

Componente de Aseguramiento:	Seguro de Riesgos Laborales
Tipo Documento:	Instructivo
Código:	NTC SISALRIL N° 0002-25
Fecha de última revisión:	29/09/ 2025

Nota técnica: Sobre Calificación del Origen de las Contingencias Laborales del Teletrabajo

NTC-SISALRIL 0002-2025

Las NTC-SISALRIL es la expresión de los criterios técnicos profesionales de referencia recomendada y/o de consideración en la toma de decisiones para el tratamiento de las inconformidades de los afiliados con la calificación del accidente o enfermedad¹ en el marco de la gestión de aseguramiento de los riesgos laborales del Sistema Dominicano de Seguridad Social.

**Santo Domingo D.N
2025**

¹ Artículo 188, Ley 87-01

Componente de Aseguramiento:	Seguro de Riesgos Laborales
Tipo Documento:	Instructivo
Código:	NTC SISALRIL N° 0002-25
Fecha de última revisión:	29 /09/ 2025

Contenido

I.	Introducción.....	3
II.	Sustentación Normativa y Técnica:	5
III.	Documentos de Referencia:	6
IV.	Objetivos	7
	Objetivo General	7
	Objetivos Específicos:	7
V.	Ámbito De Aplicación:	7
VI.	Definición De Contexto:.....	7
VII.	Requisitos Contractuales del Teletrabajo para la Calificación de Contingencias Laborales	10
VIII.	Criterios técnicos para calificación de contingencias laborales en teletrabajo:	11
	1.1 Accidente de Trabajo (AT):.....	12
	1.2 Accidente de Transito en Trayecto:	12
	1.3 Enfermedades Profesionales (EP):.....	12
IX.	Criterios Excluyentes:	13
X.	Revisión y recurso de no conformidad:	13
	Referencias Bibliográficas	14

Componente de Aseguramiento:	Seguro de Riesgos Laborales
Tipo Documento:	Instructivo
Código:	NTC SISALRIL N° 0002-25
Fecha de última revisión:	29 /09/ 2025

I. Introducción

La revolución tecnológica y la digitalización de herramientas tradicionalmente vinculadas al entorno institucional o empresarial han dejado de ser exclusivas de estos espacios. La creciente accesibilidad y dominio de estas tecnologías desde entornos no convencionales, particularmente el hogar, han facilitado la ejecución remota de múltiples funciones laborales, sobre todo aquellas de naturaleza analítica, administrativa o técnica.

Durante la pandemia por COVID-19, las medidas de contención implementadas para mitigar la propagación del virus, como el confinamiento obligatorio, generaron un ausentismo laboral significativo y graves impactos sobre la economía mundial. Ante esta situación, diversas estrategias fueron adoptadas para mantener la continuidad operativa de los sectores productivos, destacándose el teletrabajo como una alternativa viable. Esta modalidad permitió sostener actividades económicas claves, principalmente en los sectores de tecnologías de la información y la comunicación, servicios técnicos, educación virtual y gestión administrativa.

Aunque el teletrabajo no constituye un fenómeno reciente, la pandemia le otorgó protagonismo. Se consolidó como un modelo organizacional eficiente, con capacidad de adaptación y sostenibilidad, lo que ha llevado a múltiples sectores económicos a adoptarlo como parte estructural de sus esquemas laborales. Esta expansión ha puesto de manifiesto la necesidad de contar con marcos normativos específicos que regulen adecuadamente esta forma de organización del trabajo, asegurando condiciones laborales justas, seguras y equitativas para los trabajadores remotos.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), a través del Convenio N.º 177 sobre el trabajo a domicilio (1996) y la Recomendación N.º 184, establece principios generales que resultan aplicables al teletrabajo, aun cuando el término no se menciona explícitamente. Según el artículo 1 del Convenio, se entiende por trabajo a domicilio aquel que:

- Se realiza en el domicilio del trabajador o en otros lugares libremente elegidos por este, distintos al establecimiento del empleador;
- Genera una remuneración por el trabajo efectuado;
- Se orienta a la elaboración de un producto o la prestación de un servicio conforme a las especificaciones del empleador, sin importar quién provea los medios o insumos necesarios.

La Recomendación N.º 184, en su apartado VII, aborda explícitamente los aspectos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo, estableciendo responsabilidades tanto para los empleadores como para los trabajadores en el contexto del empleo a distancia.

