

ORDEN DE SERVICIO N° 05 - I

ANT.: 1) Orden de Servicio N° 6, del 18.07.2005.  
2) Circular N° 113, del 12.07.2005, del Departamento de Inspección.  
3) Orden de Servicio N° 1, del 19.03.2004.  
4) Orden de Servicio N° 2, del 13.04.2004.  
4) Orden de Servicio N° 3, del 29.04.2002.  
5) Resolución Exenta N° 1134, del 30.10.2001.  
6) Circular N° 88, del 05.07.2001, del Departamento de Inspección.

MAT.: Sistematiza y actualiza los procedimientos para autorizar y renovar sistemas excepcionales de distribución de los días de trabajo y descansos.

SANTIAGO, 20 NOV. 2003

Los incisos penúltimo y final del artículo 38 del Código del Trabajo, regulan la facultad del Director(a) del Trabajo para autorizar, en casos calificados, el establecimiento de sistemas excepcionales de distribución de jornadas de trabajo y descansos.

De allí, y en función de la experiencia acumulada en los últimos años, que demuestra claramente un incremento sustantivo y progresivo del número y diversidad de las solicitudes interpuestas en virtud de la norma citada, se hace imprescindible sistematizar y ajustar los criterios y procedimientos de este Servicio en relación a las solicitudes de sistemas excepcionales de distribución de jornadas de trabajo y descansos, logrando así un desempeño más eficaz del mandato que la ley le confía.

I. CONFIGURACIÓN LEGAL DE LA FACULTAD

El artículo 38, del Código del Trabajo, en sus incisos penúltimo y final, dispone lo siguiente:

*"Con todo, en casos calificados, el Director del Trabajo podrá autorizar, previo acuerdo de los trabajadores involucrados, si los hubiere, y mediante resolución fundada, 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 higiene y seguridad son compatibles con el referido sistema."*

*La vigencia de la resolución será por el plazo de cuatro años. No obstante, el Director del Trabajo podrá renovarla si se verifica que los requisitos que justificaron su otorgamiento se mantienen. Tratándose de las obras o faenas, la vigencia de la resolución no podrá exceder el plazo de ejecución de las mismas, con un máximo de cuatro años."*



## II. TIPOS DE ACTUACIONES REGULADAS POR ORDEN DE SERVICIO

Como se señaló, con el tiempo se han incorporado y regulado distintas actuaciones relativas a los sistemas excepcionales de distribución de jornadas de trabajo y descansos, estableciendo de esta manera distintos tipos de sistemas excepcionales, sea en función de: los lugares (alejados de centros urbanos / cercanas o dentro de centros urbanos) o el tipo de actividad económica al que se aplicará el sistema (locomoción colectiva interurbana y empresas de guardias), así como lo referido a la renovación de dichos sistemas.

Esta Orden de Servicio establece el procedimiento de actuación del Servicio sólo respecto de los siguientes tipos de actuaciones:

- Solicitudes de sistemas excepcionales de jornadas de trabajo y descansos para faenas ubicadas fuera de centros urbanos.
- Solicitudes de sistemas excepcionales de jornadas de trabajo y descansos para faenas ubicadas dentro de centros urbanos.
- Solicitudes de renovación de las resoluciones de autorización de jornadas excepcionales.

En consecuencia, esta Orden de Servicio no resulta aplicable a las resoluciones de sistemas excepcionales marco para sectores productivos completos<sup>1</sup>, así como las solicitudes referidas a dichos sistemas excepcionales marcos, las que, en todo caso, serán de exclusiva competencia del **Director(a) del Trabajo**, correspondiéndole su tramitación al Departamento de Inspección (Unidad de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo – UCyMAT). Las solicitudes específicas de cada empresa para activar una resolución de sistema excepcional marco será resuelta por el **Jefe(a) del Departamento de Inspección**.

## III. PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO

### 1. Competencia para resolver

Tanto las solicitudes para implementar un sistema excepcional de distribución de jornadas de trabajo y descansos, como aquellas referidas a las renovaciones, serán resueltas por el **Director(a) Regional de la jurisdicción en que se ubica la faena**, el(la) cual deberá resolver conforme a los procedimientos administrativos que más adelante se indican.

No obstante lo anterior, todas aquellas solicitudes que no se enmarquen dentro de los criterios administrativos establecidos o que haciéndolo sean de una complejidad tal que aconseje su tratamiento por un nivel superior, deberá evaluarse su autorización por el **Jefe(a) del Departamento de Inspección**, para lo cual se remitirán todos los antecedentes al Departamento de Inspección (Unidad de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo – UCyMAT).

### 2. De la solicitud

El trámite se iniciará con la presentación por parte de la empresa interesada de la solicitud de autorización de un sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descanso o en su caso de renovación, debiendo utilizar para ello los formularios respectivos a que se refiere el apartado siguiente.

Tanto las solicitudes que se ingresan directamente en las oficinas de partes de las Direcciones Regionales, Inspecciones, Nivel Central o aquellas que se realizan a través de la sección Trámites en Línea de la página web institucional, deberán cumplir con las formalidades establecidas para tal efecto y

<sup>1</sup> Por ejemplo: Resolución Exenta N° 1082, de 22.09.2005 que autorizó un sistema marco de jornadas excepcionales para chóferes y auxiliares de la locomoción colectiva interurbana y Resolución Exenta N° 1185, de 27.09.2006 que autorizó un sistema marco de jornadas excepcionales para guardias de seguridad y vigilantes privados.



que se indican en los respectivos formularios solicitud.

La solicitud deberá ingresarse en la Dirección Regional del Trabajo que corresponda al lugar en que se ubica la faena para la cual se solicita el sistema excepcional. No obstante lo anterior, en aquellos casos en que la presentación se ingrese en un lugar distinto al señalado, la oficina receptora deberá remitir la totalidad de los antecedentes a la Dirección Regional del Trabajo competente, dentro del plazo de 5 (cinco) días hábiles contados desde la fecha de ingreso de la solicitud. La oficina receptora de la solicitud comunicará mediante oficio a la empresa solicitante dicha circunstancia.

Del mismo modo, y dado que se elimina como trámite el examen de admisibilidad, si la solicitud adolece de alguna omisión o información incompleta o inconsistencia que no permita una adecuada resolución y que no diga relación con el incumplimiento de los criterios indicados en la presente Orden de Servicio, se deberá requerir a la empresa solicitante la corrección respectiva dentro del plazo que al efecto se fije, bajo apercibimiento del rechazo de la solicitud. Dicho requerimiento se formulará mediante correo electrónico dirigido a aquél que el solicitante haya señalado en su solicitud. Dicha comunicación formará parte integrante del expediente de la solicitud.

Por último, tratándose de una Empresa de Servicios Transitorios, no resulta necesario que la misma solicite la autorización de este tipo de jornadas cuando la empresa usuaria, en donde labore directamente el trabajador transitorio puesto a disposición, tenga autorizado un sistema de jornada excepcional<sup>2</sup>, pudiendo adscribirse directamente al sistema autorizado de la empresa usuaria.

### 3. De los Formularios

El trámite se iniciará con la presentación por parte de la empresa interesada de la solicitud de autorización de un sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descanso, debiendo utilizar para ello los siguientes formularios:

- **Para faenas ubicadas dentro de centros urbanos:** *Formulario de solicitud de sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descanso, respecto de faenas ubicadas dentro de centros urbanos - Declaración jurada. (F35-1)*
- **Para faenas ubicadas fuera de centros urbanos:** *Formulario de solicitud de sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos respecto de faenas ubicadas fuera de centros urbanos - Declaración jurada. (F35-2).*
- **Para renovación de sistemas excepcionales autorizados:** *Formulario solicitud de renovación de sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos - Declaración jurada. (F35-3).*

Las solicitudes de autorización de sistemas excepcionales de distribución de la jornada de trabajo y descansos también podrán ser realizadas a través de la página web institucional, Sección Trámites en Línea, accediendo al sistema con la clave de ingreso entregada por la respectiva Inspección del Trabajo.

