

DIRECCIÓN DEL TRABAJO ACLARA DOCTRINA SOBRE COMBINACIÓN DE TIEMPOS DE TRABAJO PRESENCIAL Y A DISTANCIA

La Dirección del Trabajo ([Ord. Nro. 1224](#), 12 de septiembre de 2023) precisó el sentido de un pronunciamiento anterior ([Ord. Nro. 1163](#), 24 de agosto de 2023) sobre la jornada laboral en la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, específicamente respecto a la combinación de tiempos de trabajo presencial y a distancia. En PARRAGUEZ, MARÍN & DEL RÍO explicamos algunos aspectos que se debe tener en cuenta:

- **CONTROVERSIAL PRONUNCIAMIENTO DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO (AGOSTO 2023).**

A través del [Ord. Nro. 1224](#), del 12 de agosto de 2023, la Dirección del Trabajo indicó 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”.

A partir de este pronunciamiento, se podía interpretar -dejando de paso sin aplicación lo indicado anteriormente por la misma autoridad laboral (Dictamen [ORD. 3079/031](#))- que no es posible la combinación de tiempos de trabajo presencial y a distancia.

- **NUEVO PRONUNCIAMIENTO DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO (SEPTIEMBRE 2023).**

Ante la polémica y dificultades que acarrea el pronunciamiento, en virtud del [Ord. Nro. 1163](#), recientemente dictado con fecha 24 de agosto de 2023, la Dirección del Trabajo indicó que resultaba necesario precisar la conclusión antes indicada (*“Resulta ilegal todo acuerdo de combinación de tiempos de trabajo presencial con tiempos de teletrabajo en el transcurso de una misma semana”*).

Además, resaltó que en el pronunciamiento de agosto de 2023 se debió establecer que **es jurídicamente procedente la combinación de labores presenciales y teletrabajo en una misma semana**, pero bajo ciertas condiciones que se explican a continuación.

- **INTERPRETACIÓN VIGENTE SOBRE LA COMBINACIÓN DE TIEMPOS PRESENCIALES Y REMOTOS.**

- **El trabajo a distancia y teletrabajo puede abarcar todo o parte de la jornada laboral:** Las partes están facultadas para combinar tiempos de trabajo de forma presencial en instalaciones de la empresa, con tiempos de trabajo fuera de ella. En este caso, las partes pueden acordar alternativas entre las que el trabajador puede optar, debiendo constar dicha circunstancia en el contrato de trabajo o un anexo al mismo. Además, el trabajador debe comunicar a su empleador con, al menos, una semana de anticipación, la alternativa de combinación que ha escogido.
- **Resulta procedente combinar trabajo presencial y remotos durante la misma semana:** La misma autoridad estableció que es posible combinar semanalmente tiempos de trabajo presencial sujeto a jornada laboral determinada, con teletrabajo excluido de la limitación de jornada, en la medida que exista acuerdo entre las partes.

De esta manera, no existe impedimento para que determinadas semanas -completas- los trabajadores mantengan un régimen de jornada sujeto a los límites del artículo 22 del Código del Trabajo -que sufrirá modificaciones con la denominada [Ley Nro. 21.561](#) o “*Ley de 40 Horas*”, 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.

- **No es posible combinar modalidades de trabajo correspondientes a dos regímenes distintos:** Al calcularse o computarse la jornada de manera semanal, no es posible combinar que el trabajador se encuentre algunos días sujeto a jornada laboral y otros no (exentos del cumplimiento de esta), dentro de una misma semana, pues resulta incompatible la coexistencia de ambos en un mismo periodo semanal.