



Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes e Informes en
Derecho
E 223663 (2065) 2023

1224

ORDINARIO: _____

ACTUACIÓN:

Precisa doctrina.

MATERIA:

Combinación de jornada presencial y teletrabajo.

RESUMEN:

Precisa doctrina contenida en el Ordinario N°1163 de 24.08.2023, en el sentido de que resulta jurídicamente procedente la combinación de labores presenciales y prestación de servicios en modalidad de teletrabajo en una misma semana, siempre que en ambos casos se sujeten a los límites generales de jornada, siendo contrario a derecho establecer que, dentro de una misma semana, puedan convivir sistemas que combinen ciertos días sujetos a límites de jornada y otros excluidos de ella, en los términos resueltos por el Dictamen N°3079/31 de 16.11.2020.

ANTECEDENTES:

- 1.- Necesidades del Servicio.
- 2.- Pase N°669 de 04.09.2023, de la Jefa de Gabinete del Director del Trabajo.
- 3.- Presentación de 31.12.2021 del Sindicato de Planta Profesionales y planta de Ejecutivos de Compañía Minera del Pacífico S.A.

SANTIAGO,

12 SEP 2023

DE: DIRECTOR NACIONAL DEL TRABAJO

A: JEFE(S) DEL DEPARTAMENTO DE INSPECCIÓN

Mediante presentación del antecedente 3) se solicitó a esta Dirección un pronunciamiento tendiente a determinar, entre otras materias, la procedencia de un sistema de jornada de trabajo mixto que combine el trabajo presencial y el teletrabajo.

En su oportunidad, la organización sindical indicó que la empresa —de manera unilateral y discrecional— determinaba la jornada de trabajo de sus asociados/as, generándose semanas en que el trabajador debía prestar servicios presenciales (con limitación de jornada) y teletrabajo (exceptuado de jornada). Señaló que, incluso, el empleador determinaba a su voluntad las semanas en que correspondía prestar servicios en cualquiera de estas modalidades, pudiendo cambiar —unilateralmente— el sistema durante el mismo día.

Este Servicio, mediante el Ordinario N°1163 de 24.08.2023 concluyó que: *“Resulta ilegal todo acuerdo de combinación de tiempos de trabajo presencial con tiempos de teletrabajo en el transcurso de una misma semana, así como, no resulta conforme a derecho que sea el empleador el que decida, incluso dentro del mismo día, que modalidad de trabajo se aplicará al trabajador si presencial o teletrabajo.”*

Dada la consulta formulada por la organización sindical, se ha estimado necesario precisar la siguiente afirmación señalada en la conclusión contenida en dicho ordinario, esto es, que *“Resulta ilegal todo acuerdo de combinación de tiempos de trabajo presencial con tiempos de teletrabajo en el transcurso de una misma semana”*.

Esta Dirección, mediante los Dictámenes N°s1389/7 de 08.04.2020 y 3079/31 de 16.11.2020, ya se ha pronunciado acerca de la posibilidad de combinar labores presenciales con teletrabajo, donde las partes podrán acordar alternativas entre las que podrá optar el trabajador o trabajadora, debiendo constar dicha circunstancia en el contrato de trabajo o en el anexo respectivo. Será el trabajador o trabajadora quien deberá comunicar a su empleador con, a lo menos, una semana de anticipación, la alternativa de combinación que ha escogido.

Conforme a lo señalado anteriormente, el Ordinario N°1163 de 24.08.2023 debió establecer que es jurídicamente procedente la combinación de labores presenciales y teletrabajo en una misma semana, siempre que el régimen de sujeción a la jornada ordinaria o a su exclusión, no se integren en el mismo período de tiempo, en conformidad a la doctrina contenida en el Dictamen N°3079/31 de 16.11.2020, el que concluye lo siguiente: *“No existe impedimento para que, en el marco del teletrabajo, las partes acuerden que el trabajador labore determinados periodos sujeto limitación de jornada y otros excluidos de dicho límite en la medida que la combinación de trabajo presencial y teletrabajo se efectúe en distintas semanas al tenor de lo dispuesto en el inciso 5° del artículo 152 quáter del Código del Trabajo.”*

Por otro lado, debemos destacar que la posibilidad de combinar modalidades de trabajo correspondientes a dos regímenes normativos distintos; uno sujeto a los límites diarios y semanales, y otro con exclusión de estos, no hace posible la combinación establecida en el artículo 152 quáter J del Código del Trabajo en un mismo período semanal, puesto que en la segunda modalidad indicada no existe un control de las horas de trabajo. Entender la norma de una manera distinta afectaría el principio de seguridad y certeza que inspira la relación laboral e importa una vulneración de las normas legales que regulan la materia, lo que faculta a este Servicio para sancionar eventuales incumplimientos.

Así las cosas, según ya ha indicado esta Dirección en el citado Dictamen, combinar días de la semana sujetos a límites de jornada y otros excluidos de tales, no tiene como resultado una combinación que genere un único régimen normativo de jornada, sino que, por el contrario, en tal situación nos encontraremos frente a normas que, por su finalidad y naturaleza, resultan incompatibles o de difícil fiscalización.

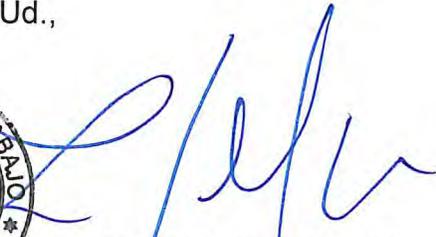
En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas, las disposiciones y doctrina citadas, cumpla con informar a usted que:

Precisa doctrina contenida en el Ordinario N°1163 de 24.08.2023, en el sentido de que resulta jurídicamente procedente la combinación de labores presenciales y prestación de servicios en modalidad de teletrabajo en una misma semana, siempre que en ambos casos se sujeten a los límites generales de jornada, siendo contrario a derecho establecer que, dentro de una misma semana, puedan convivir sistemas que combinen ciertos días

sujetos a límites de jornada y otros excluidos de ella, en los términos resueltos por el Dictamen N°3079/31 de 16.11.2020.

Saluda atentamente a Ud.,




PABLO ZENTENO MUÑOZ
ABOGADO

DIRECTOR NACIONAL DEL TRABAJO




CGD/RCC
Distribución

- Jurídico
- Control
- Partes
- Copia Sindicato de Planta Profesionales y Planta de Ejecutivos de Compañía Minera del Pacífico S.A.
(sindicatopdp@gmail.com, adominquez@swasociados.cl)