

TRABAJO Y JUSTICIA SOCIAL

REGULACIÓN ADMINISTRATIVA DEL TELETRABAJO EN LA REPÚBLICA DOMINICANA

Desafíos ante la precarización laboral

María Graciela Cuervo
Febrero 2021



La apropiada regulación del teletrabajo requiere un proceso de debate cuidadoso y participativo donde se respeten tanto los procesos legislativos como el primer principio fundamental del trabajo: el trabajo es una función social que se ejerce con la protección y asistencia del Estado.



Ampliar la regulación del teletrabajo en la República Dominicana tiene el potencial de promover la erradicación de las desigualdades y la discriminación de género, producto de la histórica división sexual del trabajo. Sin embargo, esa finalidad debe ser expresa y no inferida.



El teletrabajo tiene, sin duda, un gran potencial para la inclusión laboral y la expansión del empleo. Pero, este potencial queda afectado si en su implementación se transfieren responsabilidades y costos a la clase trabajadora y se lesionan sus derechos laborales.

TRABAJO Y JUSTICIA SOCIAL

REGULACIÓN ADMINISTRATIVA DEL TELETRABAJO EN LA REPÚBLICA DOMINICANA

Desafíos ante la precarización laboral

Contenido

Introducción.....	2
La Resolución Núm. 23/2020.....	2
Observaciones finales.....	6

INTRODUCCIÓN

El impacto de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación (TIC) ha supuesto grandes cambios en el mundo del trabajo. En la medida en que las TIC son cada vez más accesibles y los requerimientos de trabajo son alineados al mundo digital, se vuelve más difícil separar los espacios y tiempos que, tradicionalmente, eran reservados para el trabajo remunerado versus la vida personal.

La posibilidad del teletrabajo ha sido percibida como una oportunidad, tanto para la generación de empleos como para el desarrollo de las competencias laborales, e incluso para fomentar mejores modelos de conciliación entre familia y trabajo. No obstante, el teletrabajo puede ser un gran desafío si tomamos en cuenta el contexto social, económico y cultural en que se desarrolla.

Si bien el teletrabajo no es nuevo, los requerimientos de aislamiento social y cuarentena, como respuesta a la pandemia del COVID-19, obligaron a una gran parte de las y los trabajadores dominicanos a hacer una transición forzosa del “trabajo de oficina” a esta modalidad en casa. De inmediato, se pudieron observar desafíos con relación al acceso adecuado del internet y la electricidad, a la posibilidad de mantener espacios físicos y herramientas apropiadas; y, sobre todo, a la conciliación de responsabilidades de cuidados y otros trabajos reproductivos no remunerados.

El trabajo reproductivo y de cuidados es un tema que tiende a ser invisibilizado en los debates relativos a las políticas laborales. Durante décadas, el movimiento feminista ha resaltado la injusta distribución y la falta de reconocimiento del trabajo de cuidados realizado, sobre todo, por las mujeres. En medio de la pandemia quedó más claro lo que implica “quedarse en casa”, tratando de cumplir con las demandas del teletrabajo, las labores domésticas y el cuidado de dependientes. Empero, todavía hacen falta políticas públicas para reconocer, redistribuir y reducir el trabajo de cuidados en el contexto del COVID-19.

Otro gran desafío es el desarrollo de un marco legislativo que garantice los derechos laborales adquiridos y evite posibles formas de informalización o la precarización laboral. A la luz de las medidas de confinamiento adoptadas a raíz del COVID-19 se han generado dos resoluciones administrativas para reglamentar el teletrabajo en la República Dominicana: (1) la Resolución Núm. 130-2020, que determina los lineamientos sobre teletrabajo para los entes y órganos de la Administración Pública del Ministerio de Administración Pública, del 7 de agosto de 2020; y (2) la Resolución Núm. 23/2020 sobre la regulación del teletrabajo, como modalidad especial de trabajo del Ministerio de Trabajo, emitida el 12 de noviembre de 2020.

El presente artículo hace una revisión de la resolución del Ministerio de Trabajo, tomando en cuenta que es aplicable a todos los trabajadores y las trabajadoras fuera del sector público, con la intención de resaltar algunas cuestiones específicas que pueden modificar o afectar los derechos laborales existentes: (a) la formación del contrato de teletrabajo y las posibles implicaciones al contrato existente; (b) la jornada laboral y sus correspondientes descansos; (c) lo

relativo a la salud e higiene ocupacional en cuanto a medidas preventivas y cobertura de riesgos; y (d) la cobertura de costos relacionados con el ejercicio del teletrabajo.

