

LEYES, REGLAMENTOS, DECRETOS Y RESOLUCIONES DE ORDEN GENERAL

Núm. 43.831

Sábado 20 de Abril de 2024

Página 1 de 11

Normas Generales

CVE 2483168

MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

Subsecretaría del Trabajo

APRUEBA REGLAMENTO QUE DETERMINA LOS LÍMITES Y PARÁMETROS DE DISTRIBUCIÓN DE LOS SISTEMAS EXCEPCIONALES DE JORNADAS DE TRABAJO Y DESCANSO, CONFORME CON LO ESTABLECIDO POR EL ARTÍCULO 38 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO

Núm. 48.- Santiago, 29 de septiembre de 2023.

Visto:

Lo dispuesto en los artículos 32, N° 6, y 35 de la Constitución Política de la República, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el decreto supremo N° 100, de 2005, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia; en la ley N° 19.880 de bases de los procedimientos administrativos que rigen los actos de los órganos de la administración del Estado; en la ley N° 10.336, de Organización y Atribuciones de la Contraloría General de la República; en la ley N° 16.744, que establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales; en el decreto con fuerza de ley N° 1, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que dispone la reestructuración y funciones de la Subsecretaría del Trabajo; en el decreto con fuerza de ley N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que establece las funciones de la Dirección del Trabajo; en el Código del Trabajo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el decreto con fuerza de ley N° 1, de 2003, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social; en la ley N° 21.561, que modifica el Código del Trabajo con el objeto de reducir la jornada laboral; en el decreto N° 76, de 2006, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, dictado para la aplicación del artículo 66 bis de la ley 16.744 sobre la gestión de la seguridad y salud en el trabajo en obras, faenas y servicios que indica; en el decreto N° 594, de 1999, del Ministerio de Salud, que aprueba reglamento sobre condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo; en el decreto supremo N° 40, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, reglamento de prevención de riesgos profesionales o aquel que lo reemplace; en la resolución N° 7, de 2019, de la Contraloría General de la República; y,

Considerando:

1° Que la ley N° 21.561 modificó el Código del Trabajo con el objeto de reducir la jornada laboral.

2° Que el artículo 38 del Código del Trabajo establece que un reglamento dictado por intermedio del (de la) Ministro(a) del Trabajo y Previsión Social, previo informe de la Dirección del Trabajo, determinará los límites y parámetros de distribución de los sistemas excepcionales de jornada de trabajo y descansos.

3° Que, se tuvieron a la vista los principios que informan el derecho del Trabajo como también la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, pues de la conjugación armónica de aquellos con los propios del derecho Administrativo es posible arribar al cumplimiento satisfactorio de la finalidad protectora de la parte más débil en la relación de trabajo, garantizando la no conculcación de sus derechos, así como el realce de lo restrictivo y excepcional que deben ser estos sistemas de jornada y descanso.

4° Que, el Trabajo Decente sintetiza las aspiraciones de las personas durante su vida laboral, significando la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas de

CVE 2483168

Director: Felipe Andrés Peroti Díaz
Sitio Web: www.diarioficial.cl

Mesa Central: 600 712 0001 Email: consultas@diarioficial.cl
Dirección: Dr. Torres Boonen N°511, Providencia, Santiago, Chile.

desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todas las personas.

5° Que, por otra parte, el 1° de septiembre de 2023, la Dirección del Trabajo, mediante oficio ordinario N° 1213, remitió a esta secretaría de Estado un informe para la elaboración del Reglamento de Sistemas Excepcionales de Jornada de Trabajo y Descansos, en los términos de lo establecido en el literal d) del numeral 14, del artículo 1° de la ley N° 21.561.

6° Que se ha tenido a la vista la invariable y uniforme jurisprudencia de la Contraloría General de la República, contenida en el dictamen N° 31.154 de 2005, entre otros, referido a las facultades de dicho organismo para interpretar y fiscalizar las normas del Código del Trabajo respecto de funcionarios públicos regidos por ese texto legal.

7° Que, en atención a todo lo razonado precedentemente se dicta el siguiente acto administrativo.

Decreto:

Artículo único.- Apruébase el reglamento para la determinación de los límites y parámetros de distribución de los sistemas excepcionales de jornada de trabajo y descansos, conforme con lo establecido en el artículo 38 del Código del Trabajo, cuyo texto es el siguiente:

TÍTULO PRIMERO Disposiciones generales

Artículo 1°. Para efectos de este reglamento se entiende por sistemas excepcionales de jornada de trabajo y de descanso, en adelante “sistemas excepcionales”, aquellos sistemas que, en atención a las especiales características de la prestación de servicios contratados por la empresa, no resultan aplicables las normas generales referidas a la distribución de las horas de trabajo y descanso establecidos en los artículos 22 y 38 del Código del Trabajo.

