

“Año de la Consolidación de la Seguridad Alimentaria”

EL MINISTRO DE TRABAJO

RESOLUCIÓN NÚM. 23/2020, SOBRE LA REGULACIÓN DEL TELETRABAJO COMO MODALIDAD ESPECIAL DE TRABAJO.

VISTA: La Constitución Dominicana del 13 de junio de 2015;

VISTO: El Código de Trabajo de la República Dominicana, contenido en la Ley No. 16-92, del 29 de mayo de 1992;

VISTA: La Ley No. 1-12, sobre Estrategia Nacional de Desarrollo 2030, del 25 de enero de 2012;

VISTA: La Ley No. 107-13, sobre los Derechos de las Personas en sus Relaciones con la Administración y de Procedimiento Administrativo, del 06 de agosto de 2013;

VISTA: La Ley No. 172-13 que tiene por objeto la protección integral de los datos personales asentados en archivos, registros públicos, bancos de datos u otros medios técnicos de tratamiento de datos destinados a dar informes, sean estos públicos o privados

VISTO: El Decreto No. 258-93, que establece el Reglamento de Aplicación de la Ley No. 16-92, del 01 de octubre de 1993;

VISTO: El Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo (Decreto No. 522-06, del 17 de octubre de 2006).

VISTO: El Decreto No. 56-10, que ordena el cambio de denominación de todas las secretarías de Estado por ministerios, del 06 de febrero de 2010;

VISTO: El Convenio 144 sobre Consulta Tripartitas para Promover la Aplicación de las Normas Internacionales del Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

VISTO: El Convenio 156 Sobre Los Trabajadores con Responsabilidades Familiares de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

VISTO: El Manual de Buenas Prácticas de Teletrabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).



CONSIDERANDO: Que la Constitución de la República Dominicana, proclamada el 13 de junio de 2015, establece en su artículo 44 que *«Toda persona tiene derecho a la intimidad. Se garantiza el respeto y la no injerencia en la vida privada, familiar, el domicilio y la correspondencia del individuo. Se reconoce el derecho al honor, al buen nombre y a la propia imagen. Toda autoridad o particular que los viole está obligado a resarcirlos o repararlos conforme a la ley»*.

CONSIDERANDO: Que la Constitución de la República Dominicana, promulgada el 13 de junio de 2015, establece en su artículo 62 que *«El trabajo es un derecho, un deber y una función social que se ejerce con la protección y asistencia del Estado. Es finalidad esencial del Estado fomentar el empleo digno y remunerado. Los poderes públicos promoverán el diálogo y concertación entre trabajadores, empleadores y el Estado»*.

CONSIDERANDO: Que el numeral 8 del artículo 62 de nuestra Carta Magna, sobre el Derecho al Trabajo, establece: *“Es obligación de todo empleador garantizar a sus trabajadores condiciones de seguridad, salubridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados. El Estado adoptará medidas para promover la creación de instancias integradas por empleadores y trabajadores para la consecución de estos fines”*.

CONSIDERANDO: Que el principio III del Código de Trabajo enuncia que *«El Código de Trabajo tiene por objeto fundamental regular los derechos y obligaciones de empleadores y trabajadores y proveer los medios de conciliar sus respectivos intereses. Consagra el principio de la cooperación entre el capital y el trabajo como base de la economía nacional. Regula, por tanto, las relaciones laborales, de carácter individual y colectivo, establecidas entre trabajadores y empleadores o sus organizaciones profesionales, así como los derechos y obligaciones emergentes de las mismas, con motivo de la prestación de un trabajo subordinado»*.

CONSIDERANDO: Que el artículo 36 de la Ley 16/92, Código de Trabajo de la República Dominicana, establece que: *“Art. 36.- El contrato de trabajo obliga a lo expresamente pactado y a todas las consecuencias que sean conforme con la buena fe, la equidad, el uso o la ley”*.