### 4. De la Resolución

Las resoluciones que se dicten en virtud de la delegación a los(as) Directores(as) Regionales del Trabajo, deberán mencionar la presente Orden de Servicio en sus vistos y concluir la parte resolutive con la expresión "Por Orden del(la) Director(a)" y ajustarse al formato de resolución indicado en Anexo.

Debe tenerse presente que la resolución que autorice determinados sistemas excepcionales de distribución de jornada de trabajo y descansos constituye un acto administrativo que, como tal, es susceptible de modificación o complementación con el objeto de adaptarlo a las nuevas condiciones que exija el ordenamiento jurídico en un momento determinado<sup>3</sup>.

<sup>2</sup> Ordinario N° 2249/048, de fecha 19.06.2007.

<sup>3</sup> Ordinario N° 4962/231, de fecha 27.12.2001.



#### 4.1 Resolución de autorización o rechazo

Como se ha señalado, corresponderá al Director(a) Regional del Trabajo, en uso de las facultades delegadas y sobre la base del análisis del cumplimiento de los criterios establecidos, **autorizar o rechazar** el sistema excepcional de distribución de jornadas de trabajo y descansos propuestos, lo que hará mediante la dictación de la Resolución que haya lugar (ver formatos de resoluciones de autorización y rechazo de sistema excepcional en anexo).

Las causales de rechazo de una solicitud deben estar relacionadas únicamente con el incumplimiento de los criterios indicados en la presente Orden de Servicio y la Resolución de rechazo deberá estar debidamente fundada.

#### 4.2 Resolución de renovación

De conformidad a lo dispuesto en el inciso final, del artículo 38, del Código del Trabajo, las resoluciones que autoricen sistemas excepcionales de distribución de la jornada de trabajo y los descansos, podrán ser renovadas hasta por 4 (cuatro) años. La renovación tendrá lugar siempre que se verifique que los requisitos que justificaron su otorgamiento se mantienen, entre los cuales el acuerdo de los trabajadores es condición necesaria<sup>4</sup>. Dicho acuerdo deberá expresarse de la forma prevista en el acápite V. a) 8 de esta Orden de Servicio.

La solicitud de renovación deberá presentarse antes del vencimiento de la resolución respecto de la cual se pide la renovación. En caso contrario, se deberá efectuar una nueva solicitud de sistema excepcional. Con todo, si habiéndose ingresado la solicitud de renovación antes del vencimiento del plazo de vigencia de la resolución por la que se solicita renovación y llegado el plazo de vencimiento se encuentra pendiente de resolución, se entenderá prorrogada automáticamente la resolución original en tanto no se resuelva la renovación.

Corresponderá al Director(ra) Regional del Trabajo, sobre la base del análisis del cumplimiento de los criterios establecidos, **renovar** el sistema excepcional de distribución de jornadas de trabajo y descansos autorizado, lo que hará mediante la dictación de la Resolución de Renovación que haya lugar.

La resolución de renovación deberá contemplar idénticas condiciones a las allí establecidas, salvo modificaciones legales, sin que resulte factible adicionar o alterar cuestiones o aspectos contenidos en aquella.

La no renovación de un sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos implica que los trabajadores involucrados queden afectos a las normas generales que en materia de jornada de trabajo y descansos se contienen en el Código del Trabajo, lo que deberá materializarse al término de la vigencia del sistema excepcional en uso, ello sin perjuicio de la conclusión completa de los ciclos de trabajo que se encuentren en aplicación a esa fecha. En este caso, la elección de cuál será la distribución diaria y semanal de la jornada de trabajo, conforme a las reglas generales según se ha expresado, debería ser acordada por las partes contratantes y materializarse por escrito. Sin perjuicio de lo anterior, y considerando que en caso de no existir acuerdo se produciría un vacío sobre el sistema de jornada aplicable, en dicho evento, esto es, a falta de acuerdo entre las partes, corresponderá al empleador unilateralmente la fijación de la distribución diaria y semanal de la jornada de trabajo.

#### 4.3. Notificación de Resolución

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

<sup>4</sup> Ordinario N° 3018/81, de fecha 18.07.2005.



- Comunicar, vía correo electrónico, al solicitante del término del proceso de su solicitud y que la respectiva Resolución debe ser retirada en la Dirección Regional del Trabajo respectiva. La Oficina de Partes deberá entregar la Resolución al solicitante (Representante legal o quién lo represente) utilizando el Acta de Entrega (ver anexo).
- Comunicar, vía correo electrónico, a la o las organizaciones sindicales involucradas en la solicitud el resultado de la misma y que la respectiva Resolución debe ser retirada en la Dirección Regional del Trabajo respectiva. La Oficina de Partes deberá entregar la Resolución al sindicato utilizando el Acta de Entrega (ver anexo).
- Ingresar resolución a sistema informático<sup>5</sup>.

#### 4.4 Vigencia de resolución

La vigencia de la Resolución que autoriza o renueva un sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos será por el plazo de 4 (cuatro) años.

Tratándose de obras o faenas, la vigencia de la resolución no podrá exceder el plazo de ejecución de las mismas, con un máximo de 4 años.

No obstante lo anterior, el(la) Director(a) del Trabajo se encuentra facultado para autorizar o renovar un sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos con un periodo de vigencia inferior a cuatro años, en el evento de que las partes involucradas así lo acordaren y solicitaren en forma expresa<sup>6</sup>.

Del mismo modo, se podrá solicitar la autorización o renovación de un sistema excepcional de forma anticipada a su vigencia, debiendo en todo caso cumplir con lo señalado en el acápite respectivo de esta Orden de Servicio en relación al acuerdo de los trabajadores, particularmente cuando se trate de trabajadores sindicalizados.

En este caso y tratándose de renovaciones su vigencia será a partir de la fecha de expiración de la resolución por la que se solicita la renovación. No obstante lo anterior, se podrá solicitar que la vigencia sea a partir de la fecha en que se dicte la respectiva resolución de renovación, con acuerdo de las partes. En las resoluciones de renovación se deberá señalar expresamente la fecha en que caduca la autorización de renovación.

#### 4.5 Resoluciones Marco por empresa principal

Sin perjuicio de los sistemas excepcionales respecto de sus propios trabajadores, a petición de la respectivas empresas principales se podrán dictar resoluciones de sistemas excepcionales marco de distribución de jornada de trabajo y descansos para ser aplicada respecto de las empresas contratistas y subcontratistas que laboran en una determinada empresa principal (ejemplo: Resolución sistema excepcional marco para empresas contratistas y subcontratistas de la empresa principal Minera ... Ltda.).

Esta resolución marco deberá ser solicitada por la respectiva empresa principal, debiendo acreditar para su otorgamiento, además del cumplimiento, en lo que corresponda, de los parámetros establecidos y que se tratan en el apartado V, el cumplimiento de las exigencias en materia de

<sup>5</sup> En tanto, no exista la funcionalidad en el sistema informático, se deberá remitir copia digitalizada de la resolución a la Inspección del Trabajo de la jurisdicción de la o las faenas que se autorizan o renuevan o rechazan y un informe trimestral por región a la UCyMAT, según formato que dicha Unidad elaborará.

<sup>6</sup> Ordinario N° 3018/81, de fecha 18.07.2005.



seguridad y salud establecidas para las empresas principales respecto de los trabajadores bajo régimen de subcontratación. De esta manera, deberá acreditarse, si procede, la existencia de:

- Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo;
- Reglamento Especial para Empresas Contratistas y Subcontratistas;
- Comité Paritario de Faena; y
- Departamento de Prevención de Riesgos de Faena.

En dicha resolución de sistema excepcional marco se contemplarán el o los sistemas de jornada que estarán preautorizados (con un máximo de 10) para ser utilizados en las faenas de la respectiva empresa principal, sin necesidad de acreditar su pertinencia, debiendo en todo caso cumplirse con la totalidad de los requisitos adicionales contemplados en esta Orden de Servicio, particularmente en lo referido al acuerdo de los trabajadores (contratistas y/o subcontratistas).

La resolución de sistema excepcional marco, una vez dictada, deberá ser activada por cada empresa contratista o subcontratista, mediante una solicitud y autorización específica para cada faena o establecimiento y en base a alguno de los ciclos contemplados en la resolución marco respectiva (de la empresa principal en donde se desarrollarán las faenas).