El desarrollo de sistemas excepcionales tiene un carácter excepcional y restrictivo, y serán autorizados por la Dirección del Trabajo previo acuerdo entre el empleador/a y las personas trabajadoras, si las hubiere.

Las resoluciones de la Dirección del Trabajo que autoricen un sistema excepcional de jornadas de trabajo y de descansos los regularán integralmente.

Los plazos contemplados en el presente reglamento se entenderán en días hábiles, conforme con lo dispuesto en la ley N° 19.880, es decir, de lunes a viernes, a menos que expresamente en este reglamento se establezca de otra forma.

Artículo 2°. Los sistemas excepcionales serán autorizados mediante resolución fundada del Director/a Nacional de la Dirección del Trabajo, quien podrá delegarla por acto administrativo que será publicado en el Diario Oficial, en conformidad con lo dispuesto en el artículo 41 del decreto con fuerza de ley N° 1-19.653, de 2000, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que aprobó el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 18.575.

El Director Nacional no podrá delegar la facultad de autorizar sistemas excepcionales marco por actividad, debiendo evaluar su mérito y pertinencia con sujeción a los parámetros y límites establecidos por el presente reglamento.

Asimismo, existirán sistemas excepcionales de distribución de jornada de trabajo y descansos denominados sistemas marco, que se referirán tanto a la misma actividad económica de que se trate como a la solicitud que formule la empresa principal respecto de las empresas contratistas y subcontratistas que trabajan en aquella.

Tratándose de los sistemas excepcionales marco por actividad que previamente haya autorizado la Dirección del Trabajo, las empresas podrán solicitar acogerse a tales sistemas cumpliendo con todas las disposiciones aplicables al efecto, que el presente decreto establece.

Artículo 3°. Se autorizarán sistemas excepcionales cuando se reúnan copulativamente las siguientes condiciones:

(i) En casos calificados, atendidas las especiales características de la prestación de servicios realizada por las personas trabajadoras.

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

(iii) El sistema excepcional no exceda la jornada de trabajo contemplada en el inciso primero del artículo 22 del Código del Trabajo, calculada en promedio semanal en cada ciclo de trabajo, sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso octavo del artículo 38 del Código del Trabajo.

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

TÍTULO SEGUNDO

Casos calificados en los sistemas excepcionales de jornada de trabajo y descansos

Artículo 4°. Caso calificado. Para efectos de este reglamento se entenderá por caso calificado la obra o faena respecto de la cual no se pueda aplicar lo dispuesto en el artículo 38 del Código del Trabajo ni otras regulaciones especiales de jornadas de trabajo y descansos, dadas las especiales características de la prestación de servicios de las personas trabajadoras involucradas.

Se configurará un caso calificado cuando concorra una o más de las siguientes circunstancias:

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

TÍTULO TERCERO

De los Límites y Parámetros Generales a todas las faenas

Artículo 5°. Faenas y puestos de trabajo específicos. Las autorizaciones de sistemas excepcionales de jornadas y descansos solo se otorgarán respecto de faenas determinadas, sin extenderse en caso alguno a otras que mantenga el mismo empleador. La autorización solo se aplica a los puestos de trabajo especificados en la resolución correspondiente, independientemente de quien los ocupe.

Artículo 6°. Ciclo de trabajo. Para los efectos de este reglamento, se entiende por ciclo de trabajo la sumatoria total de los días de trabajo más los días de descanso que conforman el sistema excepcional de jornada de trabajo y descansos solicitado, y por subciclo de trabajo cada uno de los subconjuntos de días de trabajo y descansos que sumados conforman el sistema excepcional de jornada de trabajo y descansos solicitado.

El promedio de horas semanales en el ciclo deberá calcularse conforme con el siguiente procedimiento:

- a) Se sumará el número de horas de trabajo en el ciclo, para lo cual se deberá multiplicar el número de horas de la jornada diaria de trabajo por el número de días del ciclo propuesto.
- b) Se dividirá el número de horas trabajo en el ciclo por el número de días del ciclo. Los días del ciclo son los días de trabajo más los días de descanso.
- c) Se multiplicará el factor resultante de la operación anterior por 7 (siete).

Promedio de Horas Semanales en el Ciclo = (Número de Horas de trabajo en el Ciclo / Número de Días del Ciclo) x 7

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.

