

**INFORME N° 90/2020**

**DE :** ASESORIAS PIMENTEL LIMITADA  
**FECHA :** 17 de noviembre de 2020  
**REF. :** Dictamen N° 3079 /31 de 16 de noviembre de 2020, de la Dirección del Trabajo.

***“No existe impedimento para que, en el marco del teletrabajo, las partes acuerden que el trabajador labore determinados periodos sujeto a 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.***

---

La Dirección del Trabajo, con fecha 16 de noviembre del año en curso, emitió el dictamen N° 3079 /31, cuya conclusión se transcribe en la referencia y que en copia se acompaña.

Para arribar a la referida conclusión el organismo fiscalizador recurre a a las normas que regulan el trabajo a distancia y teletrabajo, específicamente, la contenida en el inciso 5° del artículo 152 quáter J del Código del Trabajo, que permite a las partes convenir el trabajo en forma presencial en establecimientos o faenas de la empresa, con tiempos fuera de ella, caso en el cual el trabajador puede optar por las alternativas de combinación acordadas, debiendo avisar al empleador la alternativa escogida con, a lo menos, una semana de anticipación.

En relación a la jornada de trabajo cuando se pacta modalidad de teletrabajo conforme al citado artículo 152 quáter J, cabe recordar que las partes pueden convenir, en lo que interesa, que el trabajador esté sujeto a una jornada ordinaria de trabajo que no puede exceder de 45 horas semanales, o bien estar exento de dicho límite, en conformidad al inciso cuarto del artículo 22 del Código del Trabajo.

Ahora bien, la situación que analiza el dictamen objeto de este informe, se trata de la posibilidad que se pacte una jornada que combine tres días presenciales en las oficinas de la empresa con un horario de 9 a 17 horas y dos días bajo la modalidad de teletrabajo con exclusión de la limitación de jornada, de acuerdo al inciso 4° del Artículo 22 del Código del Trabajo.

Al respecto, el pronunciamiento jurídico en análisis teniendo presente la norma contenida en el inciso 5° del artículo 152 quáter J e invocando la tesis sustentada en Oficio N° 3578 de 15 de julio 2015, establece que tal modalidad es procedente si se implementa en semanas diferentes, no siendo posible, en una misma semana, convenir que el trabajador durante algunos días de dicha semana, cuando desarrolla

trabajo presencial en las dependencias de la empresa, esté sujeto un determinado horario y luego otros días de la misma semana, labore en modalidad de teletrabajo sin limitación de jornada de trabajo.

Fundamenta tal decisión en lo que a continuación, se indica:

*“Así del análisis normativo y de la jurisprudencia administrativa, es posible arribar a dos conclusiones relevantes al momento de atender la conclusión de la referencia. La primera que la jornada de trabajo, regulada en el Código del Trabajo se calcula o computa en base semanal, por lo que resulta contrario a la interpretación armónica de la normativa, establecer que, dentro de una misma semana, puedan convivir sistemas en que durante ciertos días el trabajador se encuentre sujeto a jornada laboral, y otros no. La segunda, es que la liberación o sujeción a los límites de jornada semanal laboral es inherente al tipo de funciones que desarrolla el trabajador o a la forma que tales servicios se prestan, por lo que no existe motivo para que, si tales elementos se mantienen inalterados durante la semana respectiva, el trabajador esté sujeto a jornada de trabajo durante determinados días de esa semana, y otros no lo esté.”*

**Comentario:**

- 1) El dictamen aludido únicamente se refiere a la **improcedencia** de convenir que, en **una misma semana**, el trabajador días esté sujeto a una determinada jornada de trabajo cuando labora en forma presencial, y otros días de la misma semana, cuando desarrolla funciones mediante teletrabajo, no esté afecto a limitación de jornada de trabajo.  
Por el contrario, se resuelve, que no existe inconveniente legal para que el trabajador durante **una determinada semana** esté afecto a un horario de trabajo cuando desarrolla labores en forma presencial y **otra semana** labore sin limitación de jornada de trabajo, mediante modalidad de teletrabajo.
- 2) A nuestro juicio, nada obsta que las partes en el contrato de trabajo o en un anexo, pacten que el trabajador prestará servicios mediante teletrabajo parcial, es decir, que en algunos días de la semana, laborará en forma presencial en las dependencias de la empresa y en otros mediante de teletrabajo **y, en ambos casos**, esté sujeto al cumplimiento de un horario de trabajo o bien esté exceptuado de la limitación de jornada de trabajo.

A nombre de Asesorías Pimentel Ltda., saluda atentamente a Ud.,



M. Cecilia Sánchez Toro  
Abogado  
Asesorías Pimentel Ltda.