



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
E 241048 (1558) (2022)

ORDINARIO N°: 13 /

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Contrato Individual.Trabajo a distancia y teletrabajo.
Ley N°21.222.

RESUMEN:

Para los efectos de celebrar un pacto de trabajo a distancia o teletrabajo en las circunstancias expuestas en su presentación, se debe estar a lo dispuesto en la jurisprudencia administrativa de este Servicio contenida en Dictamen N°3079/31 de 16.11.2020.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de 21.11.2022 de Jefa de Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.
- 2) Presentación de 28.10.2022 de doña Rebeca Zamora.

SANTIAGO, 05 ENE 2023

**DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL (S).
DIRECCIÓN DEL TRABAJO**

**A: REBECA ZAMORA
rzamora@hdycia.cl
SANTIAGO**

Mediante presentación señalada en el Ant.2), se solicita a esta Dirección un pronunciamiento jurídico, en orden a determinar si resulta jurídicamente procedente que las partes celebren un pacto de teletrabajo que sea ejercido en aquellos casos en que exista una razón de fuerza mayor que la haga procedente. Agrega, que los trabajadores no desarrollarían el teletrabajo en forma permanente ni en días u horarios determinados, sino únicamente cuando exista la necesidad de parte del empleador.

Al respecto, cabe señalar que, en el contexto de la Ley N°21.220 sobre teletrabajo, esta Dirección emitió el Dictamen N°3079/31 de 16.11.2020, que, entre varios otros aspectos, hizo presente la posibilidad de combinar tiempos de trabajo presencial y a distancia, puntualizando al efecto, que mediante Dictamen N°1389/7 de 08.04.2020, el teletrabajo o trabajo a distancia podrá abarcar todo o parte de la jornada laboral, estando las partes facultadas para combinar tiempos de trabajo de forma

presencial en establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa, con tiempos de trabajo fuera de ella.

A su vez, la misma doctrina ha precisado que, en caso de que se acuerde combinar dichos tiempos, las partes podrán acordar alternativas entre las que podrá optar el trabajador, debiendo constar dicha circunstancia en el contrato de trabajo o en el anexo respectivo. El dependiente deberá comunicar a su empleador, con al menos, una semana de anticipación, la alternativa de combinación que ha escogido.

En efecto, El artículo 152 quáter J del Código del Trabajo, incorporado por la Ley N°21.220 de 26 de marzo de 2020, que modificó dicho cuerpo legal en materia de trabajo a distancia, establece:

Artículo 152 quáter J. "La modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo podrá abarcar todo o parte de la jornada laboral, combinando tiempos de trabajo de forma presencial en establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa con tiempos de trabajo fuera de ella.

El trabajo a distancia estará sujeto a las reglas generales de jornada de trabajo contenidas en el Capítulo IV del Libro I, con las excepciones y modalidades establecidas en el presente artículo. El empleador, cuando corresponda, deberá implementar a su costo un mecanismo fidedigno de registro de cumplimiento de jornada de trabajo a distancia, conforme a lo prescrito en el artículo 33.

Si la naturaleza de las funciones del trabajador a distancia lo permite, las partes podrán pactar que el trabajador distribuya libremente su jornada en los horarios que mejor se adapten a sus necesidades, respetando siempre los límites máximos de la jornada diaria y semanal, sujetándose a las normas sobre duración de la jornada de los artículos 22 y 28 y las relativas al descanso semanal del Párrafo 4° del Capítulo IV del Libro Primero.

Con todo, en el caso del teletrabajo las partes podrán acordar que el trabajador quede excluido de la limitación de jornada de trabajo de conformidad con lo señalado en el inciso cuarto del artículo 22. Sin embargo, se presumirá que el trabajador está afecto a la jornada ordinaria cuando el empleador ejerciere una supervisión o control funcional sobre la forma y oportunidad en que se desarrollen las labores.

En aquellos casos en que se pacte la combinación de tiempos de trabajo de forma presencial en establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa con tiempos de trabajo fuera de ella, podrán acordarse alternativas de combinación de dichos tiempos por los que podrá optar el trabajador, quien deberá comunicar la alternativa escogida con a lo menos una semana de anticipación.

Tratándose de trabajadores a distancia que distribuyan libremente su horario o de teletrabajadores excluidos de la limitación de jornada de trabajo, 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 periodo de veinticuatro horas. Igualmente, en ningún caso el empleador podrá establecer

comunicaciones ni formular órdenes u otros requerimientos en días de descanso, permisos o feriado anual de los trabajadores.”

Ahora bien, teniendo presente el tenor literal de la normativa en análisis, para que ocurra la combinación de tiempos se requiere que parte de la jornada de trabajo sea desarrollada a distancia y la otra de forma presencial, manteniéndose inalterable la noción de jornada de trabajo propiamente tal, con la particularidad que se computan, para efectos de su cumplimiento, tiempos de trabajo que provienen de modalidades de prestación de servicios distintas, presencial y a distancia o teletrabajo, en atención a la naturaleza de este tipo de relación laboral.

En este orden de ideas, debemos destacar que la posibilidad de combinar tiempos de trabajo de dos regímenes normativos distintos, uno sujeto a los límites semanales y otro con exclusión de estos, no hace posible la combinación de tiempos 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 tiempos de trabajo.

Finalmente, menester es señalar que el Dictamen N°3079/31 de 16.11.2020, citado precedentemente, concluyó que *“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.”*

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas, disposiciones legales citadas y jurisprudencia administrativa invocada, cumpro con informar a Ud. que, para los efectos de celebrar un pacto de trabajo a distancia o teletrabajo en las circunstancias expuestas en su presentación, se debe estar a lo dispuesto en la jurisprudencia administrativa de este Servicio contenida en Dictamen N°3079/31 de 16.11.2020.

Saluda atentamente a Ud.,


NATALIA POZO SANHUEZA
ABOGADA

JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO



 LBP/EZD

Distribución:

- Partes
- Jurídico