Para estos efectos, se deberá indicar en la solicitud respectiva si se trata de una solicitud de aplicación de resolución de sistema excepcional marco, individualizando la resolución marco respectiva y el sistema de jornada específico al que se acoge. Se deberá utilizar el formato de Resolución Marco específico contenido en anexo.

La competencia para dictar este tipo de Resoluciones Marco así como específicas corresponderá conforme a las reglas generales al **Director(a) Regional del Trabajo respectivo**. Con todo, cuando se trate de una solicitud de una empresa principal que involucre faenas en más de una región, la competencia para su conocimiento le corresponderá al Jefe(a) del Departamento de Inspección.

#### **5. De la Fiscalización de las condiciones de higiene y seguridad**

La fiscalización de las condiciones de higiene y seguridad a que se refiere el inciso penúltimo del artículo 38 del Código del Trabajo, como requisito para autorizar sistemas excepcionales de distribución de la jornada de trabajo y descansos, **se entenderá cumplida con la revisión que se efectúa en la DRT respectiva del cumplimiento de los criterios y de los antecedentes** requeridos en la solicitud de un sistema excepcional de distribución de la jornada de trabajo y descansos, tanto para las actividades desarrolladas en faenas alejadas o faenas cercanas o dentro de centros urbanos, **sin necesidad de constituirse en terreno**.

Sin perjuicio de lo anterior, en el evento que se reciba denuncia relacionada con el Sistema Excepcional de Distribución de la Jornada de Trabajo y Descansos vigente, se deberá practicar fiscalización con arreglo a las instrucciones generales de fiscalización.

#### **IV. DISTINCION ENTRE FAENAS UBICADAS DENTRO O FUERA DE CENTROS URBANOS**

Para los efectos de determinar si una faena se encuentra dentro o fuera de centros urbanos se deberán utilizar los siguientes criterios o circunstancias, las que en todo caso, no son copulativas:

- a) Lugar donde los trabajadores pernoclan o pernocrarán (cuando no hubiere trabajadores al momento de la solicitud).
- b) Lugar de ubicación de las faenas.
- c) Categorización general del tipo de faena por la que se solicita la jornada.



De esta forma, utilizando los criterios expuestos, se considerará que la faena se ubica fuera de centros urbanos cuando se cumplan a su respecto todas o algunas de las siguientes circunstancias:

- a) Si los trabajadores pernóctan o pernóctarán (cuando no hubiere trabajadores al momento de la solicitud) en los lugares de trabajo<sup>7</sup>. Entendiendo por tal cuando: los trabajadores involucrados en la solicitud duerman en campamentos de la faena; lugares arrendados o dispuestos por la empresa para pernóctar o se paga una asignación por alojamiento.
- b) Si las faenas se encuentran ubicadas fuera de los límites urbanos de una ciudad.
- c) Cuando la faena por la cual se solicita la jornada pertenezca a un sector productivo cuyo tratamiento global en materia de sistemas excepcionales haya sido el de fuera de centros urbanos.

Así, cuando se esté frente a una solicitud que incida en una faena que se desarrolle en un sector productivo categorizado, sea totalmente o en la zona geográfica de que se trate, como ubicado fuera de centro urbano, la solicitud debe ser tramitada con los criterios correspondientes a este tipo de faenas. Un ejemplo de lo anterior es el trabajo en la minería del cobre en que tradicionalmente, más allá de la ubicación geográfica o si los trabajadores duermen o no en faenas, ha sido considerada como faena ubicada fuera de centros urbanos.

No obstante lo anterior, si por las especiales características de la prestación de servicios, considerando variables tales como la distancia geográfica, escasez de mano de obra, altitud geográfica, acceso o proceso productivo complejo, se requiere evaluar si la solicitud corresponde a una faena ubicada dentro de centros urbanos o fuera de centros urbanos, deberá realizarse la consulta al Departamento de Inspección (Unidad de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo – UCyMAT).

## V. CRITERIOS PARA AUTORIZAR O RECHAZAR LAS SOLICITUDES DE JORNADAS EXCEPCIONALES

### a) Criterios comunes a todos los tipos de solicitudes

Los siguientes son los criterios aplicables a todo tipo de solicitudes, salvo en lo que se haga excepción expresamente:

1. **ESTAR REFERIDA A UN CASO CALIFICADO:** Cuando en la obra o faena no se puedan aplicar las normas generales sobre distribución de jornada de trabajo y descanso, atendida que se trata de procesos de trabajos continuos o de procesos productivos técnicos o tecnológicamente complejos o que se trata de puestos de trabajo calificados y o de difícil reemplazo.
2. **ENTENDERSE OTORGADA PARA FAENAS Y PUESTOS DE TRABAJO ESPECÍFICOS:** Dado el carácter excepcional, su extensión debe entenderse de forma restrictiva y referida sólo a faenas precisas y determinadas. Así, si las faenas son transitorias, las autorizaciones caducan a su terminación sin poder extenderse en caso alguno a otras faenas. Igualmente, se refiere sólo a determinados puestos de trabajo –independientemente de que sean servidos por unos u otros trabajadores determinados– sin poder extenderse a otros puestos de trabajo no previstos en ella, aún dentro de la misma obra o faena.
3. **CONTEMPLAR UNA JORNADA DE TRABAJO PROMEDIO SEMANAL MÁXIMA DE 45 HORAS:** el promedio máximo de horas semanales de trabajo en el ciclo será de 45 horas y no se autorizarán jornadas que contemplen horas extraordinarias permanentes.

<sup>7</sup> El Ordinario N° 5547/263, de fecha 26.12.2003 establece: Sólo se encuentran en la situación del artículo 39 del Código del Trabajo, que permite el pacto de la denominada jornada bisemanal, aquellos trabajadores que hagan uso de su descanso entre jornadas diarias de trabajo en el lugar de trabajo, en cuanto existe, en dicho caso, el impedimento de distancia geográfica exigido por la ley.



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

- 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.
- Dividir el Número de Horas trabajo en el Ciclo (NHC) por el Número de Días del Ciclo (NDC). Los días del ciclo son los días de trabajo más los días de descanso. Cuando se trate de un *sistema de ciclo compuesto*, esto es, que el ciclo esté conformado por varios *subciclos*, se deberá utilizar como parámetro la totalidad de días de trabajo y descanso del ciclo. Así, para los efectos de determinar el número de días de trabajo y descansos del ciclo se deben sumar los días de trabajo y descansos de cada subciclo.
- 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:

$$PHSC = (NHC / NDC) \times 7$$

**Ejemplo 1 (sistema ciclo simple):** Una jornada de trabajo compuesta de 7 días de trabajo continuos, seguidos de 7 días de descanso continuos (7x7), en un horario de 08:00 a 20:00 hrs., con una jornada diaria de 12 horas y un tiempo destinado a colación de 1 hora imputable a dicha jornada. A continuación se presenta un esquema y detalle del procedimiento de cálculo del sistema señalado:

Turno	Día / Horario						
	1	2	3	4	5	6	7
Hora inicio	08:00	08:00	08:00	08:00	08:00	08:00	08:00
Hora salida	20:00	20:00	20:00	20:00	20:00	20:00	20:00
Hora inicio							
Hora salida	DESCANSO	DESCANSO	DESCANSO	DESCANSO	DESCANSO	DESCANSO	DESCANSO
Hora inicio	Reinicio del ciclo 7x7						
Hora salida							

- NHC = Número de Horas del Ciclo = 84 horas (7 turnos de 12 horas compuestas de 11 horas de trabajo efectivo y una hora de colación que es imputable a la jornada)
- NDC = Número de Días del Ciclo = 14 días (7 días de trabajo + 7 días de descanso)
- PHSC =  $(84 / 14) \times 7 = 42$  (42 horas, es el promedio de horas semanales del ciclo)

**Ejemplo 2 (sistema ciclo compuesto):** Un ciclo de trabajo compuesto de 6 días de trabajo continuos, seguidos de 3 días de descanso, en un horario de 00:00 a 08:00 hrs., de 6 días de trabajo continuos seguidos de 1 día de descanso, en un horario de 08:00 a 16:00 hrs., y de 6 días de trabajo continuos seguidos de 2 días de descanso, en un horario de 16:00 a 24:00 hrs. (6x3, 6x1 y 6x2), con una jornada diaria de 8 horas, y un tiempo destinado para la colación imputable a la jornada de 30 minutos.

