

# SISTEMA MARCO DE JORNADAS EXCEPCIONALES DE TRABAJO Y DESCANSOS PARA GUARDIAS DE SEGURIDAD Y VIGILANTES PRIVADOS. ASPECTOS TEÓRICOS Y PRÁCTICOS<sup>1</sup>

---

*Andrés Soto Jarpa*

*Miembro del Colegio de Profesionales de las Seguridad Privada de Chile  
Actualmente se desempeña en la División Especializada de Litigios en Seguridad Privada y Derecho Laboral  
del Estudio Jurídico ACP & CIA Abogados*

## **Resumen**

*La Resolución Marco N.º 1185, del 27.09.2006 de la Dirección del Trabajo y en conformidad a lo dispuesto en el inciso 7º del artículo 38 del Código del Trabajo, establece la normativa reglamentaria administrativa que permite solicitar al empleador la implementación de un sistema excepcional marco de distribución de la jornada de trabajo y de los descansos respecto del personal que presta servicios exclusivamente en calidad de guardias de seguridad y vigilantes privados en diversos establecimientos dentro del radio urbano, permitiendo así, que estos trabajadores desarrollar sus labores mediante sistemas de ciclos específicos de trabajo y descanso, en el cual además puedan laborar en días domingo y aquellos que la ley declara festivos, todo sujeto a reglas especiales y rigurosas para su otorgamiento, mantención y renovación según sea el caso.*

## **Palabras claves**

*Resolución Marco; Jornada Excepcional; Guardias de Seguridad; Vigilantes Privados; Radio Urbano.*

## **1. INTRODUCCIÓN.**

---

<sup>1</sup> El presente trabajo tiene por objetivo esencial dar a conocer un panorama básico de la temática referente al sistema excepcional de jornadas de trabajo y descanso para GG. SS y VV. PP, con una exposición lo más clara y precisa dentro de lo posible, a fin de constituirse como un documento de consulta a priori y punto de partida para la profundización del tema, como así, de transmitir la temática elemental del estado de la cuestión en el rubro de la Seguridad Privada en Chile. Su finalidad también ha sido concebida para servir de ayuda concreta y útil, sobre todo a los miembros de la comunidad que se desempeñen en los departamentos de Operaciones y de Capital Humano (RR.HH) de las diferentes empresas, dando luces o respuestas a las preguntas y dudas más comunes que se dan al verse enfrentados a la tramitación de estas solicitudes ante la autoridad administrativa del trabajo.

El 27 de septiembre de 2006 la Dirección del Trabajo dictó la resolución administrativa N.º 1.185 que estableció un sistema de autorización marco para Guardias de Seguridad y Vigilantes Privados, en la cual se fijó los criterios exigibles para la autorización de un sistema excepcional de distribución de la jornada de trabajo y descansos, en la medida que dichas funciones se presten dentro del radio urbano. Tal resolución, ha sido complementada por la autoridad administrativa mediante ordenes de servicio y otras resoluciones pertinentes, lo que permiten la materialización de la respectiva autorización para la implementación de las jornadas excepcionales que serán analizados en el presente trabajo.

Ahora bien, no obstante, la existencia de una regulación administrativa que viene a complementar lo preceptuado en el inciso 7º del artículo 38 del Código del Trabajo<sup>2 3</sup>, a más de la recurrente jurisprudencia de la Dirección del Trabajo, en muchas ocasiones los Departamentos de Operaciones y/o de Recursos Humanos de las empresas o entidades que optan por acogerse a las alternativas de jornadas allí propuestas, no logran advertir a cabalidad la especial regulación que tales cuerpos normativos y dictámenes contienen, exponiéndose así, a una situación de riesgo que van desde la aplicación de multas administrativas por la autoridad, la posible paralización de las obras o faenas, como también la latencia en la posibilidad de poder estar incurriendo en acciones u omisiones que vulneran o incumplan uno o más derechos laborales de sus dependientes.

Es por lo antes expuesto que, el presente trabajo intenta abordar el tema, desde una perspectiva tanto teórica como práctica, con la finalidad de convertirse en una herramienta de fácil consulta, principalmente para los componentes que operan dentro del Sistema de la Seguridad Privada en Chile y a quienes les es aplicable tal regulación, con el propósito que conozcan y manejen la regulación esencial vigente en dicha materia.

## **2. SISTEMA MARCO DE JORNADAS EXCEPCIONALES DE TRABAJO Y DESCANSOS PARA GUARDIAS DE SEGURIDAD Y VIGILANTES PRIVADOS. ASPECTOS TEÓRICOS Y PRÁCTICOS**

---

<sup>2</sup> D.F.L N° 1. Fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo. Santiago, 16 de enero de 2013. Edición 2018.

<sup>3</sup> En lo sucesivo, la referencia a cualquier artículo que no contenga un especial señalamiento a la norma a que pertenece, se enterada referida siempre la Código del Trabajo.

## **2.1. Cuestiones preliminares a la distribución de la jornada laboral y la problemática que se ha suscitado en relación a los N° 2 y 4 del art. 38 del código del trabajo con referencia a los Guardias de Seguridad.**

La legislación laboral chilena, entrega reglas claras y precisas en cuanto a la duración y distribución de la jornada de trabajo y descansos, reglas que en cuyo carácter de general le son aplicables a todos los trabajadores que se rigen por el Código del Trabajo, como así, supletoriamente a aquellos dependientes cuya regulación se encuentra contenida en leyes especiales, ya sea por carecer tales normas de un tratamiento particular del tema, ya sea por haberse recurrido a la técnica del reenvío que remite a la regulación genérica del ramo<sup>4</sup>. En este último caso se encuentran los Vigilantes Privados y Guardias de Seguridad<sup>5 6</sup>, quienes, como componentes integrantes del Sistema de la Seguridad Privada en Chile, cuentan con un amplio abanico normativo de leyes especiales que procuran regular tanto, los aspectos orgánicos como aquellos funcionales del rubro.

La gran mayoría de los trabajadores en nuestro país, cumplen una jornada ordinaria de trabajo de 45 horas semanales<sup>7 8</sup>, distribuida de lunes a viernes o a sábado y con el derecho a descansar el día domingo y todos aquellos que la ley declare festivos<sup>9</sup>

---

<sup>4</sup> Art. 1°. Las relaciones laborales entre los empleadores y los trabajadores se regularán por este Código y por sus leyes complementarias.

Estas normas no se aplicarán, sin embargo, a los funcionarios de la Administración del Estado, centralizada y descentralizada, del Congreso Nacional y del Poder Judicial, ni a los trabajadores de las empresas o instituciones del Estado o de aquellas en que éste tenga aportes, participación o representación, siempre que dichos funcionarios o trabajadores se encuentren sometidos por ley a un estatuto especial.

Con todo, los trabajadores de las entidades señaladas en el inciso precedente se sujetarán a las normas de este Código en los aspectos o materias no regulados en sus respectivos estatutos, siempre que ellas no fueren contrarias a estos últimos.

Los trabajadores que presten servicios en los oficios de notaría, archiveros o conservadores se regirán por las normas de este Código. Código del Trabajo.

<sup>5</sup> Inc.1, Art. 5°. Los vigilantes privados tendrán la calidad de trabajadores dependientes de la entidad en que presten sus servicios de tales y se regirán por el Código del Trabajo, cualquiera sea la naturaleza jurídica del organismo que los contrate (D.L 3.607, 1981)

<sup>6</sup> Art. 13° primera parte. Las personas naturales que, por cuenta de terceros, presten aquellas labores indicadas en el artículo anterior, tendrán la calidad de trabajadores de aquéllos y les serán aplicables las disposiciones del D.F.L. N° 1 de 7 de enero de 1994, que fijó el texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo (...) (D.S 93 MINDEF, 1985)

<sup>7</sup> Art. 22. La duración de la jornada ordinaria de trabajo no excederá de cuarenta y cinco horas semanales. Código del Trabajo. Op. Cit.

<sup>8</sup> La Ley N.º 18.959 modificó tácitamente el artículo 5º del Decreto Ley N.º 3.607 en orden a que este establece una jornada ordinaria de trabajo para los vigilantes privados de 48 horas semanales, la que ha quedado reducida a 45 horas semanales.

<sup>9</sup> Inc.1°, Art. 28. El máximo semanal establecido en el inciso primero del artículo 22 no podrá distribuirse en más de seis ni en menos de cinco días. Código del Trabajo. Ob. Cit.

<sup>10</sup>. Por otra parte, existe un grupo no menor de dependientes que, habida consideración a la naturaleza de las labores que prestan, el legislador ha autorizado a que estos puedan desarrollar sus funciones en aquellos días que son de descanso para los del primer grupo, tal es el caso de los trabajadores exceptuados en conformidad al artículo 38 del Código del Trabajo.

La norma laboral contenida en el ya citado artículo 38 del Código del Trabajo, se erige como una situación excepcional a la materia en comento, valiéndose así, de dos mecanismos para materializar tal carácter a saber:

- Estableciendo una casuística de ocho numerales que contienen un listado de actividades que en caso de ser desempeñadas por uno o más trabajadores, se entenderán estos adscritos a la excepcionalidad;
- La opción de solicitar e implementación de un sistema excepcional de distribución de jornadas de trabajo y descanso.