En el plano nacional, la República Dominicana ha dado pasos concretos en la regulación del teletrabajo. A través de la Resolución No. 23-2020, emitida por el Ministerio de Trabajo, se establecen los lineamientos para la implementación de esta modalidad laboral. Esta normativa contempla aspectos esenciales como la formalización mediante contrato escrito, la delimitación del horario laboral, las obligaciones del empleador respecto al suministro de equipos y herramientas de

Componente de Aseguramiento:	Seguro de Riesgos Laborales
Tipo Documento:	Instructivo
Código:	NTC SISALRIL N° 0002-25
Fecha de última revisión:	29 /09/ 2025

trabajo, así como el respeto al derecho a la desconexión digital. Además, la resolución establece que el trabajador remoto gozará de los mismos derechos laborales y de seguridad social que el trabajador presencial.

De manera complementaria, en el ámbito del sector público, el Ministerio de Administración Pública (MAP) emitió la Resolución No. 130-2020, la cual establece los lineamientos de teletrabajo aplicables a los entes y órganos de la Administración Pública. Este marco normativo reconoce el teletrabajo como una modalidad válida para los servidores públicos, definiendo las condiciones mínimas que rigen su ejecución y precisando los deberes y obligaciones tanto de las instituciones como de los trabajadores, en concordancia con los principios generales establecidos por el Ministerio de Trabajo.

Los trabajadores que ejercen funciones bajo la modalidad de teletrabajo y se encuentran afiliados al Sistema Dominicano de Seguridad Social (SDSS), conservan plenamente sus derechos laborales y la cobertura que les otorga el Seguro de Riesgos Laborales (SRL). Esta cobertura, administrada por el Instituto Dominicano de Prevención y Protección de Riesgos Laborales (IDOPPRIL), quien tiene la responsabilidad de investigar, calificar y reconocer las contingencias de origen laboral y posteriormente el otorgamiento de los beneficios del SRL conforme a lo establecido en la Ley No. 87-01, su reglamento de aplicación y las disposiciones complementarias. En consecuencia, las contingencias laborales ocurridas durante el teletrabajo deben ser evaluadas bajo un enfoque técnico que considere las condiciones reales del entorno remoto en el que se realiza la labor, garantizando una valoración justa y ajustada al riesgo efectivo.

Para ello, resulta imprescindible que el espacio destinado al teletrabajo cumpla con condiciones básicas de ergonomía, seguridad, delimitación, ventilación, iluminación, conectividad y organización funcional. Estas características influyen directamente en la aparición o prevención de riesgos laborales y, por tanto, en la determinación del nexo causal de cualquier accidente o enfermedad profesional. El levantamiento de estos riesgos constituye un insumo esencial para que el IDOPPRIL evalúe la procedencia del reconocimiento de una contingencia laboral. Este proceso debe seguir criterios previamente definidos por la SISALRIL y ajustarse a estándares internacionales como los promovidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) de España y la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS).

A la luz de este contexto, la presente nota técnica tiene como propósito ofrecer lineamientos específicos para el reconocimiento de las contingencias laborales derivadas del teletrabajo, a fin de facilitar su análisis, calificación y posible admisión dentro del marco del Seguro de Riesgos Laborales. El documento busca orientar tanto a los actores institucionales del sistema como a los empleadores, trabajadores y entidades asesoras, promoviendo criterios técnicos uniformes que garanticen la protección de los teletrabajadores en condiciones equitativas respecto a sus pares presenciales. Asimismo, se constituye en una herramienta de apoyo para fortalecer los procesos de prevención, gestión y control de riesgos laborales asociados a esta modalidad emergente de organización del trabajo.

Componente de Aseguramiento:	Seguro de Riesgos Laborales
Tipo Documento:	Instructivo
Código:	NTC SISALRIL N° 0002-25
Fecha de última revisión:	29 /09/ 2025

II. Sustentación Normativa y Técnica:

La presente nota técnica se fundamenta en el marco jurídico del Sistema Dominicano de Seguridad Social (SDSS), el cual garantiza la protección integral de los trabajadores frente a los riesgos derivados de la actividad laboral, sin importar la modalidad bajo la cual se preste el servicio. En este contexto, el teletrabajo se configura como una modalidad válida de relación laboral que, conforme a las normativas vigentes, debe ser objeto de regulación y protección en materia de salud y seguridad.

