

Base de Dictámenes

COVID-19, teletrabajo, jornadas presenciales, trabajos extraordinarios, pago, requisitos

E64247N20

NUEVO:

NO

RECONSIDERADO:

NO

ACLARADO:

NO

APLICADO:

SI

COMPLEMENTADO:

NO

FECHA DOCUMENTO

30-12-2020

REACTIVADO:

SI

RECONSIDERADO

PARCIAL:

NO

ALTERADO:

NO

CONFIRMADO:

NO

CARÁCTER:

NNN

DICTAMENES RELACIONADOS

Aplica dictámenes 22374/2004, 3610/2020, 8232/2020

Acción	Dictamen	Año
Aplica	022374	2004
Aplica	003610	2020
Aplica	008232	2020

FUENTES LEGALES

Ley 18834 art/65 ley 18883 art/62 ley 18834 art/66 inc/1 ley 18883 art/63 inc/1 ley 18834 art/66 inc/2 ley 18883 art/63 inc/2 ley 18834 art/68 ley 18834 art/69 ley 18883 art/65 ley 18883 art/66

MATERIA

Se puede ordenar y retribuir labores extraordinarias a quien cumple funciones combinando días de trabajo remoto con jornadas presenciales, en la medida que las tareas extras se realicen presencialmente, bajo las condiciones que se indican.

DOCUMENTO COMPLETO

Nº E64247 Fecha: 30-XII-2020

Se ha dirigido a esta Contraloría General la Municipalidad de Ñuñoa, solicitando un pronunciamiento que determine si corresponde ordenar trabajos extraordinarios al personal que desempeña sus funciones semanales en parte en forma presencial en la municipalidad y en parte en modalidad de trabajo a distancia en sus domicilios, considerando lo expresado en el dictamen N° 8.232, de 2020, de esta procedencia, y los oficios Nos 3.235, de 2020 y E5087, de 2020, de las Contralorías Regionales de La Araucanía y Valparaíso, respectivamente.

Como cuestión previa, cabe señalar que el inciso primero de los artículos 65 y 62 de las leyes Nos 18.834 y 18.883, sobre Estatuto Administrativo y Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, respectivamente, dispone que la jornada ordinaria de trabajo de los funcionarios será de cuarenta y cuatro horas semanales distribuidas de lunes a viernes, no pudiendo exceder de nueve horas diarias.

Añade el inciso primero de los artículos 66 y 63 de los cuerpos normativos citados, que el jefe superior de la institución o el Alcalde, podrá ordenar trabajos extraordinarios a continuación de la jornada ordinaria, de noche o en días sábado, domingo y festivos, cuando hayan de cumplirse tareas impostergables.

Los incisos segundos de los preceptos recién citados agregan que los trabajos extraordinarios se compensarán con descanso complementario y si ello no fuere posible por razones de buen servicio, aquellos serán compensados con un recargo en las remuneraciones.

Enseguida, los artículos 68 y 69 de la ley N° 18.834 y, 65 y 66 de la ley N° 18.883, prescriben que tanto el descanso complementario o el recargo en las remuneraciones a que dieren lugar los trabajos extraordinarios, según sea el caso, se fijarán considerando el tiempo realizado en tal condición, aumentado en el porcentaje que esas disposiciones señalan.

En este contexto, esta Entidad de Control ha sostenido en el dictamen N° 22.374, de 2004, entre otros, que corresponde a los jefes superiores de los servicios determinar la hora de inicio y término de la jornada laboral y el mecanismo de control que tenga por objeto asegurar el cumplimiento de la asistencia al trabajo, así como su permanencia en él.

Luego, es del caso indicar que en razón de la emergencia ocasionada por la pandemia del COVID-19, esta Contraloría General concluyó en su dictamen N° 3.610, de 2020, en lo que importa destacar, que los jefes superiores se encuentran facultados para disponer, ante esta situación de excepción, que los servidores cumplan sus funciones mediante trabajo remoto desde sus domicilios u otros lugares donde se encuentren, siempre que dichas labores puedan ser desarrolladas por esa vía, pudiendo determinar las unidades o grupos de servidores que deberán permanecer realizando las labores mínimas en forma presencial, para garantizar la continuidad del cumplimiento de las funciones indispensables de los servicios públicos.