CONSIDERANDO: Que el artículo 62 de la Ley 16/92, Código de Trabajo de la República Dominicana, establece que: *“Art. 62.- El contrato de trabajo consentido válidamente entre las partes puede ser modificado: 1. Por efecto de disposiciones contenidas en este Código y en otras leyes posteriores; 2. Por efecto de los convenios colectivos de condiciones de trabajo. 3. Por mutuo consentimiento”*.



CONSIDERANDO: Que el Código de Trabajo desde el artículo 266 hasta el 276, contiene disposiciones que regulan el trabajo a domicilio, pero las mismas no se refieren al teletrabajo como modalidad especial de trabajo.

CONSIDERANDO: Que el Código de Trabajo, en su artículo 420, estatuye que *«La Secretaría de Estado de Trabajo (hoy Ministerio de Trabajo), como órgano representativo del Poder Ejecutivo en materia de trabajo, es la más alta autoridad administrativa en todo lo atinente a las relaciones entre empleadores y trabajadores, y al mantenimiento de la normalidad en las actividades de la producción en la República. Para el mejor cumplimiento de sus funciones, la Secretaría de Estado de Trabajo (Hoy Ministerio de Trabajo) tendrá un Departamento de Trabajo y ofrecerá, entre otros, los servicios de empleo, estadísticas de trabajo, mediación y arbitraje, higiene y seguridad industrial».*

CONSIDERANDO: Que el Código de Trabajo, en su artículo 421, enuncia que *«El Secretario de Estado de Trabajo (hoy Ministro de Trabajo) usará de las prerrogativas de su autoridad, dictando las providencias que considere procedentes para la mejor aplicación de las leyes y reglamentos, y manteniendo la vigilancia necesaria para que los empleados de su dependencia cumplan las obligaciones que les corresponden».*

CONSIDERANDO: Que el artículo 3 del Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo (Decreto No. 522-06, del 17 de octubre de 2006), establece que: *“La Secretaría de Estado de Trabajo (hoy Ministerio de Trabajo) es la institución oficial facultada para vigilar el cumplimiento del presente Reglamento, en virtud de sus atribuciones como órgano encargado de definir la política nacional de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales”.*

CONSIDERANDO: Que el Artículo 7.15 del Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo (Decreto No. 522-06, del 17 de octubre de 2006), establece que: *“El empleador tiene el deber ético y moral, así como la obligación legal, de tomar medidas de control ante cualquier riesgo que haya sido identificado, independientemente que esté o no contenido en dicho reglamento”*

CONSIDERANDO: Que ante la crisis sanitaria provocada por la pandemia de la COVID-19, a nivel global el desarrollo de la actividad económica y laboral se ha visto profundamente impactada, obligando a las empresas a recurrir al teletrabajo para viabilizar la continuidad de sus actividades y mantener el distanciamiento social.

CONSIDERANDO: Que el Ministro de Trabajo mediante la Resolución No. 007/2020, de fecha 18 de marzo de 2020, insto a *“todos los empleadores cuyos establecimientos califiquen para permanecer abiertos al público, a flexibilizar su*



jornada de trabajo y en la medida de lo posible, implementar el trabajo a distancia, a los fines de evitar la aglomeración de personas en los lugares de trabajo, como medida tendente a romper con la cadena de propagación del COVID-19".

CONSIDERANDO: Que ante el contexto actual y las particularidades de la revolución digital, así como el surgimiento de nuevas tecnologías de la información y comunicación, que permiten el desarrollo del teletrabajo como modalidad especial de trabajo, se hace necesario establecer una reglamentación que rijan la materia.

CONSIDERANDO: Que de las disposiciones generales que contiene el Código de Trabajo, pueden derivarse, por la vía administrativa, las regulaciones necesarias para la ejecución del teletrabajo en los sectores regulados por el mismo, en razón de las facultades conferidas al Ministro de Trabajo por el artículo 421 del Código de Trabajo.

CONSIDERANDO: Que reglamentar el teletrabajo como modalidad especial de trabajo puede potenciar la generación de empleos, aumentar la productividad y competitividad de las empresas, así como contribuir con la inclusión de los sectores productivos en la economía digital y el uso de herramientas tecnológicas y de la comunicación.