La Ley No. 87-01, que crea el SDSS, establece en su artículo 185 que el Seguro de Riesgos Laborales tiene por objetivo prevenir y cubrir los daños ocasionados por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, definiendo como tales aquellos eventos que ocurren durante la ejecución de las labores o como consecuencia directa de estas. Este principio de protección es aplicable a todo trabajador formalmente afiliado al sistema, sin distinción del lugar físico en el que se desarrollen sus actividades, lo que incluye expresamente la modalidad de teletrabajo.

En desarrollo de este mandato legal, el Reglamento del Seguro de Riesgos Laborales (Decreto No. 548-03) precisa las responsabilidades de los actores del sistema, estableciendo las reglas para la prevención, calificación y el resarcimiento de los daños ocasionados por accidentes y enfermedades profesionales. Dicho reglamento refuerza la obligación de las instituciones competentes, como la Superintendencia de Salud y Riesgos Laborales (SISALRIL) y el Instituto Dominicano de Prevención y Protección de Riesgos Laborales (IDOPPRIL), de garantizar la cobertura efectiva de los trabajadores bajo las modalidades tradicionales y emergentes, como el teletrabajo.

Ante el auge de esta modalidad, el Ministerio de Trabajo dictó la Resolución No. 23-2020, en la cual se reconoce formalmente el teletrabajo como una forma especial de organización laboral, regulada por principios de voluntariedad, igualdad de trato, reversibilidad, derecho a la desconexión y corresponsabilidad en materia de salud y seguridad. Esta normativa establece obligaciones concretas para los empleadores, sobre la provisión de información de la adecuación de los espacios de trabajo remoto y la prevención de riesgos laborales en su entorno. De igual modo, asigna al teletrabajador la responsabilidad de seleccionar un espacio adecuado para la ejecución de sus labores y de cumplir con las medidas preventivas indicadas.

En contraste, el Ministerio de Administración Pública (MAP), en ejercicio de sus atribuciones como órgano rector de la función pública, emitió la Resolución No. 130-2020, mediante la cual se establecen los lineamientos de teletrabajo aplicables a los entes y órganos de la Administración Pública. Este instrumento normativo reconoce el teletrabajo como una modalidad que permite a los

Componente de Aseguramiento:	Seguro de Riesgos Laborales
Tipo Documento:	Instructivo
Código:	NTC SISALRIL N° 0002-25
Fecha de última revisión:	29 /09/ 2025

servidores públicos ejecutar sus funciones de manera remota, definiendo al mismo tiempo las condiciones mínimas que rigen las relaciones laborales bajo esta modalidad y precisando los deberes y obligaciones que corresponden tanto a las instituciones como a los trabajadores del sector público.

Como herramienta complementaria, la Guía para la Implementación del Teletrabajo en las Empresas, elaborada también por el Ministerio de Trabajo, proporciona lineamientos prácticos para facilitar la adaptación de las condiciones laborales al entorno remoto. Esta guía destaca la importancia de prevenir los riesgos ergonómicos, psicosociales y organizacionales asociados a la modalidad, así como de fomentar hábitos saludables en el desempeño de las funciones laborales desde el hogar.

En conjunto, estos instrumentos normativos establecen un marco integral que respalda la protección del trabajador en teletrabajo, asegurando su inclusión dentro de la cobertura del Seguro de Riesgos Laborales. De esta manera, se proveen las bases jurídicas y técnicas necesarias para que el IDOPPRIL pueda desarrollar los procesos de evaluación, investigación, calificación y reconocimiento de las contingencias laborales ocurridas bajo esta modalidad, conforme a los principios de objetividad, legalidad y equidad. Simultáneamente, la SISALRIL, en su rol de órgano supervisor, garantiza el cumplimiento de las disposiciones legales por parte de los actores del sistema, velando por la correcta aplicación de la ley y la mejora continua de los mecanismos de prevención y protección en el ámbito del trabajo a distancia.

III. Documentos de Referencia:

- Ley 87-01 que crea el Sistema Dominicano de Seguridad Social.
- Reglamento 548-03 del Seguro de Riesgos Laborales.
- Reglamento 522-06 de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Resolución No. 23-2020, sobre la regulación del teletrabajo como modalidad especial de trabajo, Ministerio de Trabajo.
- Resolución No.130-2020, que determina los lineamientos sobre teletrabajo para los entes y órganos de la Administración Pública, Ministerio de Administración Pública (MAP).
- Guía para la Implementación del Teletrabajo en las Empresas, Ministerio de Trabajo.
- Convenios y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre el Trabajo a Domicilio.
- Nota Informativa, Lineamientos para la regulación del trabajo a distancia y el teletrabajo Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- Prevención de Riesgos Laborales en el Teletrabajo, Organización Iberoamericana de Seguridad Social.
- Estándares de Prevención de Riesgos Laborales de la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS).