Esta revisión también es un llamado a ampliar el debate sobre la regulación del teletrabajo más allá de estas cuestiones, e incluso más allá del diálogo tripartito, a otros sectores de la sociedad civil dominicana.

LA RESOLUCIÓN NÚM. 23/2020

El pasado 12 de noviembre, el Ministerio de Trabajo promulgó una resolución sobre la regulación del teletrabajo como modalidad especial de trabajo (en lo adelante “la Resolución”).¹ Esta disposición ha sido bienvenida y, hasta cierto punto, anticipada entre sectores de empleadores y trabajadores, quienes ante las medidas de bioseguridad y protección frente al COVID-19 se han visto empujados a extender la modalidad de teletrabajo para mantener la producción y generación de servicios.

La Resolución cuenta con varios aciertos destacables en beneficio de las personas teletrabajadoras, tales como:

- Reconocimiento del principio de voluntariedad. Es decir, que, en un contrato de trabajo ya existente, que no es de teletrabajo, esta nueva modalidad solo se puede asumir de manera voluntaria.
- Reconocimiento del principio de reversibilidad. En los casos en que la persona trabajadora haya iniciado su relación laboral en otra modalidad, este tiene el derecho a volver a la modalidad original. Es decir, puede solicitar con un plazo de 30 días de antelación volver a realizar su trabajo en las instalaciones de su empleador.
- Reconocimiento de que el cambio de modalidad de trabajo presencial a trabajo digital supone una curva de aprendizaje. La Resolución establece que los empleadores son responsables de proveer a sus trabajadores no solo los equipos, herramientas y materiales, sino también la capacitación necesaria para realizar el teletrabajo.
- Las y los empleadores deberán adoptar medidas para que sus teletrabajadores mantengan el mismo nivel de formación que los trabajadores presenciales. Las medidas de evaluación del desempeño de los teletrabajadores no podrán ser discriminatorias en comparación con las políticas de evaluación de desempeño de los trabajadores presenciales.

Además, es importante valorar que esta resolución fue consultada en el Consejo Consultivo de Trabajo, órgano tripartito que tiene por objeto asesorar al Ministerio de Trabajo en cuestiones atinentes al desarrollo y coordinación entre capital y trabajo. Esta consulta demuestra que

¹ <https://www.mt.gob.do/images/documentos/RESOLUCION%2023-2020%20SOBRE%20REGULACION%20DEL%20TELETRABAJO%20COMO%20MODALIDAD%20ESPECIAL%20DE%20TRABAJO.pdf>

se tomó en cuenta el diálogo social como punto de partida para la reglamentación.

Sin embargo, la Resolución apenas menciona una reunión del Consejo para tratar este tema y un corto plazo para emitir opiniones (esta resolución fue promulgada cuatro semanas después de la reunión del Consejo Consultivo donde se trató este tema). Es decir, que las nuevas disposiciones establecidas no pasaron un proceso de debate amplio y exhaustivo.

El Ministerio de Trabajo tiene la potestad de dictar “[...] las providencias que considere procedentes para la mejor aplicación de las leyes y reglamentos, y manteniendo la vigilancia necesaria para que los empleados de su dependencia cumplan las obligaciones que les corresponden”. (Art. 421 del Código de Trabajo).²

La Resolución establece que de dichas atribuciones se deriva que el Ministro de Trabajo, por la vía administrativa, pueda establecer la regulación del teletrabajo en la República Dominicana. No obstante, una lectura cuidadosa de la Resolución nota que en esta se establecen nuevos conceptos que no han sido regulados por la legislación laboral existente (como, por ejemplo, la desconexión digital); y abre la posibilidad de transferir responsabilidades a las personas trabajadoras que antes eran exclusivas de las y los empleadores (por ejemplo, en el contrato de teletrabajo se puede definir “a cargo de quien correrán los costos adicionales a cubrir, si los hubiere, para la prestación del servicio”. (Tercero, Pár. 1, Núm 12).

Sin menospreciar la importancia y pertinencia de que el Ministerio de Trabajo tome iniciativas a fin de avanzar la regulación del teletrabajo, este es un primer cuestionamiento que propone este artículo. Más allá de la pandemia o de un estado de emergencia, el teletrabajo es una modalidad que ha llegado para quedarse. Su apropiada regulación requiere un proceso de debate cuidadoso y participativo, con el propósito de que se respeten tanto los procesos legislativos como el primer principio fundamental del trabajo, que lo define como una función social por la que el Estado debe velar, para que esté sujeto al bienestar humano y a la justicia social. (Principio I, Principios Fundamentales, Código de Trabajo).