Añade ese pronunciamiento que no resulta jurídicamente admisible la posibilidad de realizar trabajos extraordinarios por el personal sujeto a trabajo a distancia como medida dispuesta en el contexto de la contingencia sanitaria. atendido que dichas labores se prestarán fuera

en el contexto de la contingencia sanitaria, atendidas que dichas labores se presencian fuera del lugar de trabajo y sin sujeción a las medidas de control establecidas en situación de normalidad.

En ese sentido, el dictamen N° 8.232, de 2020, de este origen, señaló que la regulación de la jornada ordinaria y extraordinaria en las citadas leyes estatutarias se encuentra concebida y dirigida a los funcionarios que se desempeñan en forma presencial en los recintos de los respectivos organismos, o en terreno en virtud de un cometido funcionario, y no mediante teletrabajo, por lo que, reiterando lo expresado en el aludido dictamen N° 3.610, de 2020, concluyó que los trabajadores que desarrollan sus labores en la modalidad de trabajo a distancia en las actuales circunstancias sanitarias, no pueden realizar labores extraordinarias ni ser retribuidos por estas.

En efecto, de la citada normativa se advierte que los trabajos extraordinarios tienen como presupuesto básico el que estos sean ordenados a continuación o fuera de la jornada ordinaria de trabajo, la que se extiende diariamente -de lunes a viernes- dentro del horario de inicio y término que fija el organismo respectivo, y que se realicen presencialmente, sujetándose a un sistema fidedigno de registro de ingreso y salida para calcular la efectividad de su ejecución y posterior retribución, todas condiciones que no se verifican en el excepcional contexto en que los funcionarios públicos desempeñan sus tareas mediante teletrabajo con motivo de la actual contingencia sanitaria.

En este orden de consideraciones, tratándose de situaciones en que los funcionarios desarrollan sus labores algunos días de forma remota y otros de manera presencial, los enunciados presupuestos de la jornada extraordinaria sí se cumplen cuando a esta le precede una jornada ordinaria presencial, como también cuando se efectúan trabajos extraordinarios presenciales en días sábados, domingos o festivos, en tanto, como es preciso reiterar, exista un método fidedigno de registro y control del inicio y término de tales jornadas presenciales.

Por lo tanto, la municipalidad requirente, así como la pertinente jefatura de cualquier ministerio o servicio público en el cual existan funcionarios que ejercen sus funciones combinando días de trabajo remoto con jornadas de labores presenciales, puede ordenar que esos empleados realicen labores extraordinarias presenciales los días sábados, domingos o festivos, o a continuación de la jornada ordinaria presencial.

Finalmente, conviene anotar que, en línea con lo expresado, el oficio N° 3.235, de 2020, de la Contraloría Regional de La Araucanía, respondió a la Municipalidad de Galvarino que procedió pagar horas extraordinarias por los servicios prestados a continuación de las labores presenciales.

En cambio, el oficio N° E5087, de 2020, de la Contraloría Regional de Valparaíso, ante una consulta del Hospital Carlos Van Buren, determinó que no se advierten elementos para admitir que sus funcionarios que actualmente desempeñan sus labores en la modalidad de trabajo a distancia, total o parcialmente, en atención a las actuales circunstancias sanitarias, puedan percibir el pago de horas extraordinarias ni acceder al descanso compensatorio, criterio que no se encuentra conforme con lo expuesto en el presente dictamen, por lo que procede reconsiderar ese pronunciamiento.

Saluda atentamente a Ud.

JORGE BERMIÚDEZ SOTO

POR EL CUIDADO Y BUEN USO
DE LOS RECURSOS PÚBLICOS

