DIRECCION JURIDICA
DIRECCION JURIDICA
E199599/2026

ORDINARIO Nº: 2000-67781/2026

ANT.:

1. Instrucciones de 22.10.2026, de Jefe de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
2. Correo electrónico de 14.08.2026, [redacted] en representación de empresa INGESEG SpA.
3. Correo electrónico de 03.08.2026, de abogada de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
4. Derivación por GESDOC de 22.07.2026, de Dirección Regional del Trabajo de Valparaíso, recibida con fecha 24.07.2026.
5. Correo electrónico [redacted] en representación de empresa INGESEG SpA, de 21.07.2026.

MAT.: Sistema excepcional de distribución de jornada y descansos. Guardias de seguridad. Domingos y festivos laborados. Compensación remuneracional. Descanso compensatorio. Descanso anual adicional.

ACTUACIÓN: Aplica doctrina.

RESUMEN: 1) Los guardias de seguridad afectos a un sistema excepcional de distribución de jornada y descansos no tienen derecho a una compensación remuneracional por el

solo hecho de laborar en día domingo, conforme al inciso segundo del artículo 38 del Código del Trabajo.
2) Por cada día festivo laborado, tienen derecho a un día de descanso compensatorio adicional, no imputable a los días de descanso del ciclo, sin perjuicio de que las partes acuerden su remuneración, la que no podrá ser inferior a la prevista en el artículo 32 del Código del Trabajo.
3) El descanso compensatorio por los domingos laborados se entiende satisfecho con los días de descanso del ciclo autorizado, sin que subsista una obligación adicional por ese concepto.
4) En las faenas ubicadas dentro de centros urbanos procede, además, el descanso anual adicional de, a lo menos, seis días del artículo 17 del reglamento, salvo que el ciclo contemple un promedio anual de, a lo menos, dos domingos libres en el mes. Desde el 26.04.2028 se agregarán los días de descanso adicional del artículo 7 del reglamento.

SANTIAGO, 03/11/2026

DE : JAIME RAFAEL PLA - DIRECTOR/A JURIDICO/A - DIRECCION JURIDICA - DIRECCION JURIDICA

A : - EMPRESA INGESEG SPA -

Mediante documento del Ant. 5), complementado mediante el Ant. 2), Ud. ha solicitado a este Servicio que se pronuncie sobre si procede otorgar compensación remuneracional o descanso compensatorio por los días domingo y/o festivos trabajados en el caso de dependientes que se encuentran afectos a una jornada excepcional autorizada por la Dirección del Trabajo.

Agrega que la empresa se encuentra orientada a la seguridad privada, contando con trabajadores que se desempeñan como guardias de seguridad, bajo una modalidad de turnos 4x4, por lo que debido a la continuidad de los servicios que esta presta, se encuentran afectos a sistemas excepcionales de distribución de jornada y descansos autorizados por la Dirección del Trabajo, conforme con el artículo 38 del Código del Trabajo.

Al tenor de lo planteado, realiza las siguientes consultas: i) si los trabajadores afectos a un sistema excepcional de distribución de jornada y descansos autorizado por la Dirección del Trabajo tienen derecho a una compensación remuneracional por los días domingo y/o festivos en que deban desempeñar sus funciones, ii) en caso de proceder una

compensación remuneracional, si corresponde otorgar descansos compensatorios adicionales por los domingos y/o festivos laborados, aun cuando dichos días forman parte de un sistema excepcional previamente autorizado por la Dirección del Trabajo y iii) si el descanso contemplado dentro del propio ciclo del sistema excepcional autorizado debe entenderse suficiente para compensar los domingos y/o festivos laborados, o si subsiste alguna obligación adicional para el empleador derivada del artículo 38 del Código del ramo.

