

1) Aspectos generales:

Sistemas excepcionales de jornada de trabajo y de descanso o “sistemas excepcionales”: ([art. 1](#)) Son 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 horas de trabajo y descanso establecidos en los artículos [22](#) y [38](#) del Código del Trabajo.

Características:

- Su desarrollo tiene un carácter excepcional y restrictivo.
- Son autorizados por la Dirección del Trabajo, mediante resolución fundada del Director Nacional del Trabajo (pudiendo delegar esta facultad), previo acuerdo entre el empleador y las personas trabajadoras, si las hubiere.
- Las resoluciones de la Dirección del Trabajo que autoricen un sistema excepcional de jornadas de trabajo y de descansos los regularán integralmente.

Clasificación:

A. Sistemas excepcionales.

B. Sistemas excepcionales marco o “sistemas marco” por actividad: Su autorización es de exclusiva competencia del Director Nacional del Trabajo (no pudiendo delegar esta facultad). Las empresas podrán solicitar acogerse a tales sistemas cumpliendo con todas las disposiciones aplicables al efecto ([art. 2](#)).

C. Sistemas excepcionales marco o “sistemas marco” por empresa principal: ([art. 22](#)) La empresa principal podrá solicitar autorizaciones para ser utilizadas por empresas contratistas y subcontratistas con sus personas trabajadoras, y que le prestan servicios en una faena determinada.

Requisitos: La empresa principal deberá acreditar el cumplimiento de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo compatibles ([art. 20](#)), y de las exigencias contenidas en el [Decreto Supremo N°76 de 2006](#), del Ministerio del Trabajo y Previsión Social:

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

Resolución de aprobación: Podrá contemplar de 1 a 10 sistemas de jornada de descanso y trabajo que pueden ser utilizados por las empresas contratistas o subcontratistas en las faenas de la respectiva empresa principal, debiendo cumplir con los demás requisitos contemplados en el reglamento. Cada empresa contratista o subcontratista solicitará a la Dirección del Trabajo autorización para adherirse a la resolución marco respectiva, como también el sistema de jornada específico para cada faena o establecimiento, acompañando los antecedentes requeridos para (el formulario web de) la solicitud dispuesta por la Dirección del Trabajo.

2) Requisitos copulativos para la autorización de sistemas excepcionales: [\(art. 3\)](#)

I. En casos calificados, atendidas las especiales características de la prestación de servicios realizadas por las personas trabajadoras.

Se configurará un caso calificado cuando concurra una o más de las siguientes circunstancias [\(art. 4\)](#):

- I. La faena sea considerada fuera de centros urbanos o que sea de difícil acceso.
- II. Exista una especial cualificación y/o especialización del puesto de trabajo, circunstancia que debe ser acreditada por el solicitante.
- III. El personal que presta servicios es de difícil reemplazo, lo que deberá acreditarse por el solicitante.
- IV. Labores y/o procesos técnicos, tecnológicamente complejos o que requieran continuidad operacional.

II. Se haya constatado que las condiciones de seguridad y salud en el trabajo son compatibles con el sistema de jornada excepcional que se solicita, conforme con la normativa vigente.

Se deberá acreditar lo siguiente [\(art. 20\)](#):

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.

La Dirección del Trabajo fiscalizará que las condiciones de seguridad y salud en el trabajo son compatibles con el sistema de jornada excepcional solicitado. La Dirección del Trabajo podrá requerir informes técnicos a los servicios del ámbito de supervigilancia del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Asimismo, podrá solicitar a dichos servicios y organismos la aclaración o complementación de los informes evacuados [\(art. 21\)](#).

III. El sistema excepcional no exceda la jornada de trabajo contemplada en el inciso 1° del [artículo 22](#) del Código del Trabajo, calculada en promedio semanal en cada ciclo de trabajo, sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso 8° del [artículo 38](#) del Código del Trabajo.

IV. Existencia de previo acuerdo de las personas trabajadoras involucradas, si las hubiere, al momento de presentar la solicitud.

Deberán aplicarse las siguientes reglas: ([art. 19](#))

- I. **Acuerdo de personas trabajadoras sindicalizadas involucradas:** Se exigirá el acuerdo de la organización sindical respectiva a la que se encuentre afiliada la o las personas trabajadoras involucradas, lo que se acreditará mediante documento suscrito por la directiva sindical, en el que se indique:
 - Sistema de distribución de jornada y descansos.
 - Período por el cual se otorga el acuerdo.
 - Faena en donde se prestarán los servicios.El acuerdo o desacuerdo del o los sindicatos, respecto de sus personas trabajadoras sindicalizadas, y de las personas trabajadoras no sindicalizadas, solo será oponible respecto de sí mismos.
- II. **Acuerdo respecto de las personas trabajadoras no sindicalizadas involucradas:** Se requerirá el acuerdo de a lo menos el 75% de las personas trabajadoras involucradas.
- III. **Inexistencia de personas trabajadoras:** El solicitante deberá acompañar una declaración jurada indicando lo siguiente:
 - a) **Identificación del proyecto o la faena respecto de la cual no tiene personas contratadas, individualizando su denominación y ubicación o dirección.**
 - b) **Cantidad aproximada de personas trabajadoras asociadas a los puestos de trabajo y a quienes afectará la jornada excepcional que se solicita.**