Como se trata de un *sistema de ciclo compuesto*, en tanto, este ciclo está 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, resultando en el ejemplo propuesto un total de 18 (6+6+6) días de trabajo y 6 (1+2+3) días de descanso en el



ciclo, lo que hace un total de 24 días del ciclo (NDC). De igual modo, para determinar el número total de horas del ciclo (NHC) se deberán sumar las horas de trabajo de cada subciclo, resultando en el ejemplo un total de 144 horas del ciclo (48+48+48).

A continuación se presenta un esquema y detalle del procedimiento de cálculo del sistema señalado:

Turno	Día / Horario						
	1	2	3	4	5	6	7
Hora inicio	00:00	00:00	00:00	00:00	00:00	00:00	
Hora salida	08:00	08:00	08:00	08:00	08:00	08:00	DESCANSO
Hora inicio			08:00	08:00	08:00	08:00	08:00
Hora salida	DESCANSO	DESCANSO	16:00	16:00	16:00	16:00	16:00
Hora inicio	08:00		16:00	16:00	16:00	16:00	16:00
Hora salida	16:00	DESCANSO	24:00	24:00	24:00	24:00	24:00
Hora inicio	16:00						
Hora salida	24:00	DESCANSO	DESCANSO	Reinicio del ciclo 6x3, 6x1 y 6x2			

- NHC = Número de Horas del Ciclo = 144 horas (48+48+48)
- NDC = Número de Días del Ciclo = 24 días (18 días de trabajo + 6 días de descanso)
- PSHC =  $(144 / 24) \times 7 = 42$  (42 horas, es el Promedio de Horas Semanales del Ciclo)

4. CONTEMPLAR UNA JORNADA DIARIA DE TRABAJO MAXIMA DE 12 HORAS: Ello significa que el tiempo máximo de jornada de trabajo efectiva, considerando las eventuales horas extraordinarias no será superior a 11 horas y la permanencia máxima en el puesto de trabajo no superará las 12 horas continuas.

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

5. ACEPTAR UNA PROCEDENCIA RESTRICTIVA DE HORAS EXTRAORDINARIAS: 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 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.

Se considerarán 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.

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

- Se divide NHC por NDC, determinados en la forma indicada en el punto 3 de este ítem, y el resultado se multiplica por 30, que es una constante de transformación del cociente al entero mensual.
- Luego la constante 1 se divide por el resultado obtenido de acuerdo al procedimiento indicado en a).
- El resultado obtenido en b), se multiplica por 1 más el % de recargo de la hora extraordinaria ( $\% \text{ recargo} / 100$ ).

El procedimiento indicado se puede expresar a través de la siguiente fórmula:



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

**Ejemplo 1 (sistema ciclo simple):** Una jornada de trabajo compuesta de 7 días de trabajo continuos, seguidos de 7 días de descanso continuos (7x7), en un horario de 08:00 a 20:00 hrs., 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:

$$FHE = \left( 1 / ((84 / 14) \times 30) \right) \times \left( 1 + (50 / 100) \right)$$

$$FHE = 0.00833333$$

El factor de cálculo de horas extraordinarias será de 0.00833333, el que multiplicado por el sueldo, dará el valor de horas extraordinarias con el recargo del 50%.

**Ejemplo 2 (sistema ciclo compuesto):** Un ciclo de trabajo compuesto de 6 días de trabajo continuos, seguidos de 3 días de descanso, en un horario de 00:00 a 08:00 hrs., de 6 días de trabajo continuos seguidos de 1 día de descanso, en un horario de 08:00 a 16:00 hrs., y de 6 días de trabajo continuos seguidos de 2 días de descanso, en un horario de 16:00 a 24:00 hrs. (6x3, 6x1 y 6x2), con una jornada diaria de 8 horas, y un tiempo destinado para la colación de 30 minutos imputable a dicha jornada, según el siguiente esquema:

Como ya se señaló precedentemente, al tratarse de un sistema de ciclo compuesto, en tanto, este ciclo está 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, resultando en el ejemplo propuesto un total de 18 (6+6+6) días de trabajo y 6 (1+2+3) días de descanso en el ciclo, lo que hace un total de 24 días del ciclo (NDC). De igual modo, para determinar el número total de horas del ciclo (NHC) se deberán sumar las horas de trabajo de cada subciclo, resultando en el ejemplo un total de 144 horas del ciclo (48+48+48).

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

$$FHE = \left( 1 / ((144 / 24) \times 30) \right) \times \left( 1 + (50 / 100) \right)$$

$$FHE = 0.00833333$$

El factor de cálculo de horas extraordinarias será de 0.00833333, el que multiplicado por el sueldo, dará el valor de horas extraordinarias con el recargo del 50%.

6. OTORGAR UN DESCANSO DE COLACIÓN DENTRO DE LA JORNADA. Si la jornada efectiva de trabajo supera las 10 horas diarias, el descanso de colación deberá ser de al menos 1 (una) hora y será imputable a la jornada de trabajo, esto es, considerado dentro de ella.

Si el período de colación es de 1 hora o más, éste podrá ser fraccionado en más de 1 período, pero dejando en la mitad de la jornada o cercano a ella un período mínimo de 30 minutos.

Si NHC es de 10 horas o menos, el período de colación deberá ser como mínimo de 30 minutos ininterrumpido.



En ningún caso, los periodos de descanso dentro de la jornada se otorgarán al comienzo y al final de la jornada, si no que deberán dividir la jornada en dos periodos relativamente equilibrados.

7. **RESPETAR LAS REGLAS GENERALES EN MATERIA DE DESCANSO COMPENSATORIO POR LOS DÍAS FESTIVOS TRABAJADOS:** 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. **CONTEMPLAR EL ACUERDO DE LOS TRABAJADORES:** Sólo se otorgarán las resoluciones de autorizaciones de jornada excepcional, en la medida que se acredite el acuerdo expreso y completo de los trabajadores involucrados, si los hubiere.

El acuerdo de los trabajadores involucrados en el sistema por el cual se solicita autorización se deberá recabar a través de la(s) organización(es) sindical(es) cuando existieren o en forma individual cuando se trate de trabajadores no sindicalizados o cuando no existiere organización sindical.

Se entenderá entonces que existe acuerdo de los trabajadores afectos al sistema, cuando:

**a) Existencia de organizaciones sindicales:**

En caso que existan organizaciones sindicales a las que se encuentren afiliados trabajadores que laboran en la faena por la cual se solicita autorización, se aplicarán las siguientes reglas:

- **Trabajadores sindicalizados:** el acuerdo respecto de los trabajadores sindicalizados se deberá recabar con la organización sindical correspondiente, para lo cual se deberá presentar documento suscrito por la respectiva directiva sindical, en el que se indique expresamente el sistema de distribución de jornada a solicitar (número de días de trabajo continuos, número de días de descanso, horarios de entrada y salida; reglas especiales de distribución de descansos compensatorios, etc.) y la faena en donde se prestarán los servicios. En ningún caso se admitirá el acuerdo individual de los trabajadores sindicalizados.

En el caso que existan 2 o más organizaciones sindicales que cuenten con socios que laboran en la faena por la que se solicita la autorización, los sistemas excepcionales solo se autorizaran respecto de los sindicatos que concurren con el acuerdo. De esta manera, podrá darse el evento de que el sistema se autorice respecto de los trabajadores sindicalizados a uno o más sindicatos que dieron el acuerdo y no respecto de los trabajadores afiliados a otra u otras organizaciones sindicales que no dieron el acuerdo. En ningún caso se ponderarán mayorías o minorías, sea de número de socios de uno o más sindicatos o número de sindicatos, para los efectos de verificar el cumplimiento del requisito en análisis. En consecuencia, el acuerdo o desacuerdo de un sindicato sólo será oponible respecto de sus socios.