A) FORMACIÓN DEL CONTRATO DEL TELETRABAJO Y LAS POSIBLES IMPLICACIONES AL CONTRATO EXISTENTE

Una de las primeras disposiciones de la nueva resolución del teletrabajo establece que, luego de un estudio de factibilidad (cuyos criterios no son aclarados), es obligatorio convenir el teletrabajo en un contrato escrito, tanto para nuevos contratos como para la modificación de uno existente. En el Código de Trabajo dominicano, el contrato escrito no es requerido para probar la existencia del contrato de trabajo y

las condiciones del contrato de trabajo, así como los hechos relativos a su ejecución o modificación, pueden probarse por todos los medios. La inobservancia al requerimiento del contrato por escrito de teletrabajo no puede, en ninguna circunstancia, interferir con el reconocimiento de la relación laboral, si esta puede probarse de otros modos.

A pesar de que la Resolución establece que el cambio a la modalidad de teletrabajo en relaciones contractuales existentes no modificará las condiciones esenciales de la relación laboral, ante la inexistencia de un contrato laboral previo por escrito, la creación de un nuevo contrato puede generar la confusión entre empleadores y trabajadores acerca de las condiciones esenciales del contrato (remuneración, servicio prestado por la persona trabajadora, relación de dependencia y dirección inmediata del empleador). Es importante que quede, de manera expresa, que el cambio a la modalidad de teletrabajo no es una renegociación del contrato de trabajo donde, por ejemplo, se podría reducir el salario del trabajador, ni siquiera ante la modificación de las funciones.

Por ejemplo, la ley costarricense No 9738 para regular el teletrabajo (2019) resuelve cualquier duda en este sentido al establecer en su artículo 6: “[...] el teletrabajo modificará única y exclusivamente la organización y la forma en que se efectúa el trabajo, sin afectar las condiciones de la relación laboral de la persona teletrabajadora, quien mantiene los mismos beneficios y obligaciones de aquellos que desarrollen funciones equiparables con las de la persona teletrabajadora en las instalaciones físicas de la persona empleadora[...].”

B) JORNADA LABORAL, SUS CORRESPONDIENTES DESCANSOS Y EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN

Popularmente, quizás uno de los elementos más controvertidos del teletrabajo está relacionado con la jornada laboral. La gente cuestiona si las personas teletrabajadoras laboran la misma cantidad de horas desde sus casas que si estuvieran en la oficina. La suposición generalizada es que la persona teletrabajadora trabaja menos.

El teletrabajo no se ha extendido ni estudiado lo suficiente en la República Dominicana para tener datos que confirmen el aumento o disminución de horas trabajadas ante una modificación del trabajo presencial versus el teletrabajo, pero si esto fuera a suponer un problema lo sería ante la posibilidad de disminución del rendimiento o la productividad de la persona trabajadora.

No obstante, en una reciente encuesta empresarial con más de 1,000 ejecutivos y ejecutivas, pertenecientes a diversos sectores de la economía nacional, el 93 % consideraba que su productividad se mantenía más o menos igual o que, incluso, mejoraba con el teletrabajo.³

² Ley núm. 1692, del 29 de mayo de 1992.

³ Intras & Mind The Gap (septiembre 2020). Teletrabajo en República Dominicana. Intras@ Integral Training Solutions. <https://intras.com.do/pagina/informe-teletrabajo>

Por otro lado, solo el 32 % de estas personas estuvieron de acuerdo con que su capacidad de conciliar la vida personal y profesional había mejorado desde que teletrabajaban en casa. Obviamente, esta encuesta no es conclusiva ni representativa; sin embargo, otros estudios empíricos en la Región demuestran cómo el teletrabajo tiende a generar un incremento en la disponibilidad de la persona trabajadora, lo que aumenta la carga laboral sin la remuneración correspondiente.⁴

Por esta razón, es muy importante que cualquier regulación del teletrabajo aborde el tema de la jornada laboral y establezca la forma en que esta puede reorganizarse, respetando como mínimo las horas consecutivas de descanso diario y semanal estipuladas en la legislación laboral vigente.

La Resolución aborda de manera adecuada este tema, en tanto, establece que la jornada laboral de los teletrabajadores estará sujeta a las disposiciones del Código de Trabajo. Asimismo, abre la posibilidad de acordar entre las partes la ejecución de dicha jornada, siempre respetando las disposiciones del Código.