Artículo 7°. Jornada semanal promedio. La jornada del ciclo de trabajo autorizado no podrá exceder a la contemplada en el inciso primero del artículo 22 del Código del Trabajo, calculada como promedio semanal en cada ciclo, de conformidad a lo dispuesto en el artículo anterior.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso anterior, y de conformidad con lo establecido en el inciso octavo del artículo 38 del Código del Trabajo, se podrán autorizar sistemas excepcionales

cuyo promedio máximo de horas semanales de trabajo en el ciclo respectivo, no supere las cuarenta y dos horas promedio semanal, en este caso corresponderán nueve (9) días de descanso adicional. En caso de ciclos de cuarenta y una horas de promedio semanal corresponderán cuatro coma cinco (4,5) días adicionales de descanso. Los días de descanso adicional por acuerdo de las partes, podrán ser compensados en dinero. En caso de que al término de la relación laboral existan días pendientes de utilizar, estos últimos se compensarán en conformidad con lo dispuesto en el artículo 73 del Código del Trabajo.

Artículo 8°. Horas extraordinarias. De conformidad a lo dispuesto en el artículo 31 del Código del Trabajo, las horas extraordinarias podrán pactarse, en forma restrictiva y excepcional, en aquellas faenas que por su naturaleza no perjudiquen la salud de la persona trabajadora. Lo anterior podrá realizarse con un máximo de dos horas por día, respetando lo dispuesto en el artículo siguiente.

Con todo, la vigencia del pacto de horas extraordinarias respectivo no podrá exceder de tres meses, según lo dispuesto en el artículo 32 del Código del Trabajo, pudiendo renovarse por acuerdo de las partes.

Se considerarán como horas extraordinarias todas aquellas que sobrepasen la jornada semanal promedio autorizada. Para el cálculo del factor de horas extraordinarias, se debe utilizar el siguiente procedimiento:

a) Se dividirá el número de horas del ciclo por el número de días del ciclo y el resultado se multiplica por treinta, que es una constante de transformación del cociente al entero mensual.

b) Luego, la constante uno se dividirá por el resultado obtenido de acuerdo con el procedimiento indicado en letra a) anterior.

c) El resultado obtenido en b) anterior, se multiplicará por uno y se sumará el porcentaje de recargo de la hora extraordinaria, correspondiente a un cincuenta por ciento.

$$\text{exceda 2 horas semanales} = \frac{\left(2 \frac{\text{hora}}{\text{semanal}} * 52 \frac{\text{semanas}}{\text{año}}\right)}{12 \text{ horas/día}} = 9 \text{ días/año}$$

$$\text{exceda 1 hora semanales} = \frac{\left(1 \frac{\text{hora}}{\text{semanal}} * 52 \frac{\text{semanas}}{\text{año}}\right)}{12 \text{ horas/día}} = 4,5 \text{ días/año}$$

Artículo 9°. Jornada y tiempo diario de permanencia máximos. El tiempo máximo de jornada de trabajo efectiva, considerando las eventuales horas extraordinarias, no será superior a once horas y la permanencia máxima en el puesto de trabajo no superará las doce horas continuas.

Para computar las doce horas de permanencia máxima en el trabajo se considerará tanto la jornada ordinaria de trabajo como las eventuales horas extraordinarias y el descanso dentro de la jornada, según se trata en el siguiente artículo.

Artículo 10. Descanso dentro de la jornada. Si la jornada efectiva de trabajo es igual o superior a diez horas diarias, el descanso de colación deberá comprender, al menos, una hora y será imputable a la jornada de trabajo, esto es, se considerará parte de ella. Cuando la jornada efectiva de trabajo sea de menos de diez horas diarias, el período de colación deberá comprender, como mínimo, treinta minutos ininterrumpidos.

Si el período de colación es de una hora o más, este podrá ser fraccionado en más de un periodo, pero dejando en la mitad de la jornada o cercano a ella, un lapso mínimo de treinta minutos.

En ningún caso los periodos de descanso dentro de la jornada se otorgarán al comienzo y al final de aquella, sino que esta deberá dividirse en dos períodos equilibrados.

Artículo 11. Descanso mínimo entre jornadas. En ninguna circunstancia el tiempo de descanso mínimo ininterrumpido entre jornadas será inferior a diez horas, no debiendo encontrarse la persona trabajadora a disposición del empleador durante dicho período.

