

## **ALERTA LABORAL:** **DICTAMEN N°3079/031 DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO QUE ESTABLECE LA POSIBILIDAD DE COMBINAR LAS MODALIDADES DE JORNADA EN EL CASO DE TELETRABAJADORES**

Con fecha 16 de noviembre de 2020 la Dirección del Trabajo emitió el Dictamen N°3079/031 que interpreta el artículo 152 quáter J del Código del Trabajo que regula el trabajo en su modalidad de teletrabajo. El artículo citado dispone expresamente lo siguiente:

“Las partes podrán pactar, al inicio o durante la vigencia de la relación laboral, en el contrato de trabajo o en documento anexo al mismo, la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, la que se sujetará a las normas del presente Capítulo. En ningún caso dichos pactos podrán implicar un menoscabo de los derechos que este Código reconoce al trabajador, en especial, en su remuneración.

Es trabajo a distancia aquel en el que el trabajador presta sus servicios, total o parcialmente, desde su domicilio u otro lugar o lugares distintos de los establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa.

Se denominará teletrabajo si los servicios son prestados mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones o si tales servicios deben reportarse mediante estos medios.

Los trabajadores que prestan servicios a distancia o teletrabajo gozarán de todos los derechos individuales y colectivos contenidos en este Código, cuyas normas les serán aplicables en tanto no sean incompatibles con las contenidas en el presente Capítulo”.

En lo particular, la Dirección del Trabajo, en el dictamen señalado, estableció que, a partir de una interpretación del artículo en comento, es posible que las empresas pacten un régimen de jornada de trabajo bajo la modalidad de teletrabajo que, por una parte, establezca que en determinadas semanas los dependientes mantengan un régimen de jornada sujeto a los límites estatuidos en el inciso 1º del artículo 22 del Código del Trabajo siempre y cuando el trabajador preste funciones en las dependencias de la empresa y, por otra parte, una jornada semanal sin límites de jornada al no existir posibilidad de control respecto del trabajador. Con todo, la Dirección del Trabajo previno que no se pueden establecer ambas modalidades de jornada en una sola semana.

De este modo, según el organismo administrativo, no es posible combinar las modalidades de limitación de jornada y exención de jornada en una misma semana, pero dispone que no existe ningún inconveniente en acordar una combinación de ambas en semanas distintas. Así, un teletrabajador podrá una semana prestar funciones sin límite de las 45 horas semanales para después prestar funciones la próxima semana bajo el límite de 45 horas semanales. Para mayor detalle véase lo que resuelve la Dirección del Trabajo:

“Sobre el particular, resulta pertinente considerar en este caso el criterio establecido por este Servicio contenido en Ord. N°3578 de 15 de julio de 2015 en el que, reconociendo las especiales circunstancias en que desarrollaban sus labores los trabajadores objeto de la consulta y considerando que la aplicación de la modalidad descrita, se encontraba debidamente pactada y no derivada de una imposición unilateral del empleador,

concluyó que resultaba posible que determinadas semanas los dependientes mantuvieran un régimen de jornada sujeto a los límites del artículo 22 del Código del Trabajo, en las dependencias de la empresa, y otras, sin límites de jornada al no existir mayores posibilidades de control al desempeñarse los trabajadores en terreno y sin fiscalización superior inmediata”.

Con todo, y sin perjuicio de lo expuesto por la Dirección del Trabajo, difiero de dicha opinión en la medida que el inciso 4° del artículo 22 del Código del Trabajo establece, expresamente, que quedarán excluidos de la limitación de jornada laboral solamente los teletrabajadores que: “presten sus servicios preferentemente fuera del lugar o sitio de funcionamiento de la empresa”. Así las cosas, y teniendo presente el texto legal transcrito, es requisito sine qua non para que el teletrabajador no esté sometido a límite de jornada que preste servicios preferentemente fuera de las dependencias de la empresa. De este modo, entiendo que solamente los teletrabajadores que operan la mayor parte de la jornada fuera de las dependencias de la empresa pueden pactar una jornada de trabajo sin ningún límite.