Componente de Aseguramiento:	Seguro de Riesgos Laborales
Tipo Documento:	Instructivo
Código:	NTC SISALRIL N° 0002-25
Fecha de última revisión:	29 /09/ 2025

IV. Objetivos

Objetivo General

Establecer criterios técnicos que orienten al proceso de evaluación, calificación y reconocimiento de las contingencias laborales en la modalidad de teletrabajo, conforme a lo establecido en la Ley No. 87-01 en materia de Seguro de Riesgos Laborales, su reglamento de aplicación y las disposiciones complementarias.

Objetivos Específicos:

- Proveer una herramienta de referencia técnica para los actores del sistema de seguridad social, empleadores y trabajadores, que promueva el acceso a la protección del Seguro de Riesgos Laborales.
- Definir criterios técnicos para el escrutinio del entorno laboral remoto y su implicación en la calificación y reconocimiento de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales por parte del IDOPPRIL.
- Contribuir con el fortalecimiento de las estrategias de prevención y gestión de los riesgos laborales en los diferentes tipos de organización del trabajo, en este caso en la modalidad de teletrabajo.

V. Ámbito De Aplicación:

Este documento técnico aplica a los actores vinculados al Sistema Dominicano de Seguridad Social; a los trabajadores afiliados y contratados bajo la modalidad de teletrabajo, empleadores y al Instituto Dominicano de Prevención de Riesgos Laborales (IDOPPRIL), como entidad encargada de la evaluación, calificación y reconocimiento de las contingencias laborales ocurridas en entornos de trabajo remoto.

VI. Definición De Contexto:

- a) **Accidente de trabajo:** Es un acontecimiento no deseado que causa daños a las personas, daños a la propiedad e interrupciones en el proceso. También se describe como accidente de trabajo como toda lesión corporal, permanente o transitoria, que sufra el trabajador en ocasión de la labor que ejecuta o como consecuencia de ésta.
- b) **Afiliación.** Proceso mediante el cual las empresas gestionan su ingreso y registran a sus trabajadores en el Sistema Dominicano de Seguridad Social, a través de proveer la nómina a la Tesorería de la Seguridad Social.

Componente de Aseguramiento:	Seguro de Riesgos Laborales
Tipo Documento:	Instructivo
Código:	NTC SISALRIL N° 0002-25
Fecha de última revisión:	29 /09/ 2025

- c) **Calificación:** Es el proceso mediante el cual la aseguradora investiga, analiza y emite una opinión sobre el origen de la patología pronunciándose a favor o declinándola.
- d) **Conciliación de la vida laboral y familiar:** Es el conjunto de prácticas de participación equilibrada de la persona trabajadora que le permite compaginar su vida privada y familiar con su vida laboral, para potenciar adecuadamente ambas facetas.
- e) **Desconexión digital:** Derecho que le asiste a la persona trabajadora de no contestar requerimientos y/o mensajes fuera de su jornada habitual de trabajo.
- f) **Enfermedad Profesional:** Son aquellas condiciones de salud adquiridas como consecuencia de la exposición a un factor de riesgo presente en el medioambiente o puesto de trabajo que se recogen en la lista oficial para fines de cobertura por el SRL, anexa al Reglamento del Seguro de Riesgos Laborales.
- g) **Evaluación de riesgos laborales del puesto de trabajo:** Es el procedimiento realizado por profesionales de la aseguradora de los riesgos laborales, que puede aplicar para verificar que los factores de riesgos presentes del puesto de trabajo o condiciones de trabajo están vinculados a la condición de salud que origina la demanda de reconocimiento y cobertura.
- h) **Investigación de accidente de trabajo o enfermedad profesional:** Procedimiento técnico que busca validar, reconocer o descartar el origen laboral de un daño o lesión sufrida reportada como tal.
- i) **Modalidades de teletrabajo en la Administración Pública:** Se consideran cuatro modalidades de teletrabajo, teletrabajo de forma completa o total; de forma parcial, de forma temporal y teletrabajo móvil. Lo anterior, sin perjuicio que desde la rectoría del Ministerio de Administración Pública se puede autorizar otras formas específicas de teletrabajo por decisión administrativa:
 - **Teletrabajo de Forma Completa o Total:** Es la modalidad de teletrabajo que se presenta cuando el personal al servicio de los entes y órganos de la Administración Pública, realizan de forma total y permanente las labores asignadas por medio de teletrabajo; sin perjuicio que, de forma excepcional, sea convocado por el superior para asistir de forma presencial a las instalaciones.
 - **Teletrabajo de Forma Parcial:** Es la modalidad de teletrabajo que se presenta cuando el personal al servicio de los entes y órganos de la Administración Pública realizan sus labores asignadas de forma temporal continua o por periodos debidamente autorizados por el funcionario competente de la Administración; no obstante que su designación ha sido principalmente para desarrollar el trabajo de forma presencial en las instalaciones físicas, pero sujeto a desarrollar teletrabajo según sea requerido y a la duración que se determine por la Administración.
 - **Teletrabajo Móvil:** Es la modalidad de teletrabajo que se presenta cuando el personal al servicio de los entes y órganos de la Administración Pública realizan sus funciones de manera itinerante, ya sea en el campo o con traslado constante, con ayuda del uso de equipos móviles que sean fácilmente utilizables y transportables.