Por su parte, podemos definir en base a un criterio normativo que las jornadas excepcionales a las que refiere el inciso 7 del artículo 38 del Código del Trabajo son *“aquellas jornadas que ante determinadas situaciones calificadas por el Director del Trabajo pueden implementarse atendida las especiales características de la prestación de servicios y cuando por los mismos motivos no es posible aplicar la normativa general que establece el Código del Trabajo”*<sup>11</sup>

A una primera lectura de los 8 numerales que contiene el inciso 1° del artículo 38, pareciere no representar una mayor complejidad la tarea de calificar en cuál de las hipótesis se pudiese encontrar desarrollando sus labores un trabajador determinado y que amerite que aquellos puedan prestar labor en días que son domingos y/o festivos. Lamentablemente, en lo referente a la materia objeto del presente trabajo, ósea a las labores que ejecutan los Guardias de Seguridad (criterio plenamente aplicable a los Vigilantes Privados), la situación no ha sido para nada pacífica, lo que se refleja en la discrepancia que ha existido entre la Dirección del Trabajo y los particulares de la industria.

Sintetizando el punto de conflicto, la pugna versa en la determinación de si tales dependientes (Guardias de Seguridad) quedan encuadrados en el numeral segundo del Art.38 del Código del Trabajo, esto es *“2. en las explotaciones, labores o servicios que exijan continuidad por la naturaleza de sus procesos, por razones de carácter técnico, por las necesidades que satisfacen o para evitar notables perjuicios al interés público o de la industria;”* postura defendida por la autoridad administrativa; o sus actividades son

---

<sup>10</sup> Art. 35. Los días domingo y aquellos que la ley declare festivos serán de descanso, salvo respecto de las actividades autorizadas por ley para trabajar en esos días. Ibíd.

<sup>11</sup> Zepeda, R. (2015). Análisis resolución N° 1.185 de la dirección del trabajo sistema excepcional marco personal que presta servicios de guardias de seguridad y vigilantes privados dentro de radio urbano. Santiago: Boletín del Trabajo.

de aquellas tipificadas en el numeral cuarto de igual disposición, es decir, “4. *en los trabajos necesarios e impostergables para la buena marcha de la empresa;*”, posición que fue defendida por La Asociación Gremial de Empresas de Servicios, Seguridad y Vigilancia<sup>12</sup>, argumentaciones todas extraídas del dictamen N.º 2915/052 de 2011<sup>13</sup> de la Dirección del Trabajo, las que se sistematizan de la siguiente manera:

**A. En cuanto a la función de vigilancia.** La Asociación Gremial de Empresas de Servicios, Seguridad y Vigilancia, sostiene que los Guardias de Seguridad en caso alguno desempeñarían sus funciones en el marco del 2º del artículo 38 del Código del Trabajo, sino que, dicho personal al realizar *labores de vigilancia y seguridad*, quedarían comprendidos en el número 4 del mismo artículo, pudiendo leerse de sus argumentos:

*(...) pues, al desarrollar funciones de vigilancia [guardias de seguridad] necesariamente ejecutan trabajos indispensables y necesarios para la buena marcha de la empresa, agregándose que un guardia de seguridad no deja de cumplir labores de mera vigilancia por el hecho de requerir identificaciones a las personas que ingresan al recinto que debe proteger, ni deja de cumplirlas por el hecho de preguntar el destino a quienes transiten por los espacios protegibles, si es que efectivamente cumplen esta función.*

En armonía con el fundamento anterior, la gremial continúa en la línea de afirmar que las funciones de vigilancia que debe de ejecutar un Guardias de Seguridad, se encuentran determinadas en un documento denominado “*Directiva de Funcionamiento*” que, en conformidad a lo establecido en el D.L. N.º 3.067 de 1981 que establece las normas para el funcionamiento de Vigilantes Privados y en el artículo 15 del D.S. N.º 93 de 1985 que contiene su Reglamento, debe de ser aprobada por la Oficina de Seguridad Privada respectiva (OS-10) de Carabineros de Chile, y que contiene las labores que obligatoriamente deben de cumplirse. Atingente resulta a efectos de una mejor comprensión de este punto, citar la parte final de este argumento:

*(...) En tal normativa [refiriéndose a la Directiva de Funcionamiento] se detallan todas y cada una de las funciones que debe cumplir el guardia de seguridad según la facción a la que ha sido destinado, concluyéndose que a partir de su vigencia en el año 1982 en nuestro país ya no existen los guardias de mera vigilancia, ya que el principio de supremacía de la realidad ha hecho que la autoridad competente les asigne un cúmulo de tareas que, estando relacionadas*

---

<sup>12</sup> La Asociación de Empresas de Seguridad Privada y de Transporte de Valores, Asociación Gremial, fue creada el 1º de Junio de 1995 con la finalidad de reunir a las empresas constituidas como personas jurídicas y que tengan por objeto ejecutar labores de asesoría o de prestación de servicios en materias inherentes a seguridad, custodia y transporte de valores, con el objeto de propender al desarrollo, progreso y perfeccionamiento de las actividades de seguridad y vigilancia, de custodia y de transporte de valores, y de estrechar vínculos de unión entre sus miembros.

<sup>13</sup> El Dictamen N.º 2915/052 de 2011 de la Dirección del Trabajo es motivado a raíz de la presentación efectuada por su Presidente Sr. Jorge Vargas López, con fecha 19/08/2010.

*con seguridad, trascienden la simple posición de aquel que daba seguridad por su sola presencia, exigiéndose actualmente por Carabineros de Chile un papel más activo en la materia, en el entendido que con ello se ejecuta una labor indispensable para la buena marcha de la empresa que ha contratado el servicio. De este modo, se concluye, el concepto de mera vigilancia que ha desarrollado esta Institución se ha perpetuado desde 1918, sin que tenga razón de ser ya que ninguna Directiva de Funcionamiento de Carabineros de Chile se limita a señalar, como única misión de seguridad simplemente el mirar, observar y hacer acto de mera presencia, conceptos que se aplicaban a cuidadores o serenos, siendo caracteres obsoletos (...)*

Concluye la gremial sosteniendo que, “(...) a las expresiones “mera vigilancia” no puede dársele el significado de actuar por la sola presencia, sino que deben ser consideradas como cumplir a cabalidad las funciones que le encomienda Carabineros de Chile a través de la Directiva de Funcionamiento” por el cual pide sea este concepto el que la Dirección del Trabajo debe de considerar para los efectos que correspondan.

Por su parte, la Dirección del Trabajo dictaminó que, en base al análisis de lo dispuesto en el D.S. N° 101, de 16 de enero de 1918, el cual trata sobre las excepciones al descanso dominical, norma aún vigente en atención lo preceptuado en los artículos 12 transitorio del D.L. 2.200 de 1978<sup>14</sup> y 3° transitorio de la ley N.º 18.620 de 1987<sup>15</sup> <sup>16</sup>, disponiendo al efecto lo siguiente:

*“4ª Categoría”<sup>17</sup>. Así, respecto a las personas que ejecutan o desempeñan labores de mera vigilancia como los cuidadores o serenos, concepto aludido “tal y como se previó en el D.S. N°101 de 1918, se encuentra obsoleto, al no corresponderse con la plenitud de funciones que hoy desempeñan los guardias de seguridad”<sup>18</sup>*

Lo anterior, lleva a sostenerse por parte del ente público que tales labores no pueden reputarse de aquellas encuadradas en el numeral 4° del artículo 38 del Código del Trabajo, sino en el número de 2° de dicha disposición.

## **B. En cuanto a determinar si las labores del numeral 2° solo se aplicarían a aquellas actividades estimadas con carácter de principal al giro de la empresa, la gremial**

---

<sup>14</sup> Artículo 12 transitorio. Los reglamentos de las normas del Código del Trabajo que por esta ley se reemplazan, continuarán en vigor en todo lo que fueran compatibles con ésta, hasta el momento en que comiencen a regir las nuevas disposiciones reglamentarias.

<sup>15</sup> Artículo 3°. Las disposiciones reglamentarias vigentes a la fecha de entrada en vigor del Código aprobado por esta ley, que hubieran sido dictadas en virtud de los cuerpos legales que se derogan en el ARTICULO SEGUNDO mantendrán su vigencia, en todo lo que fueren compatible con aquél, hasta el momento en que comiencen a regir los nuevos reglamentos.

<sup>16</sup> Hoy el artículo 3° transitorio del Código del Trabajo, que en su cuarta categoría enuncia las labores de mera vigilancia.

<sup>17</sup> Dirección del Trabajo. Op. Cit.

<sup>18</sup> Ibíd.

afirma “(...) el artículo 38 N.º 2 del Código del Trabajo resulta únicamente aplicable a una actividad principal o primaria y no secundaria o accesorio como es la de guardia de seguridad”<sup>19</sup>, las cuales serían de aquellas que deben encuadrarse en las actividades del numeral 4 de la norma laboral.

Al respecto, la Dirección del Trabajo dictaminó que, la normativa legal vigente no hace distinción al momento de determinar cuáles son los trabajadores excluidos del descanso dominical por desarrollar labores que exigen continuidad, en base a si desarrollan una faena que pueda ser calificada de principal o accesorio. Por el contrario, la justificación de la excepción se sustenta sobre la base a la consideración de la naturaleza de las labores o servicios prestados, no importando si estos son de aquellos susceptibles de ser estimados como principales o accesorios, quedando así, las labores de los guardias de seguridad incluidas en el número 2 del artículo 38 del Código del Trabajo.