El acuerdo de la organización sindical podrá ser otorgado en un proceso especial o en el marco de un proceso de negociación colectiva, sea en un instrumento colectivo o en un documento especial, pero siempre en cualquier caso deberá estar claramente establecido el tipo de jornada y el período por el cual se otorga el acuerdo.



Con todo, cuando el acuerdo se otorgue en un instrumento colectivo, aquél deberá hacerse exigible durante la vigencia del referido instrumento colectivo.

De igual forma, si el acuerdo es dado en un instrumento colectivo o en un documento especial pero con un período de desfase entre el otorgamiento del acuerdo y la vigencia de la autorización o renovación objeto del mismo, se entenderá que dicho acuerdo obliga al Sindicato y, por ende, a la totalidad de los trabajadores sindicalizados al momento de hacerse exigible, hayan estado o no sindicalizados al momento de otorgarse el acuerdo, salvo que en el referido instrumento expresamente se deje establecido que se deberá recabar el acuerdo de los trabajadores sindicalizados no vigentes al momento de otorgar el acuerdo, el que se verificará de la misma forma, es decir, a través de la organización sindical.

- **Trabajadores no sindicalizados:** el acuerdo respecto de los trabajadores no sindicalizados se deberá recabar individualmente, bastando para entender cumplido este requisito respecto del total de trabajadores no sindicalizados cuando se acredite documentalmente el acuerdo de, a lo menos, el 75% de los trabajadores no sindicalizados involucrados en la jornada. En el documento que se presente deberá describirse expresamente el sistema de distribución de jornada a solicitar (número de días de trabajo continuos, número de días de descanso, horarios de entrada y salida; reglas especiales de distribución de descansos compensatorios, etc.), la faena en la cual se prestarán los servicios, la identificación de los trabajadores que suscriben (nombre y RUT) y la firma de conformidad.

En ningún caso se ponderarán mayorías o minorías relativas al número de **trabajadores sindicalizados o no sindicalizados** para los efectos de verificar el cumplimiento del requisito en análisis. De esta manera, podrá darse el evento que el sistema se autorice respecto de los trabajadores sindicalizados (total o parcialmente según la regla correspondiente) y no respecto de los trabajadores no sindicalizados, o viceversa. En consecuencia, el acuerdo o desacuerdo de cada estamento (trabajadores sindicalizados y trabajadores no sindicalizados) sólo será oponible respecto de sí mismos conforme a las reglas ya analizadas.

**b) Inexistencia de organizaciones sindicales:**

En caso que no existan organizaciones sindicales a las que se encuentren afiliados trabajadores que laboran en la faena por la cual se solicita autorización, el acuerdo de los trabajadores se deberá recabar individualmente, bastando para entender cumplido este requisito respecto del total de trabajadores no sindicalizados cuando se acredite documentalmente el acuerdo de, a lo menos, el 75% de los trabajadores no sindicalizados involucrados en la jornada. En el documento que se presente deberá describirse expresamente el sistema de distribución de jornada a solicitar (número de días de trabajo continuos, número de días de descanso, horarios de entrada y salida; reglas especiales de distribución de descansos compensatorios, etc.), la faena en la cual se prestarán los servicios, la identificación de los trabajadores que suscriben (nombre y RUT) y la firma de conformidad.

**9. CONTEMPLAR CONDICIONES ADECUADAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO:**  
La empresa deberá acreditar documentalmente lo siguiente:

- a) En la faena se cuenta con 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:



- Identificación y evaluación de los riesgos (físicos, químicos, biológicos y ergonómicos) existentes en la faena.
  - Medidas preventivas que se adoptarán frente a cada uno de los riesgos (protecciones colectivas y/o personales, evaluaciones médicas, evaluaciones ambientales, entre otras).
  - Medidas administrativas (inventario de tareas críticas, procedimientos de trabajo seguro, etc.).
  - Cronograma de actividades (capacitaciones, inspecciones planeadas, reuniones, etc.).
  - Responsabilidad de la actividad preventiva en cada uno de los niveles de la empresa (gerencia, supervisores, trabajadores).
  - Cumplimiento de normativa y reglamentos relativos a la constitución y funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad (cuando corresponde), Departamento de Prevención de Riesgos (cuando corresponde) y Reglamento Interno.
- b) Se informa a los trabajadores sobre los riesgos a los que están expuestos, las medidas preventivas que se deben adoptar y los métodos de trabajo correcto (derecho a saber).
- c) Se cumple con las condiciones sanitarias y ambientales exigidas por el DS N° 594 de 15.09.1999 y sus posteriores modificaciones, del Ministerio de Salud.

En el caso de empresas solicitantes de menos de 100 trabajadores, deberá acreditar

- a) Identificación y evaluación de los riesgos en la faena;
- b) Medidas preventivas que se adoptarán frente a cada uno de los riesgos;
- c) Cumplimiento de los instrumentos de prevención de riesgos que correspondan y,
- d) Programa de trabajo de Salud y Seguridad de empresas contratistas y subcontratistas exigido en el art. 9 del DS N° 76 de 2006 de MINTRAB, este último sólo si existe Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, por efecto de existir régimen de subcontratación.

10. REGIMEN DE SUBCONTRATACION: Cuando el solicitante sea una empresa que esté sujeta al trabajo en régimen de subcontratación como **empresa principal**, deberá cumplir las exigencias contenidas en el DS N° 76 de 2006 del MINTRAB. De esta manera, deberá acreditarse, si procede, la existencia de:

- Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo;
- Reglamento Especial para Empresas Contratistas y Subcontratistas;
- Comité Paritario de Faena; y
- Departamento de Prevención de Riesgos de Faena.

## b) Criterios específicos para cada tipo de faena

### b.1) Para faenas ubicadas fuera de centros urbanos

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

Para obtener la relación de días de trabajo y descansos en el ciclo, se divide el número de días de trabajo por el número de días de descanso. Ejemplo: en una jornada de 7 días de trabajo,



seguidos de 7 días de descanso (7x7), la relación sería de 1 a 1, dado que 7 dividido por 7 es 1.

2. **RESPETAR EL MÁXIMO DE DÍAS CONTINUOS DE TRABAJO:** El máximo de días continuos de trabajo será de 20 (veinte) tratándose de faenas transitorias y de 14 (catorce) días si la faena es de carácter permanente.

Con todo, en los casos en que dadas las especialísimas condiciones geográficas en las que se desarrolle la faena productiva (lejanía y aislamiento extremo) y que implique la imposibilidad técnica de ajustar la jornada a los parámetros tratados, podrá autorizarse un sistema con una cantidad de días continuos mayor al señalado. En este caso, será de competencia del Jefe(a) Departamento de Inspección autorizar un sistema excepcional de estas características.

3. **FAENAS EN ALTURA:** Las solicitudes que involucren faenas situadas a una altura superior a los 3.000 m.s.n.m., clasificada como Gran Altitud, se sujetarán a criterios adicionales que permitan atenuar de mejor forma los efectos de la exposición laboral a la altura, los cuales a continuación se indican:

- a) Se debe cumplir, a lo menos, con los límites permisibles establecidos en el art. 66 del DS N° 594 del MINSAL y las respectivas correcciones de altura definidas en los artículos 62 y 63 del citado cuerpo legal;
- b) Acreditar la existencia de un protocolo de procedimiento de envío de trabajadores enfermos profesionales y con síntomas que presumiblemente tengan un origen profesional, al organismo administrador del seguro de la Ley 16.744 correspondiente y de atención médica en faena para trabajadores afectados por la hipoxia;
- c) Incorporar a 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) Programas de capacitación específica a trabajadores expuestos; y
- e) Registro de las atenciones médicas del policlínico, cuando existiere.

Con todo, cuando los campamentos asociados a las faenas ubicadas a Gran Altitud estén emplazados a más de 3.000 m.s.n.m. se deberá evaluar especialmente las características de la faena y proceso productivo garantizándose adecuadas condiciones de salud y seguridad para los trabajadores. En este caso, En este caso, será de competencia del Jefe(a) del Departamento de Inspección autorizar un sistema excepcional de estas características.

Todas las faenas ubicadas entre 1.500 y 3.000 m.s.n.m., clasificadas como Mediana Altitud, deberán 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.

