



DEPARTAMENTO DE INSPECCION
UNIDAD DE SEGURIDAD Y SALUD
EN EL TRABAJO
E130347/2024

ORDEN DE SERVICIO N°: 1388-16/2024

- ANT.:**
1. Orden de Servicio N° 5, de 20.11.2009, de la Directora de la época.
 2. Ley N° 21.561 que modifica el Código del Trabajo con el propósito de reducir la jornada laboral, de 26.04.2023.
 3. Decreto Supremo 48 del 29.09.2023, que contiene el "Reglamento de los límites y parámetros para la determinación de los sistemas excepcionales de jornadas de trabajo y descanso, conforme con lo establecido por el artículo 38° del Código del Trabajo.

MAT.: Sistematiza y actualiza los procedimientos de autorización y renovación de sistemas excepcionales de distribución de los días de trabajo y descansos.

SANTIAGO, 17/05/2024

DE : PABLO MARCIAL ZENTENO - DIRECTOR NACIONAL DEL TRABAJO - OFICINA DIRECTOR - OFICINA DIRECTOR

A : DIRECCIONES REGIONALES DEL TRABAJO

Los incisos séptimo, octavo y noveno del artículo 38° del Código del Trabajo, regulan la facultad del Director(a) del Trabajo para autorizar, en casos calificados, el establecimiento de sistemas excepcionales de distribución de jornadas de trabajo y descansos.

Considerando la experiencia acumulada con la Orden de Servicio N°5, de 20.11.2009, la entrada en vigencia, tanto de la ley N° 21.561, *que modifica el Código del Trabajo con el propósito de reducir la jornada laboral*, conocida como la "Ley 40 horas", como del Decreto Supremo 48 del 29.09.2023, que contiene el "*Reglamento de los límites y parámetros para la determinación de los sistemas excepcionales de jornadas de trabajo y descanso, conforme con lo establecido por el artículo 38° del Código del Trabajo*", se hace necesario actualizar, sistematizar y ajustar los criterios y procedimientos de este Servicio en relación a las solicitudes de sistemas excepcionales de distribución de jornadas de trabajo y descansos.

I. CONFIGURACIÓN NORMATIVA DE LA FACULTAD

La disposición de rango legal que consagra los sistemas excepcionales de jornadas de trabajo y descansos, en adelante “sistemas excepcionales”, está contenida en el artículo 38° del Código del Trabajo, en sus incisos séptimo, octavo y noveno, los cuales, al efecto, disponen:

(7) Con todo, en casos calificados, el Director del Trabajo podrá autorizar, previo acuerdo de los trabajadores involucrados, si los hubiere, y mediante resolución fundada, 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 higiene y seguridad son compatibles con el referido sistema.

(8) Sin perjuicio de lo anterior, se podrán autorizar sistemas excepcionales cuyo promedio máximo de horas semanales de trabajo, en el ciclo respectivo, no superen las cuarenta y dos horas promedio semanal. En estos casos, los trabajadores tendrán derecho a la cantidad de días de descanso anual adicional que corresponda en razón de la diferencia que se produzca en cada caso con la jornada establecida en el inciso primero del artículo 22, en promedio, los que, por acuerdo de las partes, podrán ser compensados en dinero. En caso de que al término de la relación laboral existan días pendientes de utilizar, éstos se compensarán en conformidad con lo dispuesto en el artículo 73.

(9) La vigencia de la resolución será por el plazo de hasta tres años. No obstante, el Director del Trabajo podrá renovarla si se verifica que los requisitos que justificaron su otorgamiento se mantienen. Tratándose de las obras o faenas, la vigencia de la resolución no podrá exceder el plazo de ejecución de las mismas, con un máximo de hasta tres años.

II. DEFINICIÓN DE SISTEMAS EXCEPCIONALES DE DISTRIBUCIÓN DE JORNADA DE TRABAJO Y DESCANSOS

El artículo 1° del Reglamento ha definido a los sistemas excepcionales como aquellos sistemas que, en atención a las especiales características de la prestación de servicios contratados por la empresa, no resultan aplicables las normas generales referidas a la distribución de las jornadas de trabajo y descanso establecidos en los artículos 22° y las excepciones contenidas en el inciso primero del artículo 38° del Código del Trabajo.

En consecuencia, los sistemas excepcionales de distribución de jornada de trabajo y descansos deberán considerarse como el último recurso, siendo su otorgamiento y aplicación de carácter restrictivo, limitándose a faenas y puestos de trabajo específicos, sin posibilidad de aplicación por analogía y/o extensión a otros casos, faenas o cargos.

La autorización de sistemas excepcionales de distribución de jornada de trabajo y descansos debe regirse por los principios establecidos en la Ley N° 19.880, que establece las Bases de los Procedimientos Administrativos para los Actos de los Órganos de la Administración del Estado. Asimismo, el procedimiento a que da origen la solicitud de sistemas excepcionales debe estar en armonía con los principios fundamentales del Derecho del Trabajo, asegurando de manera eficaz la primacía del principio protector que inspira a esta rama del derecho, así como el carácter restrictivo y excepcional de estos sistemas.

III. ALCANCE DE LA PRESENTE ORDEN DE SERVICIO

Esta Orden de Servicio establece el procedimiento de actuación del servicio respecto de los siguientes tipos de actuaciones:

1. Solicitudes de sistemas excepcionales de jornadas de trabajo y descansos para faenas ubicadas fuera de centros urbanos.
2. Solicitudes de sistemas excepcionales de jornadas de trabajo y descansos para faenas ubicadas dentro de centros urbanos.
3. Solicitudes de renovación de las resoluciones de autorización de jornadas excepcionales.

4. Solicitudes de sistemas excepcionales marco de jornadas de trabajo y descansos para empresas principal respecto de las empresas contratistas o subcontratistas.

Por otra parte, esta Orden de Servicio se aplicará de manera supletoria respecto de las **Resoluciones Marco por Sector Productivo**, en todo aquello que no esté expresamente establecido en las Resoluciones Marco que se indican a continuación:

1. Sistema marco de jornadas excepcionales para la Corporación Nacional Forestal - Conaf.
2. Sistema marco de jornadas excepcionales para choferes y auxiliares de la locomoción colectiva interurbana.
3. Sistema de jornadas excepcionales para empresas contratistas y subcontratistas del sector forestal.
4. Sistema marco de jornadas excepcionales para guardias de seguridad y vigilantes privados.

Cabe tener presente que lo señalado será aplicable, extensivamente, a las resoluciones marco de sectores productivos que pudiesen dictarse a futuro.

IV. PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO

1. Competencia para resolver

Tanto las solicitudes para implementar un sistema excepcional de distribución de jornadas de trabajo y descansos, como aquellas referidas a las renovaciones, serán resueltas por el Director(a) Regional de la jurisdicción en que se ubica la faena, el (la) cual deberá resolver conforme a los procedimientos administrativos que más adelante se indican.

No obstante, lo anterior, todas aquellas solicitudes que no se enmarquen dentro de los criterios administrativos establecidos o que, haciéndolo, sean de una complejidad tal que aconseje su tratamiento por un nivel superior, como asimismo en el caso de solicitudes que abarquen a más de una región, su evaluación y autorización será competencia del Jefe(a) del Departamento de Inspección, para lo cual se remitirán digitalmente todos los antecedentes necesarios para su resolución.

Con todo, serán de competencia exclusiva del Director(a) Nacional del Trabajo y, por ende, no podrán ser delegadas, las autorizaciones que recaigan sobre sistemas excepcionales marco por sector productivo. Será la autoridad nacional quien evaluará su mérito y pertinencia, con sujeción a los parámetros y límites establecidos tanto en el Reglamento como en la presente Orden de Servicio.

La responsabilidad administrativa de resolver las solicitudes, conforme las instrucciones y criterios que establece esta Orden de Servicio, radica en la línea inspectiva, sin perjuicio de la facultad organizativa de cada Director(a) Regional.

2. De la solicitud

La empresa interesada en implementar un sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos deberá ingresar una solicitud a través de los canales institucionales dispuestos para tal efecto, debiendo acompañar la documentación que acredite el cumplimiento de los requisitos establecidos en la normativa vigente.

La solicitud deberá contener, a lo menos:

1. Individualización del empleador, indicando su nombre o razón social, actividad económica, número de cédula de identidad o rol único tributario en su caso, domicilio y datos de contacto.
2. Individualización de él, la o los representantes del empleador, con señalamiento de nombre, rol único tributario y domicilio electrónico de contacto. La solicitud deberá acompañar documento que acredite el poder suficiente del representante y copia de su cédula de identidad.

3. Indicación de correo electrónico registrado ante la Dirección del Trabajo.
4. Identificación de la faena por la cual realiza la solicitud.
5. Identificación del centro de trabajo (instalación o establecimiento) involucrado en la solicitud.
6. Acuerdo suscrito con personas trabajadoras involucradas y/o la organización sindical, si los hubiere. En el caso de inexistencia de personas trabajadoras al momento de la solicitud, se deberá acompañar declaración jurada simple que contenga la identificación del proyecto o faena respecto de la cual no tiene personas contratadas, ubicación o dirección y la cantidad aproximada de personas trabajadoras asociadas a los puestos de trabajo que serán contratadas para ejecutar el proyecto.
7. Indicación expresa del caso calificado sobre el cual basa su solicitud, dada las especiales características de la prestación de servicios contratados por la empresa
8. Indicación si corresponde a una solicitud de sistema excepcional marco por empresa principal.
9. Detalle del proceso productivo asociado a la solicitud.
10. Sistema de jornada excepcional de trabajo y descanso que se solicita y su vigencia.
11. Cargos para los cuales se realiza la solicitud.
12. Indicación del número aproximado del total de personas trabajadoras asociadas a los cargos, que se verán involucradas en el sistema excepcional que se solicita.
13. Individualización de organizaciones sindicales constituidas afectas al sistema solicitado.
14. Indicación de los antecedentes que se adjuntan a la solicitud.

