

RESUMEN  
**RESOLUCIÓN  
SOBRE LA  
REGULACIÓN DEL  
TELETRABAJO  
COMO MODALIDAD  
ESPECIAL DE  
TRABAJO**

12 DE NOVIEMBRE DE 2020

**Ulises Cabrera**

Frente a la falta de regulación sobre el teletrabajo en la República Dominicana, el cual ha adquirido gran importancia por motivo de la emergencia sanitaria causada por el COVID-19, mediante la promulgación de la resolución 23/2020 en fecha 12 de noviembre de 2020, el Ministerio de Trabajo ha dado los primeros pasos hacia la transparencia y protección de los derechos de las partes en la modalidad de teletrabajo.

### **Voluntariedad**

Resulta imprescindible que las partes suscriban un acuerdo por escrito donde se establezcan las responsabilidades y labores que ejecutará el trabajador, debiendo el empleador analizar la factibilidad de la implementación del teletrabajo en los puestos de trabajo que sean compatibles con esta modalidad de trabajo.

### **Características especiales**

El contrato de teletrabajo tiene el objetivo de regular la relación laboral que se presta a distancia mediante el uso de herramientas vinculadas a la tecnología de la información y comunicación, a estos fines la indicada resolución establece dicho acuerdo debe establecer las siguientes informaciones:

- Descripción de las tareas que debe realizar el teletrabajador.
- Definir condiciones bajo las cuales se realizará el teletrabajo.
- Identificar período de duración del teletrabajo.
- Indicar lugar donde se desarrollará el teletrabajo, salario y horario de prestación de servicio.
- Establecer el departamento al cual será asignado.
- Incluir datos de contacto del supervisor.
- Definir mecanismo de supervisión.

- Delimitar posibilidad de inspección al lugar de teletrabajo.

- Enumeración de las herramientas suministradas por el empleador.

- Delimitar quien correrá los costos adicionales a cubrir para la prestación del servicio.

- Precisar si se va a realizar trabajo presencial concomitantemente al teletrabajo.

- Precisar las condiciones de la reversibilidad del teletrabajo a la presencialidad.

### **Comunicación del contrato de teletrabajo a autoridades**

El empleador tiene la obligación de depositar en la Dirección General de Trabajo (DGT) el acuerdo de teletrabajo, en un plazo de 30 días a partir de la entrada en vigor de la señalada resolución.

### **Reversibilidad**

Tanto el empleador como el teletrabajador tendrá derecho a solicitar la reversibilidad de la modalidad de trabajo, mediante la comunicación por escrito, debiendo mediar en principio, un plazo de 30 días de antelación, a menos de que las partes acuerden un plazo distinto, debiendo el empleador comunicar dicho cambio a la Dirección General de Trabajo (DGT).

La reversibilidad aplicará por mutuo acuerdo entre las partes o imposibilidad de continuar con el teletrabajo por motivos del teletrabajador o empleador. En caso de que se produzca un desacuerdo, las partes podrán solicitar la reversibilidad de esta modalidad de trabajo ante la Dirección General de Trabajo (DGT), quien deberá dictar una resolución autorizando o rechazando la solicitud, hasta que no intervenga una decisión de dicha autoridad no operara la reversibilidad.

### **Costos adicionales por motivo de teletrabajo**

En principio, es responsabilidad del empleador proveerle al teletrabajador los equipos, herramientas, materiales y capacitación necesarios para la realización del teletrabajo. Adicionalmente, le corresponde al empleador asumir los costos operativos, de funcionamiento, mantenimiento y reparación de los equipos y herramientas suministradas al teletrabajador.

Los aparatos electrónicos pertenecientes a los teletrabajadores solo podrán ser utilizados con la debida compensación y acuerdo entre las partes.

### **Custodia de equipos**

El teletrabajador debe custodiar todos los equipos, materiales e información facilitados por su empleador, y utilizarlos exclusivamente en las actividades propias de su trabajo. El empleador debe brindar la capacitación necesaria al teletrabajador para que realice una efectiva protección y correcto manejo de datos, así como los riesgos y sanciones del uso indebido de los mismos.

### **Lugar donde se realiza teletrabajo**

Tanto el empleador como el teletrabajador debe garantizar que se cumplan las condiciones de higiene y seguridad, adicionalmente el empleador deberá informar a los teletrabajadores los requisitos de seguridad e higiene del puesto de trabajo, los

riesgos específicos de su trabajo y las medidas preventivas necesarias que se deban adoptar para salvaguardar su salud e integridad.

### **Seguridad social**

Los teletrabajadores gozarán de los mismos derechos y obligaciones que asisten a los trabajadores presenciales, de acuerdo con las disposiciones del Código de Trabajo y la Ley que crea el Sistema Dominicano de Seguridad Social y demás normas vinculantes.

### **Supervisión**

El empleador no podrá exigir la instalación de mecanismos de control en los aparatos electrónicos pertenecientes a los trabajadores, ni tampoco podrá usar controles de videovigilancia de la prestación del servicio cuando este se realiza en la residencia del teletrabajador, a menos que el trabajador deba asistir a reuniones pautadas mediante el mecanismo de videoconferencia, y/o realizar cualquier actividad que incluya el uso de cámaras.

Estos controles de videovigilancia podrán ser instalados en lugares públicos habilitados para el teletrabajador y contratados por el empleador, tales como espacios compartidos de trabajo.

### **Entrada en vigor**

La resolución 23/2020 entrará en vigor en fecha 12 de diciembre de 2020 (30 días calendario a partir de su publicación).



[www.uliscabrera.com](http://www.uliscabrera.com)

uliscabrera