#### **b.2) Para faenas ubicadas dentro de centros urbanos**

1. **RESPETAR UNA RELACIÓN MÁXIMA ENTRE DÍAS DE TRABAJO Y DESCANSO:** la relación entre días de trabajo y días de descanso, podrá ser de 1:1; 2:1 y hasta un máximo de 3:1.

Para obtener la relación de días de trabajo y descansos en el ciclo, se divide el número de días de trabajo por el número de días de descanso. Ejemplo; en una jornada de 6 días de trabajo, seguidos de 2 descanso (6x2), la relación sería de 3 a 1, dado que 6 dividido por 2 es 3.

En una jornada compuesta, esto es, que está conformada por varios subciclos, se deberá utilizar como parámetro la totalidad de días de trabajo y descanso del ciclo; así: en una jornada de 6x1; 6x2 y 6x3, la relación sería de 3 a 1, dado que 18 (6+6+6) dividido por 6 (1+2+3) es 3.



2. **RESPETAR EL MÁXIMO DE DÍAS CONTINUOS DE TRABAJO:** El máximo de días continuos de trabajo será de 7 (siete).
3. **CONTEMPLAR UN DESCANSO ANUAL ADICIONAL:** Los trabajadores afectos al sistema excepcional de jornadas y descansos por el cual se solicita autorización, gozarán de un descanso anual adicional de, a lo menos, 6 días. Este descanso anual adicional podrá, por acuerdo de las partes, distribuirse durante el respectivo período anual, de forma tal que se otorgue la totalidad de los días de descanso adicional junto con el período de vacaciones o parcialmente durante dicho período. Con todo, este descanso anual adicional, por acuerdo de las partes, podrá ser compensado en dinero, en cuyo evento la remuneración no podrá ser inferior a la prevista en el artículo 32 del Código del Trabajo.

No obstante lo anterior, no será obligatorio el descanso anual adicional, en la medida que el sistema excepcional contemple un promedio anual de, a lo menos, dos domingos libres en el mes. Así, los ciclos que tienen una relación de 1:1, es decir, a modo de ejemplo, 4x4, 5x5, 6x6, 7x7, no estarían obligados a otorgar el descanso anual adicional.

## **VI. EFECTOS DE LA RESOLUCION QUE AUTORIZA UN SISTEMA EXCEPCIONAL**

Las resoluciones que establecen un sistema excepcional de jornadas y descansos constituyen un estatuto regulador completo y acabado en relación a las materias que regulan (jornada y descansos)<sup>8</sup>.

La implementación de un sistema excepcional de distribución de la jornada de trabajo y descansos implica para los sujetos de la relación laboral la aceptación de modificaciones al pacto original que los une, generándose obligaciones recíprocas entre sí<sup>9</sup>, las que se integran a los respectivos contratos individuales de trabajo de los involucrados<sup>10</sup>. De esta forma, no resultaría lícita la modificación o término unilateral por alguna de las partes del sistema de jornada y descansos que estuviere regulado en una resolución de sistema excepcional.

## **VII. REVOCACIÓN DE SISTEMAS EXCEPCIONALES AUTORIZADOS**

El Director(a) Regional del Trabajo estará facultado para revocar cualquier resolución autorizada de un sistema excepcional de distribución de la jornada de trabajo y descansos cuando, mediante fiscalización, se detectase que alguna de las circunstancias declaradas por el empleador en su solicitud, no sean efectivas o las mismas sufran alteraciones, y con ello se incumplan los criterios y requisitos que permitieron otorgar tal autorización, sin perjuicio de las sanciones administrativas que correspondan a cada uno de los incumplimientos detectados.

## **VIII. ADECUACIONES AL SISTEMA INFORMATICO**

Con el objeto de facilitar y homogenizar la actuación de la Dirección del Trabajo en lo que concierne al conjunto de obligaciones que la ley le entrega a este Servicio sobre normas relativas a sistemas excepcionales de distribución de la jornada de trabajo y descansos, se realizarán las adecuaciones necesarias en los sistemas informáticos a fin de dar adecuada cuenta de las distintas actuaciones que corresponde realizar a los funcionarios, lo que corresponderá realizar al Departamento de Tecnologías de Información en conjunto con la División de Inspección.

<sup>8</sup> Ordinario N° 1828/45, de fecha 12.05.2003.

<sup>9</sup> Ordinarios N° 350/22, de fecha 22.01.2004 y 6959/299, de fecha 03.11.1995.

<sup>10</sup> Ordinario N° 1690/74, de fecha 23.04.2004.



En virtud de lo anterior, se incorporará en el sistema informático DTPlus un módulo especial, el que contendrá las aplicaciones necesarias para llevar a cabo la confección, tramitación y administración de documentación relativa a las solicitudes y renovaciones de sistemas excepcionales de distribución de la jornada de trabajo y descansos.

#### IX. DEROGACIONES Y VIGENCIA

A partir de la entrada en vigencia de esta Orden de Servicio queda sin efecto toda otra instrucción administrativa que diga relación con la materia objeto de esta regulación, en especial el Oficio Circular N° 4, de 12 de febrero de 1985, la Orden de Servicio N° 6, del 18.07.2005, la Orden de Servicio N° 1, del 19.03.2004, la Orden de Servicio N° 2, del 13.04.2004, la Orden de Servicio N° 3, del 29.04.2002, así como también los formularios solicitud y modelos de resolución existentes previos a la entrada en vigencia de la presente Orden de Servicio.

La presente Orden de Servicio entrará en vigencia a contar del día **1° de febrero de 2010**. Las solicitudes en actual tramitación se ajustarán al procedimiento administrativo vigente a la época de su ingreso.

Saluda atentamente a Uds.,



**PATRICIA SILVA MELLENDEZ**  
ABOGADA  
DIRECTORA DEL TRABAJO



CMV/GRZ/ISA/JJT/APT/cmv/jjt

#### **DISTRIBUCIÓN:**

- Divisiones y Departamentos del Nivel Central
- Direcciones Regionales del Trabajo
- Inspecciones Provinciales y Comunales del Trabajo
- Unidades División de Inspección
- Gabinete Directora
- Gabinete Subdirector
- Of. Partes
- Boletín Oficial





F35-1

Región	Inspección	Año	Nº Fiscalización

2.1

3.1 FORMULARIO DE SOLICITUD DE SISTEMA EXCEPCIONAL DE DISTRIBUCIÓN DE JORNADA DE TRABAJO Y DESCANSOS  
FAENAS UBICADAS DENTRO DE CENTROS URBANOS

3.14.1

4.15.1 DECLARACIÓN JURADA

La presente solicitud constituye una DECLARACION JURADA respecto de los datos contenidos en ella. En el evento que los datos aportados no correspondan a la realidad o que en fiscalizaciones posteriores se detecten infracciones a la jornada solicitada o a las condiciones de higiene y seguridad en la faena, caducará la resolución de autorización de jornada de trabajo que sobre dicha información se llegue a dictar y se cursarán las infracciones correspondientes o se aplicará medida de clausura o suspensión de labores si la gravedad de la situación lo amerita. SE DEBE COMPLETAR TODOS LOS DATOS CORRESPONDIENTES Y ADJUNTAR LA DOCUMENTACION QUE SE SOLICITA.