2.1. Admisibilidad de la solicitud

Una vez ingresada la solicitud, la Dirección del Trabajo analizará los antecedentes en el plazo máximo de diez (10) días hábiles.

Si la solicitud de inicio del procedimiento adolece de alguna información incompleta o ilegible que no permita una adecuada resolución y no diga relación con el incumplimiento de los criterios indicados en la presente Orden de Servicio, se deberá requerir a la empresa solicitante su corrección, **otorgando un plazo de cinco días (5) hábiles contados desde su notificación, bajo apercibimiento de tenerse por desistida la solicitud.** Esta situación suspende el plazo de treinta días hábiles de que dispone el servicio para resolver la solicitud, tal y como prescribe el inciso séptimo del artículo 38° del Código del Trabajo.

Si el interesado corrige dentro del plazo indicado, el procedimiento continuará su curso hasta la resolución final. Por el contrario, si el interesado no da respuesta a lo requerido, se procederá al desistimiento de la solicitud.

El requerimiento de los antecedentes a corregir se formulará conforme lo disponen los artículos 508° y 515° del Código del Trabajo. Dicha comunicación formará parte integrante del expediente de la solicitud.

2.2. Ingresos de la solicitud

El interesado deberá ingresar su solicitud a través de los canales institucionales, utilizando los siguientes formularios, disponibles en la sección "Trámites y Servicios" de la página web de la Dirección del Trabajo:

- **Para faenas ubicadas dentro de centros urbanos:** Formulario de solicitud de sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descanso, respecto de faenas ubicadas dentro de centros urbanos - Declaración jurada.
- **Para faenas ubicadas fuera de centros urbanos:** Formulario de solicitud de sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos respecto de faenas ubicadas fuera de centros urbanos - Declaración jurada.
- **Para renovación de sistemas excepcionales autorizados:** Formulario solicitud de renovación de sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos - Declaración jurada.

- **Para choferes y auxiliares de la locomoción de colectiva interurbana:**
Formulario único de solicitud.

Las solicitudes serán ingresadas a la plataforma de Gestión Documental(GESDOC) para su tramitación por los encargados regionales de esta plataforma.

2.3. Solicitudes de renovación

De conformidad a lo dispuesto en el inciso noveno del artículo 38° del Código del Trabajo, las resoluciones que autoricen sistemas excepcionales de distribución de la jornada de trabajo y descansos, podrán ser renovadas hasta por 3 (tres) años.

El empleador podrá solicitar la renovación de la autorización de un sistema excepcional con una **anticipación no mayor a 90 (noventa) días hábiles ni menor a 45 (cuarenta y cinco) días hábiles**, previos al término de la vigencia de la autorización original. **En caso contrario, se deberá rechazar la solicitud de renovación, pudiendo el solicitante ingresar una nueva solicitud de sistema excepcional.**

La solicitud de renovación deberá contemplar idénticas circunstancias y condiciones que habilitaron la autorización original, debiendo ingresarse a través de los canales institucionales dispuesto para ello.

Si la solicitud de renovación adolece de información incompleta o ilegible que no permita una adecuada resolución y no diga relación con el incumplimiento de los criterios indicados en la presente Orden de Servicio, se deberá requerir a la empresa solicitante su corrección, dentro del plazo de cinco días (5) hábiles bajo apercibimiento de tenerse por desistida la solicitud. Esta situación suspende el plazo de treinta días (30) hábiles que dispone el servicio para resolver la solicitud, tal y como prescribe el inciso séptimo del artículo 38° del Código del Trabajo.

Consecuencialmente, si el interesado corrige dentro del plazo indicado, el procedimiento de solicitud de renovación continuará su curso hasta la resolución final. Por el contrario, si el interesado no da respuesta a lo requerido, se hará efectivo el apercibimiento y, se procederá a resolver el desistimiento de la solicitud.

El requerimiento de antecedentes a corregir se formulará conforme disponen los artículos 508° y 515° del Código del Trabajo. Dicha comunicación formará parte integrante del expediente de la solicitud. La Dirección del Trabajo analizará los antecedentes en el plazo máximo de diez días hábiles.

El hecho de que se solicite la renovación de una autorización de jornada excepcional de trabajo y de descansos, en ningún caso es vinculante en cuanto al resultado de la solicitud de renovación, toda vez que queda supeditada al cumplimiento de todos los requisitos necesarios para su otorgamiento.

En el evento que se haya producido un cambio en las condiciones que se tuvieron a la vista al momento de otorgar la autorización que se solicita renovar, y signifique un incumplimiento de los criterios para autorizar una solicitud de sistema excepcional, necesariamente se debe proceder a su rechazo.

Con todo, si habiéndose ingresado la solicitud de renovación antes del vencimiento del plazo de vigencia de la resolución por la que se solicita renovación y llegado el plazo de vencimiento se encuentra pendiente de resolución, se entenderá prorrogada automáticamente la resolución original en tanto no se resuelva la renovación.

3. Documentación a acompañar a la solicitud

Los documentos mínimos que se deben presentar para dar inicio al procedimiento son los siguientes:

- a. Formulario de solicitud;
- b. Acuerdo de las personas trabajadoras y/o de las organizaciones sindicales involucradas;
- c. Matriz de identificación de peligro y evaluación de riesgos cualitativa y cuantitativa;
- d. Obligación de informar (derecho a saber);
- e. Pago de los derechos (solo ingresos GESDOC).

Complementariamente, cuando la naturaleza de la solicitud lo amerite, el solicitante deberá acompañar documentación adicional, tal como:

- Programa de Prevención de Riesgos;
- Reglamento Interno;
- Sistema de Gestión de SST;
- Exámenes preocupacionales;
- Certificados Control de Asistencia;
- Fotocopia de Tarjeta de Identificación que acredite como guardia de seguridad a cada persona trabajadora;
- Certificado de acreditación de transporte interurbano de pasajeros;
- Certificado implementación de Registro de Asistencia conforme los criterios establecidos por la Dirección del Trabajo;
- Sistema de Gestión, Reglamento Especial, Registro obra o faena, Comité Paritario y Departamento de Prevención de Riesgos. Las condiciones de saneamiento básico y de higiene y seguridad serán acreditadas en fiscalización;
- Programa de trabajo (artículo 9° del DS N° 76);
- Cualquier otra documentación complementaria.

4. Fundamentación del caso calificado sobre el cual se basa la solicitud

Conforme lo dispone el artículo 30°, letra b) de la Ley N° 19.880, es obligación del solicitante indicar en su presentación:

1. Hechos;
2. Razones; y
3. Peticiones contenidas en la solicitud.

Conforme lo anterior, será de cargo del empleador acreditar las razones de hecho que justifiquen alterar el régimen general de jornada de trabajo y descansos establecido por el legislador. En este sentido, no bastará con la mera alusión a la existencia de una imposibilidad, sino que es necesario fundar razonadamente, acompañando los antecedentes que apoyen tal conclusión, demostrando la inviabilidad de establecer la distribución de la jornada de trabajo conforme el régimen ordinario de distribución de jornada de trabajo y descansos.

5. De la Resolución

La resolución que autorice determinados sistemas excepcionales de distribución de jornada de trabajo y descansos constituye un acto administrativo que, como tal, es susceptible de modificación o complementación en cuanto a sus aspectos formales, con el objeto de adaptarlo a las nuevas condiciones que exija el ordenamiento jurídico en un momento determinado.

5.1. Resolución de autorización o rechazo

Corresponde al Director(a) Regional del Trabajo o al Jefe(a) del Departamento de Inspección, en su caso, en uso de las facultades delegadas y sobre la base del análisis del cumplimiento de los criterios establecidos, autorizar o rechazar el sistema excepcional de distribución de jornadas de trabajo y descansos propuestos, lo que hará mediante la dictación de la Resolución a que haya lugar.

Las causales de rechazo de una solicitud deben estar relacionadas únicamente con el incumplimiento de los criterios indicados en la presente Orden de Servicio. La resolución de rechazo deberá estar debidamente fundada, siendo necesario que el acto administrativo dé cuenta de los motivos en que se basa la decisión, de manera que se acredite por esa vía su relación con los hechos que han servido de antecedentes a su dictación.

El contenido de la motivación se refiere principalmente a los fundamentos de hecho y de derecho que justifican la emisión del acto administrativo, no resultando admisible el simple señalamiento de las normas legales aplicables, sino que debe ser lo

suficientemente explícita y con un análisis de la situación que permitan que el acto se baste a sí mismo. Con todo, la fundamentación del acto administrativo puede ser sucinta o somera, siempre que se dé a conocer las razones de hecho y de derecho que justifiquen la medida adoptada.

5.2. Resolución de renovación.

De conformidad a lo dispuesto en el inciso noveno del artículo 38° del Código del Trabajo, las resoluciones que autoricen sistemas excepcionales de distribución de jornadas de trabajo y descansos podrán ser renovadas hasta por 3 (tres) años.

Corresponderá al Director(a) Regional del Trabajo o al Jefe(a) del Departamento de Inspección, según corresponda, sobre la base del análisis del cumplimiento de los criterios establecidos, **renovar** el sistema excepcional de distribución de jornadas de trabajo y descansos autorizado, lo que hará mediante la dictación de la resolución de renovación a que haya lugar.