3) De los límites y parámetros generales a todas las faenas:

- **Faenas y puestos de trabajo específicos:** Las autorizaciones de sistemas excepcionales solo se otorgarán respecto de faenas determinadas y a los puestos de trabajo especificados en la resolución correspondiente, independientemente de quien los ocupe ([art. 5](#)).
- **Ciclo de trabajo:** ([art. 6](#)) Es la sumatoria total de los días de trabajo más los días de descanso que conforman el sistema excepcional de jornada de trabajo y descansos solicitado.
Subciclo de trabajo: Es cada uno de los subconjuntos de días de trabajo y descansos que sumados conforman el sistema excepcional de jornada de trabajo y descansos solicitado.
Promedio de horas semanales: Deberá ser calculado conforme a la siguiente fórmula:

$$\text{Promedio de Horas Semanales en el Ciclo} = (\text{Número de Horas de trabajo en el Ciclo} \div \text{Número de Días del Ciclo}) \times 7$$

- **Sistema de ciclo compuesto:** Está conformado por varios subciclos y el parámetro aplicable será la totalidad de días de trabajo y descanso del ciclo.
- **Jornada semanal promedio:** ([art. 7](#)) La jornada del ciclo de trabajo autorizado no podrá exceder a la contemplada en el inciso 1° del [artículo 22](#) del Código del Trabajo, calculada como promedio semanal en cada ciclo.

Sin perjuicio de lo anterior, se podrán autorizar sistemas excepcionales cuyo promedio máximo de horas semanales de trabajo en el ciclo respectivo no supere las 42 horas de promedio semanal, y corresponderán 9 días de descanso adicional; y en caso de ciclos de 41 horas de promedio semanal corresponderán 4,5 días adicionales de descanso (**esta fórmula de cumplimiento entrará en vigor desde el 26 de abril de 2028**).

Los días de descanso adicional 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, estos últimos se compensarán en conformidad a las normas de indemnización de feriado proporcional.

- **Horas extraordinarias:** ([art. 8](#)) Podrán pactarse, en forma restrictiva y excepcional, en aquellas faenas que por su naturaleza no perjudiquen la salud de la persona trabajadora, con un máximo de hasta 2 horas por día. El pacto de horas extraordinarias respectivo no podrá exceder de 3 meses. Se considerarán horas extraordinarias todas aquellas que sobrepasen la jornada semanal promedio autorizada.

Cálculo del factor de horas extraordinarias:

Paso 1: *(Número de horas del ciclo ÷ Número de días del ciclo) × 30 = Constante de transformación del cociente al entero mensual*

Paso 2: *1 ÷ Constante de transformación del cociente al entero mensual = Resultado*

Paso 3: *Resultado × 1,50% = Factor de horas extraordinarias*

- **Jornada y tiempo diario de permanencia máximos:** El tiempo máximo de jornada de trabajo efectiva, considerando las eventuales horas extraordinarias, no será superior a 11 horas, y el de permanencia máxima en el puesto de trabajo no será superior a las 12 horas continuas ([art. 9](#)).
- **Descanso dentro de la jornada:** ([art. 10](#)) No puede otorgarse al comienzo ni al final de la jornada, sino que deberá dividirse en 2 períodos equilibrados.
Si la jornada de trabajo es igual o superior a 10 horas diarias, el descanso de colación será de al menos 1 hora imputable a la jornada.
Si la jornada de trabajo es inferior a 10 horas diarias, el descanso de colación será de al menos 30 minutos ininterrumpidos.
Si el período de colación es de 1 hora o más, podrá fraccionarse en más de un período, pero dejando un lapso mínimo de 30 minutos en la mitad de la jornada o cercano a ella.
- **Descanso mínimo entre jornadas:** No será inferior a 10 horas ([art. 11](#)).
- **Descanso compensatorio por días festivos laborados:** No podrá imputarse a los días de descanso del ciclo, sino que deberá otorgarse un día descanso compensatorio adicional en conjunto con el siguiente lapso de días de descanso, sin perjuicio de que las partes podrán acordar una especial forma de distribución o de remuneración ([art. 12](#)).