CONSIDERANDO: El Convenio 144 sobre Consulta Tripartita para Promover la Aplicación de las Normas Internacionales del Trabajo ratificado por el Congreso Nacional de la República Dominicana mediante resolución 24-99 promulgada el 23 de abril del 1999, Gaceta oficial 10012 del 30 de abril del 1999, establece que: *"Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se compromete a poner en práctica procedimientos que aseguren consultas efectivas, entre los representantes del gobierno, de los empleadores y de los trabajadores"*

CONSIDERANDO: Que mediante el Decreto 47-99 de fecha 17 de febrero del 1999, se creó el Consejo Consultivo del Trabajo, órgano que tiene por objeto asesorar al Ministro de Trabajo en todas aquellas cuestiones que interesen al desarrollo y coordinación de las relaciones entre el capital y el trabajo.

CONSIDERANDO: Que a esos fines el Consejo Consultivo del Trabajo, se reunió en fecha nueve (9) de octubre del 2020, para escuchar las recomendaciones de ambos sectores, tanto el empleador como el trabajador, quienes estuvieron representados por las principales asociaciones sindicales y empresariales.

CONSIDERANDO: Que en la referida reunión del Consejo Consultivo del Trabajo se otorgó a los sectores empleador y trabajador un plazo para remitir las opiniones



que servirían de insumo para la reglamentación, por vía administrativa, del teletrabajo.

CONSIDERANDO: Que como parte del ejercicio de consulta, por el Ministerito de Trabajo, se realizaron reuniones virtuales con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), a los fines de escuchar sus recomendaciones en aras de una posible reglamentación del teletrabajo, todo esto en consonancia con el necesario dialogo social.

Por tanto, el Ministro de Trabajo, por autoridad de la ley y en mérito de los citados artículos:

RESUELVE:

PRIMERO: La presente Resolución tiene por objeto establecer normas para la regulación del teletrabajo como modalidad especial de trabajo en la República Dominicana.

SEGUNDO: Para los efectos de esta resolución se definen los siguientes conceptos:

- a) 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.
- b) Trabajo presencial: Es aquel que se presta en el centro de trabajo determinado por el empleador.
- c) Teletrabajador: Es la 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.
- d) Tecnologías de la información y comunicación: Es el conjunto de servicios, herramientas, redes, dispositivos y softwares, que permiten la ejecución del contrato de trabajo bajo la modalidad de teletrabajo, así como una comunicación efectiva entre el empleador y el teletrabajador.
- e) Conciliación de la vida laboral y familiar: Es el conjunto de prácticas de participación equilibrada de la persona trabajadora que le permite compaginar su vida privada y familiar con su vida laboral, para potenciar adecuadamente ambas facetas.
- f) Desconexión digital: Derecho que le asiste a la persona trabajadora de no contestar requerimientos y/o mensajes fuera de su jornada habitual de trabajo.
- g) 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.



TERCERO: La aplicación del teletrabajo, como modalidad especial de trabajo, será voluntaria y estará condicionada a un acuerdo por escrito entre las partes, el cual es obligatorio para la creación de dicho contrato y/o modificación del existente. Corresponde al empleador realizar el análisis de factibilidad de implementación del teletrabajo en los puestos de trabajo que determine, tomando en cuenta las responsabilidades y labores que ejecutará el teletrabajador.

PÁRRAFO I. El contrato de teletrabajo o adenda del contrato existente de trabajo deberá establecer lo siguiente:

