

Directrices para la aplicación del Teletrabajo

El Ministerio de Trabajo, mediante Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-181, emitió el 14 de septiembre de 2020, las directrices para la aplicación del teletrabajo, de conformidad con la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del COVID-19, cuyo contenido resumimos a continuación:

Ámbito de aplicación

Las directrices para la aplicación del teletrabajo son de obligatorio cumplimiento para todos los empleadores y trabajadores, cuyos contratos de trabajo, celebrados al tenor de las normas del Código del Trabajo apliquen esta modalidad.

Jornada

El empleador podrá optar por la modalidad de teletrabajo en cualquier momento, según la necesidad del negocio y/o actividad del trabajador. El teletrabajo puede aplicarse en jornada completa o parcial.

Bajo esta modalidad, el empleador debe respetar los límites de la jornada máxima, días de descanso, pago de horas extraordinarias y suplementarias y demás derechos previstos en el Código del Trabajo.

Herramientas

El empleador tiene la obligación de entregar a sus trabajadores los equipos, lineamientos e insumos necesarios para el desarrollo del teletrabajo. El empleador además deberá:

- Notificar al trabajador las directrices para ejecutar su trabajo;
- Supervisar y monitorear la ejecución de sus actividades;
- Garantizar la salud y seguridad del trabajador;
- Establecer condiciones adecuadas para el cumplimiento de sus labores.

El trabajador será el único responsable del cuidado y custodia de los equipos y herramientas de trabajo entregados, así como, de mantener la confidencialidad de la información otorgada para la ejecución del trabajo.

Derecho a la desconexión

Finalizada la jornada de trabajo, el empleador garantizará el derecho a la desconexión de sus trabajadores por al menos 12 horas continuas en un periodo de 24 horas. En este tiempo, el empleador no establecerá comunicaciones con el teletrabajador, ni formulará órdenes o requerimientos, salvo las circunstancias establecidas en el Código del Trabajo.

El trabajador tiene derecho a mantener el tiempo de descanso que mantenía en la modalidad presencial, incluyendo el tiempo de almuerzo.

Registro y notificación

El empleador tiene la obligación de notificar a sus trabajadores de forma física o electrónica la aplicación de la modalidad de teletrabajo.

Realizado lo anterior, el empleador, en el plazo máximo de 15 días, deberá notificar la adopción de esta modalidad, a través del Sistema Único de Trabajo (SUT) del Ministerio de Trabajo.

El trabajador que, por cualquier causa, que no le fuere atribuible, se vea imposibilitado de adoptar el teletrabajo, deberá informar al empleador en el plazo máximo de 3 días, adjuntando los respaldos que sustenten este hecho.

Remuneración y beneficios laborales

La remuneración que perciba el teletrabajador no podrá ser menor al salario básico o sectorial, de acuerdo con la jornada establecida. El pago de la remuneración se podrá realizar diaria, semanal, quincenal o mensualmente, previo acuerdo de las partes.

Con la aplicación de esta modalidad, el empleador no está obligado al pago de beneficios tales como: alimentación, uniformes o transporte durante el tiempo que dure el teletrabajo.

Reversibilidad

El empleador en cualquier momento puede solicitar al trabajador el retorno de forma presencial a la prestación de sus servicios. Salvo los siguientes casos:

- El contrato se hubiere modificado de forma permanente por acuerdo entre las partes hacia la modalidad de teletrabajo.
- Si por disposición de autoridad competente no fuera posible el trabajo presencial.

Vigencia

El presente Acuerdo Ministerial entrará en vigor a partir del 14 de septiembre de 2020, sin perjuicio de su publicación en el Registro Oficial.