Al respecto, cumplo con informar a Ud. que el numeral 2 del inciso primero del artículo 38 del Código del Trabajo exceptúa del descanso en domingo y festivos a los trabajadores que se desempeñen “en las explotaciones, labores o servicios que exijan continuidad por la naturaleza de sus procesos, por razones de carácter técnico, por las necesidades que satisfacen o para evitar notables perjuicios al interés público o de la industria”.

La precitada norma establece las excepciones a la regla general contenida en el artículo 35 del mismo cuerpo legal, conforme al cual, los días domingo y aquellos que la ley declare festivos serán de descanso, salvo respecto de las actividades autorizadas por ley para trabajar en esos días.

Al tenor de la disposición legal citada, la doctrina reiterada y uniforme de este Servicio, contenida en los Dictámenes Nºs. 3673/122, de 05.09.2003, y 2915/52, de 20.07.2011, y en el Ordinario Nº874, de 27.06.2023, establece que la labor que desarrollan los guardias de seguridad y vigilantes privados, corresponde a las actividades señaladas en el artículo 38, inciso primero, numeral segundo, del Código del Trabajo, toda vez que es de aquellas que exigen continuidad por las necesidades que satisfacen, encontrándose estos trabajadores, en consecuencia, exceptuados del descanso dominical, debiendo prestar sus servicios en día domingo como parte de su jornada ordinaria de trabajo, teniendo derecho a los días compensatorios que se establecen en el inciso tercero del mismo artículo, esto es, a un día de descanso por cada domingo trabajado y otro por cada día festivo en que haya tenido que realizar labores propias de su trabajo, debiendo al menos dos de esos días de descanso en el respectivo mes calendario otorgarse en día domingo.

En cuanto a la compensación remuneracional consultada, cabe precisar que, conforme al inciso segundo del artículo 38 del Código del Trabajo, las horas trabajadas en domingo y festivos por los trabajadores exceptuados del descanso dominical solo se pagan como extraordinarias cuando exceden la jornada ordinaria semanal, y que el recargo de, a lo menos, un 30% por las horas ordinarias trabajadas en domingo está reservado a los trabajadores comprendidos en el numeral 7 del inciso primero del mismo precepto. Así lo ha precisado este Servicio en los Ordinarios Nºs. 1665, de 15.06.2021, y 867, de 13.12.2024, de suerte que el trabajo en día domingo, por sí solo, no genera para los guardias de seguridad un derecho remuneracional adicional.

Ahora bien, en aquellas situaciones en que no fuera posible la aplicación de las excepciones al descanso en domingos y festivos antes señaladas, el legislador habilita al Director del Trabajo para resolver en los términos señalados por el inciso séptimo del artículo 38 del Código del Trabajo, que dispone:

Con todo, en casos calificados, el Director del Trabajo podrá autorizar, previo acuerdo de los trabajadores involucrados, si los hubiere, y mediante resolución fundada que deberá emitirse dentro de los treinta días hábiles siguientes a la solicitud, 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 seguridad y salud en el trabajo son compatibles con el referido sistema.

De acuerdo con el inciso noveno de dicha disposición legal, un reglamento dictado por intermedio del Ministro del Trabajo y Previsión Social, previo informe de la Dirección del Trabajo, determina los límites y parámetros de distribución de los sistemas excepcionales de jornada de trabajo y descanso.

En tal sentido, el artículo 1º del Decreto Supremo Nº48, de 2023, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que aprueba dicho reglamento, dispone que los sistemas excepcionales tienen un carácter excepcional y restrictivo, y que las resoluciones que los autoricen los regularán integralmente. De ello se sigue que la autorización procede solo una vez acreditada la imposibilidad de aplicar las normas generales sobre distribución de jornada y descansos, y que rige únicamente para la faena y los puestos de trabajo autorizados, sin posibilidad de extenderla por analogía a otros casos.