La no renovación de un sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos implicará que las personas trabajadoras involucradas quedarán afectas a las normas generales que en materia de jornada de trabajo y descansos se contienen en el Código del Trabajo, lo que deberá materializarse al término de la vigencia del sistema excepcional en vigor, ello sin perjuicio de la conclusión completa de los ciclos de trabajo que se encuentren en aplicación a esa fecha.

De este modo, la distribución diaria y semanal de la jornada de trabajo deberá ser acordada por las partes contratantes y materializarse por escrito en los respectivos contratos individuales de trabajo.

5.3. Modificación de la resolución

El Director(a) Regional del Trabajo o el Jefe(a) de Departamento de Inspección, según corresponda, podrá modificar la resolución que autorizó un sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos, en el caso de que, en revisión de oficio o a petición de parte, se detectase errores ortográficos, de tipeo, de sintaxis u otros de similar naturaleza, siempre que no afecte los derechos y obligaciones contenidos en dicha resolución.

Asimismo, a solicitud de partes podrá modificarse una Resolución vigente, con el único fin de incorporar o eliminar un puesto de trabajo autorizado, debiéndose acompañar el acuerdo de las personas trabajadoras en la solicitud.

Finalmente, se podrá modificar la resolución vigente, en cumplimiento a la gradualidad establecida en la Ley 21.561, ello, una vez acompañada la solicitud de modificación y ajuste a la gradualidad, ello, conforme al procedimiento establecido en románico VI, 4.2, números 3, 4 y 5 de la presente Orden de Servicio.

5.4. Revocación.

El Director(a) Regional del Trabajo o Jefe(a) de Departamento de Inspección, en su caso, estará facultado para revocar cualquier resolución autorizada de un sistema excepcional de distribución de la jornada de trabajo y descansos cuando, **mediante fiscalización**, se detectase que alguna de las circunstancias declaradas por el empleador en su solicitud, no sean efectivas o las mismas sufran alteraciones, y con ello se incumplan los criterios y requisitos que permitieron otorgar tal autorización, sin perjuicio de las sanciones administrativas que correspondan a cada uno de los incumplimientos detectados.

Además, será causal de revocación el hecho de que, **dentro del plazo de 1 año**, de dictada una resolución de autorización sin personas trabajadoras al momento de la solicitud, el empleador no cumpla con la obligación de presentar los antecedentes que den cuenta del acuerdo de los trabajadores afectos al sistema de jornadas excepcionales autorizado, lo anterior con el objetivo de resguardar su salud y seguridad.

Finalmente, será causal de revocación, el no cumplimiento del ajuste a la gradualidad establecida en la Ley 21.561, ello, conforme al procedimiento establecido en románico VI, 4.2, números 3, 4 y 5 de la presente Orden de Servicio.

5.5. Vigencia de la Resolución

La resolución que autorice o renueve un sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos, tendrá una vigencia de hasta tres (3) años.

Tratándose de obras o faenas, la vigencia de la resolución no podrá exceder el plazo de ejecución de éstas, con un máximo de tres (3) años.

No obstante, lo anterior, el Director(a) del Trabajo o Jefe(a) de Departamento de Inspección, en su caso, se encuentra facultado para autorizar o renovar un sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos con un período de vigencia inferior a tres (3) años, sea que las partes involucradas así lo acordasen o que la autoridad en análisis de mérito, determine una vigencia menor a tres (3) años.

Tratándose de renovaciones su vigencia será a partir de la fecha de expiración de la resolución por la que se solicita la renovación. No obstante, lo anterior, se podrá solicitar que la vigencia sea a partir de la fecha en que se dicte la respectiva resolución de renovación, con acuerdo de las partes.

En las resoluciones de renovación se deberá señalar expresamente la fecha de inicio y término de la vigencia de la autorización de renovación.

Tratándose de **autorizaciones otorgadas sin que existan personas trabajadoras** al momento de la solicitud, la Resolución se dictará con una vigencia de hasta tres (3) años, condicionada a que, dentro del plazo de **un año** de emitida la resolución, el empleador presente el acuerdo suscrito con las personas trabajadoras respecto de la faena y los cargos autorizados, **bajo apercibimiento de revocación**, en caso de no acompañar el acuerdo dentro del plazo señalado.

Finalmente, tratándose de autorizaciones otorgadas respecto a jornadas que durante su vigencia, deban ajustarse a la gradualidad establecida en la Ley 21.561, la resolución se dictará con una vigencia de hasta tres (3) años, condicionada a que, acompañe acuerdo de reducción y ajuste, ello, en tiempo y forma, conforme a lo establecido en románico VI, punto 4.2., números 3, 4 y 5 de la presente Orden de Servicio.

5.6. Notificación de la Resolución.

Dictada la resolución de autorización, rechazo, renovación, modificación o revocación, según corresponda, se deberá practicar su notificación conforme lo establecido en los artículos 508° y 515° del Código del Trabajo.

De igual modo, la Dirección del Trabajo notificará a la organización sindical que haya concurrido a prestar el acuerdo del sistema excepcional de jornada que se autoriza, renueva o rechaza, en caso de existir.

5.7. Efectos de la resolución

Las resoluciones que establecen un sistema excepcional de las jornadas de trabajo y descansos, regulan integralmente los derechos y obligaciones involucrados, de tal forma que sus normas constituyen un estatuto regulador completo y acabado sobre la materia.

La implementación de un sistema excepcional de distribución de la jornada de trabajo y descansos implica para los sujetos de la relación laboral la aceptación de modificaciones al pacto original que los une, generándose obligaciones recíprocas entre ellas, las que se integran a los respectivos contratos individuales de trabajo de los involucrados. De esta forma, no resulta lícita la modificación o término unilateral por alguna de las partes del sistema de jornada y descansos que estuviere regulado en una resolución de sistema excepcional.

6. DE LA GRADUALIDAD DE LA REBAJA DE JORNADA MÁXIMA DE TRABAJO CONTEMPLADA EN LA LEY N° 21.561

Conforme al artículo primero transitorio de la Ley N° 21.561, la rebaja del límite máximo de la jornada laboral semanal ordinaria, regulada en el inciso primero del artículo 22° del Código del Trabajo, se hará conforme a la siguiente gradualidad:

1. De 45 horas a 44 horas semanales, a partir del 26 de abril de 2024;
2. De 44 horas a 42 horas semanales, a partir del 26 de abril de 2026;
3. De 42 horas a 40 semanales, a partir del 26 de abril 2028.

Lo anterior, sin perjuicio de lo contemplado en el punto 13.2 de la presente Orden de Servicio, referido a la compensación del inciso octavo del artículo 38° del Código del Trabajo, en el sentido de que las partes pueden acordar, excepcionalmente, un límite de jornada de 41 o 42 horas promedio del ciclo semanal, en cuyo caso no aplicará la limitación de extensión de la vigencia.

7. Sistemas excepcionales marco de distribución de jornada de trabajo y descansos

7.1. Sistema excepcional marco por empresa principal

7.1.1. Solicitud por empresa principal

La empresa principal, sin perjuicio de los sistemas excepcionales respecto de sus propias personas trabajadoras, podrá solicitar autorizaciones de sistemas excepcionales marco de distribución de jornada de trabajo y descansos para ser utilizada por empresas contratistas y subcontratistas con sus personas trabajadoras, y que le prestan servicios en una faena determinada.

La empresa principal que realiza la solicitud deberá acreditar, además del cumplimiento de los parámetros establecidos en la presente Orden de Servicio, el cumplimiento copulativo de las siguientes exigencias contenidas en el Decreto Supremo N° 76, de 2006, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social o el que lo reemplace:

1. Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo;
2. Reglamento Especial para Empresas Contratistas y Subcontratistas;
3. Comité Paritario de Faena;
4. Departamento de Prevención de Riesgos de Faena.

El otorgamiento de este tipo de sistemas excepcionales marco estará supeditado al resultado de la fiscalización que la Dirección del Trabajo debe efectuar previo a la autorización.

7.1.2. Resolución marco por empresa principal

La resolución que autorice el sistema excepcional marco por empresa principal podrá contemplar de uno (1) a diez (10) sistemas de jornada de trabajo y descansos que pueden ser utilizados por las empresas contratistas o subcontratistas en la o las faenas contenidas en la solicitud efectuada por la empresa principal.

7.1.3. Adhesión a la resolución marco

Cada empresa contratista o subcontratista solicitará a la Dirección del Trabajo autorización para adherirse a una resolución marco. En la solicitud, además de cumplir con los requisitos generales, la empresa contratista o subcontratista deberá indicar que se trata de una solicitud de adhesión a la resolución marco, individualizando la resolución marco respectiva y el sistema de jornada específico al que se acoge, en base a alguno de los ciclos contemplados en la respectiva resolución marco.

7.1.4. Competencia para la dictación de la resolución marco

La competencia para dictar, tanto las resoluciones marco como las resoluciones de adhesión, corresponderán, conforme a las reglas generales, al **Director(a) Regional del Trabajo respectivo**. Con todo, cuando se trate de una solicitud de una empresa principal que involucre faenas en más de una región, la competencia para su conocimiento le corresponderá al Jefe(a) del Departamento de Inspección.

7.2. Sistema excepcional marco por sector productivo

En uso de las facultades contenidas en el artículo 5° del Decreto con Fuerza de Ley N°2, Ley Orgánica Constitucional de la Dirección del Trabajo, el Director(a) del Trabajo podrá autorizar, previo examen de mérito y pertinencia, sistemas marco de distribución de jornada de trabajo y descansos por sector productivo, no pudiendo delegar esta facultad en otra autoridad.