SISALRIL

SUPERINTENDENCIA DE SALUD Y RIESGOS LABORALES

Componente de Aseguramiento:	Seguro de Riesgos Laborales
Tipo Documento:	Instructivo
Código:	NTC SISALRIL N° 0002-25
Fecha de última revisión:	29 /09/ 2025

- j) **Notificación de contingencias laborales:** Es el reporte de accidente que realiza el empleador o representante de la empresa designado por este para remitirlo a la entidad que administra las prestaciones del Seguro de Riesgos Laborales (IDOPPRIL), a través de un formulario (ATR-2 o EPR-1, según reporte un accidente de trabajo o enfermedad profesional.
- k) **Puesto Teletrabajable:** Puesto de trabajo susceptible de desempeñarse a través de la modalidad de teletrabajo, según las recomendaciones emitidas desde el Ministerio de la Administración Pública.
- l) **Perfil de la persona teletrabajadora:** Conjunto de aptitudes, conocimientos, destrezas y habilidades, que debe poseer una persona trabajadora para poder desempeñar sus labores de manera remota y que han sido definidas y aprobadas por el Ministerio de Administración Pública.
- m) **Reconocimiento de las contingencias laborales:** Resultado de la investigación de un evento que concluye en un dictamen que asume el origen laboral del mismo.
- n) **Reversibilidad:** Es el derecho que asiste a ambas partes, de solicitar el cambio de modalidad de teletrabajo a presencial, en las instalaciones del empleador; en aquellas relaciones que se hubieren iniciado de manera presencial.
- o) **Tecnologías de la información y comunicación:** Es el conjunto de servicios, herramientas, redes, dispositivos y softwares, que permiten la ejecución del contrato de trabajo bajo la modalidad de teletrabajo, así como una comunicación efectiva entre el empleador y el teletrabajador.
- p) **Teletrabajo:** Modalidad especial de trabajo que se presta a distancia, ya sea de forma parcial o total, haciendo uso de herramientas vinculadas a las tecnologías de la información y comunicación.
- q) **Teletrabajador:** Es la persona que, bajo una relación de subordinación, presta sus servicios al empleador para el desarrollo de actividades laborales, a través del uso de herramientas tecnológicas y medios digitales en un establecimiento distinto del local habitual del empleador.

Componente de Aseguramiento:	Seguro de Riesgos Laborales
Tipo Documento:	Instructivo
Código:	NTC SISALRIL N° 0002-25
Fecha de última revisión:	29 /09/ 2025

VII. Requisitos Contractuales del Teletrabajo para la Calificación de Contingencias Laborales

La formalización de un contrato específico de teletrabajo, o una adenda al contrato original, constituye un elemento esencial para evaluar, calificar y, en su caso, reconocer una contingencia laboral en esta modalidad. La Resolución No. 23-2020 del Ministerio de Trabajo establece criterios mínimos que el empleador debe incluir en dicho acuerdo, con el fin de precisar las condiciones en que se desarrolla el trabajo remoto y esto a su vez permite la determinación del vínculo causal entre un accidente o enfermedad y las funciones desempeñadas, así como el entorno donde se ejecutan.