**C. En cuanto a la facultad interpretativa y de calificación de la Dirección del Trabajo.** A este punto, la gremial arremete en cuanto a cuestionar las facultades de calificación del organismo del trabajo señalando “(...) este Servicio no tendría competencia para la calificación acerca de la naturaleza de los servicios que presta una empresa, debiendo limitarse únicamente a constatar hechos”<sup>20</sup>

La respuesta a dicho cuestionamiento por parte de la Dirección del Trabajo es este punto es la que sigue:

*Sobre el particular, cabe afirmar que ello no es efectivo por cuanto, de acuerdo a lo dispuesto en el inciso 1º del artículo 505 del Código del Trabajo a esta Institución le corresponde ejecutar el mandato legal de la fiscalización del cumplimiento de la legislación laboral y su interpretación, lo que supone necesariamente la ponderación de los hechos vinculados a la norma interpretada, como requisito indispensable para la precisa calificación jurídica de la misma. En el caso que nos ocupa, lo anterior significa afirmar que el ordenamiento jurídico faculta a la Dirección del Trabajo para interpretar el sentido y alcance de las normas contenidas en el artículo 38 del Código del Trabajo, y con ello, para establecer si las funciones de guardias de seguridad se encuentran dentro de alguno de aquellos numerales de dicha norma legal, que dan cuenta de labores o servicios exceptuados del descanso dominical y en días festivos.<sup>21</sup>*

---

<sup>19</sup> Ibíd.

<sup>20</sup> Ibíd.

<sup>21</sup> Ibíd.

## **2.2. De la importancia y efectos que acarrea la problemática suscitada de los Ns° 2 y 4 del Art. 38 del código del trabajo con referencia a los Guardias de Seguridad**

Conocer la referida disyuntiva antes expresada, no solo amerita un enriquecedor acervo doctrinario a tal tema, sino que tiene una implicancia práctica tremenda y que provoca un sin número de dolores de cabeza a los operadores del sistema, sobre todo con lo tocante al coloquialmente asunto que se conoce como los *dos domingos ley*. El propio artículo 38, que confiere la posibilidad de que los trabajadores exceptuados puedan laborar en días domingos y festivos, contiene una contra excepción parcial en su inciso 4° que reza: *“No obstante, en los casos a que se refieren los números 2 y 7 del inciso primero, al menos dos de los días de descanso en el respectivo mes calendario deberán necesariamente otorgarse en día domingo (...)”*, por lo cual adscribir a una u otra postura, implica en caso de no cumplirse el mandato legal, la posibilidad de que se apliquen o no las sanciones que en derecho laboral correspondan, pues los del N° 4 del artículo 38 no están es tal hipótesis, pero si los del N°2.

Conforme a todo lo visto hasta ahora, podemos señalar y sin temor a equivocarnos que, un escenario ideal para cualquier empresa de rubro y el personal que para ella presta servicios en calidad de Guardia de Seguridad o Vigilante Privado, sería calificada de idílica si, el dependiente tuviese una jornada de lunes a viernes o a sábado y de 45 horas semanales, con un límite diario de jornada efectiva que no exceda de 8 o 9 horas de trabajo según el caso, fraccionándose esta última en dos partes iguales, entre las cuales existe ½ hora de colación no imputable a la misma y de preferencia sin la concurrencia de la necesidad de hacer horas extraordinarias. Si bien aplaudimos a aquellos que laboran en tal maravilloso escenario, la realidad del medio en la gran mayoría de los casos dista mucho de aquel Edén. La dificultad de dar cobertura constante a las diversas instalaciones, sobre todo aquellas en modalidad 24/7, la falta de trabajadores con curso OS-10 al día, los retrasos habituales en la tramitación, impresión y entrega de las tarjetas de identificación para Guardias de Seguridad, las demoras en las aprobaciones de solicitud para la dictación de cursos de formación de Guardias de Seguridad y/o para su reentrenamientos, como también las largas esperas para ser llamados a asistir a la rendición del examen habilitante ante Carabineros de Chile y muchos de otros casos más, que de seguro aquel lector con experiencia en el rubro, ya va elucubrando en su mente varias otras hipótesis, denotaran la importancia de saber y las consecuencias de optar por un modelo de distribución de jornadas de trabajo y descansos que se ajuste a la legalidad, tanto la dispuesta por la ley laboral, como la impuesta por la autoridad administrativa.

La opción dada por parte de la Dirección del Trabajo, en orden a la posibilidad de acogerse un sistema de autorización marco para Guardias de Seguridad y Vigilantes Privados que desempeñen sus labores dentro del radio urbano, materializada en la Resolución N.º 1.185, de 27 de septiembre de 2006, hasta hoy plenamente vigente, viene

en constituirse como una herramienta de suma utilidad a la hora de configurar los servicios en cuanto a sus jornadas de trabajo y descansos, la cual de no existir, haría de tal labor una tarea de difícil cumplimiento, por la serie de desajustes que pudiesen darse entre realidad exigida y legalidad requerida.

Es, por tanto, en base a todo lo dicho en este acápite, que, en el próximo tema, nos abocaremos al análisis más específico de dicha resolución, sus aspectos normativos, técnicos y prácticos.

### **2.3. De los requisitos comunes aplicables a toda implementación de un sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos.**

Como su propio nombre lo indica, el tipo de jornadas -materia de este trabajo- son de carácter excepcional, por tanto, para su aplicación estas deben de estar previa y expresamente autorizadas mediante una resolución emitida por la Dirección del Trabajo y su implementación está restringida por los plazos y condiciones previamente definidas.

El inciso 7° del artículo 38 es la norma que sienta las bases de todo el sistema de jornadas excepcionales y el cual contiene los requisitos generales y comunes exigibles a esta especial forma de distribución de la jornada de trabajo y descansos.

Lo aspectos más esenciales que debemos de conocer en esta materia, se puede sintetizar:

1. Se trata de una facultad exclusivamente ejercida por el Director del Trabajo ( ahora también pueden delegarse según lo fija La Orden de Servicio N° 5°, como la resolución exenta N.º 1.598 de fecha 03 septiembre 2014 de la Dirección del Trabajo tanto en los Directores Regionales, como en otros ministros de fe, quien podrá autorizar el establecimiento de sistemas excepcionales de distribución de jornadas de trabajo y descansos) en la medida que se trate de casos calificados y por medio de resolución fundada.<sup>22</sup>
2. Para su concesión, se requiere el acuerdo de los trabajadores a quienes se les aplicara la eventual jornada excepcional que se autorice.
3. Dicha autorización podrá solicitarse cuando las disposiciones del artículo 38 del Código del Trabajo no puedan aplicarse dada las especiales características de la prestación de los servicios por parte de los trabajadores.
4. Se condiciona la autorización de estos sistemas especiales, a la constatación, mediante fiscalización, que las condiciones de higiene y seguridad son compatibles con el sistema cuya autorización que se solicita.
5. La vigencia de la autorización tiene como plazo máximo el de 3 años, renovable por igual tiempo, en la medida que se mantengan las condiciones que justificaron

---

<sup>22</sup> Referente a la fundamentación del acto, la Dirección del Trabajo ha señalado en el Ordinario N° 0200/02, de 16.01.2014 que *“el acto administrativo debe contener una exposición detallada de los antecedentes de hecho y de derecho que justifican o hacen admisible la respectiva autorización”*

su otorgamiento. Si se requiere autorización para establecer estas jornadas especiales, para una obra o faena determinada, la vigencia de la resolución no podrá exceder el plazo de ejecución de la faena u obra, con un máximo de 3 años<sup>23,24</sup>.

#### **2.4. Sobre el requisito de la autorización previa y sus efectos. El rol de la autonomía de la voluntad en el Derecho del Trabajo.**

Uno de los errores más frecuentes que se cometen a la hora de aplicar alguna de las opciones de jornada excepcional contenida en el acuerdo marco, es la de no cumplir con la exigencia legal del artículo 38, en cuanto dicha norma requiere para su implementación **la autorización previa** del Director del Trabajo o quien por orden de aquel actúa, la cual se concederá en la medida que se cumplan los requisitos legales y administrativos necesarios para ello.

Sabemos que la autonomía de la voluntad es la piedra angular sobre la cual se sustentan las relaciones jurídicas entre los particulares, relaciones de carácter privado que les permite pactar de forma libre y limitados únicamente en aquellos casos prohibidos por la ley<sup>25</sup>.

En el ámbito del Derecho Privado, lugar donde se encuentran las relaciones del trabajo, por tratarse de convenciones que rigen acuerdos entre privados como lo es un trabajador y un empleador, bajo subordinación y dependencia del primero respecto al segundo, el legislador laboral reconoce y protege la libre voluntad de las partes, tanto al pactar al comienzo del vínculo contractual, como la posibilidad de modificar sus condiciones durante la ejecución del contrato. No obstante, el legislador sabio y prudente, reconoce la existencia de una relación asimétrica, en cuyo contexto no hay un verdadero equilibrio entre las partes contratantes, sino que el empleador al ser el dueño del trabajo y los factores productivos, ostenta un posición de superioridad sobre el dependiente, al cual la normativa laboral es llamada a proteger y tutelar en sus derechos, subsanando la situación de desequilibrio y estableciendo una rigurosa legislación de pisos o mínimo infranqueables, solo alterable en la medida que estos mínimos sean mucho más beneficiosos para el trabajador<sup>26</sup>. Así la cosas, se reconoce que el Derecho del Trabajo

---

<sup>23</sup> Tres años, excepto si la duración de la obra o faena es menor.

