

Directrices que regulan el contrato de teletrabajo y los lineamientos del derecho de desconexión laboral

El Ministerio del Trabajo, mediante Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2022-237, publicado el 23 de diciembre del 2022, emitió las directrices que regulan el contrato de teletrabajo y los lineamientos del derecho de desconexión laboral, un resumen de los puntos más importantes a continuación:

Sujetos a los que aplica



El Acuerdo emitido es de obligatorio cumplimiento para todos los empleados y trabajadores cuyos contratos de trabajo, nuevos o existentes y celebrados al tenor de las normas del Código de Trabajo, que apliquen a dicha modalidad.

Vigencia del teletrabajo y registro



El contrato de trabajo desde un inicio puede ser mediante la modalidad de teletrabajo o las partes pueden acordar en cualquier momento que la prestación del contrato se realice mediante la modalidad de teletrabajo estipulando el período de vigencia de éste y las jornadas de trabajo respetando la vigencia máxima por ley.

En caso de que el contrato se origine con la modalidad de teletrabajo el empleador tendrá un plazo de 30 días para registrarlo. En el caso de que se haya cambiado a esta modalidad el empleador tendrá un plazo de 15 días para registrarlo.

Vigencia del teletrabajo



Podrá realizarse en el lugar convenido por el empleador con el trabajador. Le corresponde al empleador proveer los equipos e insumos necesario para la realización del teletrabajo, incluyendo pagos por internet o telefonía, responsabilizando al trabajador el cuidado de estos.

Seguridad, salud y la imposibilidad del teletrabajo



Al trabajador le corresponde garantizar en el mayor grado posible la seguridad y salud del trabajador en su espacio de trabajo. En caso de que el lugar de trabajo dependa únicamente del trabajador éste deberá declarar que adoptará las medidas de seguridad y salud correspondientes.

Toda circunstancia que impida al trabajador realizar el teletrabajo deberá ser notificada inmediatamente al empleador para acordar la continuidad de esta modalidad.

Desconexión, descanso efectivo y política de desconexión



El trabajador tiene derecho a la desconexión, sin distinción del tipo de contrato, por un período de 12 horas continuas. El empleador deberá garantizar el verdadero descanso efectivo del trabajador y deberá contar con una política de desconexión que contendrá:

- Medidas de capacitación y educación en respeto a la jornada laboral y al derecho a la desconexión.
- Lineamientos para supervisores con respecto a la formulación de requerimientos cuando el teletrabajador se encuentre fuera de la jornada laboral.
- Directrices para que las tecnologías de la información y comunicación no impliquen un desmedro en el goce efectivo del descanso laboral.
- Procedimiento interno para tramitar quejas por irrespeto al derecho de desconexión.

Importante:

- El empleador deberá implementar la política de desconexión en un plazo de noventa (90) días desde la expedición de este Acuerdo Ministerial.

Cualquier consulta favor remitirla a ec_tax_news@pwc.com



Los criterios de aplicación de las normas contables y tributarias surgen de nuestro entendimiento de la legislación vigente a la fecha de emisión del presente informativo. Estos criterios eventualmente podrían no ser compartidos por las autoridades fiscales y, en todo caso, el curso de acción es de exclusiva responsabilidad del receptor.

El presente documento ha sido preparado y es de propiedad intelectual de PwC Asesores Empresariales Cía. Ltda., para su reproducción o copia, total o parcial, deberá citarse a PwC Asesores Empresariales Cía. Ltda. como fuente.

Particularmente, los comentarios aquí expuestos no son oponibles frente a terceros ni pueden ser utilizados como elemento de prueba ante cualquier reclamación.

©2022. Todos los derechos reservados. PwC Asesores Empresariales Cía. Ltda. firma miembro de la red PwC, la cual es una entidad legal separada e independiente.