

Resolución No. 23/2020 del Ministerio de Trabajo sobre Regulación del Teletrabajo como Modalidad Especial de Trabajo

● Introducción

A raíz de la declaración de emergencia nacional en el país debido a la pandemia de Covid-19, el Ministerio de Trabajo dictó la Resolución No. 07/2020 en fecha 18 de marzo del presente año mediante la cual se instó a los empleadores a tomar diversas medidas que permitieran el distanciamiento físico, incluyendo entre ellas, la adopción del trabajo a distancia.

No obstante, hasta ese momento nuestro ordenamiento laboral no contaba con regulación al respecto, por lo que las empresas que se acogieron a dicha modalidad para continuar con sus operaciones, se vieron precisadas a establecer políticas o suscribir acuerdos que plasmaran los derechos y las obligaciones de las partes.

Ante dicha realidad y debido a la prolongación de la crisis sanitaria, en fecha 12 de noviembre de 2020, el Ministerio de Trabajo dictó la **Resolución No. 23/2020** sobre la **Regulación del Teletrabajo como modalidad especial de trabajo** en el marco de la Constitución, Convenios de la Organización Internacional del Trabajo de los cuales el país es signatario, el Código de Trabajo, la Ley que crea el Sistema Dominicano de Seguridad Social, el Reglamento 522-06 sobre Seguridad y Salud en el Trabajo, entre otras normativas.

El objetivo que persigue es permitir el desarrollo del teletrabajo como modalidad especial de trabajo que permita a su vez potenciar la generación de empleos, aumentar la productividad y competitividad de las empresas y contribuir a la inclusión de los sectores productivos en la economía digital y uso de herramientas tecnológicas y de la comunicación.

● I. Definiciones

Entre otros términos, la Resolución define el Teletrabajo, Teletrabajador, Desconexión Digital, la Reversibilidad, a continuación presentamos aquellos que consideramos más relevantes:

Teletrabajo: Modalidad especial de trabajo que se presta a distancia, ya sea de forma parcial o total, haciendo uso de herramientas vinculadas a las tecnologías de la información y comunicación.

Teletrabajador: Persona que, bajo una relación de subordinación, presta sus servicios al empleador para el desarrollo de actividades laborales, a través del uso de herramientas tecnológicas y medios digitales en un establecimiento distinto del local habitual del empleador.

Desconexión digital: Derecho que le asiste a la persona trabajadora de no contestar requerimientos y/o mensajes fuera de su jornada habitual de trabajo.

Reversibilidad: Es el derecho que asiste a ambas partes, de solicitar el cambio de modalidad de teletrabajo a presencial, en las instalaciones del empleador; en aquellas relaciones que se hubieren iniciado de manera presencial.



● II. Carácter Voluntario

La aplicación de esta modalidad especial de trabajo tiene carácter voluntario. Su formalización mediante la suscripción del acuerdo original entre las partes o la modificación por escrito del existente resulta obligatoria.

Basado en las responsabilidades y labores a ejecutar por el Teletrabajador, corresponde al empleador realizar los análisis de factibilidad de implementación de dicha modalidad en aquellos puestos de trabajo que así determine.

● III. Contrato de Teletrabajo

El **Contrato de Teletrabajo o la Adenda de Contrato de Trabajo** existente deberán contener, además de las menciones que dispone el artículo 24 del Código de Trabajo, entre otras, las siguientes:

1. **Lugar** o lugares donde se desarrollará el trabajo.
2. **Descansos** que le corresponderán al Teletrabajador.
3. **Unidad organizacional o departamento** al cual será asignado y se reportará el Teletrabajador dentro de la empresa.
4. **Datos de contacto del supervisor**, a quien podrá dirigirse en caso de requerir información.
5. **El sistema o mecanismo de supervisión** que será costado y utilizado por el empleador para verificar el cumplimiento de la jornada laboral, siempre respetando la intimidad del Teletrabajador.
6. **Establecer si el empleador verificará las condiciones del lugar de trabajo**, al inicio o durante la ejecución del contrato.
7. **Enumerar las herramientas suministradas** por el empleador para la prestación del servicio, si aplica, y las condiciones en que se encuentran.
8. **Responsabilidad por los costos adicionales**, si los hubiere.
9. **Posibilidad de algunos días de trabajo presencial** en las instalaciones de la empresa, para evitar fatiga informática y propiciar la interacción con los demás compañeros de trabajo.
10. **Condiciones para establecer la reversibilidad** de la modalidad de teletrabajo a presencial y viceversa.