4) Criterios especiales para faenas según se ubiquen dentro o fuera de un centro urbano:

Para estos efectos se distingue entre:

- A. **Faena ubicada fuera de centros urbanos:** Cuando las personas trabajadoras pernocten o pernoctarán, según corresponda, en campamentos de faena, lugares arrendados dispuestos por la empresa o respecto de los cuales se pague una asignación por alojamiento. Asimismo, se considerarán aquellas faenas que presenten dificultades para el normal desplazamiento entre la residencia habitual y el lugar de trabajo, atendida la distancia y/o tiempos de traslado entre ambos puntos o la disponibilidad de transporte público, entre otros. En el caso de que por circunstancias sobrevinientes una o algunas faenas hayan modificado su emplazamiento, quedando circunscrita geográficamente dentro de centros urbanos, podrá, según el caso de que se trate, declarar o mantener sus condiciones originales, tramitándose la respectiva solicitud con arreglo a los criterios correspondientes a este tipo de faenas ([art. 13](#)).

Criterios y requisitos específicos para faenas ubicadas fuera de centros urbanos:

Relación máxima entre días de trabajo y descanso: Por cada 2 días de trabajo (jornada diurna), 1 día de descanso (2:1). Sin perjuicio de lo anterior, podrá establecerse que, por 1 día de trabajo, se tenga 1 de descanso (1:1), regla que será el límite en caso de trabajo nocturno y/o exposición intensa a contaminantes. Se entenderá por intensa, la exposición a los contaminantes (agentes químicos) señalados en el [Decreto Supremo N°594, de 1999, del Ministerio de Salud](#). Se entenderá por trabajo nocturno, para estos efectos, aquel que se desarrolle entre las 21:00 horas de un día y las 8:00 horas del día siguiente ([art. 14](#)).

Máximo de días continuos de trabajo: Será de 14 días, sin embargo, en situaciones calificadas, el Director Nacional del Trabajo podrá autorizar fundamente un sistema con un límite máximo de 20 días continuos de trabajo, considerando las especiales condiciones geográficas de la faena productiva, tales como, la lejanía o el aislamiento extremo ([art. 15](#)).

Faenas de gran altitud: ([art. 16](#)) Para evaluar solicitudes que involucren faenas situadas a 3.000 msnm, se considerarán especialmente las características de la faena y el proceso productivo, garantizando adecuadas condiciones de salud y seguridad para las personas trabajadoras.

En la solicitud se deberá acreditar:

- **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.**

Adicionalmente, la Dirección del Trabajo considerará los siguientes criterios:

- a) **Las correcciones de altura y jornada definidas, en los términos dispuestos en el [D.S. N°594 de 1999 del Ministerio de Salud](#).**
- b) **La existencia de un protocolo de procedimiento de envío de personas trabajadoras y enfermos profesionales, con síntomas que presumiblemente tengan un origen profesional, al organismo administrador del seguro de la Ley 16.744 correspondiente y de atención médica en faena para personas trabajadoras afectas por la hipoxia.**
- c) **La incorporación en 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) Los programas de capacitación específica a personas trabajadoras expuestas a gran altitud.
- e) El registro de las atenciones médicas del policlínico, cuando existiere.

B. Faena ubicada dentro de centros urbanos: ([art. 13](#)).

Crterios y requisitos específicos para faenas ubicadas dentro de centro urbanos:

Descanso anual adicional: ([art. 17](#)) Las personas trabajadoras gozarán de un descanso anual adicional de, a lo menos, 6 días, el cual podrá distribuirse durante el respectivo período anual, por acuerdo de las partes, de forma que se otorgue total o parcialmente junto con el período de vacaciones, o bien, compensarse en dinero con un recargo no inferior al 50%.

Sin embargo, este descanso no será obligatorio en la medida que el sistema excepcional contemple un promedio anual de, al menos, 2 domingos libres en el mes.

Relación máxima entre días de trabajo y descanso: ([art. 18](#)) Por cada 3 días de trabajo, 1 día de descanso (3:1). Sin perjuicio de lo anterior, podrá establecerse que, por 1 día de trabajo, se tenga 1 de descanso (1:1), o bien, por cada 2 días de trabajo, se tenga 1 de descanso (2:1). En una jornada compuesta, es decir, que está conformada por varios subciclos, se utilizará como parámetro la totalidad de días trabajo y descanso del ciclo. El máximo de días continuos de trabajo será de 7 días.

5) Procedimientos de autorización de sistemas excepcionales de distribución de jornadas y descansos:

- **Plataforma electrónica:** La Dirección del Trabajo implementará en su sitio web una plataforma electrónica que permita la tramitación de solicitudes ([art. 24](#)).