Artículo 12. Descanso compensatorio por días festivos laborados. El descanso compensatorio por los días festivos laborados no podrá imputarse a los días de descanso del ciclo, debiéndose aplicar a su respecto la norma general del Código del Trabajo, esto es, por cada

día festivo en que las personas trabajadoras prestaron servicios deberá otorgarse un día de descanso compensatorio adicional, en conjunto con el siguiente lapso de días de descanso.

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

TÍTULO CUARTO

De los criterios especiales para faenas según se ubiquen dentro o fuera de un centro urbano

Artículo 13. Distinción entre faenas ubicadas dentro o fuera de centros urbanos. Se considerará que una faena se ubica fuera de los centros urbanos, cuando las personas trabajadoras pernocten o pernoctarán, según corresponda, en campamentos de faena, lugares arrendados dispuestos por la empresa o respecto de los cuales se pague una asignación por alojamiento.

Asimismo, se considerará faena ubicada fuera de centros urbanos aquellas que presenten dificultades para el normal desplazamiento entre la residencia habitual y el lugar de trabajo, atendida la distancia y/o tiempos de traslado entre ambos puntos o la disponibilidad de transporte público, entre otros.

En el caso de la faena por la cual se solicita la autorización de distribución excepcional de la jornada cuyo emplazamiento, en su origen, se haya desarrollado fuera de centros urbanos y que, sin embargo, circunstancias sobrevinientes generasen que una o algunas de las faenas de esos sectores productivos, haya modificado su emplazamiento, quedando circunscrita geográficamente dentro de centros urbanos, podrá, según el caso de que se trate, declarar o mantener sus condiciones originales, tramitándose la respectiva solicitud con arreglo a los criterios correspondientes a este tipo de faenas.

Párrafo primero

Criterios y requisitos específicos para faenas ubicadas fuera de centros urbanos

Artículo 14. Relación máxima entre días de trabajo y descanso. La máxima relación de 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. Sin perjuicio de ello, se podrán establecer días de descanso en relación 1:1, es decir, en la que, por un día de trabajo, se tenga 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 habrá, a lo menos, un día de descanso.

Se entenderá por intensa, la exposición a los contaminantes (agentes químicos) señalados en el decreto supremo N° 594, de 1999, del Ministerio de Salud.

Se entenderá por trabajo nocturno, para estos efectos, aquel que se desarrolle entre las 21:00 horas de un día y las 8:00 horas del día siguiente.

Para obtener la relación de días de trabajo y descansos en el ciclo, se deberá dividir el número de días de trabajo por el número de días de descanso.

Artículo 15. Máximo de días continuos de trabajo. El máximo de días continuos de trabajo será de catorce días. Sin perjuicio de lo anterior, en situaciones calificadas, el Director/a Nacional del Trabajo podrá autorizar fundadamente un sistema con una cantidad de días continuos mayor al señalado, con un límite máximo de veinte días continuos de trabajo, considerando las especiales condiciones geográficas en las que se desarrolle la faena productiva, tales como, la lejanía o el aislamiento extremo.

Artículo 16. Faenas de gran altitud. Para evaluar las solicitudes que involucren faenas situadas a una altura superior a los 3.000 metros sobre el nivel del mar, se considerarán especialmente las características de la faena y el proceso productivo, garantizando adecuadas condiciones de salud y seguridad para las personas trabajadoras.

En la solicitud se deberá acreditar la ejecución de planes de emergencia y de rescate en altura; tratamiento de los riesgos de la conducción en alta montaña; los riesgos climáticos y las medidas preventivas asociadas a la hipoxia. Adicionalmente, la Dirección del Trabajo considerará los siguientes criterios:

a) Las correcciones de altura y jornada definidas, en los términos dispuestos en el decreto supremo N° 594, de 1999, del Ministerio de Salud, que aprueba Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los lugares de trabajo, o el que lo reemplace.

- b) La existencia de un protocolo de procedimiento de envío de personas trabajadoras y enfermos profesionales, con síntomas que presumiblemente tengan un origen profesional, al organismo administrador del seguro de la ley N° 16.744 correspondiente y de atención médica en faena para personas trabajadoras afectadas por la hipoxia.
- c) La incorporación en los respectivos programas de prevención de riesgos, la identificación, evaluación y medidas preventivas para los riesgos asociados a la hipoxia generada por la gran altitud.
- d) Los programas de capacitación específica a personas trabajadoras expuestas a gran altitud.
- e) El registro de las atenciones médicas del policlínico, cuando existiere.

Párrafo segundo

Criterios y requisitos específicos para faenas ubicadas dentro de centros urbanos

Artículo 17. Descanso anual adicional. Las personas trabajadoras que presten servicios sujetas a un sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos dentro de centros urbanos, gozarán de un descanso anual adicional de, a lo menos, seis días.

