

Dictamen n° 3079/031 de la dirección del trabajo

Con fecha 16 de noviembre de 2020, la Dirección del Trabajo emitió el dictamen N° 3079/031 que se pronunció sobre la factibilidad de que, de conformidad a la ley de teletrabajo, se establezca una jornada semanal que combine días de trabajo presencial sujeto a limitación horaria, con días de trabajo bajo la modalidad de teletrabajo o trabajo a distancia sin limitación de jornada.

Nos parece interesante destacar los siguientes puntos del dictamen:

- El artículo 152 quarter J del Código del Trabajo, incorporado por la Ley de teletrabajo (N° 21.220), es claro en sostener que las partes de la relación laboral están plenamente facultadas para pactar jornadas de trabajo que combinen tiempos de prestación de servicios de manera presencial con trabajo bajo modalidad de teletrabajo o trabajo a distancia. Así, del tenor literal de dicha norma se desprende que la modalidad de teletrabajo o trabajo a distancia parcial es válida y así lo ratificó la Dirección del Trabajo.
- No obstante lo anterior, al pronunciarse sobre la posibilidad de combinar en una misma semana tiempos de trabajo sujetos a dos regímenes normativos distintos, es decir, que los días de prestación de servicios bajo modalidad de teletrabajo estén excluidos de la limitación de jornada y los días de trabajo presencial estén sujetos a limitación horaria, la Dirección del Trabajo sostuvo que no era factible debido a que ello "genera dificultades de aplicación que hacen incompatible la coexistencia de ambos estatutos normativos en un mismo período semanal" y que ello se alejaría de "la interpretación armónica de la normativa...".
- Según el dictamen, lo que sí resulta admisible y plenamente aplicable es que las partes acuerden que el trabajador preste sus servicios determinados períodos bajo modalidad de teletrabajo sin sujeción a limitación de jornada y otros bajo modalidad presencial sujeto a dichas limitaciones, en la medida que "la combinación de trabajo presencial con horario y teletrabajo sin horario, se efectúe en distintas semanas".

Así, a modo de ejemplo, no habría inconveniente con que se pactara que el trabajador prestará sus servicios alternando una semana completa de trabajo bajo modalidad de teletrabajo exenta de limitación de jornada, con otra completa de trabajo presencial sujeta a una jornada con horarios determinados y con el respectivo control de asistencia.

- Se hace presente que, para que un trabajador esté excluido de limitación de jornada no basta que preste servicios bajo modalidad de teletrabajo o trabajo a distancia. Ello dependerá de si hay supervisión directa o no. En este sentido, la Dirección del Trabajo sostuvo que "la liberación o sujeción a los límites de jornada semanal de trabajo es una circunstancia inherente al tipo de funciones que desempeña el trabajador o a la forma en que tales servicios se prestan" y que "se



presumirá que el trabajador está afecto a dichos límites cuando el empleador ejerciere una supervisión o control de funcional sobre la forma y oportunidad en que se desarrollen las labores.”.

- No existe supervisión o control de funciones y, en consecuencia, no podría presumirse que un trabajador está afecto a limitación horaria si es que aquel sólo debe entregar resultados de sus labores y reportarse esporádicamente.