8. De la fiscalización de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

La fiscalización de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo a que se refiere el inciso séptimo del artículo 38° del Código del Trabajo, como requisito para autorizar sistemas excepcionales de distribución de la jornada de trabajo y descansos, **se entenderá cumplida con la fiscalización que se efectúa en la Dirección Regional del Trabajo respectiva del cumplimiento de los criterios y de los antecedentes** requeridos en la solicitud de un sistema excepcional, tanto para las actividades desarrolladas en faenas dentro o fuera de centros urbanos, **sin necesidad de constituirse en terreno.**

Sin perjuicio de lo anterior, previo a la emisión de la resolución a que tenga lugar, en los casos que a continuación se señalan, se deberá fiscalizar en terreno las condiciones de seguridad y salud en el trabajo en la faena objeto de la solicitud:

1. **Las solicitudes de resoluciones marco por empresa principal.** Se practicará una fiscalización a la empresa principal previa a la dictación de la resolución marco que tenga lugar, respecto de las obligaciones que le impone el Decreto Supremo N° 76 de 2007, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social o el que lo reemplace, que aprueba Reglamento para la aplicación del artículo 66° bis de la ley N°16.744 sobre la gestión de la seguridad y salud en el Trabajo en obras, faenas o servicios que indica y el DS 594/99, del Ministerio de Salud, o el que lo reemplace.

En este caso, el sujeto fiscalizado será la empresa principal y el ámbito de la fiscalización contemplará las condiciones de trabajo respecto de las personas trabajadoras propias como los de las empresas contratistas y subcontratistas.

2. **Faenas en altura.** Las solicitudes que involucren faenas situadas a una altura superior a los 3.000 m.s.n.m., clasificada como Gran Altitud, se sujetarán a criterios adicionales que permitan atenuar de mejor forma los efectos de la exposición laboral a la altura, los cuales a continuación se indican:
 - a. Se debe cumplir, a lo menos, con los límites permisibles establecidos en el artículo 66° del DS N° 594 del MINSAL o el que lo reemplace y las respectivas correcciones de altura definidas en los artículos 62° y 63° de la citada norma;
 - b. Acreditar la existencia de un protocolo de procedimiento de envío de personas trabajadoras enfermas profesionales y con síntomas que presumiblemente tengan un origen profesional, al organismo administrador del seguro de la Ley N° 16.744 correspondiente y de atención médica en faena para personas trabajadoras afectadas por la hipoxia;
 - c. Incorporar a los respectivos programas de prevención de riesgos, la identificación, evaluación y medidas preventivas para los riesgos asociados a la hipoxia generada por la Gran Altitud;
 - d. Programas de capacitación específica a personas trabajadoras expuestas;
 - e. Registro de las atenciones médicas del policlínico, cuando existiere.

Con todo, cuando los campamentos asociados a las faenas ubicadas a Gran Altitud estén emplazados a más de 3.000 m.s.n.m. se deberá evaluar especialmente las características de la faena y proceso productivo garantizándose adecuadas condiciones de salud y seguridad para las personas trabajadoras. En este caso, será de competencia del Jefe(a) del Departamento de Inspección autorizar un sistema excepcional de estas características.

En el caso de las faenas ubicadas entre 1.500 y 3.000 m.s.n.m., clasificadas como Mediana Altitud, se deberá acreditar la ejecución de planes de emergencia y de rescate en altura; tratamiento de los riesgos de la conducción en alta montaña; los riesgos climáticos y las medidas preventivas asociadas a la hipoxia.

3. Aquellas solicitudes en que el Director(a) Nacional del Trabajo o el Jefe(a) del Departamento de Inspección así lo determine.

V. PARAMETROS ESPACIALES-TERRITORIALES

Los parámetros espaciales sobre los cuales se construyen los sistemas excepcionales de jornada de trabajo y descansos, son de un doble orden: primero, la necesaria distinción entre los conceptos de centro de trabajo y faena; luego, dentro de estas últimas, la distinción entre faenas ubicadas fuera de centros urbanos y aquellas ubicadas dentro de centros urbanos.

La distinción, como se verá, tiene implicancias prácticas concretas al momento de configurar los alcances y límites de una eventual autorización de sistema excepcional.

1. Primer parámetro: distinción entre faenas y centros de trabajo

Debe entenderse por faena, a todo emplazamiento o lugar relacionado directa y específicamente con la naturaleza de los servicios objeto de la solicitud.

A su turno, centro de trabajo, es el lugar o unidad organizativa en donde se desarrollan una o varias actividades o funciones laborales.

Es posible establecer que el concepto de centro de trabajo es más amplio que el de faena toda vez que, dentro de aquél, pueden coexistir simultáneamente, diversas faenas, pudiendo estar alguna o algunas de ellas sujetas a un sistema excepcional, mientras que otras faenas afectas a las normas de jornada ordinaria.

A modo ilustrativo, podemos señalar a una Clínica, la cual se configura como un centro de trabajo; a su vez, esta Clínica tiene funciones o actividades distinguibles entre sí, como la Unidad de Cuidados Intensivos, Admisión, Urgencias, entre otros, las cuales constituirían, para estos efectos, faenas dentro de la primera.

Es dable enfatizar que, dado el carácter excepcional de estos sistemas de jornada de trabajo y descanso, solo serán autorizados en forma restrictiva a faenas y puestos de trabajo específicos, no siendo posible extenderlo a otras faenas no autorizadas expresamente, aun cuando pertenezcan al mismo empleador o se encuentren situadas en el mismo centro de trabajo en donde se autorizó la faena solicitada.

2. Segundo parámetro: faenas ubicadas fuera y dentro de centros urbanos

Para los efectos de determinar si una faena se encuentra dentro o fuera de centros urbanos se deberán utilizar los siguientes criterios o circunstancias, las que, en todo caso, no son copulativas:

- a. Lugar donde las personas trabajadoras pernoctan o pernoctarán (cuando no hubiere personas trabajadoras al momento de la solicitud);
- b. Lugar de ubicación de las faenas;
- c. Categorización general del tipo de faena por la que se solicita la jornada.

Se considerará que la faena **se ubica fuera de centros urbanos** cuando se cumplan a su respecto todas o algunas de las siguientes circunstancias:

- a. Si las personas trabajadoras pernoctan o pernoctarán (cuando no hubiere personas trabajadoras al momento de la solicitud) en los lugares de trabajo, entendiéndose por tal, el caso que las personas trabajadoras involucrados en la solicitud duerman en campamentos de la faena, lugares arrendados o dispuestos por la empresa para pernoctar o efectúa un pago de una asignación por concepto de alojamiento.
- b. Si las faenas se encuentran ubicadas fuera de los límites urbanos de una ciudad, que dificulte hacer uso del sistema común de distribución de jornada de trabajo. En este caso, no bastará con la mera ubicación de la faena fuera del límite urbano conforme los términos que dispone el artículo 52° del DFL N° 458 del Ministerio de

Vivienda y Urbanismo, sino que será necesario imperativamente, que exista dificultad que sea relevante en el normal desplazamiento entre la residencia habitual y el lugar de trabajo, atendida la distancia kilométrica, disponibilidad de transporte público, entre otros.

- c. Cuando la faena por la cual se solicita la jornada se encuentre situada dentro de centros urbanos, no obstante, ello, pertenezca a un sector productivo cuyo tratamiento, en materia de sistemas excepcionales, haya sido el de fuera de centros urbanos. Así, cuando se esté frente a una solicitud que incida en una faena que se desarrolle en un sector productivo categorizado como ubicado fuera de centro urbano, la solicitud debe ser tramitada con los criterios correspondientes a este tipo de faenas. Un ejemplo de lo anterior es el trabajo en la minería del cobre en que tradicionalmente, más allá de la ubicación geográfica o si las personas trabajadoras duermen o no en faenas, ha sido considerada como faena ubicada fuera de centros urbanos.

A su turno, se considerará que la faena **se ubica dentro de centros urbanos** cuando se cumplan a su respecto todas o algunas de las siguientes circunstancias

- a. Si las personas trabajadoras pernoctan o pernoctarán (cuando no hubiere personas trabajadoras al momento de la solicitud) en su residencia o domicilio habitual, es decir, no en campamentos ni en los lugares de trabajo.
- b. Si las faenas se encuentran ubicadas evidentemente dentro de los límites urbanos de una ciudad.
- c. Cuando la faena por la cual se solicita la jornada pertenezca a un sector productivo cuyo tratamiento, en materia de sistemas excepcionales, haya sido el de dentro de centros urbanos. Así, cuando se esté frente a una solicitud que incida en una faena que se desarrolle en un sector productivo categorizado como ubicado dentro de centro urbano, la solicitud debe ser tramitada con los criterios correspondientes a este tipo de faenas.

Finalmente, si la solicitud recae sobre una faena sobre la que no resulta claro si se trata de una faena dentro o fuera de centros urbanos, deberá realizarse la consulta al Departamento de Inspección, cuyo criterio será vinculante al momento de resolver.

VI. CRITERIOS PARA AUTORIZAR O RECHAZAR LAS SOLICITUDES DE SISTEMAS EXCEPCIONALES

Los siguientes son los criterios aplicables a todo tipo de solicitudes, salvo en lo que se haga excepción expresamente:

1. IMPOSIBILIDAD DE APLICAR EL REGIMEN GENERAL DE JORNADA DE TRABAJO:

El primer supuesto que exige el legislador para que proceda una autorización de sistema excepcional de jornada de trabajo y de descansos, dice relación con la obligación recaída en el solicitante de demostrar la inviabilidad de aplicar las excepciones contenidas en el inciso primero del artículo 38° del Código del Trabajo, fundando razonadamente su petición.