Este descanso podrá distribuirse durante el respectivo período anual, por acuerdo de las partes, de forma tal que se otorgue la totalidad de los días de descanso adicional junto con el período de vacaciones o parcialmente durante dicho período. Con todo, este descanso anual adicional, en la oportunidad fijada en el acuerdo establecido en el artículo 38 del Código del Trabajo y en el caso previsto en su inciso octavo, que habilita la solicitud del sistema excepcional, podrá ser compensado en dinero, en cuyo evento la remuneración no podrá ser inferior a la prevista en el artículo 32 del Código del Trabajo.

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

Artículo 18. Relación máxima entre días de trabajo y descanso. La máxima relación entre días de trabajo y días de descansos será de 3:1, es decir, por cada tres días de trabajo un día de descanso. Sin perjuicio de ello, se podrán establecer días de descanso en relación 1:1, es decir, en la que por cada día de trabajo se tenga un día de descanso o en relación de 2:1, es decir, en la que por cada dos días de trabajo corresponderá que se otorgue un día de descanso.

Para obtener la relación de días de trabajo y descansos en el ciclo, se deberá dividir el número de días de trabajo por el número de días de descanso.

En una jornada compuesta, esto es, que está conformada por varios subciclos, se utilizará como parámetro la totalidad de días de trabajo y descanso del ciclo.

El máximo de días continuos de trabajo será de siete días.

TÍTULO QUINTO

Del acuerdo de las personas trabajadoras involucradas

Artículo 19. Acuerdo de las personas trabajadoras involucradas. La autorización de un sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos requiere el acuerdo expreso de las personas trabajadoras involucradas en el sistema por el cual se solicita autorización, si los hubiere.

El empleador deberá recabar el acuerdo de las organizaciones sindicales, cuando se trate de personas trabajadoras sindicalizadas, o en forma individual cuando se trate de personas trabajadoras no sindicalizadas o cuando no existiere organización sindical.

En ningún caso se ponderarán mayorías o minorías relativas al número de sindicatos, personas trabajadoras sindicalizadas, o no sindicalizados para verificar el cumplimiento del requisito. En consecuencia, el acuerdo o desacuerdo del o los sindicatos, respecto de sus personas trabajadoras sindicalizadas, y de las personas trabajadoras no sindicalizadas, solo será oponible respecto de sí mismos.

Para el cumplimiento de lo señalado precedentemente, deberán aplicarse las siguientes reglas, según cada caso:

I. Acuerdo de personas trabajadoras sindicalizadas involucradas: Se exigirá el acuerdo de la organización sindical respectiva a la que se encuentre afiliada la o las personas trabajadoras involucradas, lo que se acreditará mediante documento suscrito por la directiva sindical, en el

que se indique el sistema de distribución de jornada y descansos, el período por el cual se otorga el acuerdo y la faena en donde se prestarán los servicios.

II. El acuerdo respecto de las personas trabajadoras no sindicalizadas involucradas: Se requerirá el acuerdo de a lo menos el 75% de las personas trabajadoras involucradas.

III. Inexistencia de personas trabajadoras: El solicitante deberá acompañar una declaración jurada indicando lo siguiente:

a) La identificación del proyecto o la faena respecto de la cual no tiene personas contratadas, individualizando su denominación y ubicación o dirección.

b) Cantidad aproximada de personas trabajadoras asociadas a los puestos de trabajo y a quienes afectará la jornada excepcional que se solicita.

TÍTULO SEXTO

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

Artículo 20. Condiciones de seguridad y salud en el trabajo. Para efectos de este reglamento, se entenderá por condiciones de seguridad y salud en el trabajo, al conjunto de elementos interrelacionados o que interactúan entre sí y que integran la prevención de riesgos laborales de una entidad empleadora o de una o más faenas.

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

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

i) Identificación de peligros y evaluación de los riesgos físicos, químicos, biológicos y ergonómicos, psicosociales, entre otros, existentes en la faena.

ii) Medidas preventivas que se adoptarán frente a cada uno de los riesgos, tales como, medidas ingenieriles, administrativas, de protección colectiva y/o personal, así como evaluaciones médicas, ambientales, entre otras.

iii) Medidas administrativas, entre ellas, el inventario de tareas críticas, procedimientos de trabajo seguro.

iv) Cronograma de actividades: capacitaciones, inspecciones planeadas, reuniones, entre otras.

v) Responsabilidad de la actividad preventiva en cada uno de los niveles de la empresa: gerencia, supervisores, personas trabajadoras.

vi) Cumplimiento de normativa y reglamentos relativos a la constitución y funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, Departamento de Prevención de Riesgos y Reglamento Interno, según corresponda.