<sup>24</sup> Hasta antes del 01 de abril del 2017, la vigencia de las resoluciones de autorización era de hasta por 4 años.

<sup>25</sup> Así, el Artículo 10 del Código Civil preceptúa: *“Los actos que prohíbe la ley son nulos y de ningún valor; salvo en cuanto designe expresamente otro efecto que el de nulidad para el caso de contravención”*; Por su parte el Artículo 12 de igual cuerpo legal refiere: *“Podrán renunciarse los derechos conferidos por las leyes, con tal que sólo miren al interés individual del renunciante, y que no esté prohibida su renuncia”*

<sup>26</sup> El derecho laboral latinoamericano y el derecho del trabajo en general tienen una clara pretensión de tutela y protección del trabajador, considerado la parte débil del contrato de trabajo. En las relaciones sociales se dan vínculos de poder y uno de los más intensos es probablemente el de las relaciones de trabajo. Dejar al trabajador sujeto a la autonomía privada y al mercado implica cosificarlo y

habita la esfera del derecho privado, pero con una normativa que en su naturaleza más elemental es de orden público.<sup>27 28</sup>

Lo anterior descrito, abre algunas interrogantes que conviene contestar y que de seguro orientarán el accionar de los operadores del sistema:

**2.4.1. ¿Basta el solo acuerdo de las partes para implementar un sistema excepcional de jornada de trabajo y descansos?** El solo hecho del concurso de voluntades entre las partes, incluso si fuese pactado por escrito mediante un anexo de contrato, procurando dar cumplimiento a lo señalado en el inciso 3 del artículo 5 del Código laboral, no es mérito suficiente, pues la norma exige expresamente la autorización previa del Director del Trabajo o quien actúa por su delegación de facultad en conformidad a la normativa posterior que posibilita delegar en los Directores Regionales y otros ministros de fe de dicha repartición pública, lo que actúan siempre *“por orden del Director”*

En esta misma línea, tampoco resultaría jurídicamente procedente su establecimiento a través de un convenio colectivo, puesto que la facultad legal para otorgar tal autorización recae exclusivamente en el Director del Trabajo o quien actúa por su delegación de facultad.

Por último, tampoco resulta ajustado a derecho que se implemente un sistema excepcional de jornada por el solo hecho haberse presentado la solicitud de autorización ante la autoridad administrativa, sin esperar constar con la resolución final que la autorice<sup>29</sup>.

**2.4.2. ¿Se puede alterar la distribución de una jornada excepcional ya autorizada por el solo acuerdo de las partes?** La dirección del Trabajo sobre este punto ha señalado en Ordinario N° 4012/082, de 12.10.2011:

*“No resulta jurídicamente procedente que el empleador modifique la duración y/o distribución de la jornada de trabajo establecida por una Resolución de este Organismo que autoriza un sistema excepcional de*

---

convertirlo en un verdadero objeto de derecho, disponible al mejor postor. De hecho, se ha destacado que el contrato de trabajo más que una relación entre iguales encubre una suerte de sujeción del trabajador, o la sumisión de la voluntad frente al empleador. (Gamonal, 2013)

<sup>27</sup> Mismo caso, por ejemplo, se da en la regulación del derecho de familia, normativa del derecho civil, pero con carácter de orden público en atención al tipo de relación jurídica que se regula.

<sup>28</sup> Art. 5°. El ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial cuando pudieran afectar la intimidad, la vida privada o la honra de éstos.

Los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables, mientras subsista el contrato de trabajo. Código del Trabajo. Óp. Cit

<sup>29</sup> Como un caso distinto a esta regla, podemos referir el de la solicitud de autorización de centralización de la documentación laboral y previsional contemplada en el inciso 6° del Art. 9° del Código del Trabajo, que permite aplicar dicha centralización desde que se pide y hasta que no sea notificada su negativa.

*distribución de jornada de trabajo y descansos, por constituir una materia entregada a su determinación por expresa disposición legal”*

## **2.5. Enunciación de la normativa administrativa aplicable a la autorización de un sistema excepcional de distribución de la jornada de trabajo y descansos<sup>30</sup>**

Ya revisada la norma del artículo 38 del Código del trabajo, principalmente su inicio 7°, corresponde es estudio de la regulación administrativa dada por la Dirección del Trabajo, contenida en tres normativas de suma importancia a saber, y que por cuyo orden cronológico quedan determinadas así:

1. La Resolución N° 1.185 de 27 de septiembre de 2006, establece un sistema excepcional marco de distribución de la jornada de trabajo y de los descansos respecto del personal que presta servicios exclusivamente en calidad de guardias de seguridad y vigilantes privados en diversos establecimientos dentro del radio urbano.
2. La Orden De Servicio N° 05 de 2009, que Sistematiza y Actualiza Los Procedimientos Para Autorizar y Renovar Sistemas Excepcionales de Distribución de los Días De Trabajo y Descansos<sup>31</sup>.
3. La Orden de Servicio N° 2 de 2014, que modifica y complementa la Orden de Servicio N° 5 de 2009<sup>32</sup>.
4. Resolución exenta N.º 1.598, del 13 de diciembre 2014, de la Dirección del Trabajo, que delegó en el jefe del Departamento, de Inspección y Directores Regionales del Trabajo, la facultad establecida en el inciso penúltimo y final del artículo 38 del Código del Trabajo.
5. La Orden de servicio N.º 09 de 2015 de la Dirección del Trabajo, modifica orden de servicio N.º 2 de 2014.

Resolución N°. 2.757 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social de 13 de diciembre de 2019 que fija las normas de tramitación electrónica, con el objeto de obtener autorización para implementar sistemas excepcionales de distribución de jornada de trabajo y descansos y delega facultades.

## **2.5. Breve mención a dos tópicos aplicables en los casos excepcionales de distribución de jornada de trabajo y descansos.**

---

<sup>30</sup> Cea, F., y Montero, S. 2016. Implementación de jornadas bisemanales y excepcionales de trabajo en faenas apartadas de centros urbanos. Memoria de prueba para optar al grado de licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales. Santiago, Chile. Universidad de Chile. Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Facultad de Derecho, Universidad de Chile.

<sup>31</sup> Esta orden de servicio entro en vigor el 01 de febrero de 2010, siendo las solicitudes de implementación y renovación de jornadas excepcionales presentadas desde esa fecha en adelante resueltas conforme los criterios que dicha orden de servicio establece.

<sup>32</sup> Derogada.

### 2.5.1. El concepto de Ciclo de trabajo.

En general, cuando hablamos de jornada de trabajo, nos estamos refiriendo al tiempo durante el cual el trabajador efectivamente presta sus servicios durante la semana y en virtud de su contrato de trabajo. Pues bien, cuando estemos en los casos de jornadas excepcionales, la perspectiva de jornadas de trabajo deja de ser estimada bajo el concepto de semana y se reemplaza por el de **ciclo de trabajo**, el cual consiste en *la sumatoria de los días de trabajo más los días de descanso*<sup>33</sup>. Por ejemplo, en un sistema excepcional de jornada debidamente autorizado bajo la modalidad 4x4x12, el ciclo de trabajo está constituido por 8 días, donde se trabaja 4 días seguidos y se descansa 4 días.

### 2.5.2. Improcedencia de otorgar 2 domingos de descanso en cada mes calendario.

La Dirección del Trabajo en Ordinario N° 2419/137, de 25 de julio 2002 ha sostenido la improcedencia respecto de los trabajadores afectos a un sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y de descanso, en orden a que se les deba de otorgar a lo menos dos de los días de descanso en el respectivo mes calendario en día domingo, no siendo aplicable en las situaciones previstas en los numerales 2° y 7° del inciso 1° del artículo 38 del Código del Trabajo. Así, la autoridad del trabajo ha dictaminado:

*“Del inciso 6° de la norma legal preinserta [Art.38] se infiere que los sistemas excepcionales de distribución de la jornada de trabajo y de los descansos que el Director del Trabajo está facultado para autorizar, procede entre otras circunstancias, cuando lo dispuesto en los demás incisos del artículo 38 no pudiere aplicarse, atendidas las especiales características de la prestación de los servicios, y se estuviere en presencia de algunas de las situaciones previstas en el inciso 1° de la citada disposición.*

Precisado lo anterior, cabe tener presente que entre las disposiciones del artículo 38, cuya inaplicabilidad hace procedente la autorización de los sistemas excepcionales de que se trata, se encuentra precisamente el inciso 4°, conforme al cual o lo menos dos de los días de descanso compensatorio de los trabajadores que se encuentran en las situaciones contempladas en los Nos 2 y 7, deben otorgarse en día domingo, en el respectivo mes calendario.

De lo expuesto precedentemente se sigue que el mencionado inciso 4° no resulta aplicable en los casos en que este aplicándose un sistema excepcional de distribución de las jornadas de trabajo y descansos y, por ende, los trabajadores que se encuentren afectos a dichos sistemas en las situaciones que se indican, no les asiste el derecho a impetrar el beneficio del descanso en la forma que se contempla en el citado inciso 4°.

---

<sup>33</sup> Zepeda, R. (2015). Op. Cit.

