

**INFORME N° 020/2022**

**DE :** ASESORIAS PIMENTEL LIMITADA  
**FECHA :** 28 de marzo de 2022  
**REF. :** Orden de Servicio N°2 de 18 de marzo de 2022, de la Dirección del Trabajo.

**“Sistematiza y actualiza los procedimientos para autorizar y renovar sistemas excepcionales de distribución de los días de trabajo y descanso.**

---

La Dirección del Trabajo, con fecha 18 de marzo del año en curso, emitió la Orden de Servicio N° 2 que entrará en vigencia el 1° de abril de 2022, dejando sin efecto toda instrucción administrativa que diga relación con los procedimientos para autorizar o renovar sistemas excepcionales de distribución de la jornada de trabajo y descansos, en conformidad a la facultad otorgada en el inciso penúltimo del artículo 38 del Código del Trabajo.

Los principales aspectos de esta Orden de Servicio son los siguientes:

**1. Solicitud del Sistema Excepcional.**

La solicitud deberá ingresarse en la Dirección Regional del Trabajo que corresponda al lugar en que se ubica la faena para la cual se solicita el sistema excepcional ya sea en forma presencial, o a través de la sección Trámites en Línea de la página web institucional.

Si la solicitud de inicio del procedimiento adolece de alguna omisión, información incompleta o inconsistencia que no permita una adecuada resolución y no diga relación con el cumplimiento de los criterios indicados en la presente Orden de Servicio, se deberá **requerir a la empresa solicitante su corrección**, para que dentro del plazo de cinco (5) días hábiles contados desde dicho requerimiento, los corrija.

La referida solicitud debe ser fundada señalando los hechos, razones y peticiones y para tales efectos deben utilizarse, los siguientes formularios según corresponda:

- **Para faenas ubicadas dentro de centros urbanos:** Formulario de solicitud de sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y Descanso y Declaración jurada. (F35-1)
- **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. (F35-2).

- **Para renovación de sistemas excepcionales autorizados:** Formulario solicitud de renovación de sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos – Declaración. (F35- 3).

**2. Resolución de la Dirección del Trabajo autorizando o rechazando el Sistema excepcional.**

El Servicio tendrá un plazo de cuarenta y cinco (45) días corridos, contados desde la fecha de ingreso de la solicitud para pronunciarse sobre la misma, ya sea autorizándola o rechazándola, **transcurridos los cuales, y a falta de dicho pronunciamiento, se entenderá autorizada provisoriamente**, en la medida que cumpla con todos los requisitos formales establecidos en la presente Orden de Servicio. Si finalmente se autoriza, esta **operará con efecto retroactivo, entendiéndose que la misma tiene vigencia desde la fecha en que se venció el plazo de cuarenta y cinco días señalado**. Si **se rechaza**, de forma inmediata, una vez notificada, los trabajadores quedarán sujetos a las reglas generales respecto de jornada de trabajo, regulada en el Código del ramo.

Las resoluciones de autorización o rechazo deben estar debidamente motivadas, especialmente en lo que se refiere a los fundamentos de hecho y de derecho que justifican la emisión del acto administrativo.

**3. Resolución de renovación.**

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

La renovación tendrá lugar siempre que se **verifique que los requisitos que justificaron su otorgamiento se mantienen**, entre los cuales el acuerdo de los trabajadores es condición necesaria.

La solicitud de renovación deberá presentarse **antes del vencimiento de la resolución** respecto de la cual se pide la renovación. En **caso contrario**, se deberá efectuar una nueva solicitud de sistema excepcional. 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.

**La no renovación de un sistema excepcional** de distribución de jornada de trabajo y descansos implica que los trabajadores involucrados quedan afectos **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 uso**, ello sin perjuicio de la conclusión completa de los ciclos de trabajo que se encuentren en aplicación a esa fecha. En este caso, la elección de cuál será la distribución diaria y semanal de la jornada de trabajo, conforme a las reglas generales según se ha expresado, deberá ser acordada por las partes contratantes y materializarse por escrito.

4. **Notificación de la Resolución.**

Dictada la resolución de autorización o rechazo o la de renovación, según corresponda, se deberá practicar la notificación de la forma que sigue:

- Por correo electrónico dirigido a la casilla de correo que el empleador haya registrado en la Dirección del Trabajo conforme al artículo 508 del Código del Trabajo.
- Personalmente o por carta certificada.