1. La descripción de las tareas que deberá realizar el teletrabajador.
2. Las condiciones bajo las cuales se realizará el trabajo.
3. El período de duración del acuerdo ya sea por un tiempo determinado o indefinido.
4. El lugar o los lugares donde se desarrollará el trabajo.
5. El salario pactado por las partes.
6. El horario de prestación del servicio por parte del teletrabajador, incluidos los descansos que le corresponderán.
7. La unidad organizacional o departamento al cual será asignado y se reportará el teletrabajador dentro de la empresa.
8. Los datos de contacto del supervisor, a quien podrá dirigirse en caso de requerir información.
9. El sistema o mecanismo de supervisión que será costeadado y utilizado por el empleador para verificar el cumplimiento de la jornada laboral, de conformidad con los objetivos y responsabilidades pactadas, siempre respetando la intimidad del teletrabajador.
10. Establecer si el empleador podrá verificar las condiciones del lugar de trabajo, sea al inicio de la relación de teletrabajo o durante la ejecución de esta.
11. La enumeración de las herramientas suministradas por el empleador para la prestación del servicio, si aplica, y las condiciones en que se encuentran, en consonancia con el artículo 46 del Código de Trabajo.
12. A cargo de quien correrán los costos adicionales a cubrir, si los hubiere, para la prestación del servicio.
13. Si las partes así lo entendieren, la posibilidad de tener uno o varios días de trabajo presencial de labores en la instalación de la empresa, para evitar la fatiga informática y propiciar la interacción con sus demás compañeros de trabajo.
14. Las condiciones para establecer la reversibilidad de la prestación, de una modalidad teletrabajo a presencial y viceversa.

PÁRRAFO II. Los acuerdos de teletrabajo deben ser comunicados a la Dirección General de Trabajo (DGT), la cual llevará un registro de estos.



PÁRRAFO III. Los acuerdos de teletrabajo que se hayan pactado antes de la presente resolución deben adecuarse a los criterios establecidos en esta, y ser comunicados a la Dirección General de Trabajo (DGT) en un plazo de treinta (30) días a partir de su promulgación. En caso de negativa de una de las partes a formalizar por escrito el contrato de teletrabajo, se aplicará la disposición del artículo 19 del Código de Trabajo.

CUARTO: El derecho a reversibilidad de la modalidad de trabajo le asistirá, tanto al empleador como al teletrabajador. En cualquiera de los casos, deberá mediar notificación formal y por escrito, con un plazo de treinta (30) días de antelación, sin perjuicio de que las partes puedan acordar un plazo distinto, y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 40 del Código de Trabajo. Dicho cambio será comunicado por parte del empleador a la Dirección General de Trabajo (DGT).

PÁRRAFO I. El cambio a la modalidad de teletrabajo en relaciones contractuales existentes no modificará las condiciones esenciales de la relación laboral.

PÁRRAFO II. Las relaciones laborales que inician como teletrabajo, no contarán con el derecho a reversibilidad sin que medie un acuerdo entre las partes.

PÁRRAFO III. Podrá obrar la reversibilidad por las siguientes causales:

1. Por mutuo acuerdo entre las partes.
2. Imposibilidad de que el teletrabajador pueda continuar realizando sus labores mediante la modalidad de teletrabajo, siempre y cuando el empleador esté en condiciones de permitir que el trabajo se realice desde las instalaciones de la empresa.
3. Imposibilidad, por parte del empleador, de continuar proveyendo las tecnologías de la información y comunicación, así como por el deterioro de las herramientas de trabajo suministradas y que no sean reemplazadas.

PÁRRAFO IV. En caso de que se produzca un desacuerdo entre las partes, se podrá, mediante solicitud debidamente motivada, y previa notificación a la contraparte, 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 en el plazo establecido en el artículo 56 del Código de Trabajo. La reversibilidad no operará hasta tanto lo haya decidido la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo.

QUINTO: Salvo pacto en contrario, es responsabilidad del empleador proveerle al teletrabajador los equipos, herramientas, materiales y capacitación necesarios para la realización del trabajo contratado. Corresponde también al empleador asumir los costos operativos, de funcionamiento, mantenimiento y reparación de



los equipos y herramientas suministradas al teletrabajador, conforme las disposiciones del artículo 46, numeral 5 del Código de Trabajo.

SEXTO: Es responsabilidad del teletrabajador custodiar todos los equipos y materiales facilitados por su empleador, y utilizarlos exclusivamente en las actividades propias de su trabajo. En caso de que el teletrabajador tenga que utilizar sus propios recursos y equipos para ejecutar el trabajo, las partes podrán acordar compensaciones acordes a los insumos proporcionados por el teletrabajador.

