



OKSENBERG
Y ARENAS ABOGADOS

Dictamen de la Dirección del Trabajo
N° 3079/31 de 2020

ALERTA LEGAL N° 21

DICTAMEN DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO N°3079/31, DE 16 DE NOVIEMBRE DE 2020

Combinación de jornadas de trabajo en el contexto del teletrabajo

La Dirección se pronuncia sobre la posibilidad de celebrar un pacto para acordar una jornada mixta de trabajo, hallándose el trabajador en funciones de trabajo a distancia / teletrabajo. En particular, si procede combinar en una semana tres días presenciales, con horarios definidos (limitación de jornada del inciso primero del art. 22 del Código del Trabajo) y dos días de teletrabajo, excluyendo la limitación de jornada (art. 22, inciso segundo).

De acuerdo con la Ley 21.220, sobre trabajo a distancia, y el dictamen de la Dirección N°1389/7 de 2020, el teletrabajo podrá abarcar todo o parte de la jornada laboral. Asimismo, las partes pueden combinar tiempos de trabajo, tanto presencial como fuera de las instalaciones.

En caso de acordar tal combinación, pueden establecerse alternativas entre las que podrá escoger el trabajador, cuestión que deberá constar en el respectivo contrato o anexo. A su

vez, el trabajador deberá informar al empleador, al menos con una semana de anticipación, la alternativa elegida.

Sin embargo, esta posibilidad de acuerdo no puede alterar la noción de jornada de trabajo como tal. En este sentido, **no pueden combinarse, dentro de una misma semana, días sujetos a límite de jornada y otros días en que esta no sea aplicable**. Los regímenes del primer y segundo inciso del art. 22 del Código son incompatibles entre sí dentro de una sola semana.

Por el contrario, sí pueden combinarse, en semanas distintas, tiempos de trabajo presencial sujetos a una jornada laboral determinada, con teletrabajo excluido de limitación de jornada. Esto, siempre y cuando haya acuerdo entre las partes.

Esto, reafirma el criterio sostenido por el equipo en que cualquier cambio en las condiciones de jornada pactada entre el empleador y el trabajador sólo pueden surtir efecto, luego que concluya la jornada vigente al momento del pacto. Recordemos que por regla general la jornada es semanal, ejemplo de ello, son los trabajadores contratados en jornada ordinaria de 45 horas o jornada parcial de 30 hrs.

Por último, se indica que, a propósito de la posibilidad de aplicar la falta de limitación de jornada del inciso segundo del art. 22 del Código, el Servicio reitera el criterio que ya había sostenido en dictámenes anteriores en el sentido que esta **no podrá contemplar la existencia de una fiscalización superior inmediata**. Ello, pues tal supervisión o control funcional implicará la presunción de un límite de jornada (45 horas semanales). La clave de esto será la planificación del trabajo a distancia, para evitar caer en acciones que puedan suponer una fiscalización inmediata.

En concordancia con lo anterior, la Dirección del Trabajo entrega un certero análisis respecto del trabajo bajo gestión o reporte. Así, el Servicio señala que, **no existe tal supervisión si el trabajador solo debe entregar resultados de sus gestiones y reportarse esporádicamente**. Sin embargo, sí la habrá en caso que, además de lo anterior, tenga el deber de reportarse habitualmente y se tenga controlada la oportunidad del desarrollo del servicio.