



Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes e Informes
en Derecho
E93476(999)2024

93

ORDINARIO N°: _____

ACTUACIÓN: Aplica doctrina

MATERIA: Sistema excepcional de distribución de jornada y descansos. Guardias de Seguridad, prestación remota de servicios.

RESUMEN: No resulta jurídicamente procedente hacer aplicable la Resolución Exenta N°2000-10525/2024 de 25.04.2024, a los trabajadores de la empresa Producto Protegido Chile SpA. que prestan servicios de manera remota como guardias de seguridad, por las razones expuestas en el cuerpo de este informe.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de 05.01.2026 y 29.12.2025, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 2) Instrucciones de 25.01.2025, de jefe Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho (S).
- 3) Pase N°6 de 14.11.2024, de Jefe Departamento de Inspección (S).
- 4) Memo N°44 de 13.11.2024, de Jefa Departamento Jurídico (S).
- 5) Memo N°27 de 24.06.2024, de Jefa Departamento Jurídico (S).
- 6) Oficio Ord. N°1307-12415/2024, de 12.04.2024, de Inspección Comunal del Trabajo Santiago Norte.
- 7) Presentación de 10.04.2024, de Empresa Producto Protegido Chile SpA.

SANTIAGO,

05 FEB 2026

DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)

A: EMPRESA PRODUCTO PROTEGIDO CHILE SPA.

[REDACTED]

Mediante presentación del antecedente 7), se consulta acerca de la procedencia de aplicar el sistema excepcional marco de distribución de jornada de trabajo y descansos establecido en la Resolución N°1185 de 27.09.2006, respecto del personal de la empresa Producto Protegido SpA. que presta servicios de guardia de seguridad a distancia.

Sobre el particular cumpla con informar a Ud. primeramente que, el artículo 38 del Código del Trabajo en su inciso primero establece las excepciones a la regla general contenida en el artículo 35 del mismo cuerpo legal, conforme al cual, 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.

El citado inciso primero del artículo 38 del Código del Trabajo establece:

“Exceptúanse de lo ordenado en los artículos anteriores los trabajadores que se desempeñen:

1.- en las faenas destinadas a reparar deterioros causados por fuerza mayor o caso fortuito, siempre que la reparación sea imposterable;

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;

3.- en las obras o labores que por su naturaleza no puedan ejecutarse sino en estaciones o períodos determinados;

4.- en los trabajos necesarios e imposterables para la buena marcha de la empresa;

5.- a bordo de naves;

6.- en las faenas portuarias;

7.- en los establecimientos de comercio y de servicios que atiendan directamente al público, respecto de los trabajadores que realicen dicha atención y según las modalidades del establecimiento respectivo. Con todo, esta excepción no será aplicable a los trabajadores de centros o complejos comerciales administrados bajo una misma razón social o personalidad jurídica, en lo relativo al feriado legal establecido en el artículo 169 de la ley N°18.700 y en el artículo 106 de la Ley Orgánica Constitucional de Municipalidades;

8.- en calidad de deportistas profesionales o de trabajadores o trabajadoras que desempeñan actividades conexas, y

9.- como dependientes en las empresas de plataformas digitales de servicios, reguladas en el Capítulo X del Título II del Libro I del presente Código”.

Ahora bien, considerando que la consulta planteada dice relación con la aplicación de la Resolución Exenta N°1185 de 27.09.2006, a los guardias de seguridad que señala, cabe hacer presente que doctrina de este Servicio de antigua data, contenida en los Dictámenes N°s. 3673/122, de 05.09.2003; 2915/52 de 20.07.2011 y Ordinarios N°s. 3559 de 17.07.2019, 1665 de 15.06.2021 y 874 de 27.06.2023, ha sido clara en reiterar que la labor que desarrollan los guardias de seguridad y vigilantes privados, se adscribe a las actividades señaladas en el artículo 38 inciso primero N°2 del Código del Trabajo, toda vez que es de aquellas que exigen continuidad por las necesidades que satisfacen, encontrándose en consecuencia exceptuados del descanso dominical, debiendo prestar sus servicios en día domingo como parte de su jornada ordinaria de trabajo, teniendo derecho a los días compensatorios que se establecen en el inciso tercero del mismo artículo, esto es, a un día de descanso por cada domingo trabajado y otro por cada día festivo en que haya tenido que realizar labores propias de su trabajo, debiendo al menos dos de esos días de descanso en el respectivo mes calendario otorgarse en día domingo.

