

Ley que modifica la Ley No.16-92, del 29 de mayo de 1992, que aprueba el Código de Trabajo, para incluir el teletrabajo como modalidad de trabajo en la República Dominicana

SD

Considerando primero: Que el teletrabajo es una modalidad de realización y organización del trabajo donde la prestación laboral al empleador se lleva a cabo mediante la utilización de las tecnologías de la información y de la comunicación fuera del ámbito físico donde está el contratante en forma total o parcial;

Considerando segundo: Que dado los avances tecnológicos y el surgimiento de nuevas tecnologías de la información y comunicación, que permiten el desarrollo del teletrabajo como modalidad especial de trabajo, el universo de trabajadores bajo esta modalidad ha aumentado exponencialmente, constituyendo un grupo importante de personas, con derechos y obligaciones, los cuales no poseen la debida protección laboral;

Considerando tercero: Que se hace necesario tomar las medidas para la regulación y protección de los trabajadores y a su vez, abrir un abanico de opciones de crecimiento y diversificación en la prestación de servicios a los empresarios y emprendedores;

Considerando cuarto: Que establecer 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 quinto: Que es obligación del Estado regular todo lo relativo al trabajo, en cumplimiento con la Constitución de la República y los tratados internacionales sobre la protección del trabajador.

Vista: La Constitución de la República

Vista: La Ley No.16-92, del 29 de mayo de 1992, que aprueba el Código de Trabajo.

Vista: La Resolución No. 23/2020, del 12 de noviembre del 2020, sobre la regulación del teletrabajo como modalidad especial de trabajo.

HA DADO LA SIGUIENTE LEY:

**CAPÍTULO I
DEL OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN**

Artículo 1.- Objeto. Esta ley tiene por objeto la inclusión de los sectores productivos en la economía digital y el uso de herramientas tecnológicas de comunicación, como medio de potenciar la generación de empleos, aumentar la productividad y competitividad de las empresas, a la vez de contribuir con la regulación y protección de los derechos de los trabajadores, mediante la adición del Título X y de los artículos 316.1, 316.2, 316.3, 316.4, 316.5, 316.6, 316.7, 316.8, 316.9, 316.10, 316.11, 316.12, 316.13, 316.14 y 316.15 a la Ley No.16-92, estableciendo el teletrabajo como modalidad de trabajo en la República Dominicana.

Artículo 2.- Ámbito de aplicación. Esta ley es aplicable en todo el territorio nacional.

CAPÍTULO II
DE LA MODIFICACIÓN DE LA LEY NO.16-92, CÓDIGO DE TRABAJO DE LA REPÚBLICA
DOMINICANA

52

Artículo 3. Adición título X y artículos. Se agrega el Título X y su epígrafe al libro cuarto y los artículos 316.1, 316.2, 316.3, 316.4, 316.5, 316.6, 316.7, 316.8, 316.9, 316.10, 316.11, 316.12, 316.13, 316.14 y 316.15, a la Ley No. No.16-92, del 29 de mayo de 1992, que aprueba el Código de Trabajo, que dirán lo siguiente:

TÍTULO X
DEL TELETRABAJO

Art. 316.1. El teletrabajo, es aquel que se realiza fuera de los locales de la empresa, ya sea de forma parcial o total, haciendo uso de herramientas vinculadas a las tecnologías de la información y comunicación.

Art. 316.2. El contrato de teletrabajo regula el desempeño de labores sin la presencia física del trabajador en el local de trabajo, con la cual mantiene conexión por medios informáticos de telecomunicaciones y análogos, que a su vez permiten al empleador ejercer el control y la supervisión de los mismos.

La aplicación del teletrabajo será voluntaria y estará condicionada a un acuerdo por escrito entre las partes, el cual es obligatorio para la creación del contrato de trabajo 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 trabajador bajo la modalidad de teletrabajo.