Estos requisitos no solo delimitan derechos y obligaciones para ambas partes, sino que también aportan información fundamental para los procesos de verificación y análisis del Instituto Dominicano de Prevención y Protección de Riesgos Laborales (IDOPPRIL), asegurando que, ante un evento reportado, existan elementos objetivos para establecer su carácter de contingencia laboral conforme al Seguro de Riesgos Laborales.

Requisitos establecidos por la Resolución N°. 23-2020 del Ministerio de Trabajo:

- 1- La descripción de las tareas que deberá realizar el teletrabajador.
- 2- Las condiciones bajo las cuales se realizará el trabajo.
- 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 trabajo.
- 5- El salario pactado por las partes.
- 6- El horario de prestación del servicio por parte del teletrabajador, incluidos los descansos que le corresponderán.
- 7- La unidad organizacional o departamento al cual será asignado y se reportará el teletrabajador 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 teletrabajador.
- 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 del Código de Trabajo.
- 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 la reversibilidad de la prestación, de una modalidad teletrabajo a presencial y viceversa.

Componente de Aseguramiento:	Seguro de Riesgos Laborales
Tipo Documento:	Instructivo
Código:	NTC SISALRIL N° 0002-25
Fecha de última revisión:	29 /09/ 2025

En lo relativo a los servidores públicos que desempeñan funciones bajo la modalidad de teletrabajo, la Resolución No. 130-2020 del Ministerio de Administración Pública (MAP) establece en su artículo 3 el principio de **Acceso voluntario**. Este criterio dispone que el teletrabajo es voluntario tanto para la persona trabajadora como para la Administración, y que sus condiciones específicas deben quedar plasmadas en un “Acuerdo de Teletrabajo” suscrito entre ambas partes. Este acuerdo formaliza la relación, delimita responsabilidades y asegura la transparencia en cuanto a derechos y obligaciones. La obligatoriedad de este instrumento contractual resulta clave no solo para garantizar la seguridad jurídica, sino también como insumo fundamental en los procesos de evaluación y calificación de contingencias laborales, pues permite determinar con claridad el marco bajo el cual se ejecutaban las funciones al momento de ocurrir un evento adverso.

VIII. Criterios técnicos para calificación de contingencias laborales en teletrabajo:

Los criterios técnicos para la calificación de contingencias laborales en el teletrabajo responden a la necesidad de garantizar que los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales ocurridos bajo esta modalidad sean evaluados con el mismo rigor que en el trabajo presencial, pero considerando las particularidades del entorno remoto. Estos criterios se sustentan en el marco legal vigente y buscan establecer parámetros claros para verificar el nexo causal entre la actividad laboral y la contingencia, asegurando así un proceso de calificación objetivo, uniforme y acorde a las condiciones específicas del teletrabajo.

Es fundamental que, como parte del expediente, estén identificados y documentados los factores de riesgo inherentes al puesto, sustentados en el diagnóstico inicial y en la evaluación de riesgos laborales realizada por el empleador. Esta información técnica constituye un insumo esencial para valorar la existencia de un nexo causal entre el accidente de trabajo o enfermedad profesional y la ejecución de las funciones en teletrabajo.

En el proceso de calificación, reviste especial relevancia cualquier evidencia o soporte probatorio obtenido durante la investigación (como declaraciones, informes técnicos, registros fotográficos, etc.) que permita demostrar el vínculo causal, ya sea directo o indirecto, entre la lesión o enfermedad y el trabajo desarrollado.

Componente de Aseguramiento:	Seguro de Riesgos Laborales
Tipo Documento:	Instructivo
Código:	NTC SISALRIL N° 0002-25
Fecha de última revisión:	29 /09/ 2025

1.1 Accidente de Trabajo (AT):

- Existencia de relación laboral formal
- Ser un Trabajador registrado en el SUIR/TSS como activo y afiliado al momento de la fecha del diagnóstico.²
- Debe haber una notificación de la contingencia laboral, reporte del accidente que realiza el empleador o representante de la empresa designado por este para remitirlo al IDOPPRIL, a través del formulario ATR-2.³
- El accidente debe haber ocurrido dentro del horario laboral registrado y en el lugar habilitado previamente establecido para la ejecución de sus funciones.
- El accidente debe haber ocurrido durante la ejecución de tareas propias de las funciones descritas o en actividades relacionadas con instrucciones del empleador o uso de herramientas provistas.

