

## **RESUMEN EJECUTIVO DE LA RESOLUCIÓN NÚM. 23/2020 SOBRE REGULACIÓN DEL TELETRABAJO COMO MODALIDAD ESPECIAL DE TRABAJO.**

Por motivo de la propagación del COVID-19, el trabajo a distancia, o teletrabajo, se ha convertido en una modalidad esencial de los contratos laborales, debido a la necesidad de adoptar medidas que procuren salvaguardar la salud de la población en general. Con motivo de esta crisis sanitaria, la cual se combate en gran proporción a través del distanciamiento social, se han creado alternativas para asegurar la continuidad de las operaciones de las empresas, siendo el teletrabajo el mecanismo idóneo para estos fines.

Previo a esta pandemia, el teletrabajo no era una modalidad común en las empresas de la República Dominicana, por lo que las autoridades gubernamentales no habían determinado como una prioridad su regulación. El aumento de tele-trabajadores, el cual ha sido generado por la pandemia, ha traído consigo un sinnúmero de conflictos laborales que se dificultan dirimir ante los Tribunales de Trabajo, debido al vacío legal existente. En este contexto, y a los fines de solventar esta situación, el Ministerio de Trabajo, luego de lograr un consenso con el sectores empresarial y sindical, dictó el 12 de octubre del año 2020 la Resolución núm. 23/2020 Sobre Regulación del Teletrabajo Como Modalidad Especial de Trabajo.

Dentro los aspectos más importantes contenidos en esta resolución, se destacan los requisitos establecidos para la validez de los contratos de teletrabajo, los cuales deberán indicar lo siguiente:

- Lugar o lugares desde donde el trabajador deberá prestar sus servicios.
- Indicación de los sistemas de seguridad y monitoreo a ser instalados en los equipos utilizados por el trabajador. El empleador, tendrá derecho a supervisar la actividad del trabajador mientras este se encuentre dentro de su horario laboral, salvaguardando siempre el derecho a la intimidad de este último.
- La enumeración y descripción de todos los instrumentos provistos por el empleador, si aplica, y las condiciones en las que estos se encuentran.
- Indicar, si así se acuerda, la posibilidad de que el empleador realice inspecciones periódicas al lugar desde donde el trabajador prestará sus servicios.

En cuanto a las formalidades de su registro, el contrato deberá ser comunicado a la Dirección General de Trabajo dentro de los 30 días siguientes a su suscripción. Asimismo, los contratos de teletrabajo que hayan sido celebrados con anterioridad a la emisión de la resolución deberán ser adecuados y comunicados a la Dirección General de Trabajo dentro de un plazo de 30 días a partir de la promulgación de la resolución.

Por otro lado, la Resolución 23/2020 establece la posibilidad de solicitar una reversibilidad de la modalidad de teletrabajo, es decir, que el contrato laboral siga vigente, pero de forma presencial en el lugar de operaciones del empleador. Para esto, es necesario comunicar al trabajador y otorgarle un plazo de 30 días para presentarse a su puesto de trabajo. En caso de que se produzca un desacuerdo entre las partes en este sentido, entonces se puede solicitar la reversibilidad ante la Dirección General de Trabajo, la cual dictará una resolución aprobando o rechazando la solicitud. A estos fines, deberá cumplirse y demostrar al menos una de las siguientes condiciones:

1. Que el trabajador se encuentre imposibilitado de continuar realizando sus laborales, siempre y cuando el empleador esté en condiciones de permitir que el trabajo se realice desde las

- instalaciones de la empresa.
2. La imposibilidad por parte del empleador de continuar proveyendo las tecnologías necesarias para la prestación del servicio, así como el deterioro de las herramientas de trabajo suministradas.

En cuanto a las responsabilidades de cada una de las partes, se establece que el trabajador está obligado a custodiar y mantener en buen estado todos los equipos y materiales facilitados por su empleador, y utilizarlos exclusivamente en las actividades propias de sus labores. Asimismo, el trabajador también debe de velar por la información que le es provista por el empleador y generada durante la ejecución de su trabajo, la cual es propiedad de su empleador. En caso de que los aparatos electrónicos pertenezcan al trabajador, el empleador no podrá instalarle mecanismos de control sin su consentimiento y deberá otorgar una compensación económica por el uso de estos equipos para fines laborales.

Para los demás aspectos esenciales de los contratos laborales, es decir, la jornada de trabajo, descansos semanales, horas extraordinarias y remuneración, la Resolución 23/2020 remite a la Ley 16/92 que establece el Código de Trabajo de la República Dominicana. Además, indica que los teletrabajadores gozarán de los mismos beneficios que esta Ley ofrece para la modalidad presencial de trabajo, tales como disfrute de vacaciones, acumulación de prestaciones laborales y derechos adquiridos y pago de participación en beneficios de la empresa, si los hubiere.

Actualmente la gran mayoría de los debates entorno a la legislación laboral de la República Dominicana se centran en que debe de realizarse una reforma integral, debido a que la misma no se ajusta a la realidad de los tiempos actuales. Sin embargo, esta resolución es un paso significativo en esta tan necesitada modernización, ya que debido a la propagación del COVID-19 se han podido comprobar las múltiples ventajas que presenta el teletrabajo, lo que generará que la adopción de esta modalidad de prestación de servicios sea cada vez más común en nuestro país.

*Licenciado Amaury Salcedo Rodríguez.*