Esto puede ser beneficioso para las personas trabajadoras con responsabilidades familiares y de cuidado, quienes podrían negociar que su horario de trabajo se compagine mejor con el trabajo reproductivo en el hogar, así como con otras responsabilidades de cuidado.

En este sentido, ampliar la regulación del teletrabajo en la República Dominicana tiene el potencial de promover la erradicación de las desigualdades y la discriminación de género, producto de la histórica división sexual del trabajo. Pero dicha finalidad debe ser expresa y no inferida. La nueva legislación argentina sobre teletrabajo establece que las personas teletrabajadoras que acrediten tener a su cargo, de manera única o compartida, el cuidado de menores de trece años, personas con discapacidad o adultos mayores que convivan con la persona trabajadora y que requieran asistencia específica, tendrán derecho a horarios compatibles con las tareas de cuidado a su cargo y/o a interrumpir la jornada. (Artículo 6, Ley No 27555, Julio de 2020).

De igual modo, la legislación chilena también establece: “[...]el empleador deberá respetar su derecho a desconexión, garantizando el tiempo en el cual ellos no estarán obligados a responder sus comunicaciones, órdenes u otros requerimientos. El tiempo de desconexión deberá ser de, al menos, doce horas continuas en un período de veinticuatro horas” (Ley No 21220 que modifica el Código del Trabajo en materia de Trabajo a Distancia, Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Chile).

Con relación al respeto de la jornada laboral, esta resolución confiere a las personas teletrabajadoras el derecho a desconexión digital fuera del horario laboral convenido.

Más allá del cuestionamiento, expresado anteriormente sobre la creación de nuevos derechos por vía administrativa, es pertinente estudiarlo de manera particular, ya que se trata de un derecho en reciente desarrollo. Cabe destacar que la Resolución define “desconexión digital” como el derecho que le asiste a la persona trabajadora de no contestar requerimientos o mensajes fuera de su jornada habitual de trabajo.

Las TIC han hecho surgir nuevas formas de organizar el trabajo, algunas muy buenas y otras no tanto, como la posibilidad del “trabajo sin fin”. A través del internet y los dispositivos electrónicos personales, en algunos sectores es posible trabajar a toda hora y desde cualquier lugar. Si bien no se exige formalmente, muchos lugares de trabajo han abusado de esta posibilidad al comunicarse con sus trabajadores por medio del e-mail y de los celulares fuera de la jornada laboral establecida, sin reconocerlo como hora extra.

Esto supone importantes riesgos a la salud de las personas trabajadoras, sobre todo, riesgos psicosociales como el estrés y el síndrome de burnout (o del trabajador quemado) producto de una sobrecarga laboral. Las primeras negociaciones sobre derecho a la desconexión datan de la década del 2010, especialmente en el contexto europeo. En el 2016, Francia incluye el derecho a la desconexión en su legislación laboral y estipula que cada año se negocie entre la empresa y la persona trabajadora cómo se pondrá en práctica. La legislación francesa prevé también la instalación en la empresa de dispositivos para regular el uso de las herramientas digitales con el fin de que se respeten los períodos de descanso, las vacaciones y la vida privada.⁵

Nótese que, en la legislación francesa, así como en otros casos (Alemania, Italia, Argentina, por mencionar algunos ejemplos) no solo la persona trabajadora tiene el derecho a desconectarse durante sus períodos de descanso, sino que la persona empleadora tiene la obligación de no contactarle. Al dar la prerrogativa a la persona trabajadora de no contestar mensajes o requerimientos, en el marco de la Resolución dominicana, el derecho a la desconexión se desarrolló de forma limitada. Esta prerrogativa no toma en cuenta muchos elementos de la realidad, entre estos, que la persona teletrabajadora, en la mayoría de los casos, comparte el mismo dispositivo para uso personal y laboral; esto implica que habrá requerimientos pendientes y esto, a su vez, tiene un impacto en su capacidad de descansar.

Otro elemento con una fuerte repercusión de género ha sido desarrollado por la economista argentina Sofía Scarserra, y tiene que ver con la capacidad de responder dichos requerimientos (fuera de horario) y el impacto que esto genera en el desarrollo profesional dentro de una empresa. Normalmente, las mujeres tienen una mayor carga de responsabilidades de trabajo reproductivo y de cuidados,

⁴ Mora et al. Mujeres y teletrabajo desde casa: ¿Cómo vivimos este desafío? Fundación Foro del Sur, 2020.