2. ESTAR REFERIDA A UN CASO CALIFICADO:

El inciso séptimo del artículo 38° del Código del Trabajo dispone que el Director(a) del Trabajo, en casos calificados, podrá autorizar sistemas excepcionales de distribución de jornada y de descanso, cuando lo dispuesto en el citado artículo no pudiera aplicarse, atendida las especiales características de la prestación de servicios y la constatación, mediante fiscalización, de que las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, son compatibles con el requerido sistema.

Se configura el caso calificado -por tanto, permitirá autorizar un sistema excepcional- a partir de la concurrencia de una o más de las especiales características en

la prestación de servicios (no copulativas), de acuerdo con las siguientes circunstancias fácticas:

1. La faena sea considerada fuera de centros urbanos o que sea de difícil acceso (lejanía de la faena).
2. Cualificación y/o especialización técnico profesional de las personas trabajadoras, circunstancias que deben estar acreditadas, siendo necesaria la aportación de elementos suficientes que justifiquen fundadamente la calificación de las personas trabajadoras afectas;
3. Personal de difícil reemplazo, lo que deberá ser sustancialmente fundado y acreditado por el solicitante;
4. Labores y/o procesos técnicos o tecnológicamente complejos cuya ejecución, además de requerir continuidad operacional, amerita personal altamente especializado, no siendo posible aplicar el numeral 2, del inciso primero del artículo 38° del Código del Trabajo.

Sobre este particular, no bastará con la mera descripción de las funciones del cargo requerido o la alusión de la calidad de difícil reemplazo del cargo por el solicitante para entender satisfecho el requisito, siendo necesario la aportación de antecedentes suficientes que justifiquen fundadamente el establecimiento de un sistema excepcional de jornada.

Lo propio ocurre para el caso de que la solicitud se funde en la existencia de un proceso de trabajo continuo o bien, técnico o tecnológicamente complejo, debiendo el interesado acreditar tales características del proceso productivo, acompañar los antecedentes que den cuenta de lo anterior, y demostrar de qué manera dicha particularidad imposibilita la aplicación del régimen general en materia de jornada de trabajo y de descansos y consecuentemente, amerita que se establezca un sistema excepcional.

3. ENTENDERSE OTORGADA PARA FAENAS Y CARGOS ESPECÍFICOS:

Dado el carácter excepcional de este tipo de sistemas, su autorización sólo procederá para faenas precisas y determinadas, sin poder extenderse en caso alguno a otras que mantenga el mismo empleador. Igualmente, la autorización sólo versará respecto de los cargos establecidos en la resolución respectiva –independientemente de que sean servidos por unas u otras personas trabajadoras determinados- sin que pueda extenderse a otros cargos no previstos en la resolución, aún dentro de la misma obra.

El Reglamento establece que las resoluciones de autorización de los sistemas excepcionales de distribución de jornada de trabajo y descansos, deben indicar el número de personas trabajadoras asociadas a los cargos por los cuales se hace la solicitud, contratados al momento de la solicitud del proyecto o faena motivo de la autorización, lo que no obsta que, durante el periodo de vigencia de la autorización, este número aumente o disminuya.

Por ejemplo, la empresa del rubro de la minería, solicita 2 mecánicos de mantención de un equipo de alta complejidad en el centro de trabajo denominado “Taller de mantención”. Luego de aprobado el sistema excepcional respecto de ese cargo y centro de trabajo específico, la empresa determina que la complejidad de la maquinaria exige la presencia de 10 personas trabajadoras prestando el servicio de mantención. En consecuencia, se aprecia que, si bien ni el cargo ni el centro de trabajo puede ser modificado durante la vigencia, si lo puede ser el número de personas trabajadoras dispuesto para el cargo autorizado, sea aumentándolo -como en el ejemplo- o disminuyendo su número, sin necesidad de que la empresa solicite modificación o acompañe antecedentes por el cambio ni que la Dirección del Trabajo emita una nueva resolución.

Todo lo señalado permitirá delimitar el cumplimiento de la jornada que se solicita, y dar certeza a empleadores y personas trabajadoras acerca de a quienes, y dónde se deben ejecutar las labores, resultando esencial para llevar a cabo las respectivas fiscalizaciones por parte de este Servicio.

4. CONTEMPLAR UNA JORNADA DE TRABAJO PROMEDIO SEMANAL MAXIMA DE ACUERDO AL ARTÍCULO 22° DEL CÓDIGO DEL TRABAJO.

La solicitud de sistemas excepcionales de distribución de jornada de trabajo y descansos deberá ajustarse a los límites de jornada semanal contenidos en el artículo 22° del Código del Trabajo la que, conforme a las disposiciones de la Ley N° 21.561, sobre reducción de la Jornada Laboral, ira disminuyendo de forma gradual, pasando de un máximo semanal de 45 horas a 40 horas en el año 2028. Esta gradualidad implica que los máximos de jornada deberán ser considerados para el otorgamiento de este tipo de sistemas, conforme al año y mes de aplicación.

4.1. Determinación del promedio semanal del ciclo de trabajo: El promedio máximo de horas semanales de trabajo en el ciclo será de 44 horas; a partir del 26 de abril del año 2026 será de 42 horas; y, a partir del 26 de abril del año del 2028 será de 40 horas.

Por tanto, para calcular el Promedio de Horas Semanales en el Ciclo (PHSC), se deberá observar el siguiente procedimiento:

1. Sumar el Número de Horas de trabajo en el Ciclo (NHC), para lo cual se deberá multiplicar el número de horas de la jornada diaria de trabajo por el número de días de trabajo del ciclo propuesto.
2. Dividir el Número de Horas trabajo en el Ciclo (NHC) por el Número de Días del Ciclo (NDC). Los días del ciclo son los días de trabajo más los días de descanso.
 Cuando se trate de un sistema de ciclo compuesto, esto es, que el ciclo esté conformado por varios subciclos, se deberá utilizar como parámetro la totalidad de días de trabajo y descanso del ciclo. Así, para los efectos de determinar el número de días de trabajo y descansos del ciclo se deben sumar los días de trabajo y descansos de todos los subciclos.
3. Multiplicar el factor resultante de la operación anterior por 7 (siete), para semanalizar la jornada, esto es para determinar el cumplimiento del máximo de horas semanales.

$$PHSC = \frac{NHC}{NDC} \times 7$$

Ejemplo 1 (sistema ciclo simple):

Una jornada de trabajo compuesta de 7 días de trabajo continuos, seguidos de 7 días de descanso continuos (7x7), en un horario de 08:00 a 20:00 hrs., con una jornada diaria de 12 horas y un tiempo destinado a colación de 1 hora imputable a dicha jornada.

Esquematzación del ejemplo:

	Día / Horario						
Turno	1	2	3	4	5	6	7
Hora inicio	08:00	08:00	08:00	08:00	08:00	08:00	08:00
Hora salida	20:00	20:00	20:00	20:00	20:00	20:00	20:00
Hora inicio	DESCANSO	DESCANSO	DESCANSO	DESCANSO	DESCANSO	DESCANSO	DESCANSO
Hora salida							
Hora inicio	Reinicio del ciclo 7x7						
Hora salida							

- NHC = Número de Horas del Ciclo = 84 horas (7 turnos de 12 horas compuestas de 11 horas de trabajo efectivo y una hora de colación que es imputable a la jornada)
- NDC = Número de Días del Ciclo = 14 días (7 días de trabajo + 7 días de descanso).

$$PHSC = \frac{84}{14} \times 7 = 42 \text{ (42 horas, es el promedio de horas semanales del ciclo)}$$

Ejemplo 2 (sistema ciclo compuesto):

Un ciclo de trabajo compuesto de 6 días de trabajo continuos, seguidos de 3 días de descanso, en un horario de 00:00 a 08:00 hrs., de 6 días de trabajo continuos seguidos de 1 día de descanso, en un horario de 08:00 a 16:00 hrs., y de 6 días de trabajo continuos seguidos de 2 días de descanso, en un horario de 16:00 a 24:00 hrs. (6x3, 6x1 y 6x2), con una jornada diaria de 8 horas, y un tiempo destinado para la colación imputable a la jornada de 30 minutos.

Como se trata de un sistema de ciclo compuesto, en tanto, este ciclo está conformado por varios subciclos, se deberá utilizar como parámetro la totalidad de días de trabajo y descanso del ciclo. Así, para los efectos de determinar el número de días de trabajo y descansos del ciclo se deben sumar los días de trabajo y descansos de cada subciclo, resultando en el ejemplo propuesto un total de 18 (6+6+6) días de trabajo y 6 (1+2+3) días de descanso en el ciclo, lo que hace un total de 24 días del ciclo (NDC). De igual modo, para determinar el número total de horas del ciclo (NHC) se deberán sumar las horas de trabajo de cada subciclo, resultando en el ejemplo un total de 144 horas del ciclo (48+48+48).