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

Artículo 21. Fiscalización. La Dirección del Trabajo fiscalizará que las condiciones de seguridad y salud en el trabajo son compatibles con el sistema de jornada excepcional solicitado. Dicha fiscalización podrá ser realizada de modo presencial o documental.

Para lo anterior, la Dirección del Trabajo además de los antecedentes señalados en el artículo 25 de este reglamento, podrá requerir informes técnicos a los servicios del ámbito de supervigilancia del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Asimismo, podrá solicitar a dichos servicios y organismos la aclaración o complementación de los informes evacuados. Los servicios mencionados precedentemente deberán informar en un plazo de diez días hábiles.

TÍTULO SÉPTIMO

Sistemas excepcionales marco de distribución de jornadas y descansos

Artículo 22. Sistema excepcional marco por empresa principal. La empresa principal podrá solicitar autorizaciones de sistemas excepcionales marco de distribución de jornada de trabajo y descansos para ser utilizada por empresas contratistas y subcontratistas con sus personas trabajadoras, y que le prestan servicios en una faena determinada.

Esta autorización marco se solicitará por la empresa principal a la Dirección del Trabajo, debiendo acreditar para su otorgamiento, además del cumplimiento de los parámetros establecidos en este reglamento, las exigencias en materia de seguridad y salud establecidas para las empresas principales respecto de las personas trabajadoras bajo régimen de subcontratación.

De esta manera, la empresa principal acreditará, adicionalmente a lo dispuesto en el artículo 20 del presente reglamento, el cumplimiento de este reglamento las exigencias contenidas en el decreto supremo N° 76, de 2006, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, cuando corresponda:

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

En la resolución que autorice el sistema excepcional marco por empresa principal se podrán contemplar de uno a diez sistemas de jornada de descanso y trabajo que pueden ser utilizados por las empresas contratistas o subcontratistas en las faenas de la respectiva empresa principal, debiendo en todo caso cumplirse con la totalidad de los requisitos contemplados en el presente reglamento, particularmente en lo referido al acuerdo de las personas trabajadoras de dichas empresas.

Cada empresa contratista o subcontratista solicitará a la Dirección del Trabajo autorización para adherirse a la resolución marco respectiva, como también el sistema de jornada específico para cada faena o establecimiento, en base a alguno de los ciclos contemplados en la precitada resolución, acompañando los antecedentes indicados en el artículo 25 del presente reglamento.

TÍTULO OCTAVO

Procedimientos de autorización de sistemas excepcionales de distribución de jornadas y descansos

Artículo 23. Objeto. El presente título tiene por objeto regular el procedimiento administrativo de solicitudes de sistemas excepcionales de distribución de jornada de trabajo y de descanso.

Artículo 24. Plataforma electrónica. La Dirección del Trabajo implementará en su sitio web una plataforma electrónica que permita la tramitación de solicitudes de sistemas excepcionales de distribución de jornada de trabajo y descansos.

Párrafo primero De la autorización

Artículo 25. La solicitud. La empresa interesada en implementar un sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos presentará una solicitud en la plataforma electrónica que sea dispuesta para tal efecto por la Dirección del Trabajo, y acompañar la documentación exigida, que acredite el cumplimiento de los requisitos establecidos en el presente reglamento. El formulario web de la solicitud deberá contener, a lo menos y cuando corresponda:

1. Individualización del empleador, indicando su nombre o razón social, actividad económica, número de cédula de identidad o rol único tributario en su caso, domicilio y datos de contacto.
2. Individualización de él, la o los representantes del empleador, con señalamiento de nombre, rol único tributario y domicilio electrónico de contacto. La solicitud deberá acompañar documento que acredite el poder suficiente del representante y copia de su cédula de identidad.
3. Identificación de correo electrónico registrado ante la Dirección del Trabajo.
4. Acuerdo suscrito con personas trabajadoras involucradas y/o la organización sindical, si los hubiere o la declaración jurada prevista en numeral III) del inciso final del artículo 19 este reglamento, según corresponda.
5. Indicación expresa del caso calificado sobre el cual basa su solicitud, dadas las especiales características de la prestación de servicios contratados por la empresa.
6. Indicación si corresponde a una solicitud de sistema excepcional marco por actividad o por empresa principal.
7. Detalle del proceso productivo, asociadas a la solicitud.