Aclarado lo anterior, cabe referirse a las situaciones en que no fuera posible la aplicación de las situaciones de excepción al descanso en domingos y festivos antes señaladas, caso en que el legislador habilita al Director del Trabajo resolver en los términos señalados por el inciso séptimo del artículo 38 del Código del Trabajo, que dispone:

“Con todo, en casos calificados, el Director del Trabajo podrá autorizar, previo acuerdo de los trabajadores involucrados, si los hubiere, y mediante resolución fundada que deberá emitirse dentro de los treinta días hábiles siguientes a la solicitud, el establecimiento de sistemas excepcionales de distribución de jornadas de trabajo y descansos, cuando lo dispuesto en este artículo no pudiere aplicarse, atendidas las especiales características de la prestación de servicios y se hubiere constatado, mediante fiscalización, que las condiciones de seguridad y salud en el trabajo son compatibles con el referido sistema”.

A su vez, el artículo 1° del Decreto Supremo 48 de 29.09.2023, que contiene el Reglamento de los límites y parámetros para la determinación de los sistemas excepcionales de jornadas de trabajo y descansos, conforme con lo establecido por el artículo 38 del Código del Trabajo, establece:

“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.”

De la norma reglamentaria precitada fluye que, el otorgamiento o permiso a través de un sistema excepcional de distribución de jornada de trabajos y descansos, a que alude el inciso séptimo del artículo 38 del Código del Trabajo, dada su aplicación de carácter restrictivo debe entenderse como el último recurso una vez acreditada la imposibilidad de hacer aplicable las normas generales en materia de distribución de jornada a los trabajadores exceptuados del descanso dominical, y que adscriben a las situaciones contempladas en el inciso 1° del artículo 38, limitándose a faenas y puestos de trabajo específicos, sin posibilidad de aplicación por analogía y/o extensión a otros casos, faenas o cargos.

En razón de lo anterior es que, la reiterada doctrina de este Servicio contenida entre otros, en Dictamen N°6505/331 de 28.10.1997, ha determinado que las resoluciones que emite el Director del Trabajo en ejercicio de la facultad especial antedicha, sólo rigen respecto de la Empresa que solicitó su autorización para la faena y categoría de trabajadores allí comprendidos. De ello se sigue entonces, que el empleador no se encuentra facultado para hacer aplicable a sus dependientes que laboran en una determinada faena un sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos autorizado para otra faena distinta perteneciente a la misma empresa.

De igual manera, se ha resuelto que no resulta jurídicamente procedente a las partes modificar una resolución que autoriza un sistema excepcional de jornada de trabajo y descansos, correspondiendo solicitar dicha modificación ante la Dirección Regional del Trabajo respectiva, acompañando para tal efecto los antecedentes pertinentes; doctrina que guarda armonía con los Dictámenes N°s. 3777/0136 de 11.09.2023; 5410/252 de 16.10.2003 y Ordinarios N°s. 629 de 24.02.2021 y 765 de 19.11.2024.

Acorde con las facultades que el ordenamiento laboral confiere a este Servicio, el Director Nacional del Trabajo dictó, la Orden de Servicio N°1388-16/2024, de 17.05.2024, que sistematiza y actualiza los procedimientos de autorización y renovación de sistemas excepcionales de distribución de los días de trabajo y descanso, la cual establece expresamente que su aplicación será supletoria respecto de las Resoluciones Marco por Sector Productivo, en todo aquello que no esté expresamente establecido en la correspondiente Resolución Marco.