Esquemmatización del ejemplo:

	Día / Horario						
Turno	1	2	3	4	5	6	7
Hora inicio	00:00	00:00	00:00	00:00	00:00	00:00	Descanso
Hora salida	08:00	08:00	08:00	08:00	08:00	08:00	
Hora inicio	Descanso	Descanso	08:00	08:00	08:00	08:00	08:00
Hora salida			16:00	16:00	16:00	16:00	16:00
Hora inicio	08:00	Descanso	16:00	16:00	16:00	16:00	16:00
Hora salida	16:00		24:00	24:00	24:00	24:00	24:00
Hora inicio	16:00	Descanso	Descanso	Reinicio del ciclo 6x3, 6x1 y 6x2			
Hora salida	24:00						

- NHC = Número de Horas del Ciclo = 144 horas (48+48+48)
- NDC = Número de Días del Ciclo = 24 días (18 días de trabajo + 6 días de descanso)

$$PHSC = \frac{144}{24} \times 7 = 42 \text{ (42 horas, es el Promedio de Horas Semanales del Ciclo)}$$

Con todo, cabe señalar que la fórmula de cálculo antes mencionada y ejemplificada, no se verá alterada por la aplicación de la gradualidad indicada en el párrafo segundo precedente.

4.2. Aplicación de la gradualidad de la Ley 21.561: Los sistemas excepcionales que hayan sido autorizados, deberán tener en consideración la referida gradualidad que establece la ley, ajustándose al siguiente procedimiento:

1. La Resolución al momento de su dictación será emitida por un período máximo de 3 años.
2. La Resolución deberá consignar en el “RESUELVO DE LA VIGENCIA”, que el máximo de 3 años queda condicionado a la acreditación del ajuste a la gradualidad que establece la ley.
3. Al momento de entrada en vigencia de cada una de las gradualidades establecidas por la citada ley, la autorización deberá ser modificada, para ello será necesario que las partes acuerden solicitar la modificación de la Resolución correspondiente, presentando ante la Dirección del Trabajo el acuerdo de las personas trabajadoras y/u organizaciones sindicales involucradas, con una anticipación, de a lo menos, 45 días hábiles administrativos, antes de la entrada en vigencia de la gradualidad correspondiente, bajo apercibimiento de revocación de la resolución.
4. El acuerdo deberá contener la nueva jornada a aplicar, en forma expresa, respecto de los días de trabajo y descanso, horario diario, tiempo destinado para colación, nombre y firma de las partes involucradas.
5. La Dirección del Trabajo modificara la resolución original manteniendo su vigencia.

Excepción a la regla del máximo de horas semanales

Si bien, como se dijo en el párrafo segundo del presente criterio, el máximo de horas semanales en el ciclo, a partir del 26 de abril de 2028, será de 40 horas semanales, por disposición de la nueva legislación, particularmente lo señalado en el nuevo inciso octavo del artículo 38 del Código del Trabajo, se podrán autorizar sistemas excepcionales cuyo promedio semanal máximo sea de 41 o 42 horas con el respectivo establecimiento de días compensatorios por su exceso.

5. CONTEMPLAR UNA JORNADA DIARIA DE TRABAJO MAXIMA DE 12 HORAS:

Atendida la excepcionalidad de estos sistemas de distribución de jornada de trabajo y descansos, es posible aplicar un máximo de horas de trabajo diaria por sobre el máximo contemplado en el artículo 28° del Código del Trabajo.

De esta manera, en estos sistemas, **el tiempo máximo de trabajo efectivo será de 11 horas**. No obstante, considerando el tiempo destinado para colación y las eventuales horas extraordinarias, el tiempo máximo de permanencia en el lugar de trabajo no podrá superar las 12 horas diarias.

6. RESPETAR EL DESCANSO EFECTIVO MÍNIMO ENTRE JORNADAS

En ninguna circunstancia el tiempo de descanso mínimo ininterrumpido entre jornadas será inferior a 10 horas, no debiendo encontrarse la persona trabajadora a disposición del empleador durante dicho período.

7. ACEPTAR UNA PROCEDENCIA RESTRICTIVA DE HORAS EXTRAORDINARIAS:

En aplicación del artículo 31° del Código del Trabajo, se podrán pactar horas extraordinarias para atender situaciones temporales de la empresa, siempre que no se ponga en riesgo la salud del trabajador, con un máximo de dos horas por día, sin que se sobrepase el máximo de 12 horas diarias de permanencia en el lugar de trabajo. Con todo, no se autorizarán sistemas excepcionales que contemplen horas extraordinarias permanentes.

Factor de Horas Extraordinarias (FHE)

$$FHE = \left[\left(\frac{1}{\left(\frac{NHC}{NDC} \times 30 \right)} \right) \times \left(1 + \frac{\% \text{ recargo}}{100} \right) \right]$$

1. Se dividirá el número de horas del ciclo (NHC), por el número de días del ciclo (NDC), y el resultado se multiplica por treinta, que es una constante de transformación del cociente al entero mensual.
2. Luego, la constante uno se dividirá por el resultado obtenido de acuerdo con el procedimiento indicado en letra a) anterior.
3. El resultado obtenido en b) anterior, se multiplicará por uno y se sumará el porcentaje de recargo de la hora extraordinaria, correspondiente a un cincuenta por ciento.

Ejemplo de cálculo de FHE

Un ciclo de trabajo compuesto de 6 días de trabajo continuos, seguidos de 3 días de descanso, en un horario de 00:00 a 08:00 horas, de 6 días de trabajo continuos seguidos de 1 día de descanso, en un horario de 08:00 a 16:00 horas, y de 6 días de trabajo continuos seguidos de 2 días de descanso, en un horario de 16:00 a 24:00 horas (**6x3, 6x1 y 6x2**), con una jornada diaria de 8 horas, y un tiempo destinado para la colación de 30 minutos imputable a dicha jornada, según el siguiente esquema:

Como ya se señaló precedentemente, al tratarse de un sistema de ciclo compuesto, en tanto, este ciclo está conformado por varios **subciclos**, se deberá utilizar como parámetro la totalidad de días de trabajo y descanso del ciclo. Así, para los efectos de determinar el número de días de trabajo y descansos del ciclo se deben sumar los días de trabajo y descansos de cada subciclo, resultando en el ejemplo propuesto un total de 18 (6+6+6) días de trabajo y 6 (1+2+3) días de descanso en el ciclo, lo que hace un total de 24 días del ciclo (NDC). De igual modo, para determinar el número total de horas del ciclo (NHC) se deberán sumar las horas de trabajo de cada subciclo, resultando en el ejemplo un total de 144 horas del ciclo (48+48+48).

El factor de cálculo de horas extraordinarias (FHE) para dicho ejemplo, considerando un recargo del 50%, será:

$$FHE = \left[\left(\frac{1}{\left(\frac{144}{24} \times 30 \right)} \right) \times \left(1 + \frac{50}{100} \right) \right]$$

$$FHE = 0.00833333$$

El factor de cálculo de horas extraordinarias será de 0,00833333, el que, multiplicado por el sueldo, dará el valor de horas extraordinarias con el recargo del 50%.

8. OTORGAR UN DESCANSO DE COLACIÓN DENTRO DE LA JORNADA:

Todo sistema excepcional considerará un tiempo destinado para la colación al interior de la jornada de trabajo.

En el caso de que la jornada sea de 10 horas o menos, el tiempo destinado para la colación deberá ser como mínimo de 30 minutos ininterrumpido, el cual por acuerdo de las partes podrá ser imputable o no imputable, a la jornada de trabajo.

En el caso de que la jornada supere las 10 horas diarias, el tiempo destinado para la colación deberá ser de a lo menos 1 (una) hora, la cual será siempre imputable a la jornada de trabajo, esto es, considerado dentro de ella.

Con todo, si el tiempo destinado para la colación es de 1 hora o más, éste podrá ser fraccionado en más de un periodo, dejando en la mitad de la jornada o cercano a ella, un período mínimo de 30 minutos.

En ningún caso, los periodos de descanso dentro de la jornada se otorgarán al comienzo y al final de la jornada, si no que se deberán dividir la jornada en dos periodos equilibrados.

Ejemplo 1:

El caso de una jornada compuesta por 6 días de trabajo continuo, seguidos de 6 días de descanso continuo con 10 horas diarias de permanencia, en horario de las 08:00 a las 18:00 horas, con un tiempo destinado para la colación de 30 minutos.

Supuesto 1: los 30 minutos destinado para la colación no son imputables a la jornada

Cálculo = $6 \times 9,5$ (10 horas menos 30 minutos) = 57 horas en el ciclo, las que, divididas por los 12 días del ciclo, nos arrojan un promedio de 33,25 horas.

Supuesto 2: los 30 minutos destinado para la colación son imputables a la jornada.

Cálculo = 6×10 horas = 60 horas en el ciclo, las que, divididas por los 12 días del ciclo, nos arrojan un promedio de 35 horas.

Ejemplo 2:

El caso de una jornada compuesta por 6 días de trabajo continuo, seguidos de 6 días de descanso continuo con 10,5 horas diarias de permanencia, en horario de las 08:00 a las 18:30 horas, con un tiempo destinado para la colación de 1 hora:

Único supuesto: la hora destinada para la colación es imputable a la jornada.

Cálculo = $6 \times 10,5$ horas = 63 horas en el ciclo, las que, divididas por los 12 días del ciclo, nos arrojan un promedio de 36,75 horas.

9. RESPETAR LAS REGLAS GENERALES EN MATERIA DE DESCANSO COMPENSATORIO POR LOS DÍAS FESTIVOS TRABAJADOS:

El descanso compensatorio por los días festivos trabajados no se imputará a los días de descanso del ciclo, debiéndose aplicar a su respecto la norma general del Código del Trabajo, es decir, por cada día festivo en que las personas trabajadoras debieron prestar servicios se deberá otorgar un día de descanso compensatorio adicional, en conjunto con el siguiente lapso de días de descanso, sin perjuicio que las partes acuerden una especial forma de distribución o de remuneración de tales días. En este último caso, la remuneración no será inferior a la prevista en el artículo 32° del Código del Trabajo.