- **Autorización:**

Solicitud: ([art. 25](#)) La empresa interesada presentará una solicitud en la plataforma electrónica de la Dirección del Trabajo, acompañará la documentación exigida que acredite el cumplimiento de los requisitos, y deberá completar el formulario web habilitado (**ver contenido en el artículo 25**). La Dirección del Trabajo analizará los antecedentes en el plazo máximo de 10 días hábiles, y si resultan ser ilegibles y/o incompletos, se comunicará por correo electrónico registrado en la Dirección del Trabajo, la obligación de acompañar correctamente dichos antecedentes dentro de 5 días hábiles, bajo apercibimiento de tenerse por desistida la solicitud.

En caso de solicitudes de autorizaciones de sistemas de jornadas excepcionales en que no existan personas trabajadoras, el empleador, al año siguiente a la fecha de resolución de autorización, deberá ingresar nuevamente a la Dirección del Trabajo los antecedentes requeridos ([art. 27](#))

La resolución de autorización o rechazo: ([art. 26](#)) La Dirección del Trabajo autorizará o rechazará la solicitud dentro del plazo de 30 días hábiles desde su ingreso (plazo que se suspenderá en caso de que requiera que se acompañen antecedentes correctamente), mediante resolución fundada que deberá contener, al menos, lo siguiente:

- a) **Identificación de proyecto o la faena a la que se refiere, individualizando su nombre y su ubicación o dirección.**
- b) **Indicación del número total o aproximado de personas trabajadoras asociadas a los puestos de trabajo, que se verán involucradas en la jornada excepcional que se solicita.**
- c) **Plazo por el cual se entrega la autorización.**
- d) **La indicación de la jornada excepcional de trabajo y de descanso que se autoriza.**
- e) **La indicación de ser una autorización excepcional marco, si procediere.**
- f) **Indicación de la fecha en la que el empleador deberá presentar los antecedentes para los casos en que no existan personas trabajadoras.**

Vigencia de la resolución: ([art. 27](#)) Hasta 3 años. Tratándose de obras o faenas, la vigencia de la resolución no podrá exceder el plazo de ejecución de estas, con un máximo de 3 años.

■ **Renovación:**

Procedimiento de renovación: ([art. 28](#)) El empleador podrá solicitar la renovación con una anticipación de, al menos, 45 días hábiles previos al término de la vigencia de la autorización original, utilizando para ello la solicitud de renovación dispuesta en la plataforma electrónica de la Dirección del Trabajo en su sitio web, y contemplando idénticas circunstancias y condiciones que habilitaron la autorización original. La Dirección del Trabajo analizará los antecedentes en el plazo máximo de 10 días hábiles, y si requiere acompañar correctamente antecedentes, otorgará un plazo de 5 días hábiles, bajo apercibimiento de tenerse por desistida la solicitud.

La no renovación implicará que las personas trabajadoras quedarán afectas a las normas generales del Código del Trabajo, lo que deberá materializarse en los respectivos contratos individuales de trabajo al término de la vigencia del sistema excepcional en vigor, sin perjuicio de la conclusión completa de los ciclos de trabajos que se encuentren en aplicación.

De la autorización de renovación: ([art. 29](#)) La Dirección del Trabajo dentro del plazo de 30 días hábiles desde que fue ingresada a tramitación la solicitud de renovación (plazo que se suspenderá en caso de que requiera que se acompañen antecedentes correctamente), verificará que los requisitos que justificaron su otorgamiento se mantienen, contemplando idénticas condiciones a las establecidas en la resolución original. Si habiéndose ingresado la solicitud dentro de plazo, no existe pronunciamiento del servicio, se entenderá prorrogada la resolución original hasta su resolución.

■ **Disposiciones finales:**

Revocación: ([art. 30](#)) Si mediante fiscalización se detecta que alguna de las circunstancias declaradas por el empleador en su solicitud no es consistente o hubiera sufrido alteraciones, incumpliendo los requisitos que permitieron la autorización o renovación, la Dirección del Trabajo podrá someter a revisión la resolución y revocarla, con arreglo a lo dispuesto en la [Ley 19.880](#) y sin perjuicio de las sanciones administrativas por los incumplimientos detectados.

Forma de notificación: ([art. 31](#)) Se hará mediante correo electrónico registrado en la Dirección del Trabajo, conforme al [artículo 508](#) del Código del Trabajo. Asimismo, se notificará a la organización sindical que hubiera concurrido a prestar el acuerdo del sistema excepcional.

Plataforma electrónica: ([art. 32](#)) En el plazo de 30 días corridos desde su notificación a la parte interesada, la Dirección del Trabajo publicará copia de las resoluciones dictadas, en su sitio web.