Así, respecto de la jornada de trabajo, el artículo 7 del reglamento dispone que la jornada del ciclo autorizado no podrá exceder, calculada como promedio semanal, la contemplada en el inciso primero del artículo 22 del Código del Trabajo. Su inciso segundo, que entrará en vigencia el 26.04.2028, permite autorizar ciclos de cuarenta y una y de cuarenta y dos horas promedio semanal, que darán derecho, respectivamente, a cuatro coma cinco y a nueve días de descanso adicional, compensables en dinero por acuerdo de las partes.

Por su parte, el artículo 12 de la normativa reglamentaria dispone:

Descanso compensatorio por días festivos laborados. El descanso compensatorio por los días festivos laborados no podrá imputarse a los días de descanso del ciclo, debiéndose aplicar a su respecto la norma general del Código del Trabajo, esto es, por cada día festivo en que las personas trabajadoras prestaron servicios deberá otorgarse un día de descanso compensatorio adicional, en conjunto con el siguiente lapso de días de descanso.

Lo anterior, sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso sexto del artículo 38 del mencionado Código, por el cual las partes podrán acordar una especial forma de distribución o de remuneración de tales días. En este último caso, la remuneración no podrá ser inferior a la prevista en el artículo 32 del Código del Trabajo.

A su vez, el artículo 17 de ese cuerpo normativo establece:

Descanso anual adicional. Las personas trabajadoras que presten servicios sujetas a un sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos dentro de centros urbanos, gozarán de un descanso anual adicional de, a lo menos, seis días.

Este descanso podrá distribuirse durante el respectivo período anual, por acuerdo de las partes, de forma tal que se otorgue la totalidad de los días de descanso adicional junto con el período de vacaciones o parcialmente durante dicho período. Con todo, este descanso anual adicional, en la oportunidad fijada en el acuerdo establecido en el artículo 38 del Código del Trabajo y en el caso previsto en su inciso octavo, que habilita la solicitud

del sistema excepcional, podrá ser compensado en dinero, en cuyo evento la remuneración no podrá ser inferior a la prevista en el artículo 32 del Código del Trabajo.

No obstante, lo anterior no será obligatorio el descanso anual adicional, en la medida que el sistema excepcional de jornada de trabajo contemple un promedio anual de, a lo menos, dos domingos libres en el mes.

En idénticos términos, la Orden de Servicio Nº1388-16/2024, de 17.05.2024, que sistematiza y actualiza los procedimientos de autorización y renovación de sistemas excepcionales, reitera en su numeral IV.9 la regla del artículo 12 del reglamento y, en su numeral IV.13.1, la del artículo 17, precisando que los ciclos con una relación de 1:1, como los de 4x4, 5x5, 6x6 o 7x7, no están obligados a otorgar el descanso anual adicional.

Del mismo modo, el numeral quinto de la Resolución Exenta Nº2000-10.525/2024, de 25.04.2024, que estableció el sistema excepcional marco de distribución de la jornada de trabajo y de descansos de las empresas de seguridad, dispone que el descanso compensatorio por los días festivos laborados no se entenderá comprendido en los días de descanso del ciclo, sin perjuicio de que las partes acuerden una especial forma de distribución o de remuneración de tales días, en cuyo caso la remuneración no podrá ser inferior a la prevista en el artículo 32 del Código del Trabajo.

En el caso consultado, también corresponde considerar que, mediante la Resolución Exenta Nº9001/2026/25183 de 31.07.2026, emitida por la Dirección Regional del Trabajo de Valparaíso se autorizó a la empresa INGESEG SpA un sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos para aquellos trabajadores que se desempeñan como guardias de seguridad en la Subsecretaría de Salud Pública de la Región de Valparaíso, ubicada en la comuna de Viña del Mar, con ciclos continuos y/o rotativos de cuatro y cinco días de trabajo y cuatro y tres días de descanso, con una hora de colación imputable a la jornada diaria, que asciende a doce horas, con un promedio semanal de cuarenta y dos horas, en los siguientes horarios: i) 08:00 a 20:00 hrs. y ii) 20:00 a 08:00 hrs.