10. CONTEMPLAR CONDICIONES ADECUADAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO:

Se entenderá por condiciones de seguridad y salud en el trabajo, al conjunto de elementos interrelacionados o que interactúan entre sí y que integran la prevención de riesgos laborales de una entidad empleadora o de una o más faenas.

El sistema excepcional de distribución de la jornada de trabajo y descansos por el cual se solicita autorización deberá contemplar condiciones adecuadas de seguridad y salud en el trabajo, conforme a la normativa vigente, para ello se deberá acreditar lo siguiente:

A. Un programa para la organización, ejecución y control de las actividades de prevención de riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, el que deberá contener como mínimo:

- i. Identificación de peligros y evaluación de los riesgos físicos, químicos, biológicos y ergonómicos, psicosociales, entre otros, existentes en la faena.
- ii. Medidas preventivas que se adoptarán frente a cada uno de los riesgos, tales como, medidas ingenieriles, administrativas, de protección colectiva y/o personal, así como evaluaciones médicas, ambientales, entre otras.
- iii. Medidas administrativas, entre ellas, el inventario de tareas críticas, procedimientos de trabajo seguro.

- iv. Cronograma de actividades: capacitaciones, inspecciones planeadas, reuniones, entre otras.
- v. Responsabilidad de la actividad preventiva en cada uno de los niveles de la empresa: gerencia, supervisores, personas trabajadoras.
- vi. Cumplimiento de normativa y reglamentos relativos a la constitución y funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, Departamento de Prevención de Riesgos y Reglamento Interno, según corresponda.

B. Información a las personas trabajadoras sobre los riesgos a los que están expuestos, las medidas preventivas que se deben adoptar y los métodos de trabajo correcto.

11. RESPETAR EL MÁXIMO DE DÍAS CONTINUOS DE TRABAJO.

El límite máximo de días continuos de trabajo depende de si la faena se encuentra ubicada dentro de centros urbanos o fuera de ellos:

1. Para faenas ubicadas dentro de centros urbanos: El máximo de días continuos de trabajo será de 7 días.
2. Para faenas ubicadas fuera de centros urbanos: El máximo de días de trabajo continuo será de 14 días. Con todo, en casos calificados, el Director(a) del Trabajo o el Jefe(a) del Departamento de Inspección podrá, considerando las especialísimas condiciones geográficas en las que se desarrolle la faena productiva (lejanía y aislamiento extremo) y que implique la imposibilidad técnica de ajustar la jornada a los parámetros tratados, autorizar un sistema con una cantidad de días continuos mayor al señalado, con un límite máximo de 20 días continuos de trabajo.

12. RESPETAR UNA RELACIÓN MÁXIMA ENTRE DÍAS DE TRABAJO Y DESCANSO.

Este criterio pretende establecer un mecanismo que asegure un adecuado descanso para las personas trabajadoras afectas a un sistema excepcional, estableciendo límites en cuanto a la relación entre la cantidad de días continuos de trabajo con sus respectivos días de descanso.

Para el establecimiento de las relaciones máximas entre días de trabajo y descanso, se debe distinguir entre jornadas otorgadas para faenas ubicadas dentro de centros urbanos y faenas ubicadas fuera de centros urbanos.

- a. Faenas ubicadas dentro de centros urbanos:
 - I. Relación 1:1, en la que por cada 1 día de trabajo corresponde se otorgue 1 día de descanso.
 - II. Relación 2:1, en la que por cada 2 días de trabajo corresponde se otorgue 1 día de descanso.
 - III. Relación 3:1, en la que por cada 3 días de trabajo corresponde se otorgue 1 día de descanso.
- b. Faenas ubicadas fuera de centros urbanos:
 - I. Relación 1:1, en la que por cada 1 día de trabajo corresponde se otorgue 1 día de descanso.
 - II. Relación 2:1, **sólo respecto de jornadas diurnas**, en la que por cada 2 días de trabajo corresponde se otorgue 1 día de descanso.

b.1) Faenas ubicadas fuera de centros urbanos, con exposición intensa a contaminantes:

Relación 1:1, en la que por cada 1 día de trabajo corresponde se otorgue 1 día de descanso.

Para estos efectos se entenderá por exposición intensa, a la exposición a contaminantes (agentes químicos) señalados en el Decreto Supremo N°594, de 1999, del Ministerio de Salud.

b.2) Faenas de trabajo nocturno ubicadas fuera de centros urbanos:

Relación 1:1, en la que por cada 1 día de trabajo corresponde se otorgue 1 día de descanso.

Entendiéndose por trabajo nocturno siempre a aquel realizado en el intervalo que media entre las 21:00 horas de un día y las 08:00 horas del día siguiente. Sin perjuicio de lo anterior, se considerará jornada nocturna, cuando la mayor parte de ella se realice en horario nocturno.

Determinación de jornada diurna o nocturna

Ejemplo 1:

Ciclo de 7 días de trabajo continuo seguido de 7 días de descanso (7x7), en horario de trabajo de 12:00 a 24:00 horas: se considera jornada diurna.

Ejemplo 2:

Ciclo de 7 días de trabajo continuo seguido de 7 días de descanso (8x6), en horario de trabajo de 19:00 a 07:00 horas: se considera jornada nocturna.

Ejemplo 3:

Ciclo de 6 días de trabajo continuo seguido de 2 días de descanso (6x2), en horario de trabajo de 08:00 a 16:00 horas: se considera jornada diurna.

Ejemplo 4:

Ciclo de 6 días de trabajo continuo seguido de 2 días de descanso (7x1), en horario de trabajo de 00:01 a 08:00 horas: se considera jornada nocturna.

Determinación de la relación máxima entre días de trabajo y descanso

Se deberá dividir el total de días de trabajo por el total de días de descanso del ciclo.

Ejemplo 1:

Un ciclo que contempla 6 días de trabajo y 4 días de descanso, al dividirlos arroja como resultado 1,5. Por lo tanto, la relación se considera de 1,5 a 1, es decir, cumple con el criterio para ser autorizado en faenas diurnas ubicadas tanto fuera como dentro de centros urbanos.

Ejemplo 2:

Un ciclo que contempla 6 días de trabajo y 2 días de descanso, al dividirlos arroja como resultado 3. Por lo tanto, la relación se considera de 3 a 1, es decir, cumple con el criterio para ser autorizado solo en faenas ubicadas dentro de centros urbanos.

Ejemplo 3:

Un ciclo que contempla 7 días de trabajo y 2 días de descanso, al dividirlos arroja como resultado 3,5. Por lo tanto, la relación se considera de 3,5 a 1, es decir, no cumple el criterio para ser autorizado, en ninguna circunstancia.

13. CONTEMPLAR UN DESCANSO ANUAL ADICIONAL:

13.1. Compensación para faenas ubicadas dentro de centros urbanos

En el caso de las faenas ubicadas dentro de centros urbanos, las personas trabajadoras afectos al sistema excepcional de jornadas de trabajo y descansos por el cual se solicita autorización, gozarán de un descanso anual adicional de, a lo menos, 6 días, el cual por acuerdo de las partes podrá distribuirse durante el respectivo período anual, 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, por acuerdo de las partes, 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 será obligatorio el descanso anual adicional en el caso de que el sistema excepcional contemple un promedio anual de, a lo menos, dos domingos libres en el mes. Así, los ciclos que tienen una relación de 1:1, es decir, a modo de ejemplo, 4x4, 5x5, 6x6, 7x7, no estarían obligados a otorgar el descanso anual adicional.

13.2. Compensación del inciso octavo del artículo 38° del Código del Trabajo:

La letra c), del numeral 14 del artículo 1° de la Ley N° 21.561, estableció una excepción a la regla del máximo de 40 horas semanales a partir del 26 de abril de 2028, siendo posible a partir de esa fecha, la autorización de sistemas excepcionales de 41 o 42 horas, aplicable tanto a faenas ubicadas dentro como fuera de centros urbanos.

La norma legal citada establece que el exceso de horas debe ser compensado. Así, para el caso de 41 horas promedio del ciclo semanal, se debe compensar con 4,5 días adicionales de descanso. En el caso de 42 horas promedio del ciclo semanal, se debe compensar con 9 días adicionales promedio. Este tipo de compensación no contempla el recargo dispuesto en el artículo 32° del Código del Trabajo.

Los días de descanso adicionales se calculan de conformidad al artículo 7 del Reglamento.

Finalmente, tratándose de faenas ubicadas dentro de centros urbanos, las compensaciones tratadas en los literales a) y b) precedentes, no resultan excluyentes en su otorgamiento.

14. CONTEMPLAR EL ACUERDO DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS:

Sólo se otorgarán las resoluciones de autorizaciones de sistema excepcional, en la medida que se acredite el acuerdo expreso y completo de las personas trabajadoras involucradas, **si los hubiere**.

El acuerdo de las personas trabajadoras involucrados en el sistema por el cual se solicita autorización se deberá recabar a través de la(s) organización(es) sindical(es) cuando existieren o en forma individual cuando se trate de personas trabajadoras no sindicalizadas o cuando no existiere organización sindical.

Se entenderá entonces que existe acuerdo de las personas trabajadoras afectas al sistema, cuando:

1. Inexistencia de organizaciones sindicales:

En caso de que no existan organizaciones sindicales a las que se encuentren afiliadas personas trabajadoras que laboran en la faena por la cual se solicita autorización, el acuerdo de las personas trabajadoras se deberá recabar individualmente, bastando para entender cumplido este requisito respecto del total de personas trabajadoras no sindicalizadas cuando se acredite documentalmente el acuerdo de, a lo menos, el 75% de las personas trabajadoras no sindicalizadas involucrados en la jornada.

