

DIRECTRICES QUE REGULAN EL TELETRABAJO Y LINEAMIENTOS DEL DERECHO DE DESCONEXIÓN LABORAL

Estimados clientes y amigos:

Mediante acuerdo Ministerial No. MDT-2022-237, de diciembre de 2022, el Ministerio del Trabajo expidió las Directrices que regulan el contrato de teletrabajo y los lineamientos del derecho de desconexión laboral.

Los aspectos más relevantes resumimos a continuación:

DEL TELETRABAJO:



Forma de organización laboral y una modalidad de ejecución de cualquier contrato de trabajo en virtud del cual las prestaciones laborales se realizan por vía telemática y con el uso de las tecnologías.



Reviste de todos los derechos y garantías laborales, por lo que, los empleadores deberán tomar las medidas adecuadas para que gocen de los mismos derechos que tienen los trabajadores presenciales. El teletrabajo no constituye por sí mismo causal de terminación de la relación laboral.



Las partes podrán pactar la modalidad de teletrabajo, definiendo el período de vigencia. El teletrabajo también puede ser originario, iniciando sus labores bajo esta modalidad y pudiendo posteriormente y de conformidad con el contrato cambiar a 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.



Le corresponde al empleador proveer los equipos e insumos necesarios para la realización del teletrabajo, los valores que se cancelen al trabajador por los servicios asociados al teletrabajo, serán considerados como parte de sus herramientas de trabajo y por lo mismo, no serán parte de la masa remunerativa.



El empleador estará obligado al registro del contrato originario en modalidad de teletrabajo, en el plazo de 15 días, en el sistema que se disponga para el efecto.

DEL DERECHO DE DESCONEXIÓN:



Los teletrabajadores tienen derecho a la desconexión, sin distinción del tipo de contrato, una vez finalizada la jornada, de al menos 12 horas continuas en un periodo de 24 horas; y, durante la cual el empleador no podrá establecer comunicaciones, ni formular órdenes u otros requerimientos, salvo casos especiales establecidos y las personas que cumplan funciones de dirección, confianza y manejo.

El empleador deberá contar con una política de desconexión, que 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 empleador deberá implementar la política de desconexión en un plazo de 90 días desde la expedición de este Acuerdo Ministerial.

Cualquier inquietud al respecto, por favor no duden en contactarnos.



Quito
Av. De los Shyris N34-40 y República de el Salvador
Edificio Tapia, 8vo piso.
Telf.: (593-2) 3331946- 3332371

Guayaquil
Dr. Emilio Romero y Av. Benjamín Carrión
Edificio City Office, piso 2 oficina 207
Telf.: (593-4) 3883841