Art. 316.3. El contrato de teletrabajo o la modificación del contrato existente de trabajo deberán establecer lo siguiente:

1. La descripción de las tareas que deberá realizar el trabajador;
2. Las condiciones bajo las cuales se realizará el teletrabajo;
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 teletrabajo;
5. El salario pactado por las partes;
6. El horario de prestación del servicio por parte del trabajador por teletrabajo, incluidos los descansos que le correspondan;
7. La unidad organizacional o departamento al cual será asignado y se reportará el trabajador por teletrabajo 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 costado 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 trabajador por teletrabajo;

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;

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 el cambio de la prestación, de una modalidad teletrabajo a presencial y viceversa.

Los acuerdos de teletrabajo deben ser comunicados al Ministerio de Trabajo el cual llevará un registro de estos.

Art. 316.4. Si el teletrabajo no forma parte de la descripción inicial del puesto, la decisión de pasar a trabajar en esta modalidad es reversible, por acuerdo entre las partes y previa notificación al Ministerio de Trabajo, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 40, pudiendo implicar una vuelta al trabajo en locales de la empresa a solicitud del trabajador o del empleador.

El cambio de la modalidad de trabajo será comunicado por el empleador al Ministerio de Trabajo.

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

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


Art. 316.5. La reversibilidad del contrato de teletrabajo al contrato original, podrá hacerse por las siguientes causas:

1. Por común acuerdo entre las partes;
2. Por la Imposibilidad de que el trabajador 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. Por la Imposibilidad, por parte del empleador, de continuar suministrando las tecnologías de la información y comunicación, así como por el deterioro de las herramientas de trabajo suministradas y que no sean reemplazadas.

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 al Ministerio de Trabajo, quien deberá dictar una resolución autorizando o rechazando la solicitud en el plazo establecido en el artículo 56.

La reversibilidad no operara hasta tanto el Ministerio de Trabajo no emita la decisión.

Art. 316.6.- Es responsabilidad del empleador lo siguiente:

- 
1. Salvo pacto en contrario, proveer al trabajador los equipos, herramientas, materiales y capacitación necesaria para la realización del trabajo contratado;
 2. Cubrir los costos operativos, de funcionamiento, mantenimiento y reparación de los equipos y herramientas suministradas al trabajador, conforme las disposiciones del artículo 46, numeral 5;
 3. Informar al trabajador sobre la protección y el manejo de datos, así como del riesgo y sanciones que conllevaría el uso indebido de los mismos;
 4. Informar al trabajador sobre la prohibición del uso de los equipos y herramientas informáticas por parte de terceros;
 5. Informar a los trabajadores 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 las medidas preventivas necesarias que se deban adoptar, en función de las normativas que dicte el Ministerio de Trabajo;
 6. Tomar las medidas necesarias para garantizar que la transmisión de los datos y reportes utilizados y producidos por el trabajador a distancia cuente con niveles adecuados de seguridad;
 7. Respetar la vida privada del trabajador a distancia;
 8. Si el trabajo a distancia es realizado en el domicilio del trabajador, las visitas al local de trabajo deben limitarse al control de la actividad laboral y de los respectivos equipos, y ser efectuadas previo aviso, en presencia del trabajador o de la persona que designe;
 9. No podrá acceder al correo electrónico personal u otros medios informáticos que pertenezcan al trabajador sin consentimiento de éste y, en caso de obligación, el acceso tendrá lugar en presencia de un inspector de trabajo.

Art. 316.7.- El trabajador bajo la modalidad de teletrabajo tendrá las siguientes responsabilidades:

1. Custodiar todos los equipos y materiales facilitados por su empleador, y utilizarlos exclusivamente en las actividades propias de su trabajo;
2. La custodia y uso de la información, tanto de la provista por su empleador para la ejecución del teletrabajo, así como la generada producto de sus labores, la cual deberá ser usada exclusivamente para la ejecución de sus funciones laborales;
3. Mantener la higiene y seguridad del lugar donde desempeñe el teletrabajo, acatando las normativas que al respecto dicte el Ministerio de Trabajo;

En caso de que el trabajador tenga que utilizar sus propios recursos y equipos para ejecutar el trabajo, las partes podrán acordar compensaciones acordes a los insumos proporcionados por el trabajador.