## **2.6. Análisis particular de la Resolución N° 1.185 de 2006 de la Dirección del Trabajo, que establece un Sistema Excepcional Marco de distribución de jornada y descansos aplicables a Guardias de Seguridad y Vigilantes Privados dentro del radio urbano.**

### **2.6.1. Ámbito de aplicación.**

Para comenzar este punto, resulta acorde señalar que, ya el considerando 1° de la Resolución N° 1.185 de 2006<sup>34</sup>, nos indica expresamente la tipología de trabajadores a los cuales aplica y aún más, delimita espacialmente el lugar físico en cuanto estos deban de ejercer sus labores. Acorde a lo anterior, forzoso resulta sostener que la aplicación de la normativa administrativa resulta aplicable en forma exclusiva a los trabajadores que presten servicios en calidad de **Guardias de Seguridad y Vigilantes Privados** y que además, **el establecimientos donde estos las desarrollan se encuentren dentro del radio urbano**, excluyéndose así, a todos los dependientes que en tal calidad laboren en sitios o recintos ubicadas fuera de la zona urbano o se trate de funcionarios distintos a los que la resolución expresamente alude, como sería el caso de nocheros, porteros, rondines, conserjes y mayordomos, aún cuando trabajen dentro del radio urbano.

### **2.6.2. Alternativas de jornadas de trabajo y descanso que contempla la resolución.**

Así, continuando el análisis de la norma administrativa, es dable aludir a las **alternativas de jornadas de trabajo y descanso** que contempla la resolución, a lo cual, el considerando 2° de la misma, procura dejar fijado el sistema excepcional marco consiste en turnos rotativos y continuos, distribuidos en una serie de alternativas que señalamos a continuación.

- A. **Jornada 4 por 4.** Un ciclo de 4 días de trabajo continuos, seguidos de 4 días continuos de descanso, con una jornada diaria máxima de 12 horas de permanencia en la faena (4x4x12), con un tiempo destinado para la colación de, a lo menos, 1 hora imputable a la jornada. El sistema descrito contempla una jornada promedio semanal máxima de 42 horas.
- B. **Jornada 5 por 5.** Un ciclo de 5 días de trabajo continuos, seguidos de 5 días continuos de descanso, con una jornada diaria máxima de 12 horas de permanencia en la faena (5x5x12), con un tiempo destinado para la colación de, a lo menos, 1 hora imputable a la jornada. El sistema descrito contempla una jornada promedio semanal máxima de 42 horas.

---

<sup>34</sup> En lo sucesivo, cuando se haga referencia a la expresión “la resolución” salvo enunciación expresa de otra identificación, se entenderá siempre hecha a la Resolución Administrativa 1.185 de 2006, de la Dirección del Trabajo.

- C. **Jornada 6 por 6.** Un ciclo de 6 días de trabajo continuos, seguidos de 6 días continuos de descanso, con una jornada diaria máxima de 12 horas de permanencia en la faena (6x6x12), con un tiempo destinado para la colación de, a lo menos, 1 hora imputable a la jornada. El sistema descrito contempla una jornada promedio semanal máxima de 42 horas.
- D. **Jornada 7 por 7.** Un ciclo de 7 días de trabajo continuos, seguidos de 7 días continuos de descanso, con una jornada diaria máxima de 12 horas de permanencia en la faena (7x7x12), con un tiempo destinado para la colación de, a lo menos, 1 hora imputable a la jornada. El sistema descrito contempla una jornada promedio semanal máxima de 42 horas.
- E. **Jornada 6 por 2.** Un ciclo de 6 días de trabajo continuos, seguidos de 2 días de descanso, con una jornada diaria máxima de 8 horas, con un tiempo destinado a colación de ½ hora no imputable a la jornada (6x2x8), siendo la jornada semanal de 42 horas. El sistema contempla el otorgamiento de 6 días de descanso anual adicionales a los días de descansos legales o convencionales.
- F. **Jornada 6 por 1.** Un ciclo de 6 días de trabajo continuos, seguidos de 1 día de descanso, con una jornada diaria máxima de 7,5 horas, con un tiempo destinado a colación de ½ hora no imputable a la jornada (6x1x7,5), siendo la jornada semanal de 45 horas. El sistema contempla el otorgamiento de 19 días corridos de descanso anual adicionales a los días de descansos legales o convencionales.
- G. **Jornada 5 por 2.** Un ciclo de 5 días de trabajo continuos, seguidos de 2 días de descanso, con una jornada diaria máxima de 9 horas, con un tiempo destinado a colación de ½ hora no imputable a la jornada (5x2x9), siendo la jornada semanal de 45 horas. El sistema contempla el otorgamiento de 19 días corridos de descanso anual adicionales a los días de descansos legales o convencionales.

#### **2.6.7. Formas de solicitar la autorización para implementar un sistema excepcional de jornada y descansos, y los criterios específicos fijados en la resolución.**

La forma en que se ingresa la solicitud de jornada excepcional es mediante un formulario especial identificado como el **“Formulario 35-B: Formulario Único De Solicitud De Sistema Excepcional De Distribución De Jornada De Trabajo Y Descansos Respecto De Guardias De Seguridad Y Vigilantes Privados”**, sistema tal como ya se dijo, no puede implementarse sino, hasta que la Dirección del Trabajo lo autorice mediante la resolución respectiva.

Dada la respuesta a la forma de materializar la petición ante la autoridad competente, debemos de mencionar los criterios específicos de autorización que son exigidos y que se deben de cumplir para la resolución favorable y la mantención de dicha autorización dentro del plazo concedido, los que a saber son:

1. La solicitud debe referir a los casos calificados. Se debe tratar de personal que preste servicios exclusivamente en calidad de Guardias de Seguridad y Vigilantes Privados, que laboran dentro del radio urbano.
2. La autorización debe de entenderse otorgada para faenas y puestos de trabajo específicos. Dado el carácter excepcional, su extensión debe entenderse restrictiva y referida sólo a faenas precisas y determinadas. En la solicitud deberá indicar el lugar de la faena y el tipo de jornada que implementará (ciclos y horarios).
3. Se debe contemplar una jornada de trabajo promedio máxima semanal de 45 horas. Se exige que el promedio de horas semanales de trabajo no podrá exceder de 45 horas y no se autorizarán jornadas que contemplen horas extraordinarias permanentes. Hay ciclos cuyo promedio de horas exigido es de 42.
4. Se limita la jornada diaria de trabajo efectivo a un máxima de 11 horas y una permanencia máxima en el lugar de trabajo de 12 horas. La jornada de trabajo efectivo máxima, considerando las eventuales horas extraordinarias no deberá ser superior a 11 horas, y la permanencia máxima en el puesto de trabajo no superará las 12 horas continuas (sin interrupciones, salvo para el descanso de colación)
5. Procedencia restrictiva de horas extraordinarias: De conformidad al artículo 31 del Código del Trabajo, las horas extraordinarias podrán pactarse en aquellas faenas que, por su naturaleza, no perjudiquen la salud del trabajador, con un máximo de dos horas por día y siempre la Inspección del Trabajo podrá prohibirlas en uso de sus facultades. Sin embargo, sólo podrán pactarse horas extraordinarias para atender necesidades o situaciones temporales de la empresa y los pactos a su respecto, que deberán constar por escrito, no podrán exceder de tres meses.
6. Debe de otorgar un descanso de colación imputable a la jornada ordinaria y no inferior a una hora si la permanencia diaria es superior a las 10 horas. Si por la jornada excepcional autorizada, más las eventuales horas extras, resulta necesario que el trabajador permanezca más de 10 horas diarias en el lugar de trabajo, el descanso de colación será de al menos una hora y será imputable a la jornada de trabajo, esto es, considerado dentro de ella. Además, conforme a las reglas generales, este descanso de colación debe interrumpir la jornada en dos lapsos relativamente equilibrados, no pudiendo establecerse ni al inicio ni al término de la jornada, puesto que la finalidad de este tiempo es que el trabajador pueda colar y, además, se recupere del desgaste que le produce el tiempo continuo de trabajo.
7. Se deben de respetar las reglas generales en materia de descanso compensatorio festivos. El descanso compensatorio por los días festivos laborados no podrá imputarse a los días de descanso del ciclo, debiéndose aplicar a su respecto la norma general del Código del Trabajo. Esto es, por cada día festivo en que los

trabajadores 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 podrá ser inferior a la prevista en el art. 32 del Código del Trabajo.

