la Disposición Reformatoria Primera de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del COVID-19, se agrega un artículo innumerado a continuación del artículo 16 del Código del Trabajo, sobre el teletrabajo: *“Artículo (...).- Del teletrabajo.- 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,** el primer inciso del 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 primer inciso del artículo 17 del Estatuto de Régimen Jurídico y Administrativo de la Función Ejecutiva, ERJAFE, 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. 1091, de 09 de julio de 2020, el Presidente Constitucional de la República del Ecuador, licenciado Lenín Moreno Garcés, designó al abogado Andrés Isch Pérez como Ministro del Trabajo;

**Que,** mediante Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2016-0190, publicado en el Registro Oficial Suplemento Nro. 825, de 24 de agosto de 2016, fueron expedidas *“Las Normas que*

*Regulan el Teletrabajo en el Sector Privado*”, reformado mediante Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2018-002A, publicado en el Registro Oficial Suplemento Nro. 171, de 30 de enero de 2018;

**Que,** mediante Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-076, de 12 de marzo de 2020, el Ministerio del Trabajo expidió las directrices para la aplicación de teletrabajo emergente durante la declaratoria de emergencia sanitaria;

**Que,** es necesario expedir la directriz que permita aplicar las medidas para garantizar los distintos mecanismos de trabajo, utilizando como soporte las tecnologías de la información, conforme lo establece la Ley de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del Covid-19, y en atención al deber primordial del Estado de garantizar el trabajo estable, justo y digno en sus diversas formas, y;

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, el artículo 130 del Código Orgánico Administrativo y el artículo 17 del Estatuto del Régimen Jurídico y Administrativo de la Función Ejecutiva,

#### ACUERDA:

### EXPEDIR LAS DIRECTRICES PARA LA APLICACIÓN DEL TELETRABAJO EN EL CÓDIGO DEL TRABAJO, CONFORME LO ESTABLECIDO EN LA LEY ORGÁNICA DE APOYO HUMANITARIO PARA COMBATIR LA CRISIS SANITARIA DERIVADA DEL COVID-19

**Artículo 1.- Del Objeto.-** El presente Acuerdo Ministerial tiene como objeto expedir las directrices para regular la aplicación de la modalidad del teletrabajo, conforme lo establecido en la Disposición Reformatoria Primera de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del COVID-19 y el Código del Trabajo.

**Art. 2.- Del Ámbito.-** Está 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.

**Art. 3.- Del teletrabajo.-** El teletrabajo no afecta ni altera las condiciones esenciales de la relación laboral. La aplicación de esta modalidad no puede vulnerar derechos de las partes de la relación laboral y no constituye por sí misma causal de terminación de la relación de trabajo.

El empleador podrá optar por la modalidad de teletrabajo en cualquier momento de la relación laboral según la necesidad del negocio y/o la actividad que ejecute el trabajador.

Esta modalidad podrá aplicarse en jornada completa o en jornada parcial, debiendo respetarse la jornada vigente, los límites de jornada máxima, los días de descanso, el pago de horas extraordinarias y suplementarias y los demás rubros previstos en el Código del Trabajo.

**Art. 4.- De las herramientas para el teletrabajo.-** El empleador deberá proveer los equipos, lineamientos e insumos necesarios para el desarrollo del teletrabajo, debiendo notificar al trabajador con las directrices para supervisar y monitorear la ejecución de sus actividades; garantizando la salud y seguridad del trabajador, así como de su información personalísima, debiendo establecer condiciones adecuadas para el cumplimiento de sus labores.

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.

**Art. 5.- Del derecho a la desconexión.-** 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.

El trabajador tendrá derecho a mantener el tiempo de descanso que mantenía en la modalidad presencial, incluyendo el tiempo de almuerzo. En los casos de jornada parcial o jornadas especiales, se deberá establecer un tiempo de descanso al menos cada cuatro horas de teletrabajo continuo.

El tiempo utilizado para el descanso, formará parte del derecho a la desconexión del trabajador.

**Art. 6.- Del registro y notificación.-** Previo a aplicar la modalidad de teletrabajo, el empleador deberá notificar por correo o físicamente al trabajador esta decisión. Una vez realizada la notificación, el empleador deberá en el plazo de 15 días contados desde la notificación de teletrabajo realizar el registro en el Sistema Único de Trabajo (SUT), editando el registro vigente de cada trabajador a esta modalidad. Es de responsabilidad del empleador este registro.