A. Comunicación a la Dirección General de Trabajo

Estos acuerdos deben ser comunicados a la Dirección General de Trabajo, la cual llevará un registro a estos fines.

B. Acuerdos Anteriores

Los acuerdos pactados con anterioridad a la Resolución deben adecuarse a las disposiciones de ésta en un plazo de 30 días de su emisión y comunicarse a la Dirección General de Trabajo.

En caso de negativa de una de las partes a formalizar el acuerdo por escrito, la otra parte podrá dirigirse al Departamento de Trabajo o a la Oficina de Representación Local de Trabajo correspondiente, para que cite a la otra parte a tales fines. En caso de no comparencia o negativa, o si surgieren diferencias, el asunto se someterá al juzgado de trabajo, para que se haga la debida justificación de la existencia del contrato y de sus estipulaciones, según dispone el artículo 19 del Código de Trabajo.



● IV. Derecho a Reversibilidad

Cualquiera de las partes puede solicitar que se revierta la modalidad de trabajo sujeto a notificación previa por escrito con un plazo de 30 días de antelación, o en el plazo convenido por las partes. En todo caso deberá tomarse en cuenta que no opere en perjuicio del trabajador. El empleador deberá comunicar el cambio a la Dirección General de Trabajo.

Sin embargo, cuando la relación haya iniciado bajo la modalidad de teletrabajo no se operará la reversibilidad sin que medie un acuerdo entre las partes.

Cuando las relaciones laborales existentes cambien a modalidad de teletrabajo, deberán preservarse sus condiciones esenciales.

A. Causales

La reversibilidad operará en los casos siguientes: a) mutuo acuerdo entre las partes; b) imposibilidad del Teletrabajador de continuar prestando servicios bajo dicha modalidad, sujeto a que el empleador esté en condiciones de permitir que el trabajo se realice en sus instalaciones físicas; y c) imposibilidad del empleador de continuar proveyendo las tecnologías de la información y comunicación, o el deterioro de las herramientas de trabajo suministradas y que no sean reemplazadas.

B. Imposibilidad de acuerdo sobre la reversibilidad

Si se produce un desacuerdo entre las partes, se podrá presentar la solicitud debidamente motivada ante la Dirección General de Trabajo quien deberá dar su respuesta en un plazo de 15 días, solamente a partir de su decisión operará (o no) la reversibilidad.

● V. Herramientas y Equipos

El empleador deberá asumir (a) la responsabilidad de proveer al Teletrabajador los equipos, herramientas, materiales y capacitación necesarios para realizar el trabajo contratado; y, (b) los costos operativos, de funcionamiento, mantenimiento y reparación de los equipos y herramientas suministrados al Teletrabajador.

Por su parte, el Teletrabajador deberá custodiar los equipos y materiales facilitados por el empleador; así como utilizarlos exclusivamente en las actividades propias del trabajo.

En caso de que el Teletrabajador utilice sus propios recursos y equipos, las partes podrán acordar compensaciones acordes a los insumos proporcionados.

● VI. Uso de la Información

El Teletrabajador asume la responsabilidad de la custodia de la información –ya sea aquella provista por el empleador o la que se genere por su trabajo– así como de darle un uso estrictamente para la ejecución de sus labores.

De su parte, el empleador debe informar al Teletrabajador acerca de la protección y manejo de los datos, así como del riesgo y sanciones que conllevaría su uso indebido, y la prohibición del uso de los equipos y/o de las herramientas informáticas por terceros.



● VII. Jornada Laboral

La jornada laboral está sujeta a las disposiciones del **Código de Trabajo** y debe ser notificada al **Ministerio de Trabajo** a través de la **Dirección General de Trabajo** haciendo uso de los formularios del **Sistema Integrado de Relaciones Laborales** (SIRLA).

En el acuerdo de teletrabajo las partes pueden flexibilizar la jornada sujeto a que se respeten los estándares mínimos establecidos en el Código de Trabajo tanto para la jornada como para los descansos, estos últimos deben quedar claramente definidos en el acuerdo de teletrabajo.

Durante la jornada el Teletrabajador debe estar disponible para los requerimientos del empleador; una vez concluida la misma está facultado a ejercer su derecho a la desconexión digital.

A. Mecanismos de control del horario

El **empleador puede instalar controles informáticos** del horario de prestación del servicio del Teletrabajador en las herramientas provistas, los cuales deberán contar con mecanismos que permitan llevar un control de horas extraordinarias y trabajo en jornada nocturna, para que el empleador realice el pago que corresponda.