8. La solicitud debe enmarcarse en los ciclos autorizados por la resolución. Ciclo 4x4x12; ciclo 5x5x12; ciclo 6x6x12; ciclo 7x7x12; ciclo 6x2x8; ciclo 6x1x7,5; ciclo 5x2x9.
9. Se debe implementar con el acuerdo de los trabajadores. Las autorizaciones sólo se otorgarán cuando se cuente con la opinión favorable de los trabajadores involucrados, sea que ésta se recabe a través de la organización sindical cuando existieren o en forma individual cuando se trate de trabajadores no sindicalizados.  
Hipótesis concretas:
  - Trabajadores sindicalizados. En este caso, la solicitud deberá ser acompañada por una declaración de la o las organizaciones sindicales existentes y que tengan trabajadores involucrados en el sistema excepcional respecto del cual se pide la autorización, en orden a confirmar el carácter de consensual de dicho sistema excepcional.
  - Trabajadores no sindicalizados, pero con la existencia de organizaciones sindicales constituidas en la empresa. En esta situación, la solicitud deberá ser acompañada de la declaración de conformidad de los trabajadores no sindicalizados en un porcentaje de, a lo menos, el 75% de los mismos.
  - Inexistencia de organizaciones sindicales. La solicitud deberá ser acompañada de la declaración de conformidad de un 75% de los trabajadores involucrados en el sistema excepcional.
10. Se establecen reglan sobre descanso anual adicional. Los trabajadores afectos al sistema excepcional de jornadas y descansos por el cual se solicita autorización gozarán de los siguientes días de descanso anual adicional, según el ciclo:
  - Ciclo 6x2x8 con un descanso anual adicional de 6 días.
  - Ciclo 6x1x7,5 con un descanso anual adicional de 19 días.
  - Ciclo 5x2x9 con un descanso anual adicional de 19 días.
11. La resolución establece como regla común a esta materia que, el 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.

12. Se deben de cumplir condiciones de higiene y seguridad. El empleador deberá contar con un programa para la organización, ejecución y control de las actividades de prevención de riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, que contendrá como mínimo:
  1. La identificación y evaluación de los riesgos inherente al trabajo que se ejecutan en la faena.
  2. Las medidas preventivas que se adoptarán frente a cada uno de los riesgos (protecciones colectivas y/o personales, evaluaciones médicas, evaluaciones ambientales, entre otras).
  3. Las medidas administrativas (inventario de tareas críticas; procedimientos de trabajo seguro)
  4. El cronograma de actividades (capacitaciones, inspecciones planeadas y reuniones, etc.)
  5. Los Indicadores de control y responsables.
13. Sin perjuicio de lo anterior, el empleador deberá igualmente acreditar tener en funcionamiento los Instrumentos de Prevención de Riesgos que correspondan de acuerdo con lo establecido en la Ley 16.744 y sus Decretos (Obligación de Informar, Comité Paritario, Reglamento Interno y Departamento de Prevención de Riesgos) y que el lugar de trabajo cumple con las condiciones sanitarias y ambientales básicas exigidas por el reglamento 594 de 1999 del Minsal.

#### **2.6.8. Sobre la tramitación electrónica a fin de obtener autorización para implementar sistemas excepcionales de distribución de jornada de trabajo y descansos.**

Con fecha 13 de diciembre de 2019 y mediante Resolución N°. 2757 emanada del Ministerio del Trabajo y Previsión Social se fijaron normas de tramitación electrónica, con el objeto de obtener autorización para implementar sistemas excepcionales de distribución de jornada de trabajo y descansos, siendo es síntesis los puntos mas relevantes a saber:

1. Se reconoce que, los avances alcanzados con la modernización institucional, que inciden en los sistemas tradicionales de documentación y comunicaciones, permiten implementar un sistema informático, orientado al cumplimiento de los objetivos del gobierno electrónico, referidos a la eficiencia en la gestión, la calidad del servicio, la transparencia y la participación ciudadana.
2. Se fijan las normas de tramitación electrónica, con el objeto de obtener autorización para implementar sistemas excepcionales de distribución de la jornada de trabajo y descansos.

3. Para los efectos previstos en la norma administrativa en comento, se entenderá por tramitación informática o electrónica, el conjunto de datos y documentos electrónicos que ingresará el empleador en el formulario Declaración Jurada, de la página web de la Dirección del Trabajo destinada a obtener, por esta vía, la resolución que le autorice la implementación de un sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos, de entre aquellos que se encuentran predefinidos y a disposición del usuario empleador, en la medida que se cumplan con los requisitos establecidos.
4. Para acceder al sitio web de la Dirección del Trabajo, plataforma Mi DT y usar esta herramienta informática, se deberá contar con la Clave Única, que entrega el Servicio de Registro Civil e Identificación.
5. Los empleadores podrán solicitar por esta vía, la autorización para implementar sistemas excepcionales de distribución de jornadas de trabajo y descansos, respecto de Guardias de seguridad y vigilantes privados, que trabajen en faenas ubicadas dentro del radio urbano, reguladas previamente por una resolución marco.
6. Las resoluciones que se dicten en forma electrónica, a través de la página web de la Dirección del Trabajo, ya sea para autorizar, rechazar, renovar, modificar, complementar, invalidar y/o revocar sistemas excepcionales de distribución de jornadas de trabajo y descansos, deberán ser firmadas electrónicamente por el Ministro de Fe designado por el Director del Trabajo para tales efectos.
7. Se permite la delegación en los Ministros de Fe, designados por el Director del Trabajo, de la facultad para autorizar, rechazar, renovar, modificar, complementar, invalidar y/o revocar, las solicitudes o resoluciones que autorizan, según corresponda, sistemas excepcionales de distribución de jornadas de trabajo y descansos, tramitados por los empleadores en forma electrónica, en la plataforma Mi DT, de este Servicio.
8. Respecto de las solicitudes para implementar sistemas excepcionales de jornadas de trabajo y descansos, tramitadas en forma presencial, se regirán, en lo pertinente, por la resolución exenta N° 1.598, de fecha 03.09.2014, de la Dirección del Trabajo.

#### **2.6.9. Forma de determinación del promedio de horas semanales que debe tener el ciclo.**

La Orden de Servicio N° 5 de la Dirección del Trabajo, dispone que el promedio *máximo* de horas semanales de trabajo que se establezca en un ciclo de una jornada excepcional será de 45 horas y no se autorizarán jornadas que contemplen horas

extraordinarias permanentes. Referente al *promedio* de horas, en casos ya referidos anteriormente la resolución 1.185 de 2006, fija un promedio de 42 horas.

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.
3. 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.
4. 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.

De esta manera, la fórmula para calcular el Promedio de Horas Semanales en el Ciclo es la siguiente:

$$\text{PHSC} = (\text{NHC} / \text{NDC}) \times 7$$

Ejemplo con una jornada 4x4x12:

NHC (NUMERO DE HORAS DEL CICLO):  $4 \times 12 = 48$

NDC (NUMERO DE DIAS DEL CICLO): 4 DE TRABAJO + 4 DE DESCANSO = 8

PHSC =  $(48/8) \times 7 = 42$

#### **2.6.10. Determinación del factor de horas extraordinarias.**

A este punto, la Orden de Servicio N° 5 de la Dirección del Trabajo establece el procedimiento a utilizar para efectos de determinar los factores de horas extraordinarias.

Primeramente, debemos de recordar que en materia de jornadas excepcionales se acepta una procedencia restrictiva de las horas extraordinarias<sup>35</sup>. Se considerarán

---

<sup>35</sup> De conformidad al art. 31 del Código del Trabajo, las horas extraordinarias podrán pactarse en aquellas faenas que por su naturaleza no perjudiquen la salud del trabajador, con un máximo de dos horas por día y siempre la Inspección del Trabajo podrá prohibirlas en uso de sus facultades. Sólo podrán

como horas extraordinarias todas aquellas que sobrepasen la jornada autorizada, es decir, las que excedan del número de horas de trabajo que comprende el ciclo autorizado, ello sin perjuicio de las limitaciones indicadas precedentemente.

De esta manera, la fórmula para calcular el Promedio de Horas Semanales en el Ciclo es la siguiente:

$$\text{FHE} = (1 / ((\text{NHC} / \text{NDC}) \times 30)) \times (1 + (\% \text{ recargo} / 100))$$

Para el cálculo del factor de horas extraordinarias (FHE), se debe utilizar el siguiente procedimiento:

1. Se divide NHC (número de horas del Ciclo) por NDC (número de días del Ciclo) y el resultado se multiplica por 30, que es una constante de transformación del cociente al entero mensual.
2. Luego la constante 1 se divide por el resultado obtenido anteriormente.
3. El resultado obtenido en el punto anterior se multiplica por 1 más el % de recargo de la hora extraordinaria (% recargo/100).

Ejemplo con una jornada 4x4x12:

Una jornada de trabajo compuesta de 4 días de trabajo continuos, seguidos de 4 días de descanso, en un horario de 08:00 a 20:00 horas con una jornada diaria de 12 horas y un tiempo destinado a colación de 1 hora imputable a dicha jornada, según el siguiente esquema:

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

$$\text{FHE} = (1 / ((48 / 8) \times 30)) \times (1 + (50 / 100))$$

$$\text{FHE} = 0,008333333$$

El factor de cálculo de horas extraordinarias será de 0,008333333 el que, multiplicado por el sueldo, dará el valor de horas extraordinarias con el recargo del 50%.

### **2.6.11. Máximo de horas extraordinarias permitidas. Caso práctico.**

Primeramente y recalamos de modo enfático que, la realización de horas extraordinarias en jornadas excepcionales *no está prohibida*, pero se establece que el máximo de jornada efectiva de trabajo no puede exceder de 11 horas que, sumada la

---

pactarse horas extraordinarias para atender necesidades o situaciones temporales de la empresa y los pactos a su respecto, que deberán constar por escrito, no podrán exceder de tres meses.

hora de colación, concretamente da como resultado final de tope máximo de permanencia para el trabajador de 12 horas. Esta regla, tendrá implicancia en cuanto a determinar si es posible si los trabajadores podrán o no realizar horas extras según el ciclo.

Ejemplo de un ciclo 6x6x12:

Horas de trabajo diaria: 11

Hora de colación:1

HTD+HC= HP            11+1=12 horas.