La citada Orden de Servicio N°1388-16/2024 en su número VI, al establecer los criterios para autorizar o rechazar las solicitudes de sistemas excepcionales, en su numeral 1, titulado *“Imposibilidad de aplicar el régimen general de jornada de trabajo”*, refuerza lo expuesto por el citado Reglamento del Decreto Supremo 48 de 29.09.2023, al disponer que el primer supuesto que exige el legislador para que proceda una autorización de sistema excepcional de jornada de trabajo y descansos dice relación con la obligación recaída en el solicitante de demostrar la inviabilidad de aplicar alguna de las excepciones al descanso dominical establecidas en el inciso primero del artículo 38 del Código del Trabajo, no bastando con la mera alusión a la existencia de una imposibilidad, sino que es necesario además, que acompañe antecedentes que apoyen tal conclusión.

Cabe precisar que, la Resolución Exenta N°1185 de 28.09.2006 del Departamento de Inspección a que se refiere la presentación, fue derogada en razón de la entrada en vigor de la primera de las reducciones de la jornada de 45 a 44 horas de trabajo semanal, dispuesta por la Ley N°21.561 de 14.04.2023, que modificó el Código del Trabajo en tal sentido, lo cual hizo imprescindible la derogación de las instrucciones que contenían jornadas superiores a dicho límite, pasando la materia, a partir del 26.04.2024, a estar regida por la Resolución Exenta N°2000-10525/2024, de 25.04.2024 del mismo Departamento, que estableció un nuevo sistema excepcional marco de distribución de la jornada de trabajo y de descansos de las empresas de seguridad.

Por último, cabe agregar que el resuelvo 1), de la Resolución Exenta N°2000-10525/2024, autoriza a las empresas de seguridad cuyos trabajadores prestan servicios exclusivamente de guardias de seguridad y vigilantes, para implementar sistemas excepcionales de distribución de jornadas de trabajo y descansos de esos dependientes, que cumplen funciones en establecimientos ubicados dentro del radio urbano, a incorporar uno o más de los ciclos de trabajo y descansos que señala, cumpliéndose el requisito de que no sea posible aplicar a su respecto las excepciones contempladas en el inciso primero del artículo 38 del Código del Trabajo.

Los referidos ciclos son los siguientes:

“a) Un ciclo de 4 días de trabajo continuos, seguidos de 4 días continuos de descanso, con una jornada diaria 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 de 42 horas semanales de trabajo;

b) Un ciclo de 5 días de trabajo continuos, seguidos de 5 días continuos de descanso, con una jornada diaria 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 de 42 horas semanales de trabajo;

c) Un ciclo de 6 días de trabajo continuos, seguidos de 6 días continuos de descanso, con una jornada diaria 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 de 42 horas semanales de trabajo;

d) Un ciclo de 7 días de trabajo continuos, seguidos de 7 días continuos de descanso, con una jornada diaria 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 de 42 horas semanales de trabajo;

e) Un ciclo de 6 días de trabajo continuos, seguidos de 2 días de descanso, con una jornada diaria de 8 horas de permanencia, con un tiempo destinado a colación de 1/2 hora no imputable a la jornada (6x2x8), siendo el promedio semanal de 39,38 horas semanales de trabajo. El sistema contempla el otorgamiento de 6 días de descanso anual adicionales a los días de descanso legales o convencionales, los que podrán distribuirse durante el respectivo período anual, de forma tal que se otorgue la totalidad de los días de descanso anual adicional junto con las vacaciones o parcialmente en 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.”

Luego, de conformidad con las normas legales precitadas, jurisprudencia administrativa invocada y a lo informado por el Departamento de Inspección a través de documento del antecedente 3), forzoso es concluir que, los argumentos expuestos en la presentación para hacer aplicable la Resolución Exenta N°2000-10525/2024 de 25.04.2024, que derogó la Resolución Exenta N°1185 de 27.09.2006, a los trabajadores de la empresa Producto Protegido SpA., que se desempeñan como guardias de seguridad prestando servicios de vigilancia remota, resultan insuficientes para dar lugar a lo solicitado, por cuanto no se ha acreditado la imposibilidad de hacer uso de 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, ni existe impedimento para que la solicitante acuerde con sus dependientes la ejecución de los turnos rotativos necesarios para el cumplimiento de las mismas funciones, por corresponder las labores o servicios a las del numeral 2 del inciso primero del artículo 38 del Código del Trabajo, que exigen continuidad por la naturaleza de sus procesos, por razones de carácter técnico o por las necesidades que satisfacen.