8. Propuesta de sistema de jornada excepcional de trabajo y descanso que se solicita y su vigencia o indicación del sistema marco al que se acogerá
9. Puestos de trabajo para los cuales se realiza la solicitud.
10. Descripción de instalaciones, establecimientos y/o faenas involucradas en la solicitud.
11. Indicación del número aproximado del total de personas trabajadoras asociadas a los puestos de trabajo, que se verán involucradas en la jornada excepcional que se solicita.
12. Individualización de organizaciones sindicales constituidas afectas a la jornada solicitada.
13. Acreditación de lo dispuesto en las letras a) y b) del artículo 20 del presente reglamento, cuando corresponda.
14. Indicación de los antecedentes que se adjuntan a la solicitud.

La solicitud deberá ingresarse en el sitio web de la Dirección del Trabajo, la que analizará los antecedentes en el plazo máximo de diez días hábiles. En el evento que los antecedentes sean ilegibles e/o incompletos, se comunicará a la empresa interesada, por correo electrónico registrado en la Dirección del Trabajo, la obligación de acompañar correctamente dichos antecedentes, dentro de cinco días hábiles, en cuyo caso se suspenderá el plazo establecido en el artículo siguiente de este reglamento, bajo apercibimiento de tenerse por desistida la solicitud.

Artículo 26. La resolución de autorización o rechazo. La Dirección del Trabajo, en base al análisis del cumplimiento de los criterios establecidos en el presente reglamento, autorizará o rechazará el sistema excepcional de distribución de jornadas de trabajo y descansos solicitado mediante resolución fundada, dentro de los treinta días hábiles siguientes de ingresada la solicitud, sin perjuicio de la suspensión señalada en el artículo anterior.

La resolución deberá contener, a lo menos, lo siguiente:

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

Artículo 27. Vigencia de la resolución. La resolución que autorice un sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos tendrá una vigencia de hasta tres años. Tratándose de obras o faenas, la vigencia de la resolución no podrá exceder el plazo de ejecución de estas, con un máximo de tres años.

En caso de solicitudes de autorizaciones de sistemas de jornadas excepcionales en que no existan personas trabajadoras el empleador, al año siguiente a la fecha de la resolución de autorización, deberá ingresar nuevamente a la Dirección del Trabajo los antecedentes requeridos por el artículo 25 del presente reglamento.

Párrafo segundo De la renovación

Artículo 28. Procedimiento de renovación. El empleador podrá solicitar la renovación de la autorización de un sistema excepcional con una anticipación de, a lo menos, cuarenta y cinco días hábiles previos al término de la vigencia de la autorización original, utilizando para ello la solicitud de renovación dispuesta en la plataforma electrónica de la Dirección del Trabajo en su sitio web. El formulario de renovación deberá contener, a lo menos:

- 1) Número de la resolución original que autoriza sistema excepcional.
- 2) Circunstancias que justifican la solicitud de renovación de un sistema excepcional.

La solicitud de renovación deberá contemplar idénticas circunstancias y condiciones que habilitaron la autorización original, debiendo ingresarse en el sitio web de la Dirección del Trabajo.

La Dirección del Trabajo analizará los antecedentes en el plazo máximo de diez días hábiles. En el caso de que los antecedentes sean ilegibles y/o incompletos, comunicará a la empresa interesada por correo electrónico registrado ante el precitado organismo, la obligación de acompañar correctamente dichos antecedentes, dentro de cinco días hábiles, en cuyo caso se suspenderá el plazo establecido en el artículo siguiente de este reglamento, bajo apercibimiento de tenerse por desistida la solicitud.

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

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

Artículo 29. De la autorización de renovación. La Dirección del Trabajo, en el plazo de treinta días hábiles desde que fue ingresada a tramitación la solicitud de renovación, conforme se establece en el artículo anterior, verificará que los requisitos que justificaron su otorgamiento se mantienen. La autorización de renovación deberá contemplar idénticas condiciones a las originales establecidas en la resolución original.

Con todo, si habiéndose ingresado la solicitud dentro de plazo, no existe pronunciamiento del servicio, se entenderá prorrogada la resolución original hasta su resolución.

Párrafo tercero De las disposiciones finales

Artículo 30. Revocación. Cuando, mediante fiscalización, se detectase que alguna de las circunstancias declaradas por el empleador en su solicitud no sean consistentes o hayan sufrido alteraciones, incumpliendo en consecuencia los requisitos que permitieron otorgar la autorización, o su renovación, la Dirección del Trabajo podrá someter a revisión la resolución que autoriza el respectivo sistema excepcional de distribución de la jornada de trabajo y descansos, revocándola con arreglo a lo dispuesto en de la ley N° 19.880.