⁵ Organización Internacional del Trabajo. Garantizar un tiempo de trabajo decente para el futuro. Conferencia Internacional del Trabajo, 107ª reunión, Ginebra, 2018.

que son realizados en todos los momentos en que no están dedicadas a su trabajo remunerado. De este modo, es más probable que las mujeres se acojan a su derecho a la desconexión ante la incapacidad de dividirse en dos para atender requerimientos personales y laborales a la misma vez; en el caso de los hombres, generalmente con mayor poder de decisión sobre su tiempo libre, podrán responder a dichos requerimientos con la expectativa de que serán tomados en cuenta al momento de que se abran oportunidades de desarrollo profesional.⁶

C) SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL, MEDIDAS PREVENTIVAS Y COBERTURA DE RIESGOS EN EL TELETRABAJO

Además de los riesgos a la salud de las personas teletrabajadoras, que supone la sobrecarga laboral, el teletrabajo supone otros riesgos aun cuando se realiza observando horarios de trabajo adecuados y otras medidas de salud y de seguridad ocupacional. Si bien no hay mucha literatura sobre este tema, se conoce que el uso continuo de dispositivos electrónicos portátiles tiene implicaciones ergonómicas que pueden resultar en afecciones, tales como: dolores de cuello y espalda, tendinitis en muñecas y manos, problemas oftalmológicos, problemas de sueño, entre otros.⁷

Al tomar en cuenta las definiciones del Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo Dominicano (Decreto No 522-06, del 17 de octubre de 2006) se puede inferir que las condiciones ergonómicas inadecuadas suponen un riesgo laboral. Por lo tanto, es obligación del empleador proteger a los trabajadores frente a los riesgos laborales y asumir los costos relativos a la adopción de medidas destinadas a garantizar la seguridad y la salud en el trabajo, las cuales -según el Reglamento-: "No deberán recaer en modo alguno sobre los trabajadores".

Un ejemplo a tomar en cuenta en una futura ley sobre teletrabajo puede ser la ley colombiana que establece: "El empleador debe contemplar el puesto de trabajo del teletrabajador dentro de los planes y programas de salud ocupacional; asimismo, debe contar con una red de atención de urgencias, en caso de presentarse un accidente o enfermedad del teletrabajador cuando esté trabajando". (Ley No 1222 del 2008, artículo 6, numeral 9).

El análisis de si un hogar cumple o no con las condiciones de higiene y seguridad requeridas para realizar el trabajo, puede ser un tema delicado. La Resolución, hasta cierto punto, lo aborda recalando la responsabilidad de todas las partes (empleadores, trabajadores y Ministerio de Trabajo) de cumplir e incentivar el cumplimiento de las medidas necesarias.

Cabe resaltar que una de las deficiencias en la Resolución es que no se establece claramente la responsabilidad del

empleador a la hora de verificar dichas condiciones, posiblemente el momento más adecuado es durante el análisis de factibilidad del teletrabajo -el cual se menciona, pero no se define en dicha resolución-.

Asimismo, la Resolución debió reafirmar la obligación de la persona empleadora de asumir los costos relativos a la adopción de medidas destinadas a garantizar la seguridad y la salud en el trabajo. En ese sentido, es preocupante que, en la descripción del contrato de teletrabajo, la Resolución estipula que se deberá establecer "a cargo de quién correrán los costos adicionales a cubrir, si los hubiere, para la prestación del servicio".

D) COBERTURA DE COSTOS RELACIONADOS CON EL EJERCICIO DEL TELETRABAJO

En una modalidad laboral donde la persona trabajadora cumple con sus funciones en el establecimiento de su empleador, no hay la menor duda de a quién corresponden los gastos que se generan para la realización del trabajo: al empleador. ¿Por qué en el marco del teletrabajo se prevé la posibilidad de negociar quién corre con dichos costos? No hay razón. Sin embargo, en el artículo tercero, párrafo I, número 12, la Resolución establece que el contrato de teletrabajo debe establecer: "A cargo de quién correrán los costos adicionales a cubrir, si los hubiere, para la prestación del servicio."

Más adelante, la Resolución establece claramente que el empleador está obligado a proveer a las personas teletrabajadoras: equipos, herramientas, materiales y capacitación necesaria, para la realización del trabajo contratado; así como, asumir los costos operativos, de funcionamiento, mantenimiento y reparación de los equipos y herramientas suministradas. Entonces, ¿a qué costos adicionales se podría estar refiriendo dicha resolución? A los costos mínimos adicionales que puede generar el trabajo desde casa, tales como: electricidad ininterrumpida, acceso a internet estable y suficiente y/o accesos telefónicos; otros costos también pueden estar asociados con las medidas de salud ocupacional, protección ante riesgos, robos, etcétera.