5. **Resoluciones Marco por empresa principal.**

Sin perjuicio de los sistemas excepcionales respecto de sus propios trabajadores, a **petición de las respectivas empresas principales**, se podrán dictar resoluciones de sistemas excepcionales marco de distribución de jornada de trabajo y descansos para ser aplicada respecto de las empresas contratistas y subcontratistas que laboran en una determinada empresa principal (ejemplo: Resolución sistema excepcional marco para empresas contratistas y subcontratistas de la empresa principal xxxxx , debiendo acompañar los antecedentes que se señalan en el punto 6.5 de la Orden de Servicio en análisis.

6. **Vigencia de la Resolución.**

La vigencia de la Resolución que autoriza o renueva un sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos será por un plazo de tres (3) años. Tratándose de obras o faenas, la vigencia de la resolución no podrá exceder el plazo de ejecución de las mismas, con un máximo de 3 años.

7. **Fiscalización de las condiciones de higiene y seguridad.**

La fiscalización de las condiciones de higiene y seguridad a que se refiere el inciso penúltimo 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 revisión 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 de distribución de la jornada de trabajo y descansos, tanto para las actividades desarrolladas en faenas alejadas o faenas cercanas o dentro de centros urbanos, **sin necesidad de constituirse en terreno.**

8. **Fiscalización selectiva de Jornadas Excepcionales.**

Anualmente se instruirá la realización de fiscalizaciones de oficio por parte del Servicio con el objeto de investigar la efectividad del cumplimiento de las condiciones de otorgamiento de las Jornadas Excepcionales.

Estas fiscalizaciones Selectivas serán establecidas mediante Circular por el Jefe del Departamento en concordancia con las necesidades y lineamientos fijados por el Servicio, mediante resolución. Los criterios generales que serán considerados para desarrollar un Programa de Fiscalizaciones Selectivas serán, las que se indican en el punto 7.1 de la Orden de Servicio en referencia.

9. **Sanciones.**

Si el resultado de la fiscalización supone la existencia de infracciones a los parámetros antes indicados, a la normativa legal o a la misma resolución que aprueba el sistema de jornada excepcional de que se trate, se procederá a imponer las siguientes sanciones:

- Tratándose de la primera infracción, además de las multas que corresponda aplicar de acuerdo a la normativa legal, la empresa deberá presentar, **dentro del plazo de quince (15) días hábiles** un plan de mejora que permita superar las deficiencias o faltas señaladas en el informe de fiscalización. Mientras dicho plan de mejoras no se implemente y fiscalice por el Servicio, no se podrá seguir utilizando el sistema excepcional de jornada vulnerada.
- Tratándose **de la segunda o posteriores infracciones, además de las multas** que corresponda aplicar de acuerdo a la normativa legal, la Dirección del Trabajo, **revocará la resolución de autorización de sistema de jornada excepcional, para cuyos efectos dictará la resolución respectiva, debidamente fundada, y notificarla a la empresa dentro del plazo de cinco (5) días hábiles** contados desde la fecha de su emisión. A partir del día siguiente hábil de la notificación antes señalada, la resolución que autoriza el sistema de jornada excepcional dejará de producir efectos y los trabajadores quedarán sujetos a las reglas generales sobre jornada de trabajo establecidas en el Código del Trabajo.

10. **Criterios para autorizar o rechazar las solicitudes de jornadas excepcionales.**

- ✓ **Debe referirse a un caso calificado.**  
Cuando en la obra o faena no se puedan aplicar las normas generales sobre distribución de jornada de trabajo y descanso, atendida que se trata de procesos de trabajos continuos o de procesos productivos técnicos o tecnológicamente complejos o que se trata de puestos de trabajo calificados y o de difícil reemplazo en atención a su condición técnica o profesional, su experiencia **en una determinada especialidad y a las características de la prestación de sus servicios.**

- ✓ **Debe tratarse de faenas o trabajos específicos.**  
Dado el carácter excepcional, su extensión debe entenderse de forma restrictiva y referida sólo a faenas precisas y determinadas.

- ✓ **Contemplar una jornada de trabajo promedio semanal máximo de 45 horas.**

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

- a) **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.
- b) **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 cada subciclo.
- c) **Multiplicar** el factor resultante de la operación anterior por 7 (siete), para semanalizar la jornada, esto es para determinar el cumplimiento del máximo de 45 horas semanales.