SEPTIMO: El teletrabajador es responsable de la custodia y uso de la información, tanto de la provista por su empleador para la ejecución del teletrabajo, así como de la generada producto de sus labores, la cual deberá ser usada exclusivamente para la ejecución de sus funciones laborales. Corresponde al empleador informar al teletrabajador sobre la protección y el manejo de datos, así como del riesgo y sanciones que conllevaría el uso indebido de los mismos, y la prohibición del uso de los equipos y/o de las herramientas informáticas por parte de terceros.

OCTAVO: La jornada laboral de los teletrabajadores estará sujeta a las disposiciones del Código de Trabajo, y deberá ser notificada al Ministerio de Trabajo a través de la Dirección General de Trabajo (DGT) haciendo uso de los formularios del Sistema Integrado de Relaciones Laborales (SIRLA). La flexibilización y ejecución de la jornada podrá acordarse entre las partes, siempre que se respeten los preceptos establecidos por el Código de Trabajo. En tal sentido, durante las horas laborables, el teletrabajador deberá estar disponible para los requerimientos de su empleador. Concluida la jornada laboral, al teletrabajador le asiste el derecho a desconexión digital, por haber finalizado la jornada de trabajo pactada entre las partes.

PÁRRAFO I. El empleador podrá instalar controles informáticos del horario de la prestación del servicio en las herramientas de trabajo del teletrabajador.

PÁRRAFO II. El empleador deberá respetar los descansos establecidos en el Código de Trabajo, pactando claramente los mismos en el acuerdo de teletrabajo realizado entre las partes.

PÁRRAFO III. En el caso de horas extraordinarias y jornada nocturna, el empleador deberá contar con los mecanismos que le permitan llevar un control de estas, para su justo pago, de acuerdo con las disposiciones del Código de Trabajo.

NOVENO: Los lugares donde se realice el teletrabajo deberán cumplir las condiciones de higiene y seguridad dispuestas por las normativas vigentes. Tanto el empleador como el teletrabajador deberán cumplir dichas disposiciones. Corresponderá al Ministerio de Trabajo a través de la Dirección General de Higiene



LMDCG

y Seguridad Industrial (DGHSI), incentivar el cumplimiento por parte de empleadores y teletrabajadores, ya sea a través del uso de guías o manuales de políticas, normas y recomendaciones sobre la salud, seguridad e higiene en el trabajo, a los fines de que las partes adquieran los conocimientos necesarios para su cuidado en la prestación del servicio.

PÁRRAFO I: El empleador deberá informar a los teletrabajadores sobre los requisitos de seguridad e higiene del puesto de trabajo, las condiciones necesarias para la prestación del servicio, los riesgos específicos de su trabajo y sobre todo las medidas preventivas necesarias que se deban adoptar, en función de las normativas que dicte la Dirección General de Higiene y Seguridad Industrial (DGHSI), incentivar el cumplimiento por parte de empleadores y teletrabajadores. Es obligación del teletrabajador acatar estas medidas.

DÉCIMO: Para verificar la correcta aplicación de esta resolución y las disposiciones legales vigentes en materia laboral, el Ministerio de Trabajo podrá realizar visitas al lugar en el que se ejecuta el teletrabajo. Dichas visitas tienen que ser consensuadas y previamente planificadas, de modo que se respete la intimidad de la residencia y se garantice la privacidad del teletrabajador, contando con la autorización expresa de éste.

DÉCIMO PRIMERO: Toda actividad bajo la modalidad de teletrabajo estará sujeta a las disposiciones del Código de Trabajo, la Ley que crea el Sistema Dominicano de Seguridad Social y las demás disposiciones que norman el empleo en la República Dominicana. Los teletrabajadores gozarán de los mismos derechos y obligaciones que asisten a los trabajadores presenciales, según aplique, de acuerdo con el Código de Trabajo; para dichos fines se establecen las siguientes prerrogativas:

PÁRRAFO I. El empleador deberá adoptar medidas para que sus teletrabajadores mantengan el mismo nivel de formación que los trabajadores presenciales, garantizando la formación necesaria para el desarrollo de la actividad que llevan a cabo, al momento de iniciar la prestación de teletrabajo, o cuando los cambios tecnológicos así lo ameriten. Las políticas de evaluación del desempeño de los teletrabajadores no podrán ser discriminatorias en comparación con las políticas de evaluación de desempeño de los trabajadores presenciales.