Art. 316.8.- La jornada laboral de los trabajadores bajo la modalidad de teletrabajo estará sujeta a las disposiciones de este Código, 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 en este Código. En tal sentido, durante las horas laborables, el trabajador deberá estar disponible para los requerimientos de su empleador.

Concluida la jornada laboral, al trabajador le asiste el derecho a desconexión digital, por haber finalizado la jornada de trabajo pactada entre las partes.

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

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

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 de este Código.

Art. 316.9. Los lugares donde se realice el teletrabajo deberán cumplir las condiciones de higiene y seguridad dispuestas por las normativas vigentes, debiendo tanto el empleador como el trabajador cumplir estas disposiciones.

El Ministerio de Trabajo podrá realizar visitas al lugar en el que se ejecuta el teletrabajo, debiendo ser consensuadas y planificadas con anticipación, de modo que se respete la intimidad de la residencia y se garantice la privacidad del trabajador, debiendo contar con la autorización de éste.

Art. 316.10. Los trabajadores bajo la modalidad de teletrabajo, gozarán de los mismos derechos y obligaciones que asisten a los trabajadores presenciales, según aplique, de acuerdo con lo establecido en este Código; para dichos fines se establecen las siguientes prerrogativas:

1. El empleador deberá adoptar medidas para que sus trabajadores bajo la modalidad de teletrabajo 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;
2. Las políticas de evaluación del desempeño de los trabajadores bajo la modalidad de teletrabajo no podrán ser discriminatorias en comparación con las políticas de evaluación de desempeño de los trabajadores presenciales.

Art. 316.11. Los trabajadores bajo la modalidad de teletrabajo 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.

Art. 316.12. 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 artículo 46, numeral 5 del artículo 46.

Art. 316.13. Se prohíbe el uso de controles de video vigilancia en la prestación del servicio cuando este se realice en la residencia del trabajador, ya sea con la instalación de cámaras 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 trabajador bajo la modalidad de teletrabajo deba asistir a reuniones pautadas mediante el mecanismo de videoconferencia o realizar cualquier actividad que incluya el uso de cámaras.

El empleador solo podrá instalar sistemas de videovigilancia en lugares públicos habilitados para el teletrabajo y contratados por el empleador en beneficio del trabajador, tales como espacios compartidos de trabajo.

Art. 316.14. Los trabajadores bajo la modalidad de teletrabajo 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.

El empleador debe 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.

El empleador propiciará, siempre que las circunstancias lo permitan, oportunidades de interacción con sus compañeros de trabajo para que el trabajador bajo la modalidad de teletrabajo se relacione con los demás trabajadores de la empresa.

Art. 316.15. Los trabajadores bajo la modalidad de teletrabajo gozarán de los mismos derechos sindicales y colectivos establecidos en este código, igual que los trabajadores presenciales.

CAPÍTULO III

DE LAS DISPOSICIONES FINALES

Artículo 4.- Adecuación de los acuerdos vigentes. Los acuerdos de teletrabajo que hayan sido pactados antes de la entrada en vigencia de esta ley, deberán adecuarse a los criterios establecidos en la misma, y ser comunicados al Ministerio de Trabajo en un plazo de 30 días contados a partir de la entrada en vigencia de esta ley.

Párrafo. En caso de negativa de una de las partes a formalizar por escrito el contrato de teletrabajo, se aplicará la disposición del artículo 19 de la Ley No.16-92, del 29 de mayo de 1992, que aprueba el Código de Trabajo.

Artículo 5.- Derogación. A partir de la entrada en vigencia de esta ley, queda derogada la Resolución núm. 23/2020, del 12 de noviembre del 2020, del Ministerio de Trabajo, sobre la regulación del teletrabajo como modalidad especial de trabajo.

Artículo 6.- Entrada en vigencia. Esta ley entra en vigencia después de su promulgación y publicación según lo establecido en la Constitución de la República y transcurrido los plazos fijados en el Código Civil Dominicano.

Iniciativa presentada por:


Santiago José Zorrilla
 Senador de la república
 Provincia de El Seibo

