

Directrices para la aplicación del teletrabajo conforme a lo establecido en la LOAH

Mediante **Acuerdo Ministerial MDT-2020-181** de septiembre 14 de 2020, el Ministerio del Trabajo, acordó expedir las directrices para la aplicación del teletrabajo previsto en el Código del Trabajo (CT) conforme lo establecido en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del COVID-19 (LOAH), de acuerdo a los siguientes términos:

- **Ámbito de aplicación.-** Las normas establecidas en este acuerdo son de carácter obligatorio para los empleadores y trabajadores cuyos contratos de trabajo, nuevos o existen, apliquen la modalidad de teletrabajo.
- **Sobre el teletrabajo.-** El teletrabajo no afecta las condiciones esenciales de la relación laboral ni constituye por sí misma, causal de terminación de la relación laboral.

El empleador podrá adoptar esta modalidad en cualquier momento, según la necesidad del negocio y/o actividad el trabajador. Se podrá aplicar en jornada completa o parcial, respetando los límites de la jornada máxima, días de descanso, pago de horas

extraordinarias y suplementarias y demás derechos establecidos en el Código de Trabajo.

- **Herramientas para el teletrabajo.-** El empleador deberá proveer al trabajador, los equipos, lineamientos e insumos necesarios para poder desarrollar el teletrabajo, así también, deberá notificarle las directrices para supervisar y monitorear la ejecución de sus actividades.

El trabajador será responsable del cuidado de los equipos, y de la confidencialidad de la información entregada para la ejecución del trabajo.

- **Derecho a la desconexión.-** El empleador garantizará el derecho a la desconexión del trabajo de al menos 12 horas continuas en un periodo de 24 horas, donde el empleador no podrá realizar requerimientos al trabajador, ni emitir órdenes, salvo que:
 - a) Exista la necesidad de evitar un grave daño al establecimiento, por caso fortuito o fuerza mayor, que demanden atención impostergable
 - b) Exista condición manifiesta de que el trabajo no pueda interrumpirse por la naturaleza de las necesidades que satisfacen

- c) La interrupción del trabajo irroge perjuicios al interés público.

El trabajador mantendrá el mismo tiempo de descanso de la modalidad presencial. Para jornadas parciales o especiales, se establecerá un descanso al menos cada cuatro horas de teletrabajo continuo.

- **Registro y notificación.-** Previo a la notificación de la modalidad de teletrabajo, el empleador deberá notificar al trabajador, para su posterior registro en el Sistema Único de Trabajo (SUT) que deberá efectuarse en un plazo de 15 días contados desde la fecha de notificación de inicio de teletrabajo.
- **Imposibilidad de teletrabajo.-** El empleador no podrá ejecutar la modalidad de teletrabajo cuando la naturaleza del trabajo lo imposibilite, o cuando exista imposibilidad del trabajador por circunstancias no atribuibles al mismo.

Las circunstancias mencionadas no son causales de terminación de la relación laboral.

- **Notificación y justificación de la imposibilidad.-** El trabajador deberá informar la imposibilidad de teletrabajo, adjuntando los respaldos necesarios, en un plazo de 3 días contados desde la fecha de notificación de inicio del teletrabajo.

La falta de notificación por parte del trabajador se considerará como abandono del trabajo por faltas repetidas e injustificadas de puntualidad o de asistencia al trabajo.

Si notificando la imposibilidad, esta no esté debidamente justificada, el trabajador deberá acogerse al teletrabajo establecido por el empleador.

- **Reversibilidad.-** El trabajador podrá volver a la modalidad presencial por pedido del empleador, excepto en los siguientes casos:

- a) El contrato de trabajo se hubiese modificado hacia teletrabajo permanente; y
- b) La autoridad competente hubiese dispuesto la imposibilidad del trabajo presencial.

- **Nuevos contratos de trabajo.-** Los contratos de teletrabajo, deberán celebrarse por escrito, con los requisitos que establece el Código de Trabajo.

- **La jornada y remuneración.-** La jornada de teletrabajo no podrá exceder los límites establecidos en el Código de Trabajo.

Así mismo, la remuneración no podrá ser inferior al límite de salario básico o los salarios sectoriales establecidos para jornada completa o su proporcional para jornada parcial.

Por acuerdo entre las partes, el pago de la remuneración se podrá realizar diariamente, semanalmente, quincenalmente y mensualmente. El empleador no estará obligado a pagar los beneficios no utilizados, tales como alimentación, uniformes o transportes.

- **Disposición Derogatoria.-** Se deroga el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2016-0190 (R.O.825-s, 24-VIII-2016); y, el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2018-002A (R.O.171-s, 30-I-2018).

El presente Acuerdo Ministerial entrará en vigencia a partir de su suscripción, esto es, septiembre 14 del 2020.