La compensación de gastos por conectividad o consumo de servicios está estipulada en otras legislaciones de teletrabajo de la Región. "La persona que trabaja bajo la modalidad del teletrabajo tendrá derecho a la compensación por los mayores gastos en conectividad y/o consumo de servicios que deba afrontar", dice el artículo 10 de la nueva legislación argentina. El Estado dominicano no debe permitir que se genere una transferencia de las obligaciones de los empleadores hacia las personas trabajadoras, mucho menos generando un impacto económico inmediato en perjuicio de las personas trabajadoras.

⁶ Sofía Scasserra. Derecho a la desconexión. Télam-Agencia Nacional de Noticias: <https://www.telam.com.ar/notas/202008/502638-ley-de-teletrabajo-derecho-a-la-desconexion-sofia-scasserra.html> Recuperado el 23 de noviembre 2020.

⁷ Organización Internacional del Trabajo. OP CIT. Pág. 24.

OBSERVACIONES FINALES

Como se ha podido apreciar, un abordaje superficial de algunos elementos claves del primer intento de regulación del teletrabajo en la República Dominicana muestra avances y la intención de actualizar las políticas públicas laborales de acuerdo con el contexto social actual. Sin embargo, también muestra deficiencias en perjuicio de la clase trabajadora.

Por tal razón, todavía hay tiempo de revisar y discutir en un contexto más amplio estas disposiciones. Para ello se han rescatado algunos ejemplos exitosos de legislaciones recientes en la Región latinoamericana que pueden servir como referencia para la aplicación de nuevos derechos laborales, sin renunciar a las conquistas históricas del movimiento de los trabajadores y las trabajadoras.

Sin duda, el teletrabajo tiene un gran potencial para la inclusión laboral y la expansión del empleo. Pero en su implementación se han transferido responsabilidades y costos a una clase trabajadora ya afectada por la crisis (económica, social, de salud, de cuidados...) que se ha profundizado por la pandemia del COVID-19.

Al avanzar en la regulación de esta nueva forma de organización del trabajo es necesario mayor inclusión de las personas trabajadoras, tanto en aquellas agrupadas en sindicatos y gremios, como en organizaciones y movimientos sociales que puedan aportar en la reflexión de los diferentes impactos hacia la vida y los derechos de todas las personas. De manera particular, el teletrabajo exige un análisis de género para que su regulación atienda las desigualdades estructurales que existen por la división sexual del trabajo reproductivo y de los cuidados.

ACERCA DE LA AUTORA

María Graciela Cuervo es feminista dominicana, coordinadora general de la red de feministas del Sur: DAWN. Es licenciada en Derecho con un máster en Políticas Laborales y Globalización. Su experiencia en el ámbito de los derechos laborales incluye su trabajo en el Centro de Investigación para la Acción Femenina (CIPAF), en el Ministerio de Trabajo de la República Dominicana y su colaboración con el Comité Intersindical de la Mujer Trabajadora (CIMTRA).

PIE DE IMPRENTA

Fundación Friedrich Ebert

Edificio Plaza JR, Piso 8 Av. Tiradentes
esq. Roberto Pastoriza Santo Domingo
www.fescaribe.org

Responsable

Yesko Quiroga
Director FES
República Dominicana
Tel. 809-221-8261

El uso comercial de todos los materiales editados y publicados por la Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) está prohibido sin previa autorización escrita de la FES.

REGULACIÓN ADMINISTRATIVA DEL TELETRABAJO EN LA REPÚBLICA DOMINICANA

Desafíos ante la precarización laboral



La apropiada regulación del teletrabajo requiere un proceso de debate cuidadoso y participativo donde se respeten tanto los procesos legislativos como el primer principio fundamental del trabajo: el trabajo es una función social que se ejerce con la protección y asistencia del Estado.



Ampliar la regulación del teletrabajo en la República Dominicana tiene el potencial de promover la erradicación de las desigualdades y la discriminación de género, producto de la histórica división sexual del trabajo. Sin embargo, esa finalidad debe ser expresa y no inferida.



El teletrabajo tiene, sin duda, un gran potencial para la inclusión laboral y la expansión del empleo. Pero, este potencial queda afectado si en su implementación se transfieren responsabilidades y costos a la clase trabajadora y se lesionan sus derechos laborales.