

Resolución No. 23/2020 sobre la regulación del teletrabajo como modalidad especial de trabajo, modificada mediante la resolución No. 27/2020

El Ministerio de Trabajo, en fecha 12 de noviembre de 2020, emitió la Resolución No. 23/2020 sobre la Regulación del Teletrabajo como Modalidad Especial de Trabajo, la cual fue modificada en fecha 11 de diciembre de 2020 mediante la Resolución No. 27/2020 (la “Resolución”). Los contratos de teletrabajo, sean estos verbales o escritos, que se hayan suscrito previo a la Resolución deberán adecuarse a los criterios establecidos en la misma, y ser comunicados a la Dirección General de Trabajo en un plazo de 90 días a partir de su promulgación. Hasta el momento, la nueva fecha límite para la referida adecuación es el 12 de febrero de 2020. Por su parte, también debe depositarse ante la Dirección General de Trabajo cualquier acuerdo sobre teletrabajo que se produzca con posterioridad a la fecha de promulgación de la Resolución. Dentro de las particularidades de la Resolución y su modificación se destacan las siguientes:

1. El teletrabajo es definido como una modalidad especial de trabajo que se presta a distancia, ya sea de forma **parcial o total**, usando herramientas tecnológicas. Esta modalidad especial será siempre voluntaria y estará condicionada a un acuerdo por escrito entre las partes.
2. La Resolución define por primera vez el llamado derecho a la “**desconexión digital**” en favor de los trabajadores, y se exhorta a los empleadores a crear políticas en ese sentido.
3. Se reconoce el derecho de “**reversibilidad**”, mediante el cual, cualquiera de las partes, puede solicitar el cambio de modalidad de teletrabajo a presencial, previa notificación formal y por escrito, **con un plazo de 30 días de antelación**, pudiendo las partes acordar un plazo distinto.
4. Se dispone que **el contrato de teletrabajo o adenda al contrato** de trabajo existente deberá contener una serie de disposiciones, dentro de las cuales se resaltan las siguientes:
 - i) la descripción de las tareas del teletrabajador, así como el lugar o lugares donde se desarrollará el trabajo;
 - ii) salario pactado;
 - iii) departamento asignado y datos del supervisor inmediato;
 - iv) sistema de supervisión del trabajo;
 - v) facultad de verificación de las condiciones del lugar de trabajo;
 - vi) herramientas suministradas por el empleador;
 - vii) acuerdo sobre costos adicionales (si aplica); y,
 - viii) condiciones para establecer la reversibilidad, entre otras.



5. Se reconoce como bueno y válido la adenda y/o contrato de teletrabajo que sea realizado mediante **documento digital firmado mediante el uso de firma electrónica cualificada**, de conformidad con los requisitos establecidos en la Ley No. 126-02 sobre Comercio Electrónico, Documentos y Firmas Digitales. **Este tipo de documentos deberán ser remitidos al Ministerio de Trabajo a través del Sistema Integrado de Registros Laborales (SIRLA).**
6. Se establece la responsabilidad del teletrabajador de **custodiar los equipos y materiales** facilitados por el empleador, y utilizarlos exclusivamente en las actividades propias de su trabajo.
7. Se reconoce que el empleador podrá instalar **controles informáticos** del horario de la prestación del servicio en las herramientas de trabajo del teletrabajador. Sin embargo, se **prohíbe el uso de controles de videovigilancia** cuando el trabajo se realice en la residencia del teletrabajador.
8. Los lugares donde se realice el teletrabajo deberán cumplir las **condiciones de higiene y seguridad** dispuestas por las normativas vigentes. En tal sentido, el empleador deberá informar al teletrabajador sobre los requisitos de seguridad e higiene del puesto de trabajo, en función de las normativas dictadas por la Dirección General de Higiene y Seguridad Industrial.
9. Se establece que **el Ministerio de Trabajo podrá realizar visitas** al lugar en que se ejecuta el teletrabajo, para verificar la correcta aplicación de la Resolución.

Esperamos que esta información le sea de utilidad. Para cualquier consulta específica sobre este o cualquier otro asunto, o en caso de requerir asistencia con la redacción de los contratos de teletrabajo o de las adendas a contratos de trabajo existentes, quedamos a su entera disposición.

*Nota: Este resumen ejecutivo modifica el resumen anterior a fin de insertar las actualizaciones correspondientes como resultado de la Resolución No. 27/2020 de fecha 11 de diciembre de 2020.