PÁRRAFO II. Los teletrabajadores gozarán del derecho fundamental a la intimidad y la protección de sus datos, acorde con la Ley No. 172-13, que tiene por objeto la protección integral de los datos personales asentados en archivos, registros públicos, bancos de datos u otros medios técnicos de tratamiento de datos destinados a dar informes, sean estos públicos o privados.



PÁRRAFO III. La empresa no podrá exigir la instalación de mecanismos de control en los aparatos electrónicos pertenecientes a los trabajadores. Estos dispositivos no podrán ser utilizados para llevar a cabo la prestación del servicio, salvo pacto en contrario y con la debida compensación de acuerdo a lo dispuesto en el numeral 5 del artículo 46 del Código de Trabajo.

PÁRRAFO IV. Se prohíbe estrictamente el uso de controles de videovigilancia de la prestación del servicio cuando este se realice en la residencia del teletrabajador, ya sea con la instalación de cámaras y/o con la utilización de la cámara de la computadora o cualquier aparato electrónico entregado como herramienta de trabajo, y que tuviere instalado una cámara. Se exime de esta prerrogativa cuando el teletrabajador deba asistir a reuniones pautadas mediante el mecanismo de videoconferencia, y/o realizar cualquier actividad que incluya el uso de cámaras.

PÁRRAFO V. El empleador únicamente podrá instalar sistemas de videovigilancia en lugares públicos habilitados para teletrabajar y contratados por el empleador en beneficio del teletrabajador, tales como espacios compartidos de trabajo.

PÁRRAFO VI. Los teletrabajadores gozarán del derecho a la desconexión digital, fuera de su horario de trabajo estipulado en el contrato, para respetar y garantizar a este el disfrute total de sus descansos, permisos, vacaciones, así como el balance de su vida laboral y familiar, salvo en caso de una emergencia del empleador en relación con el servicio pactado.

PÁRRAFO VII: Se exhorta a los empleadores a crear políticas de desconexión digital que incluyan a todos sus trabajadores, entre ellos los altos ejecutivos, como soporte para un uso razonable de las herramientas tecnológicas de trabajo, que evite la fatiga informática del personal contratado.

PÁRRAFO VIII: El empleador propiciará, siempre que las circunstancias lo permitan, oportunidades de interacción con sus compañeros de trabajo para que el teletrabajador se relacione con los demás trabajadores de la empresa.

PÁRRAFO IX. Los teletrabajadores gozarán de los mismos derechos sindicales y colectivos establecidos en el Código de Trabajo, igual que los trabajadores presenciales.

DÉCIMO SEGUNDO: Para todo lo no previsto en la presente resolución, suplirán el Código de Trabajo y los Convenios de la Organización Internacional de Trabajo (OIT) que hayan sido ratificados por la República Dominicana.



DÉCIMO TERCERO: El Ministerio de Trabajo a través de sus áreas correspondientes, velará por el cumplimiento efectivo de la presente resolución, con fines de tutelar los derechos y obligaciones de los teletrabajadores y sus empleadores.

DÉCIMO CUARTO: Se ordena la publicación de la presente resolución en medios de comunicación informáticos, a los fines de que la misma pueda ser conocida por los empleadores y los trabajadores de la nación. Esta resolución entrará en vigor treinta (30) días calendario a partir de su publicación.

En la ciudad de Santo Domingo de Guzmán, Distrito Nacional, República Dominicana, a los doce (12) días, del mes de noviembre, del año dos mil veinte (2020), año 176 de la Independencia y 157 de la Restauración.



LUIS MIGUEL DE CAMPS GARCIA
MINISTRO DE TRABAJO