- ✓ **Contemplar una jornada diaria de trabajo máxima de 12 horas.**  
Ello significa que el tiempo máximo de jornada de trabajo efectiva, considerando las eventuales horas extraordinarias no será superior a 11 horas y la permanencia máxima en el puesto de trabajo no superará las 12 horas continuas.

Para computar las 12 horas de permanencia máxima en el lugar de trabajo, se considerará tanto la jornada ordinaria de trabajo como las eventuales horas extraordinarias y el descanso dentro de la jornada.

- ✓ **Contar con el acuerdo de los trabajadores.**  
Sólo se otorgarán las resoluciones de autorizaciones de jornada excepcional, en la medida que se acredite el acuerdo expreso y completo de los trabajadores involucrados, si los hubiere.

El acuerdo de los trabajadores 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 trabajadores no sindicalizados o cuando no existiere organización sindical.

Si no existen de trabajadores contratados al efectuar la solicitud, el solicitante debe indicarlo en el Formulario Solicitud atendido el carácter de Declaración Jurada que presenta la solicitud, procediéndose a su respectiva tramitación.

En los 12 meses siguientes al otorgamiento de la autorización el empleador debe obtener el acuerdo de los trabajadores bajo sanción de revocación de la autorización.

✓ **Existencia de condiciones adecuadas de seguridad y salud en el trabajo.**

En la faena debe existir un programa para la organización, ejecución y control de las actividades de prevención de riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

Se debe informar a los trabajadores sobre los riesgos a los que están expuestos, las medidas preventivas que se deben adoptar y los métodos de trabajo correcto (derecho a saber).

Se deben cumplir con las condiciones sanitarias y ambientales exigidas por el D.S. N° 594 de 15.09.1999 y sus posteriores modificaciones, del Ministerio de Salud.

✓ **Respetar una relación máxima entre días de trabajo y descanso.**

La máxima relación entre días de trabajo entre jornada diurna y días de descanso, será 2:1, es decir (por cada dos días de trabajo un día de descanso). En el caso del trabajo nocturno y/o exposición intensa a contaminantes, dicha relación no superará el 1:1, es decir, por cada jornada de trabajo nocturno habrá, a lo menos, un día de descanso.

Para obtener la relación de días de trabajo y descansos en el ciclo, se divide el número de días de trabajo por el número de días de descanso. Ejemplo: en una jornada de 7 días de trabajo, seguidos de 7 días de descanso (7x7), la relación sería de 1 a 1, dado que 7 dividido por 7 es 1.

✓ **Respetar el máximo de días continuos de trabajo.**

El máximo de días continuos de trabajo será de 14 (catorce) tratándose permanentes y transitorias.

Con todo, en los casos en que dadas 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, podrá autorizarse un sistema con una cantidad de días continuos mayor al

señalado. En este caso, será de competencia del Jefe (a) del Departamento de Inspección autorizar un sistema excepcional de estas características.

✓ **Para faenas ubicadas dentro de centros urbanos.**

- Respetar una relación máxima entre días de trabajo y descanso: La relación entre días de trabajo y días de descanso, podrá ser de 1:1; 2:1 y hasta un máximo de 3:1.
- Respetar el máximo de días continuos de trabajo: El máximo de días continuos de trabajo será de 7 (siete).
- Contemplar un descanso anual adicional: Los trabajadores afectos al sistema excepcional de jornadas y descansos por el cual se solicita autorización, gozarán de un descanso anual adicional de, a lo menos, 6 días. Este descanso anual adicional podrá, por acuerdo de las partes, 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.

**11. Derogaciones y vigencia.**

A partir de la entrada en vigencia de la Orden de Servicio, queda sin efecto toda otra instrucción administrativa que diga relación con la materia objeto de esta regulación, en especial, así como también los formularios solicitud y modelos de resolución existentes previos a la entrada en vigencia de la presente Orden de Servicio, en la medida que sean incompatibles con ella.

La Orden de Servicio N° 2 entrará en vigencia a contar del día **1° de abril de 2022.**

Con todo, las solicitudes en actual tramitación se ajustarán al procedimiento administrativo vigente a la época de su ingreso.

A nombre de Asesorías Pimentel Ltda., saluda atentamente a Ud.,



**M. Cecilia Sánchez Toro**  
Abogado  
Asesorías Pimentel Ltda.