



COLUMNA DE INTERES LABORAL: EL TELETRABAJO Y LOS SISTEMAS EXCEPCIONALES DE JORNADA Y DESCANSO

La Ley de Teletrabajo y Trabajo a Distancia no sólo implica la expansión de los límites del lugar de trabajo al domicilio del trabajador lo que ha obligado a tener en cuenta nuevos criterios y condiciones de fiscalización para verificar el cumplimiento de las obligaciones laborales en un lugar distinto al del establecimiento, obra o faena de la empresa, sino que, además, esta nueva regulación, al incidir directamente en la forma en que se prestan los servicios, obliga revisar la situación de aquellos trabajadores que hasta antes de la adopción de esta nueva forma de trabajo estaban sujetos a un Sistema Excepcional de Jornada y Descanso de acuerdo a lo establecido en el artículo 38 del Código del Trabajo, sobre todo, si consideramos que uno de los criterios que habilitan al empleador para solicitar un sistema excepcional consiste, precisamente, en la dificultad de acceso o distancia que tiene el lugar de trabajo respecto del domicilio del trabajador.

Así las cosas, cabe preguntarnos sobre la vigencia de la autorización de un sistema excepcional de jornada y descanso respecto de un trabajador que, por efectos de la emergencia sanitaria o como opción permanente de la empresa, ha adoptado la modalidad de teletrabajo o trabajo a distancia para prestar sus servicios, todo esto, a la luz de los antecedentes que se exponen a continuación.

El artículo 38 del Código del Trabajo en sus incisos penúltimo y final dispone lo siguiente:

“Con todo, en casos calificados, el Director del Trabajo podrá autorizar, previo acuerdo de los trabajadores involucrados, si los hubiere, y mediante resolución fundada, el establecimiento de sistemas excepcionales de distribución de jornadas de trabajo y descansos, cuando lo dispuesto en este artículo no pudiere aplicarse, atendidas las especiales características de la prestación de servicios y se hubiere constatado, mediante fiscalización, que las condiciones de higiene y seguridad son compatibles con el referido sistema.

La vigencia de la resolución será por el plazo de tres años. No obstante, el Director del Trabajo podrá renovarla si se verifica que los requisitos que justificaron su otorgamiento se mantienen. Tratándose de las obras o faenas, la vigencia de la resolución no podrá exceder el plazo de ejecución de las mismas, con un máximo de tres años.”

Por su parte, la Orden de Servicio N°5 de la Dirección del Trabajo, de fecha 20 de noviembre de 2009, establece como criterios comunes a todo tipo de solicitud de autorización de sistema excepcional de jornada y descansos que *“en la obra o faena no se puedan aplicar las normas generales sobre distribución de jornada de trabajo y descanso, atendida que se trata de procesos de trabajos continuos o de procesos productivos técnicos o tecnológicamente complejos o que se trata de puestos de trabajo calificados y o de difícil reemplazo.”*

Bajo este marco regulatorio, la autorización de un sistema excepcional de jornada y descansos depende directamente de las especiales condiciones en que se debe realizar un trabajo, atendiendo, principalmente, a si se trata de un proceso de trabajo continuo o puestos de trabajo calificados o de difícil reemplazo, o bien, si por la dificultad de acceso a las faenas o la distancia de estas de los centros urbanos, es preciso modificar la jornada ordinaria de trabajo.



Ahora bien, la Ley N° 21.220 que establece la posibilidad de pactar el con los trabajadores la modalidad de Trabajo a Distancia o el Teletrabajo, no regula expresamente las consecuencias de esta modalidad respecto de los sistemas excepcionales de jornada y descansos vigentes en la Empresa, de lo cual surgen las siguientes interrogantes:

En el caso de un trabajador que presta sus servicios en sistema excepcional de jornada y descanso y que pasa a desempeñar sus funciones en modalidad de Teletrabajo, el empleador debe:

a) **Solicitar una nueva autorización de sistema excepcional de jornada y descanso a la Dirección Regional del Trabajo respectiva:** Esto a consecuencia del evidente cambio en los supuestos facticos que motivaron a la Dirección del Trabajo a otorgar el sistema excepcional inicialmente, pues el trabajador ya no está obligado a concurrir presencialmente a su lugar de trabajo.

b) **No es obligación solicitar una nueva autorización:** Debido a que la aplicación de la Ley 21.220 sólo tiene incidencia en la forma en que se prestan los servicios, ya sea de forma presencial o a distancia, pero no en la distribución de la jornada de trabajo, razón por la cual, aún estando prestando sus servicios desde su hogar, el trabajar debe respetar la jornada excepcional a que se encuentra afecto, no siendo necesaria una nueva autorización de parte de la Dirección del Trabajo.

Ciertamente, resulta muy difícil establecer una respuesta general para el caso planteado, ya que los motivos por los cuales se otorga un sistema excepcional de jornada y descanso no están ligados, necesariamente, a la distancia o complejidad de acceso en que se encuentra la faena. Es por este motivo, que la simple adopción del Teletrabajo no implica de suyo la reevaluación de la jornada excepcional originalmente otorgada por lo que será preciso que la Dirección del Trabajo revise caso a caso si esta nueva modalidad de trabajo supone un cambio en las condiciones que se tuvieron a la vista al momento de autorizar un sistema de jornada excepcional específico.

José Zúñiga Soto
Lizama Abogados