Habiendo expuesto las razones que impiden hacer aplicable al personal que presta servicios de guardia de seguridad a distancia de la empresa consultante la Resolución Exenta N°2000-10525/2024, cabe hacer presente que en nada altera dicha conclusión, lo argumentado por el consultante en el sentido de que los turnos rotativos que permite la citada Resolución Exenta tienen como fundamento la naturaleza del servicio de seguridad privada, sin considerar que la función sea

ejecutada de manera presencial o remota, circunstancias que a su juicio se verían ratificadas por lo dispuesto en los artículos 1° y 3° del D.S. N°93 de 1985 que aprueba el reglamento del artículo 5°bis del D.L. N°3.607, modificado por el D.L. N°3.636, ambos de 1981, por la Ley N°18.422 y por el artículo 41 de la Ley N°21.659 sobre Seguridad Privada del Ministerio del Interior y Seguridad Pública.

En efecto, en lo que respecta al Decreto Supremo N°93 de 1985, citado por el requirente en su presentación, cabe señalar que éste dispone, en sus artículos 1° a 3° lo siguiente:

“Artículo 1°.- Las personas naturales o jurídicas que realicen o tengan por objeto desarrollar labores de asesoría o prestación de servicios en materias inherentes a seguridad, o de capacitación de Vigilantes Privados, se regirán por las normas que señala el presente Reglamento.

Artículo 2°.- Considérase para estos efectos, por labores de asesoría en materias inherentes a seguridad, aquellas que tengan por objeto dar consejo o ilustrar con su parecer a una persona o entidad, con el propósito de precaver el buen funcionamiento de una instalación, tanto en sus bienes como en los individuos que en ellas se encuentren, evitando que ésta falle, se frustre o sea violentada.

Artículo 3°.- Entiéndase, para los mismos efectos, por prestación de servicios en materias inherentes a seguridad, aquella que tenga por objeto proporcionar, instalar, mantener o reparar los recursos o medios materiales que se estimen necesarios para precaver el buen funcionamiento de una instalación, en los términos señalados en el artículo 2°.

De igual modo, considérase que desarrollan prestación de servicios en las materias señaladas en el inciso anterior, quienes proporcionen, bajo cualquier forma o denominación, recursos humanos a terceros con similares propósitos a los allí indicados”.

Como se aprecia, la normativa invocada en la presentación está referida al ámbito de actividades que comprenden las labores de seguridad, determinando que éstas pueden ser realizadas tanto por personas naturales o jurídicas y abarcar tanto la prestación de servicios en materias inherentes a seguridad, la instalación, mantención y reparación de los recursos necesarios para el buen funcionamiento de una instalación, al igual que la capacitación de vigilantes privados, actividades todas ellas susceptibles de ser fiscalizadas por este Servicio en cuanto den lugar a una relación laboral entre empleadores y trabajadores.

En cuanto a la referencia del consultante a la Ley N°21.659, de 21.03.2024, que entró en vigor el 28.11.2025, cabe señalar que ésta define en su artículo 1° la seguridad privada como *“el conjunto de actividades coadyuvantes y complementarias de la seguridad pública destinadas a la protección de personas, bienes y procesos productivos, desarrolladas en un área determinada ya sea por personas naturales o jurídicas de derecho privado, debidamente autorizadas en la forma y condiciones que establece esta ley”.*