1.2 Accidente de Transito en Trayecto:

- Para el teletrabajo, serán considerados accidentes del trayecto, aquellos acaecidos durante el traslado desde o hacia el lugar habitual de trabajo o aquellos relacionados al desplazamiento donde el empleador haya acordado la entrega de resultados y se registrará conforme a las disposiciones legales vigentes relativas a la materia.⁴

1.3 Enfermedades Profesionales (EP):

- Existencia de relación laboral formal
- Ser un Trabajador registrado en el SUIR/TSS como activo y afiliado al momento de la fecha del diagnóstico de la EP⁵.
- Debe haber una notificación de la contingencia laboral, reporte del accidente que realiza el empleador o representante de la empresa designado por este para remitirlo al IDOPPRIL, a través del formulario EPR-1.
- Debe existir un reporte por enfermedad profesional y/o diagnóstico médico de presunta enfermedad ocupacional
- Se cumple con los criterios técnicos que determinan una EP (Factor de riesgo presente en su medioambiente laboral y puesto de trabajo, tiempo de exposición, nexo causal con la condición de salud).⁶

² Corresponderá su reconocimiento aun cuando el empleador no esté al día en las cotizaciones. (Art.4, Ley 87-01)

³ El empleador cuenta con 72 horas hábiles para reportar el evento. "La omisión de la notificación del accidente por parte del empleador a el IDOPPRIL, no afectará de ninguna manera los derechos otorgados al trabajador (a) en la Ley No. 87-01 y este a su vez, podrá reclamar a la ARL para que ponga en conocimiento del empleador la falta de notificación y reclame los derechos del empleado, siempre y cuando se compruebe que el accidente fue laboral

⁴ Reglamento Sobre el Seguro de Riesgos Laborales, aprobado por el CNSS mediante resolución No. 578-04, pendiente de aprobación por el Poder Ejecutivo.

⁵ Art. 207, Ley 87-01 En atención al período de prescripción para el SRL, aplica a la aseguradora de riesgos laborales investigar sobre el histórico del registro SUIR-TSS, estimar la evolución de la enfermedad y el histórico de la ocupación del afiliado, aún en los casos en que el usuario no esté De Alta al momento de la reclamación.

⁶ Para determinar el tiempo de exposición al factor de riesgo la aseguradora toma como referencia el histórico de la ocupación del trabajador SUIR-TSS (no solo el tiempo en la empresa que reporta)

Componente de Aseguramiento:	Seguro de Riesgos Laborales
Tipo Documento:	Instructivo
Código:	NTC SISALRIL N° 0002-25
Fecha de última revisión:	29 /09/ 2025

- f) Debe demostrarse una exposición prolongada a factores de riesgo ocupacional en el domicilio u otro lugar autorizado para teletrabajo (ergonómicos, psicosociales, etc.).
- g) Debe estar en la lista de enfermedades profesionales

IX. Criterios Excluyentes:

No se calificará como laboral si:

- a) El evento ocurre fuera del horario y lugar establecidos.
- b) No hay evidencia de relación causal con la actividad laboral.
- c) Ocurre en espacios no declarados lugar de trabajo.
- d) Es un accidente doméstico sin vínculo directo con la función laboral.

X. Revisión y recurso de no conformidad:

En los casos en que el empleador o el trabajador afiliado no estén conformes con la calificación emitida por el IDOPPRIL, podrán solicitar una reinvestigación del caso a dicha institución, siguiendo los procedimientos internos establecidos. Asimismo, la parte afectada tendrá la opción de interponer un recurso de inconformidad, ya sea a través de la Dirección de Información y Defensa de los Afiliados (DIDA) o directamente ante la SISALRIL. Conforme a lo dispuesto en el artículo 188 de la Ley No. 87-01, el recurso de revisión podrá presentarse posterior a la notificación formal del dictamen, dentro de los plazos y condiciones que establece la normativa vigente.