En este ejemplo de una jornada de 6 por 6 con 12 horas diarias, donde son 11 horas ordinarias de trabajo y 1 hora de colación imputable a la jornada, no correspondería la realización de sobretiempo, ya que estamos en el máximo de horas de jornada efectiva y en el máximo de permanencia que es 12 horas.

#### **2.6.12. Compensación de los festivos laborados en un ciclo.**

Para tratar este asunto de una manera más didáctica, sistematizamos las reglas esenciales aplicables de la siguiente forma:

1. Los domingos trabajados quedan compensados en los días de descanso del ciclo de una jornada excepcional autorizada.
2. Los días festivos laborados en un ciclo y que no sean domingo, se les deberá aplicar las normas generales de compensación de los festivos contenida en el artículo 38 del Código del Trabajo<sup>36</sup>.

#### **2.6.13. Formas de compensación de los festivos.**

Sobre este punto, se debe tener presente que se contemplan 2 formas de compensación de los festivos:

1. Acordando con el o los trabajadores una especial forma de distribución de los días de descanso que correspondan a la compensación de un día festivo laborado, el que por razones de certeza y claridad debiese de constar por escrito<sup>37</sup>.
2. Pactando una compensación en dinero, caso en cual la suma acordada no podrá ser inferior a la prevista en el artículo 32, es decir al valor de hora extraordinaria

---

<sup>36</sup> La Dirección del Trabajo ha dictaminado en Ordinario N° 4890/212, de 13.11.2003: *“Del análisis conjunto de las citadas disposiciones administrativas fluye que cada ciclo de trabajo del referido sistema excepcional se compone de 10 días continuos de trabajo seguidos de 10 días continuos de descanso en los cuales no se entenderá comprendido el descanso compensatorio por aquellas labores prestadas en días festivos, que deberán ser compensadas con días de descanso, sin perjuicio de que las partes acuerden una especial forma de distribución o remuneración de tales días”.*

<sup>37</sup> La oportunidad en que se dará el descanso compensatorio el legislador no lo ha establecido, por lo que serán las partes de la relación laboral las que deberán establecer claramente en que oportunidad se otorgar el descanso.

calculada con el recargo mínimo del 50% sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria<sup>38</sup>.

#### **2.6.14. Obligación de pactar por escrito y de manera previa la forma de compensación de los días festivos laborados<sup>39</sup>**

Para fines prácticos y sistematización en favor del lector, referiremos en este punto las reglas a tener presente:

1. Cuando la compensación del festivo se hace en dinero, se debe tener en consideración el número de horas trabajadas en el festivo, considerándose que el día festivo se inicia las 00:00 del día y concluye a las 24:00 del mismo día,

---

<sup>38</sup> Se recomienda a los empleadores que en las partidas imponibles y tributables del trabajador ingrese dicha compensación bajo un nombre que denote claramente lo que está pagando, por ejempló muchas empresas crean un ítem remuneracional denominado compensación festiva laborado, para separar esta compensación de las posibles horas extras a que el trabajador tenga derecho en el mes que se paga dicha compensación.

<sup>39</sup> Una síntesis de la doctrina de la Dirección de trabajo, se puede encontrar por ejemplo en el Ordinario N° 4231/0305, de 11.10.2000 que expresa: Lo expuesto permite afirmar que en el caso de los dependientes exceptuados del descanso dominical, la irrenunciabilidad de los descansos compensatorios ha sido prevista solo respecto de uno semanal, pudiendo negociarse los restantes que se produjeren por el hecho de incidir festivos en la respectiva semana, en la forma que las partes estimen conveniente y a través de un acuerdo entre el trabajador y el empleador, el que, conforme al dictamen 621, de 5 de febrero de 1986, debe ser suscrito con anterioridad a la época en que dicho día deba laborarse.

Por otro lado, el Ordinario N.º 0407/06, de 29.01.2014 expone: Precisado lo anterior, cabe señalar que la resolución de la consulta planteada en la especie, esto es, la eventual sanción que correspondería aplicar por la inexistencia de un pacto escrito al respecto obliga a determinar si el acuerdo a que alude el inciso 5º del artículo 38 del Código del Trabajo, está sujeto a dicha formalidad.

Al respecto, cabe señalar que aun cuando la citada norma legal no establece expresamente dicha exigencia sino que se limita a establecer que las partes pueden acordar una especial forma de distribución o remuneración de los días de descanso compensatorio que exceden de uno semanal, este Servicio, en el ámbito de su competencia en materia de interpretación legal, estima que dicho acuerdo debe materializarse por escrito, debiendo establecerse en el mismo las condiciones de otorgamiento y pago del beneficio que en él se establece.

La conclusión anterior se fundamenta en el principio de certeza y seguridad jurídica que debe imperar en las relaciones laborales el cual busca garantizar que trabajador y empleador conozcan con exactitud sus derechos y obligaciones recíprocas. En efecto la materialización por escrito de dicho pacto permitirá a las partes conocer con claridad los términos del mismo y evitar con ello eventuales discrepancias al respecto, sirviéndoles además como medio de prueba de acordado. Asimismo, la escrituración de dicho documento facilitará la labor fiscalizadora de este Servicio al conocer de denuncias que se efectúen sobre la materia.

En cuanto a la oportunidad en que debe celebrarse dicho acuerdo, la doctrina contenida en los Ordinarios N.º 4231/305, de 11.10.2000 y N.º 2095 de 18.04.86, se establece en forma reiterada y uniforme que dicho pacto debe suscribirse con anterioridad a la época en que dicho día debe trabajarse, conclusión que se fundamenta en la circunstancia que si bien es cierto el inciso 5º del artículo 38 faculta a las partes para convenir una especial forma de distribución o de compensación de los días de descanso que excedan de uno semanal, no lo es menos que tal potestad no puede ser ejercida para subsanar en forma retroactiva, las omisiones cometidas por una empresa, debiendo por tanto operar sólo a futuro.

Precisado lo anterior (...) que la inexistencia de pacto escrito sobre la materia podrá ser sancionada administrativamente por este Servicio, conforme al artículo 503 del Código del Trabajo.

debiendo determinarse para la correcta compensación el número de horas trabajadas en ese día<sup>40 41</sup>

2. Cuando un festivo coincide con un día domingo, se entiende que el trabajador ha prestado servicios en domingo, no teniendo por tal motivo derecho a la compensación del festivo laborado<sup>42</sup>.
3. Cuando un festivo coincide con los días de descanso del ciclo excepcional, dicho día festivo no da derecho a ningún tipo de compensación a los trabajadores<sup>43</sup>.

### **2.6.15. El descanso anual adicional contenido en la Resolución N° 1.185 de 2006**

La resolución administrativa N° 1.185 de 2006 y en atención al ciclo que se opte, concede a los trabajadores involucrados un descanso anual adicional a los días de descanso anual o convencional pactados. Así, el ciclo 6x2x8 contempla un adicional de 6 días. Por su parte, los ciclo 6x1x7,5 y 5x2x9 contemplan un adicional de 19 días. en cada año.

La norma, no especifica que este descanso adicional sea por cada año calendario, pero en doctrina se estima que el concepto de anualidad debe tomarse desde la implementación de la jornada excepcional en adelante o bien desde que el trabajador se incorpora a este régimen especial de jornada. Así, por ejemplo, si la jornada se implementó a partir del 20 de enero de 2020, la anualidad se cumpliría el 20 de enero de 2021, por lo que dentro de este periodo se generaría el derecho a los días adicionales de descanso.

---

<sup>40</sup> El Ordinario 0635/041 de 06.02.1996 de la Dirección del Trabajo, señala: Para determinar las horas que procede remunerar como extraordinarias cuando, con arreglo al inciso 5° del artículo 38 del Código del Trabajo, se hubiere acordado laborar el día de descanso compensatorio que excede de uno, en una actividad exceptuada del descanso dominical y que tiene implantado un sistema de turnos rotativos, debe tomarse en consideración el tiempo comprendido entre las 00 y 24 horas de dicho día.

Del mismo modo, si se ha convenido remunerar como extraordinario el día festivo laborado, deben computarse para tales efectos las horas trabajadas entre las 00 y las 24 horas de dicho día.

<sup>41</sup> El Ordinario N° 3538/038, de 16.09.2013 fija la siguiente doctrina: De ello se sigue que si las partes han convenido laborar el día de descanso compensatorio que excede de uno, conforme lo autoriza el inciso 5° del artículo 38 del Código del Trabajo, habiendo turnos rotativos de trabajo, las horas que deben remunerarse con, a lo menos, el 50% de recargo que prevé el artículo 32 del mismo cuerpo legal, son las que median entre las 00.00 y las 24.00 horas de dicho día, cualquiera que sea el turno al que correspondan.

<sup>42</sup> Véase la doctrina contenida en los Ordinarios N° 4985/0218, de 20.11.2003; N° 4890/0212, de 13.11.2003; N° 4460/0207, de 01.08.1994; N° 0487/036, de 26.01.1999.