I. DATOS DEL SOLICITANTE

RUT		Razón Social/Nombre (ap. paterno, ap. materno, nombres)	
RUT Rpte. Legal		Correo electrónico Rpte. Legal	Representante Legal (ap. paterno, ap. materno, nombres)
Domicilio: Calle/Bloque/Oficina/Departamento			Número
Comuna	Nombre Región	Localidad o lugar (si corresponde)	
Código Actividad Económica (número)	Organismo Administrador Ley Nº 16.744	% Cotización Adicional	Nº Enfermos profesionales declarados
Número Total Trabajadores de Empresa		Tipo Empresa	
		<input type="checkbox"/> Empresa única <input type="checkbox"/> E. Principal <input type="checkbox"/> Contratista <input type="checkbox"/> Subcontratista	
NOMBRE / E-MAIL / TELÉFONO PERSONA DE CONTACTO			

II. DATOS DE EMPRESA PRINCIPAL (SI CORRESPONDE)

RUT	Razón Social/Nombre (ap. paterno, ap. materno, nombres)	Teléfono

III. DATOS DE LA OBRA O FAENA AFECTA A LAS LABORES DEL SISTEMA SOLICITADO

Identificación de la obra, faena o centro de trabajo en que se implementará la Jornada (Nombre faena / proyecto, Nº Contrato, etc.)															
Domicilio: Calle/Bloque/Oficina/Departamento														Número	
Comuna	Nombre Región				Localidad o lugar (si corresponde)										
Tipo / Duración Trabajos en la Faena															
Permanente	Transitoria	Fecha Inicio (F. Transitoria)				Fecha Término (F. Transitoria)									
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>														
Trabajadores Totales Afectos a la Jornada															
Nº Mujeres										Nº Hombres					
Región de residencia habitual de los trabajadores afectados al sistema (Indicar cantidad de trabajadores de la región que corresponda)															
I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIV	XV	R.M.	
Alojamiento															
Lugar de Trabajo (Faena)															
Nº Trabajadores afectados que pernoctan en:										Altura geográfica de la faena					(m.s.n.m)
Sus casas o residencia habitual										(Nº trab.)	Altura geográfica campamento		No existe camp.	<input type="checkbox"/>	(m.s.n.m)



Campamento / otro arrendado por la Empresa	(N° trab.)	Tiempo promedio ida y vuelta entre lugar de trabajo y la casa o residencia habitual de los trabajadores		(hrs)
Paga asignación por alojamiento	<input type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No	La faena se encuentra ubicada dentro de centro urbano		<input type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No
Señale los puestos de trabajo de los trabajadores afectos a la jornada y describa las funciones que realizan.				
N° Trabajadores	Puesto de Trabajo (Ej: Soldador, muestrero)		Descripción de Labores/funciones	
Nota: Si existieren más puestos de trabajo, agregar un anexo al presente Formulario individualizando cada uno de ellos.				

--



## IV. INFORMACION DE CRITERIOS BASICOS PARA AUTORIZAR SISTEMAS EXCEPCIONALES

El solicitante se encuentra en conocimiento de que la Dirección del Trabajo ha definido un conjunto de criterios que orientan el ejercicio de la facultad concedida a su Director(a) por los incisos penúltimo y final, del artículo 38 del Código del Trabajo. Con todo, estos criterios no son taxativos y pueden ser complementados con otros que en el devenir de los casos analizados, pudiera estimarse necesarios desarrollar o fijar.

En la actualidad, estos criterios permiten señalar que **UN SISTEMA EXCEPCIONAL DE DISTRIBUCION DE LA JORNADA DE TRABAJO Y LOS DESCANSOS, DEBE:**

6. **ESTAR REFERIDA A UN CASO CALIFICADO:** Cuando en la obra o faena no se puedan aplicar las normas generales sobre distribución de jornada de trabajo y descanso, atendido que se trata de procesos de trabajos continuos o de procesos productivos técnicos o tecnológicamente complejos o que se trata de puestos de trabajo calificados o de difícil reemplazo.
7. **ENTENDERSE OTORGADA PARA FAENAS Y PUESTOS DE TRABAJO ESPECÍFICOS:** Dado el carácter excepcional, su extensión debe entenderse de forma restrictiva y referida sólo a faenas precisas y determinadas. Así, si las faenas son transitorias, las autorizaciones caducan a su terminación sin poder extenderse en caso alguno a otras faenas. Igualmente, se refiere sólo a determinados puestos de trabajo –independientemente de que sean servidos por unos u otros trabajadores determinados- sin poder extenderse a otros puestos de trabajo no previstos en ella, aún dentro de la misma obra o faena.
8. **CONTEMPLAR UNA JORNADA DE TRABAJO PROMEDIO SEMANAL MAXIMA DE 45 HORAS:** el promedio máximo de horas semanales de trabajo en el ciclo será de 45 horas y no se autorizarán jornadas que contemplen horas extraordinarias permanentes.
9. **CONTEMPLAR UNA JORNADA DIARIA DE TRABAJO MAXIMA DE 12 HORAS:** Ello significa que el tiempo máximo de jornada de trabajo efectiva, considerando las eventuales horas extraordinarias no será superior a 11 horas y la permanencia máxima en el puesto de trabajo no superará las 12 horas continuas. Para computar las 12 horas de permanencia máxima en el lugar de trabajo, se considerará tanto la jornada ordinaria de trabajo como las eventuales horas extraordinarias y el descanso dentro de la jornada.
10. **ACEPTAR UNA PROCEDENCIA RESTRICTIVA DE HORAS EXTRAORDINARIAS:** 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 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. Se considerarán 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.
11. **OTORGAR UN DESCANSO DE COLACIÓN DENTRO DE LA JORNADA:** Si la jornada efectiva de trabajo supera las 10 horas diarias, el descanso de colación deberá ser de al menos 1 (una) hora y será imputable a la jornada de trabajo, esto es, considerado dentro de ella. Si el periodo de colación es de 1 hora o más, éste podrá ser fraccionado en más de 1 periodo, pero dejando en la mitad de la jornada o cercano a ella un periodo mínimo de 30 minutos. Si el número de horas en el ciclo es de 10 horas o menos, el periodo de colación deberá ser como mínimo de 30 minutos ininterrumpido. En ningún caso, los periodos de descanso dentro de la jornada se otorgarán al comienzo y al final de la jornada, sino que deberán dividir la jornada, al menos, en dos periodos relativamente equilibrados.
12. **RESPETAR LAS REGLAS GENERALES EN MATERIA DE DESCANSO COMPENSATORIO POR LOS DÍAS FESTIVOS TRABAJADOS:** 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.
13. **RESPETAR UNA RELACIÓN MÁXIMA ENTRE DÍAS DE TRABAJO Y DESCANSO:** la relación entre días de trabajo y días de descanso, podrá ser de 1:1; 2:1 y hasta un máximo de 3:1.
14. **RESPETAR EL MÁXIMO DE DÍAS CONTINUOS DE TRABAJO:** El máximo de días continuos de trabajo será de 7 (siete).
15. **CONTEMPLAR UN DESCANSO ANUAL ADICIONAL:** Los trabajadores afectos al sistema excepcional de jornadas y descansos por el cual se solicita autorización, gozarán de un descanso anual adicional de, a lo menos, 6 días. Este descanso anual adicional podrá, por acuerdo de las partes, distribuirse durante el respectivo periodo anual, de forma tal que se otorgue la totalidad de los días de descanso adicional junto con el periodo de vacaciones o parcialmente durante dicho periodo. 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. No obstante lo anterior, no será obligatorio el descanso anual adicional, en la medida que el sistema excepcional contemple un promedio anual de, a lo menos, dos domingos libres en el mes.
16. **CONTEMPLAR EL ACUERDO DE LOS TRABAJADORES:** Sólo se otorgarán las resoluciones de autorizaciones de jornada excepcional, en la medida que se acredite el acuerdo expreso y completo de los trabajadores involucrados, si los hubiere. El acuerdo de los trabajadores involucrados en el sistema por el cual se solicita autorización se deberá recabar a través de la(s) organización(es) sindical(es) cuando existieren o en forma individual cuando se trate de trabajadores no sindicalizados o cuando no existiere organización sindical.  
Se entenderá entonces que existe acuerdo de los trabajadores afectos al sistema, cuando:

a) **Existencia de organizaciones sindicales:** En caso que existan organizaciones sindicales a las que se encuentren afiliados trabajadores que laboran en la faena por la cual se solicita autorización, se aplicarán las siguientes reglas:

- o **Trabajadores sindicalizados:** El acuerdo respecto de los trabajadores sindicalizados se deberá recabar con la organización sindical correspondiente, para lo cual se deberá presentar documento suscrito por respectiva directiva sindical, en el que se indique expresamente el sistema de distribución de jornada a solicitar (número de días de trabajo continuos, número de días de descanso, horarios de entrada y salida; reglas especiales de distribución de descansos compensatorios, etc.) y la faena en donde se prestarán los servicios. En ningún caso se admitirá el acuerdo individual de los trabajadores sindicalizados.