El empleador no podrá exigir que dichos mecanismos de control sean instalados en los aparatos electrónicos propiedad de los Teletrabajadores, los cuales no podrán ser utilizados para la prestación del servicio salvo acuerdo en contrario de las partes y con la debida compensación.

● VIII. Seguridad y Salud en el Trabajo

Los **lugares** convenidos por las partes para la ejecución de los servicios bajo la modalidad de teletrabajo deben cumplir con las condiciones de **higiene y seguridad** dispuestas por las normativas vigentes, asumiendo cada una de las partes las obligaciones impuestas por tales regulaciones.

La **Dirección de Higiene y Seguridad Industrial del Ministerio de Trabajo** deberá velar por el cumplimiento de dichas disposiciones ya sea a través de la publicación de material que brinde los conocimientos necesarios a las partes.

En el caso del empleador, éste debe informar a los Teletrabajadores los requisitos, condiciones necesarias para la prestación del servicio, los riesgos específicos de su trabajo y las medidas preventivas en materia de seguridad e higiene conforme las normativas vigentes; quedando obligado el Teletrabajador a acatar las mismas.

Conforme las atribuciones conferidas por la legislación vigente, el Ministerio de Trabajo podrá realizar visitas al lugar donde se ejecuta el teletrabajo, previo consenso con el Teletrabajador –habiéndose obtenido su autorización– respetando en todo momento la intimidad de su residencia y garantizándole su privacidad.

● IX. Seguridad Social

Las actividades bajo la modalidad del teletrabajo están sujetas a las disposiciones del **Código de Trabajo**, de la **Ley No. 87-01** que crea el Sistema Dominicano de Seguridad Social y cualesquiera otras disposiciones legales aplicables.



X. Igualdad

Los Teletrabajadores gozan de los mismos derechos y obligaciones que asisten a los trabajadores presenciales.

En ese sentido, el empleador deberá garantizar que los Teletrabajadores (a) mantengan el mismo nivel de formación que los trabajadores presenciales; (b) las políticas de evaluación de desempeño no podrán ser discriminatorias en comparación con aquellas de los trabajadores presenciales; (c) gozarán del derecho fundamental a la intimidad y protección de sus datos acorde con normativa vigente.

Además la Resolución dispone que los Teletrabajadores gozarán de los mismos derechos sindicales y colectivos dispuestos por el Código de Trabajo, en igualdad de condiciones que los trabajadores presenciales.

Cuando las circunstancias lo permitan, el empleador propiciará oportunidades de interacción de los Teletrabajadores con sus compañeros de trabajo para que se relacione con éstos.

XI. Derecho a la Intimidad

Cuando el Teletrabajo se realice en la residencia del Teletrabajador no podrán instalarse controles de videovigilancia de la prestación del servicio, ya sea mediante instalación de cámaras y/o la utilización de la cámara de cualquier dispositivo electrónico que se le haya provisto como herramienta de trabajo, salvo cuando el Teletrabajador deba asistir a reuniones pautadas mediante mecanismo de videoconferencia y/o deba realizar cualquier actividad que incluya el uso de cámaras.

Si el Teletrabajo se ejecuta en lugares públicos habilitados para teletrabajar que sean pagados por el empleador para uso de sus Teletrabajadores, tales como espacios compartidos de trabajo, se podrán instalar sistemas de videovigilancia.

XII. Derecho a la Desconexión Digital

Para respetar y garantizar el disfrute total de los **descansos, permisos, vacaciones y balance de la vida laboral y familiar** de los Teletrabajadores, fuera del horario de trabajo convenido en el contrato, el Teletrabajador tendrá derecho a la **desconexión digital**, salvo en casos de emergencia del empleador en relación con el servicio convenido.

Se exhorta a los empleadores a crear políticas de desconexión digital que abarque a todos sus trabajadores entre ellos, los altos ejecutivos, para apoyar el uso razonable de las herramientas tecnológicas de trabajo que evite la fatiga informática del personal contratado.

XIII. Entrada en Vigencia

La Resolución No. 23/2020 entrará en vigencia **treinta (30) días calendario** a partir de su publicación en medios de comunicación informáticos.



Carolina León

c.leon@phlaw.com
(809) 541 5200 | Ext. 5011



Isabel Andrickson

i.andrickson@phlaw.com
(809) 541 5200 | Ext. 5002