<sup>43</sup> El Ordinario N° 0400/026, de 20.01.1999 establece: Los festivos que coincidan o resulten incluidos en un lapso de descanso, tampoco deben conferir derecho compensatorio alguno al dependiente, toda vez que se configura -en el fondo- la misma situación del dependiente afecto al sistema legal ordinario. La necesaria armonía y correspondencia de estas normas conduce a interpretarlas en el sentido que, en ambos sistemas, el festivo se integre y confunda con el lapso legal de descanso, no existiendo razones de derecho o de texto legal que justifiquen discriminación o diferencia. En la misma línea el Ordinario N° 2938/0227, de 14.07.2000 señala: El día festivo no trabajado por encontrarse el dependiente haciendo uso de descanso compensatorio no da derecho a un nuevo día de descanso.

### 2.6.16. Formas de otorgar o compensar los días adicionales de descanso.

Devengado el derecho al trabajador a sus días de descanso adicional que en derecho corresponde, este puede otorgarse y previo acuerdo<sup>44</sup> entre las partes de la siguiente forma:

1. Otorgados al trabajador como días de descanso dentro de la anualidad.
2. Adicionándolos a los días de vacaciones, por ejemplo, otorgándolos junto con el feriado del trabajador.
3. El descanso adicional puede compensarse en dinero y cuyo valor no puede ser inferior al que establece el artículo 32 del Código del Trabajo, lo que significa que la compensación en dinero no podrá ser inferior al número de horas de jornada diaria multiplicadas por el valor de horas extras calculadas con un 50% de recargo a lo menos.

Así, por ejemplo, en caso del ciclo 6x2x8 que incluya un tiempo destinado a colación de ½ hora imputable a la jornada, el factor de horas extras es de 0.008333333, por lo que si un trabajador se desempeña en esta jornada y tiene un sueldo de \$350.000.- la compensación de 1 día adicional de descanso en dinero sería:  $(350000 \times 0.008333333) \times 8$ , dando el valor de día a compensar el de \$23.333, valor que es imponible y tributable.

En caso de término de la relación laboral, los días pendientes de descanso adicional que han tenido su origen en la resolución de jornada excepcional, la Dirección del Trabajo ha señalado que estos deben ser compensados en dinero<sup>45</sup>, de la misma forma que el párrafo anterior, por lo que se debiera analizar el número de días pendientes de este descanso anual adicional y proceder a su pago. Con los mismos datos del ejemplo citado, si el trabajador prestó servicios 5 meses con 20 días en dicha jornada, se ha estimado que, para determinar la proporción de los días pendientes de descanso adicional, se debiese utilizar el mismo procedimiento para determinación el feriado proporcional, cual sería dividir los 6 días por 12 para obtener la proporción mensual y dicha proporción mensual por 30 para obtener la proporción por día:

$$\text{Días descanso adicional} = ((6 / 12) \times 5) + (((6/12) / 30) \times 20)$$

$$\text{Días descanso adicional} = 2,5 + 0,333$$

---

<sup>44</sup> A de estimarse y siguiendo una lógica similar a la compensación de feriado que tal acuerdo debiese constar por escrito, para que las partes tengan certeza de cuál es la forma en que se otorgaran y no quede a un mero arbitrio de una de ellas.

<sup>45</sup> Resulta legalmente procedente compensar en dinero los días de descanso pendientes propios de un sistema de jornada y descansos excepcionales, incorporarlos al finiquito correspondiente y liquidarlos sobre la base del valor de las horas extraordinarias que precisa el artículo 32 del Código del Trabajo. Ordinario N.º 0045/005, de 03.01.2008.

Días descanso adicional = 2,833 días

Valor a compensar = 2,833 x 20000

Valor a compensar = 56.660.-

### **2.6.17. Sanciones por la implementación de jornadas no autorizadas o por la modificación de la jornada excepcional autorizada por la Dirección del Trabajo.**

El incumplimiento de las normas sobre jornada de trabajo y descansos pueden ser sancionadas de 2 maneras, a saber:

1. La aplicación de multas administrativas, cuyo monto determinará el fiscalizador dentro de los parámetros legales que fija el Art. 506<sup>46</sup>
2. La suspensión de labores respecto de los trabajadores afectados <sup>47</sup>

## **Referencias**

---

<sup>46</sup> De 1 a 49 trabajadores la multa va de 1 a 10 U.T.M; De 50 a 199 trabajadores la multa va de 2 a 40 U.T.M. De 200 y más la multa va de 3 a 60 U.T.M.

<sup>47</sup> El artículo 28 del D.F.L. N° 2, de 1967, dispone: En el ejercicio de sus funciones fiscalizadoras, los Inspectores del Trabajo podrán ordenar la suspensión inmediata de las labores que a su juicio constituyen peligro inminente para la salud o vida de los trabajadores y cuando constaten la ejecución de trabajos con infracción a la legislación laboral.

En el caso del inciso anterior, los trabajadores seguirán percibiendo sus remuneraciones, o el promedio diario de los últimos seis meses si trabajaren a trato, a comisión o a sueldo y comisión, considerándose como efectivamente trabajado el período de suspensión para todos los efectos legales.

- Cea Fernando, (2016). Implementación de Jornadas bisemanales y excepcionales de trabajo en faenas apartadas de centros urbanos. *Memoria para optar al grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales*. Santiago: Universidad de Chile.
- *Código Civil*. (2019). Santiago: Thomson Reuters.
- *Código del Trabajo* (18 ed.). (2018). Thomson Reuters.
- Dirección del Trabajo. (11 de octubre de 2000). ORD. N°4231/305. 1) *No resulta jurídicamente procedente que el empleador obligue a trabajar el séptimo día a los dependientes que cumplen funciones en camarines, tenis, casilla de golf y casino del Club de Golf Sport Frances y que corresponden a las establecidas en e. Santiago*. Obtenido de <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-62375.html>
- Dirección del Trabajo. (11 de octubre de 2000). ORD. N°4231/305. 1) *No resulta jurídicamente procedente que el empleador obligue a trabajar el séptimo día a los dependientes que cumplen funciones en camarines, tenis, casilla de golf y casino del Club de Golf Sport Frances y que corresponden a las establecidas en e. Santiago*. Obtenido de <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-62375.html>
- Dirección del Trabajo. (5 de junio de 2002). Ordinario N° 2419/137. *Responde consultas relacionadas con la forma de cómputo de los días de descanso adicional que contempla el sistema excepcional de jornada de trabajo y descansos vigente en la Clínica Universidad de Los Andes, descanso diario que contempla dicho sistema y*. Santiago. Obtenido de <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-propertyvalue-151231.html>
- Dirección del Trabajo. (20 de noviembre de 2009). Orden de Servicio N° 5: Sistemas excepcionales jornadas y descansos. Santiago. Obtenido de <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-97484.html>
- Dirección del Trabajo. (20 de julio de 2011). Ordinario N° 2915/52. Santiago. Obtenido de <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-99483.html>

- Dirección del Trabajo. (12 de abril de 2011). Ordinario N° 4012/82. *Sistema excepcional de duración y distribución de jornada*. Santiago. Obtenido de <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-propertyvalue-153708.html>
- Dirección del Trabajo. (16 de Septiembre de 2013). ORD. N°3583/38. *Jornada Excepcional. Descanso Compensatorio Trabajado. Turnos Rotativos. Horas Extraordinarias*. Santiago. Obtenido de <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-102466.html>
- Dirección del Trabajo. (29 de enero de 2014). ORD. N°407/6. *El acuerdo previsto en el inciso 5° del artículo 38 del Código del Trabajo, conforme al cual las partes pueden convenir una especial forma de distribución o remuneración de los días de descanso compensatorio que excedan de uno semanal, debe constar por es*. Santiago. Obtenido de <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-102969.html>
- Dirección del Trabajo. (20 de marzo de 2014). Orden de Servicio N°2. *Refunde, sistematiza y deja sin efecto resoluciones que indica. delega en el jefe del departamento de inspección y directores regionales del trabajo la facultad establecida en el inciso penúltimo y final del artículo 38 del código del trabajo en términos*. Santiago. Obtenido de <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1061004>
- Dirección del Trabajo. (16 de enero de 2014). Ordinario N° 200/2. *Jornada de trabajo. Sistema excepcional de distribución y descanso. Facultad privativa del Director del Trabajo*. Santiago. Obtenido de <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-102962.html>
- Dirección del Trabajo. (3 de Septiembre de 2014). Res. Exnta N° 1598. *Deja sin efecto resoluciones que señala y delega en el jefe del departamento de inspección y directores regionales del trabajo, la facultad establecida en el inciso penúltimo y final del artículo 38 del código del trabajo*. Obtenido de <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1066340>
- Gamonal, S. (2013). El Principio de Protección del Trabajador en la Constitución Chilena. *Estudios Constitucionales*(1), 425-458.
- Ministerio del Trabajo y Previsión Social. (2019 de diciembre de 2019). Resolución Exenta N° 2757. *Fija las normas de tramitación electrónica, con el objeto de obtener autorización para implementar*

*sistemas excepcionales de distribución de jornada de trabajo y descansos y delega facultades.*

Santiago. Obtenido de <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1140323>

- Resolución N°1185. (26 de Septiembre de 2006). *Sobre la distribución de la jornada de trabajo y de los descansos respecto del personal que presta servicios exclusivamente en calidad de guardias de seguridad y vigilantes privados.* Santiago. Obtenido de <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-110259.html>
- Zepeda, R. (2015). Analisis Resolución N° 1185 sobre el Sistema Exepcional marco para el personal que presta servivios como guardia de seguridad y vigilantes privados. Santiago: Boletin del Trabajo.