Conforme a lo expresado, se concluye, en términos generales, que el descanso anual adicional puede ser compensado en dinero, en cuyo evento la remuneración no podrá ser inferior a la prevista en el artículo 32 del Código del Trabajo, esto es, contemplando un recargo del cincuenta por ciento sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria.

De igual forma, se advierte que el descanso compensatorio por los días festivos laborados no podrá imputarse a los días de descanso del ciclo, debiéndose aplicar a su respecto la norma general del Código del Trabajo, esto es, por cada día festivo en que las personas trabajadoras debieron prestar servicios se debe otorgar un día de descanso compensatorio, sin perjuicio de que las partes acuerden una especial forma de distribución o de remuneración de tales días, en cuyo caso esta no podrá ser inferior a la prevista en el artículo 32 del Código del Trabajo.

En cuanto a la relación entre los descansos adicionales previstos en los artículos 7 y 17 del reglamento, cabe tener presente que la doctrina institucional se encuentra contenida en el Dictamen Nº601/26 de 04.09.2025, que señala en lo pertinente: "*1. Los descansos adicionales previstos en los artículos 7 y 17 del Decreto Supremo N°48 de 2023 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que aprueba el reglamento que determina los límites y parámetros de distribución de los sistemas excepcionales de jornadas de trabajo y*

descanso, no resultan incompatibles ni excluyentes, razón por la cual las personas trabajadoras tienen derecho a ambos descansos siempre que se cumplan con los requisitos normativos que los hacen procedentes en cada caso. (…) 6. El inciso 2 del artículo 7 del D.S. N°48 de 2023 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, entrará en vigencia el día 26.04.2028, sin perjuicio que nada impide que las partes adelanten voluntariamente el otorgamiento del descanso adicional que en dicha normativa se regula.".

De consiguiente, los trabajadores afectos a un sistema excepcional de distribución de jornada y descansos autorizado por la Dirección del Trabajo tienen derecho a un descanso compensatorio por los días festivos laborados que no podrá imputarse a los días de descanso del ciclo, debiéndose aplicar a su respecto las normas generales, es decir, por cada día festivo en que estos debieron prestar servicios se debe otorgar un día de descanso compensatorio, sin perjuicio de que las partes acuerden una especial forma de distribución o de remuneración de tales días, en cuyo caso esta no podrá ser inferior a la prevista en el artículo 32 del Código del Trabajo.

De igual forma, para las faenas ubicadas dentro de centros urbanos, dichos trabajadores tienen derecho a un descanso anual adicional, de acuerdo con el artículo 17 del reglamento, que debe ser de seis días, a lo menos. Este puede distribuirse durante el respectivo año, por acuerdo de las partes, otorgándose total o parcialmente junto con el feriado legal, o bien, compensarse en dinero, con un recargo no inferior al cincuenta por ciento sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria previsto en el artículo 32 del Código del ramo.

Este descanso anual adicional no es obligatorio si el sistema excepcional de distribución de jornada y descansos autorizado contempla un promedio anual de, a lo menos, dos domingos libres en el mes.

En el caso consultado, corresponderá verificar si el ciclo autorizado a la empresa INGESEG SpA cumple dicho promedio, considerando que el numeral IV.13.1 de la Orden de Servicio Nº1388-16/2024 cita como ejemplo de ciclos liberados del descanso anual adicional los de relación 1:1, como el 4x4, relación que no presenta el subciclo de cinco días de trabajo y tres de descanso. Por su parte, mientras la jornada ordinaria máxima del inciso primero del artículo 22 del Código del Trabajo sea de cuarenta y dos horas semanales, el ciclo autorizado, de cuarenta y dos horas promedio, no genera aún los días de descanso adicional del artículo 7 del reglamento.