**Art. 7.- De la imposibilidad del teletrabajo.-** Cuando la naturaleza de las labores del trabajador imposibilite la adopción del teletrabajo, el empleador no podrá hacer uso de esta modalidad.

Así también, cuando la naturaleza de la labor ejecutada por el trabajador permita la adopción del teletrabajo pero el trabajador se ve imposibilitado de ejecutarla por circunstancias particulares y no atribuibles al trabajador, éstas deberán ser informadas de inmediato al empleador. De comprobarse tales circunstancias por parte del empleador, no se podrá hacer uso de esta modalidad.

Las causales de imposibilidad de teletrabajo establecidas en este artículo, bajo ningún concepto son causales de terminación de la relación laboral.

**Art. 8.- De la notificación y justificación de la imposibilidad.-** El trabajador imposibilitado de ejecutar sus labores a través de teletrabajo, deberá informar de tal circunstancia al empleador

dentro del término de 3 días luego de notificado con el inicio del teletrabajo, adjuntando los respaldos que sustenten su imposibilidad.

En caso de que el trabajador no notifique su imposibilidad dentro del término previsto en este artículo, se configurará el supuesto de abandono de trabajo previsto en el número 1 del artículo 172 del Código del Trabajo.

Cuando el trabajador, habiendo notificado al empleador dentro del término establecido en este artículo, no justifique la imposibilidad alegada, deberá acogerse al teletrabajo de acuerdo con lo dispuesto por el empleador.

**Art. 9.- De la reversibilidad.-** Cuando un trabajador hubiere pasado a modalidad de teletrabajo, podrá volver a prestar sus servicios de forma presencial por pedido del empleador, excepto en los siguientes casos:

- a) Si el contrato de trabajo se hubiese modificado permanentemente por acuerdo entre las partes hacia la modalidad de teletrabajo; y,
- b) Si por disposición de autoridad competente no fuera posible el trabajo presencial.

**Art. 10.- De los nuevos contratos de teletrabajo.-** Los nuevos contratos de trabajo que apliquen esta modalidad deberán celebrarse por escrito y contendrán los requisitos establecidos en el artículo 21 Código del Trabajo. Podrá fijarse un período de prueba en aquellos casos en los que no se trate de un cambio de condiciones en una relación laboral ya existente.

Esta modalidad no modificará las causales de visto bueno determinadas en los artículos 172 y 173 del Código del Trabajo, ni las causales de terminación de contrato establecidas en el artículo 169 del Código del Trabajo.

**Art. 11.- De la jornada y remuneración del teletrabajo.-** La jornada de trabajo bajo esta modalidad no podrá exceder los límites establecidos en el Código del Trabajo.

La remuneración que perciba el teletrabajador no podrá ser menor al salario básico o los salarios sectoriales determinados para jornada completa ordinaria o su proporcional para jornada parcial, conforme lo dispuesto en el Código del Trabajo. El pago de la remuneración se podrá realizar diariamente, semanalmente, quincenalmente o mensualmente previo acuerdo de las partes.

No se estará obligado al pago de beneficios como alimentación, uniformes o transporte que no están siendo utilizados por el trabajador durante el tiempo que dure el teletrabajo.

## DISPOSICIONES GENERALES

**PRIMERA.-** En todo lo no previsto en el presente Acuerdo se estará a lo dispuesto en el Código del Trabajo y la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del COVID-19.

**SEGUNDA.-** La aplicación del teletrabajo emergente registrado de conformidad con el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-076, de 12 de marzo de 2020 en el Sistema Único de Trabajo (SUT), se mantendrá vigente, salvo que culmine por cualquiera de las causales del artículo 6 del citado instrumento.

**TERCERA.-** Esta modalidad no es excluyente a ningún tipo de contrato de trabajo que se hayan celebrado con anterioridad a la expedición de la modalidad de teletrabajo, pudiéndose en consecuencia aplicar esta modalidad a todos los contratos de trabajo suscritos a la fecha o por suscribirse, excepto en aquellos casos en los que la naturaleza de las labores la haga inaplicable.

### **DISPOSICIÓN DEROGATORIA**

**ÚNICA.-** Deróguese el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2016-0190, publicado en el Registro Oficial Suplemento Nro. 825, de 24 de agosto de 2016; y, el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2018-002A, publicado en el Registro Oficial Suplemento Nro. 171, de 30 de enero de 2018.

### **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, a los 14 días del mes de septiembre de 2020.

Abg. Andrés Isch Pérez  
**MINISTRO DEL TRABAJO**