El mismo cuerpo legal, en el numeral 3, artículos 41 y siguientes, de su Título III, *“Empresas y Personas Naturales en Seguridad Pública”*, regula las actividades de las empresas de seguridad electrónica, como también los requisitos, obligaciones y autorizaciones requeridos para funcionar, exigidos por la Subsecretaría de Prevención del delito y Carabineros de Chile, definiendo en su artículo 41 el concepto de empresas de seguridad electrónica en los siguientes términos:

“Artículo 41.- Empresas de seguridad electrónica son aquellas que tienen por objeto la instalación y mantenimiento de aparatos, equipos, dispositivos, componentes tecnológicos y sistemas de seguridad con fines privados y conectados a centrales receptoras de alarmas, centros de control o de videovigilancia privados, así como la operación de dichas centrales y centros, y disponen de medios materiales, técnicos y humanos para ello.”

Se advierte igualmente que, la normativa invocada en la presentación regula aspectos propios y necesarios para el funcionamiento y desarrollo del giro de esas empresas; los que resultan ajenos a las materias en que la ley ha otorgado competencia a la Dirección del Trabajo, sin embargo, el artículo 57 de la citada Ley N°21.659, al referirse a la fiscalización del cumplimiento de la normativa laboral y de seguridad social de dichas empresas dispone:

“Para efectos de la fiscalización del cumplimiento de la normativa laboral y de seguridad social, las entidades obligadas deberán poner a disposición de la autoridad fiscalizadora laboral el respectivo estudio de seguridad.”

Asimismo, la Subsecretaría de Prevención del Delito deberá poner a disposición de la Dirección del Trabajo, previo requerimiento, todo antecedente relevante para la fiscalización del cumplimiento de la normativa laboral y de seguridad social.”

La remisión a la actividad fiscalizadora de este Servicio, no es mas que consecuencia de lo dispuesto en el artículo 1° letra b) inciso segundo del DFL N°2 de 1967 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que estructura y fija las funciones de la Dirección del Trabajo, señalando que le corresponde *“Fijar de oficio o a petición de parte por medio de dictámenes el sentido y alcance de las leyes del trabajo”*, señalando la letra c) del mismo artículo que el legislador le encarga a esta Institución, *“La divulgación de los principios técnicos y sociales de la legislación laboral”*.

A mayor abundamiento, el inciso primero del artículo 505 del Código del Trabajo establece: *“La fiscalización del cumplimiento de la legislación laboral y su interpretación corresponde a la Dirección del Trabajo, sin perjuicio de las facultades conferidas a otros servicios administrativos en virtud de las leyes que los rigen.”*

Por último, cabe destacar que, este Servicio mediante Dictamen 800/43, de 01.12.2025, refiriéndose al ámbito de las materias reguladas por el Decreto N°209, de 27.05.2025, del Ministerio de Seguridad Pública, que Aprueba el Reglamento de Seguridad Privada de la citada Ley N°21.659, ha precisado que el personal de la Dirección del Trabajo esta facultado para requerir a los empleadores toda la documentación necesaria para efectuar labores de fiscalización, inclusive la referida

al estudio de seguridad elaborado por las entidades obligadas al cumplimiento de la ley N°21.659 Sobre Seguridad Privada, debiendo los fiscalizadores respetar el deber de reserva general que imponen los artículos 517 del Código del Trabajo y el artículo 40 del Decreto con Fuerza de Ley N°2, de 1967, a todo el personal de este Servicio sin distinción de las actividades que desarrollen las empresas fiscalizadas.

En consecuencia, de conformidad con las normas legales citadas, jurisprudencia administrativa consultada, y lo informado por el Departamento de Inspección mediante documento del antecedente 3), cumpla con informar a Ud. que no resulta jurídicamente procedente hacer aplicable la Resolución Exenta N°2000-10525/2024 de 25.04.2024, a los trabajadores de la empresa Producto Protegido Chile SpA. que prestan servicios de manera remota como guardias de seguridad por las razones expuestas en el cuerpo de este informe.

Saluda atentamente a Ud.,


NATALIA POZO SANHUEZA
ABOGADA
JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO





MGC/CRL
Distribución
- Jurídico
- Partes
- Control