En línea con lo expuesto, en la Resolución Exenta Nº9001/2026/25183 de 31.07.2026, de la Dirección Regional del Trabajo de Valparaíso, se indica que: "*El sistema autorizado, a partir del 26 de abril de 2028, quedará sujeto a las compensaciones de días adicionales, establecida por el artículo 7º del Decreto Supremo Nº48, de fecha 29 de septiembre de 2023*".

Finalmente, resulta preciso advertir que el derecho al descanso compensatorio por los días domingo laborados, que la doctrina contenida en los Ordinarios Nºs. 1665, de 15.06.2021, y 874, de 27.06.2023, reconoce a los guardias de seguridad afectos a sistemas excepcionales, se entiende satisfecho con los días de descanso contemplados en el ciclo autorizado, toda vez que el artículo 12 del reglamento, el numeral quinto de la Resolución Exenta Nº2000-10.525/2024 y el numeral IV.9 de la Orden de Servicio Nº1388-16/2024 excluyen de dicha imputación únicamente los días festivos. De ahí que se contemple un descanso compensatorio adicional solo por los días festivos en que los

trabajadores afectos al sistema excepcional de distribución de jornada y descansos prestaron servicios, el que debe otorgarse y pagarse conforme a las reglas generales.

En consecuencia, de acuerdo con las normas legales y jurisprudencia administrativa citada, cumplo con informar a Ud. que:

1. Los guardias de seguridad afectos a un sistema excepcional de distribución de jornada y descansos autorizado por la Dirección del Trabajo no tienen derecho a una compensación remuneracional por el solo hecho de laborar en día domingo, toda vez que, conforme al inciso segundo del artículo 38 del Código del Trabajo, esas horas solo se pagan como extraordinarias cuando exceden la jornada ordinaria semanal, y el recargo de, a lo menos, un 30% previsto en esa disposición está reservado a los trabajadores del numeral 7 de su inciso primero.

2. Por cada día festivo laborado, dichos trabajadores tienen derecho a un día de descanso compensatorio adicional, que no puede imputarse a los días de descanso del ciclo y que debe otorgarse en conjunto con el siguiente lapso de días de descanso, conforme al artículo 12 del reglamento. Las partes pueden acordar una especial forma de distribución o de remuneración de tales días; en este último caso, la remuneración no podrá ser inferior a la prevista en el artículo 32 del Código del Trabajo.

3. El descanso compensatorio por los días domingo laborados se entiende satisfecho con los días de descanso contemplados en el ciclo autorizado, de modo que no subsiste para el empleador una obligación adicional por ese concepto. La exclusión de la imputación al ciclo rige únicamente respecto de los días festivos, en los términos del punto anterior.

4. Tratándose de faenas ubicadas dentro de centros urbanos, como la de Viña del Mar, los trabajadores tienen derecho, además, al descanso anual adicional de, a lo menos, seis días previsto en el artículo 17 del reglamento, que puede otorgarse total o parcialmente junto con el feriado legal o, por acuerdo de las partes, compensarse en dinero con una remuneración no inferior a la prevista en el artículo 32 del Código del Trabajo. Este descanso no es obligatorio si el sistema autorizado contempla un promedio anual de, a lo menos, dos domingos libres en el mes, circunstancia que corresponderá verificar respecto del ciclo autorizado a la empresa INGESEG SpA. A partir del 26.04.2028, el sistema quedará sujeto, además, a los días de descanso adicional del artículo 7 del reglamento, compatibles con el anterior.

Saluda atte. a Usted



JAIME RAFAEL PLA ESCOBAR
DIRECTOR/A JURIDICO/A
DIRECCION JURIDICA

JPE / prc

Distribución:
JURÍDICO
PARTES
CONTROL

JAIME RAFAEL PLA ESCOBAR
DIRECTOR/A JURIDICO/A
MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL
DIRECCION DEL TRABAJO
03/11/2026 12 18 56

Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo con la ley N° 19.799. Para verificar la integridad y autenticidad de este documento debe escanear el código QR de verificación.