Componente de Aseguramiento:	Seguro de Riesgos Laborales
Tipo Documento:	Instructivo
Código:	NTC SISALRIL N° 0002-25
Fecha de última revisión:	29 /09/ 2025

Referencias Bibliográficas

1. Ministerio de Trabajo, República Dominicana. (2020, 12 de noviembre). Resolución No. 23-2020 sobre la regulación del teletrabajo como modalidad especial de trabajo. Consultado en 2025, de <https://www.indotel.gob.do/wp-content/uploads/2022/10/resolucion-23-2020-sobre-regulacion-del-teletrabajo-como-modalidad-especial-de-trabajo-1.pdf>
2. Ministerio de Trabajo, República Dominicana. (2020, 11 de diciembre). Resolución No. 27-2020 sobre extensión del plazo para el registro de contratos y adendas de teletrabajo. Consultado en 2025, de https://transparencia.mt.gob.do/images/docs/base_legal/resoluciones/2020/Resolucion%20No.%2027-2020.pdf
3. Oficina Presidencial de Tecnologías de la Información y Comunicación (OPTIC), República Dominicana. (2020). Guía Sobre El Teletrabajo Para Los Organismos Del Estado Dominicano. Consultado en 2025, de <https://wp.ogtic.gob.do/wp-content/uploads/2020/08/Guia-de-Teletrabajo-OPTIC-1.pdf>
4. Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2021, julio). Desafíos y oportunidades del teletrabajo en América Latina y el Caribe (Serie Panorama Laboral). Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe. Consultado en 2025, de <https://www.ilo.org/es/publications/desafios-y-oportunidades-del-teletrabajo-en-america-latina-y-el-caribe>
5. World Health Organization (OMS) & International Labour Organization (OIT). (2022, 2 de febrero). Healthy and safe telework: Technical brief. Consultado en 2025, de <https://www.ilo.org/publications/healthy-and-safe-telework>
6. EU-OSHA. (2021, octubre). Telework and health risks in the context of COVID-19: Evidence from the field and policy implications. Consultado en 2025, de https://osha.europa.eu/sites/default/files/2021-10/TW_health_risks_COVID_19_pandemic_context_field_evidence_policy_implications_report.pdf
7. Superintendencia de Seguridad Social, Gobierno de Chile. (2020–2022). Accidentes del trabajo en el teletrabajo y/o trabajo a distancia: Minuta temática de seguridad social. Consultado en 2025, de https://www.suseso.cl/609/articles-622797_archivo_01.pdf

Componente de Aseguramiento:	Seguro de Riesgos Laborales
Tipo Documento:	Instructivo
Código:	NTC SISALRIL N° 0002-25
Fecha de última revisión:	29 /09/ 2025

8. Superintendencia de Seguridad Social, Gobierno de Chile. (2020–2022). Manual sobre las condiciones de seguridad y salud en el trabajo en el teletrabajo y trabajo a distancia. Consultado en 2025, de <https://www.previsionsocial.gob.cl/sps/download/manual-sobre-las-condiciones-de-SST-en-teletrabajo-y-trabajo-a-distancia.pdf>
9. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), España. (2021). NTP 1165: Teletrabajo – Criterios para su integración en el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. Consultado en 2025, de <https://www.insst.es/documents/94886/96067/NTP+1165+Teletrabajo%2C+criterios+par+a+su+integraci%C3%B3n+en+el+sistema+de+gesti%C3%B3n+de+la+SST+-+A%C3%B1o+2021.pdf/9958d5d0-50c6-1dbe-ddb8-b5a1b1eb4e2e?version=1.0&t=1635785850684>
10. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), España. (2021). NTP 412: Teletrabajo – Criterios para su implementación. Consultado en 2025, de <https://www.insst.es/documentacion/coleccion-tes-nicas/ntp-notas-tecnicas-de-prevencion/12-serie-ntp-numeros-401-a-435-ano-1997/ntp-412-teletrabajo-criterios-para-su-implantacion>
11. Penalva, A. S. (2016). El accidente de trabajo en el teletrabajo. Situación actual y nuevas perspectivas (Temas Laborales núm. 134, pp. 129–166). Universidad de Murcia. Recuperado en 2025 de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5793286.pdf>
12. Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS). (2025). Prevención de riesgos laborales en el teletrabajo (Serie EOSyS-18). Recuperado en 2025 de <http://oiss.org/wp-content/uploads/2025/05/08-EOSyS-18-PRL-en-el-teletrabajo.pdf>
13. Revista Relaciones del Trabajo. (2022). [Título del artículo pendiente]. Revista Relaciones del Trabajo, volumen (número), páginas. Recuperado en 2025 de <https://revista.laborum.es/index.php/revreltra/article/view/934>

Componente de Aseguramiento:	Seguro de Riesgos Laborales
Tipo Documento:	Instructivo
Código:	NTC SISALRIL N° 0002-25
Fecha de última revisión:	29 /09/ 2025

Elaborado por: Dirección de Aseguramiento en Riesgos Laborales