Lo anterior, sin perjuicio de las sanciones administrativas que correspondan a cada uno de los incumplimientos detectados y de lo dispuesto en el inciso final del artículo 13 de este reglamento

Artículo 31. Forma de notificación. Las notificaciones que se deban realizar en virtud del presente reglamento se harán a la dirección de correo electrónico registrado en la Dirección del Trabajo, conforme lo establecido en el artículo 508 del Código del Trabajo.

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

Artículo 32. Plataforma electrónica. La Dirección del Trabajo, incorporará en su sitio web los sistemas excepcionales que sean autorizados, publicando copia de las resoluciones dictadas, en el plazo de treinta días corridos desde su notificación a la parte interesada.

Artículo 33. Las disposiciones del presente reglamento que sean incompatibles con el ejercicio de las facultades y atribuciones de la Contraloría General de la República, referidas a la autorización de distribución de los sistemas excepcionales de jornada de trabajo y descansos no serán aplicables a dicho organismo fiscalizador.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Artículo primero transitorio. El presente reglamento entrará en vigor al mes siguiente de su publicación en el Diario Oficial.

Artículo segundo transitorio. Los sistemas excepcionales de distribución de jornada de trabajo y descansos que se autoricen a partir de la entrada en vigor de este reglamento y con anterioridad a la fecha de reducción de la jornada ordinaria de trabajo dispuesta en el artículo primero transitorio de la ley N° 21.561, deberán tener en consideración la referida gradualidad, contemplando en la resolución la obligación de ajuste de la jornada semanal promedio, en la oportunidad que corresponda.

El plazo contemplado en el inciso primero del artículo 26 del presente reglamento, incorporado por el artículo 1°, numeral 14, letra b), literal i), de la ley N° 21.561 regirá a contar del 26 de abril de 2024, de acuerdo con lo previsto en el artículo primero transitorio, inciso primero, del citado texto legal.

Las remisiones al inciso octavo del artículo 38 del Código del Trabajo, que se contemplan en los artículos 3°, literal iii); 7°, inciso final; y 17, inciso segundo, de este reglamento, deberán entenderse efectuadas al inciso octavo incorporado por el artículo 1°, numeral 14, letra c), de la ley N° 21.561, que entrará en vigor el 26 de abril de 2028, de conformidad con lo dispuesto en el artículo primero transitorio, inciso segundo, numeral 2), del citado texto legal.

Artículo tercero transitorio. Las autorizaciones de sistemas excepcionales vigentes al momento de entrar en vigor el presente reglamento lo seguirán estando hasta la fecha de su vencimiento. En caso de solicitar su renovación, esta deberá ser tramitada conforme a la presente regulación.

Artículo cuarto transitorio. La plataforma electrónica a que se refiere el artículo 32 de este reglamento, deberá estar implementada dentro de los seis meses contados desde la publicación en el Diario Oficial de este reglamento.

Durante el periodo comprendido entre la dictación del presente reglamento y la implementación del sistema electrónico de tramitación de las solicitudes de sistemas excepcionales de jornada de trabajo y descansos, las solicitudes serán recibidas por las unidades de gestión documental de las Inspecciones y Direcciones Regionales del Trabajo.

Artículo quinto transitorio. La fórmula de cumplimiento de la jornada laboral de cuarenta horas establecida en el inciso final del artículo 7° del presente reglamento, relativo a la autorización de sistemas excepcionales con una jornada laboral promedio de hasta cuarenta y dos horas con el respectivo establecimiento de días compensatorios, entrará en vigor desde el 26 de abril de 2028, conforme con lo establecido en la ley N° 21.561.

Con todo, lo anterior no resultará aplicable en aquellos casos en que se establezca una jornada laboral de cuarenta horas de forma previa a la fecha referida en el inciso anterior, circunstancia en que las partes podrán solicitar la autorización de sistemas excepcionales en conformidad a lo dispuesto en el inciso final del artículo 7° del presente reglamento a partir de su entrada en vigor de acuerdo con lo establecido en el artículo primero transitorio.

Anótese, tómese razón y publíquese.- GABRIEL BORIC FONT, Presidente de la República.- Jeannette Jara Román, Ministra del Trabajo y Previsión Social.

Lo que transcribo a usted, para su conocimiento.- Giorgio Boccardo Bosoni, Subsecretario del Trabajo.