En el documento que se presente deberá describirse expresamente el sistema de distribución de jornada a solicitar (número de días de trabajo continuos; número de días de descanso; horarios de entrada y salida; tiempo destinado para la colación), la faena en la cual se prestarán los servicios, la identificación de las personas trabajadoras que suscriben (nombre y RUT) y la firma de conformidad.

2. Existencia de organizaciones sindicales:

En caso que existan organizaciones sindicales a las que se encuentren afiliados trabajadores que se encuentren involucrados en la solicitud de autorización, se aplicarán las siguientes reglas:

1) Personas Trabajadoras sindicalizadas:

El acuerdo respecto de las personas trabajadoras sindicalizadas se deberá recabar con la organización sindical correspondiente, para lo cual se deberá presentar documento suscrito por la respectiva directiva sindical, en el que se indique expresamente el sistema de distribución de jornada a solicitar (número de días de trabajo continuos; número de días de descanso; horarios de entrada y salida; tiempo destinado para la colación) y la

faena en donde se prestarán los servicios. En ningún caso se admitirá el acuerdo individual de las personas trabajadoras sindicalizados.

En el caso que existan dos o más organizaciones sindicales que cuenten con socios que laboran en la faena por la que se solicita la autorización, los sistemas excepcionales solo se autorizaran respecto de los sindicatos que concurren con el acuerdo. De esta manera, podrá darse el evento de que el sistema se autorice respecto de las personas trabajadoras sindicalizados a uno o más sindicatos que dieron el acuerdo y no respecto de las personas trabajadoras afiliados a otra u otras organizaciones sindicales que no dieron el acuerdo.

En ningún caso se ponderarán mayorías o minorías, sea de número de socios de uno o más sindicatos o número de sindicatos, para los efectos de verificar el cumplimiento del requisito en análisis. En consecuencia, el acuerdo o desacuerdo de un sindicato sólo será oponible respecto de sus socios.

El acuerdo de la organización sindical podrá ser otorgado en un proceso especial o en el marco de un proceso de negociación colectiva, sea en un instrumento colectivo o en un documento especial, pero siempre en cualquier caso deberá estar claramente establecido el tipo de jornada y el período por el cual se otorga el acuerdo.

Con todo, cuando el acuerdo se otorgue en un instrumento colectivo, aquél deberá hacerse exigible durante la vigencia del referido instrumento colectivo.

De igual forma, si el acuerdo es dado en un instrumento colectivo o en un documento especial pero con un período de desfase entre el otorgamiento del acuerdo y la vigencia de la autorización o renovación objeto del mismo, se entenderá que dicho acuerdo obliga al Sindicato y, por ende, a la totalidad de las personas trabajadoras sindicalizados al momento de hacerse exigible, hayan estado o no sindicalizados al momento de otorgarse el acuerdo, salvo que en el referido instrumento expresamente se deje establecido que se deberá recabar el acuerdo de las personas trabajadoras sindicalizados no vigentes al momento de otorgar el acuerdo, el que se verificará de la misma forma, es decir, a través de la organización sindical.

2) Personas Trabajadoras no sindicalizadas:

El acuerdo respecto de las personas trabajadoras no sindicalizados se deberá recabar individualmente, bastando para entender cumplido este requisito respecto del total de personas trabajadoras no sindicalizadas cuando se acredite documentalmente el acuerdo de, a lo menos, el 75% de las personas trabajadoras no sindicalizadas involucradas en el sistema.

En el documento que se presente deberá describirse expresamente el sistema de distribución de jornada a solicitar (número de días de trabajo continuos, número de días de descanso, horarios de entrada y salida; reglas especiales de distribución de descansos compensatorios, etc.), la faena en la cual se prestarán los servicios, la identificación de las personas trabajadoras que suscriben (nombre y RUT) y la firma de conformidad.

En ningún caso se ponderarán mayorías o minorías relativas al número de **personas trabajadoras sindicalizadas o no sindicalizadas** para los efectos de verificar el cumplimiento del requisito en análisis. De esta manera, podrá darse el evento que el sistema se autorice respecto de las personas trabajadoras sindicalizadas (total o parcialmente según la regla correspondiente) y no respecto de las personas trabajadoras no sindicalizados, o viceversa. En consecuencia, el acuerdo o desacuerdo de cada estamento (personas trabajadoras sindicalizadas y personas trabajadoras no sindicalizados) sólo será oponible respecto de sí mismos conforme a las reglas ya analizadas.

3) Inexistencia de personas trabajadoras contratadas al momento de la solicitud.

Del tenor de lo dispuesto en el artículo 38° inciso séptimo del Código del Trabajo, el Director(a) del Trabajo está facultado/a para autorizar solicitudes de sistemas excepcionales de trabajo y descansos aun cuando no existan personas trabajadoras contratados al momento de la solicitud.

Es este caso, el empleador deberá acompañar una Declaración Jurada simple, indicando expresamente que, para la faena y cargos solicitados, no cuenta con trabajadores contratados al momento de la solicitud, teniendo presente lo dispuesto en el

punto 5.6 de esta Orden de Servicio, es decir, tratándose de autorizaciones otorgadas sin que existan personas trabajadoras al momento de la solicitud, el empleador deberá presentar ante la Dirección del Trabajo, en el plazo de un año (1) de emitida la resolución, el acuerdo suscrito con las personas trabajadoras respecto de la faena y los cargos autorizados, bajo apercibimiento de revocación de esta en caso de no acompañar el acuerdo dentro del plazo indicado

VII. SITUACIONES ESPECIALES

1. Incompatibilidad de los sistemas excepcionales con el trabajo a distancia y el teletrabajo

El artículo 152° quáter G del Código del Trabajo establece que:

“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.”

Por su parte, la jurisprudencia de la Dirección del Trabajo contenida en el Ord. N° 484, de 23.03.2022, establece la incompatibilidad del trabajo a distancia o teletrabajo con los sistemas excepcionales, en atención a que:

“No resulta ajustado a derecho aplicar un sistema excepcional de distribución de jornada y descanso a trabajadores que se desempeñan bajo la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, la que resulta incompatible con las condiciones exigidas en el artículo 38 del Código del Trabajo, entre otras razones, por la imposibilidad del empleador de disponer libremente del lugar de trabajo para adoptar las medidas necesarias que este tipo de regímenes amerita y dificultar la labor fiscalizadora de este Servicio.”

2. Incompatibilidad de los sistemas excepcionales con los servicios domiciliarios

La jurisprudencia de la Dirección del Trabajo contenida en el Ord. N° 2659 de 11.06.2008, sobre el particular, establece que:

“No resulta procedente autorizar, sea mediante resolución marco para toda la actividad, sea mediante autorización específica para la empresa interesada, la implementación de un sistema excepcional de distribución de días de trabajo y descansos para el personal que presta servicios de atención de salud domiciliaria a pacientes en cuyo hogar se ha habilitado la hospitalización domiciliaria.”

La incompatibilidad señalada aplicará tanto respecto de actividades de salud domiciliaria como cualquiera otra que, por su naturaleza, no se advierta una situación fáctica que impida aplicar las reglas generales en materia de jornada de trabajo y, porque el lugar donde se prestan los servicios correspondería a un espacio físico ajeno a la relación laboral y a la infraestructura productiva de la empresa.

3. Empresas de Servicios Transitorios

El dictamen Ord. N°2249/48 de 19.07.2007 de la Dirección del Trabajo, sobre el particular, establece que:

“Si la empresa usuaria ha obtenido un sistema excepcional de jornada de trabajo y de descanso, conforme al artículo 38 del Código del Trabajo, corresponde aplicar el mismo directamente al trabajador transitorio puesto a disposición, no siendo necesario, en consecuencia, que la empresa de servicios transitorios obtenga una nueva autorización para dicho trabajador de aquella que ya ha sido obtenida por la empresa usuaria respectiva. Lo anterior, sin perjuicio, de que se debe dejar constancia en el contrato de trabajo de dicha circunstancia.”

VIII. DEROGACIONES Y VIGENCIA.

A partir de la entrada en vigencia de esta Orden de Servicio, queda sin efecto cualquier otra instrucción administrativa que diga relación con la materia objeto de esta regulación, así como también los formularios de solicitud y modelos de resoluciones existentes previos a la entrada en vigencia de la presente Orden de Servicio, en la medida que sean incompatibles con ésta. La presente Orden de Servicio entrará en vigencia simultáneamente con la entrada en vigencia del Decreto Supremo N°48 del 29 de septiembre de 2023, que contiene el “Reglamento de los límites y parámetros para la determinación de los sistemas excepcionales de jornadas de trabajo y descanso, esto es, a contar de 20 de mayo de 2024. Las solicitudes en actual tramitación se ajustarán al procedimiento administrativo vigente a la época de su ingreso.

Saluda atte. a Usted



PABLO MARCIAL ZENTENO MUNOZ
DIRECTOR NACIONAL DEL TRABAJO
OFICINA DIRECTOR

PZM / JMC / JMC / DRM / las

Distribución:

DEPARTAMENTOS DEL NIVEL CENTRAL
DIRECCIONES REGIONALES DEL TRABAJO
COORDINADORES INSPECTIVOS DEL TRABAJO
DEPARTAMENTO DE INSPECCIÓN
GABINETE DEL DIRECTOR
OFICINA DE PARTES
GABINETE DE LA SUBDIRECTORA



PABLO MARCIAL ZENTENO MUNOZ
DIRECTOR NACIONAL DEL TRABAJO
MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL
DIRECCION DEL TRABAJO
17/05/2024 15:01:02



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.