En el caso que existan 2 o más organizaciones sindicales que cuenten con socios que laboran en la faena por la que se solicita la autorización, los sistemas excepcionales solo se autorizaran respecto de los sindicatos que concurran con el acuerdo. De esta manera, podrá darse el evento de que el sistema se autorice respecto de los trabajadores sindicalizados a uno o más sindicatos que dieron el acuerdo y no respecto de los trabajadores afiliados a otra u otras organizaciones sindicales que no dieron el acuerdo.

En ningún caso se ponderarán mayorías o minorías, sea de número de socios de uno o más sindicatos o número de sindicatos, para los efectos de verificar el cumplimiento del requisito en análisis. En consecuencia, el acuerdo o desacuerdo de un sindicato sólo será oponible respecto de sus socios.



El acuerdo de la organización sindical podrá ser otorgado en un proceso especial o en el marco de un proceso de negociación colectiva, sea en un instrumento colectivo o en un documento especial, pero siempre en cualquier caso deberá estar claramente establecido el tipo de jornada y el período por el cual se otorga el acuerdo.

De igual forma, si el acuerdo es dado en un instrumento colectivo o en un documento especial pero con un período de desfase entre el otorgamiento del acuerdo y la vigencia de la autorización, se entenderá que dicho acuerdo obliga al Sindicato y, por ende, a la totalidad de los trabajadores sindicalizados al momento de hacerse exigible, hayan estado o no sindicalizados al momento de otorgarse el acuerdo, salvo que en el referido instrumento expresamente se deje establecido que se deberá recabar el acuerdo de los trabajadores sindicalizados no vigentes al momento de otorgar el acuerdo, el que se verificará de la misma forma, es decir, a través de la organización sindical.

- o **Trabajadores no sindicalizados:** el acuerdo respecto de los trabajadores no sindicalizados se deberá recabar individualmente, bastando para entender cumplido este requisito respecto del total de trabajadores no sindicalizados cuando se acredite documentalmente el acuerdo de, a lo menos, el 75% de los trabajadores no sindicalizados involucrados en la jornada. En el documento que se presente deberá describirse expresamente el sistema de distribución de jornada a solicitar (número de días de trabajo continuos, número de días de descanso, horarios de entrada y salida; reglas especiales de distribución de descansos compensatorios, etc.), la faena en la cual se prestarán los servicios, la identificación de los trabajadores que suscriben (nombre y RUT) y la firma de conformidad.

En ningún caso se ponderarán mayorías o minorías relativas al número de trabajadores sindicalizados o no sindicalizados para los efectos de verificar el cumplimiento del requisito en análisis. De esta manera, podrá darse el evento que el sistema se autorice respecto de los trabajadores sindicalizados (total o parcialmente, según la regla correspondiente) y no respecto de los trabajadores no sindicalizados, o viceversa. En consecuencia, el acuerdo o desacuerdo de cada estamento (trabajadores sindicalizados y trabajadores no sindicalizados) sólo será oponible respecto de sí mismos conforme a las reglas ya analizadas.

- b) **Inexistencia de organizaciones sindicales:** En caso que no existan organizaciones sindicales a las que se encuentren afiliados trabajadores que laboran en la faena por la cual se solicita autorización, el acuerdo de los trabajadores se deberá recabar individualmente, bastando para entender cumplido este requisito respecto del total de trabajadores no sindicalizados cuando se acredite documentalmente el acuerdo de, a lo menos, el 75% de los trabajadores no sindicalizados involucrados en la jornada. En el documento que se presente deberá describirse expresamente el sistema de distribución de jornada a solicitar (número de días de trabajo continuos, número de días de descanso, horarios de entrada y salida; reglas especiales de distribución de descansos compensatorios, etc.), la faena en la cual se prestarán los servicios, la identificación de los trabajadores que suscriben (nombre y RUT) y la firma de conformidad.

17. CONTEMPLAR CONDICIONES ADECUADAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO: La empresa deberá acreditar documentalmente lo siguiente:

- a) En la faena se cuenta con 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:
  - o Identificación y evaluación de los riesgos (físicos, químicos y biológicos) existentes en la faena.
  - o Medidas preventivas que se adoptarán frente a cada uno de los riesgos (protecciones colectivas y/o personales, evaluaciones médicas, evaluaciones ambientales, entre otras).
  - o Medidas administrativas (inventario de tareas críticas, procedimientos de trabajo seguro, etc.).
  - o Cronograma de actividades (capacitaciones, inspecciones planeadas, reuniones, etc.).
  - o Responsabilidad de la actividad preventiva en cada uno de los niveles de la empresa (gerencia, supervisores, trabajadores).
  - o Cumplimiento de normativa y reglamentos relativos a la constitución y funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad (cuando corresponde), Departamento de Prevención de Riesgos (cuando corresponde) y Reglamento Interno.
- b) Se informa a los trabajadores sobre los riesgos a los que están expuestos, las medidas preventivas que se deben adoptar y los métodos de trabajo correcto (derecho a saber).
- c) Se cumple con las condiciones sanitarias y ambientales exigidas por el DS N° 594 de 15.09.1999 y sus posteriores modificaciones, del Ministerio de Salud.

En el caso de empresas solicitantes de menos de 100 trabajadores, deberá acreditar:

- a) Identificación y evaluación de los riesgos en la faena;
- b) Medidas preventivas que se adoptarán frente a cada uno de los riesgos;
- c) Cumplimiento de los instrumentos de prevención de riesgos que correspondan a la faena; y
- d) Programa de trabajo de Salud y Seguridad de empresas contratistas y subcontratistas exigido en el art. 9 del DS N° 76 de 2006 de MINTRAB; este último, sólo si existe Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, por efecto de existir régimen de subcontratación.

18. REGIMEN DE SUBCONTRATACION: Cuando el solicitante sea una empresa que esté sujeta al trabajo en régimen de subcontratación como **empresa principal**, deberá cumplir las exigencias contenidas en el DS N° 76 de 2006 del MINTRAB.

De esta manera, deberá acreditarse, si procede, la existencia de:

- o Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo;
- o Reglamento Especial para Empresas Contratistas y Subcontratistas;
- o Comité Paritario de Faena; y
- o Departamento de Prevención de Riesgos de Faena.

### Vigencia de Resolución que autoriza Sistema Excepcional

- o La vigencia de la Resolución que autoriza un sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos será por el plazo máximo de 4 (cuatro) años, la que podrá renovarse por igual período si se verifica que los requisitos que justificaron su otorgamiento se mantienen. Tratándose de obras o faenas, la vigencia de la resolución no podrá exceder el plazo de ejecución de las mismas, con un máximo de 4 (cuatro) años.
- o **Se podrá solicitar la autorización de un sistema excepcional de forma anticipada a su entrada en vigencia, debiendo en todo caso cumplir con lo señalado en relación al acuerdo de los trabajadores, particularmente cuando se trate de trabajadores sindicalizados.**



V. DESCRIPCION DEL PROCESO PRODUCTIVO (Descripción detallada del proceso productivo)

VI. FUNDAMENTACIÓN DEL CASO CALIFICADO (Acreditación de que se trata de procesos de trabajo continuos y de especial complejidad técnica o tecnológica, que dificultan o hacen inviable la aplicación de las reglas generales sobre distribución de jornadas y de descansos)

VII. ACUERDO DE LOS TRABAJADORES (Ver Modelo de Acuerdo en Anexo)

Existen Organizaciones Sindicales involucradas		Nº Org. Sindicales existentes en la empresa	Nº Org. Sindicales involucradas en la solicitud
<input type="checkbox"/> Si	<input type="checkbox"/> No		

Nombre de Org. Sindicales / Sindicatos involucrados en la solicitud	e-mail organización sindical	Nº trabajadores sindicalizados
1)		(número de trabajadores)
2)		(número de trabajadores)
3)		(número de trabajadores)

Número de trabajadores no sindicalizados involucrados en la solicitud de jornada excepcional	(número de trabajadores)
--	--------------------------

VIII. DESCRIPCION DEL SISTEMA ESPECIAL DE JORNADA SOLICITADA

TABLA Nº 1								
CICLO/TURNO	Nº DIAS DE TRABAJO	Nº DIAS DE DESCANSO	HORA INICIO	HORA TERMINO	HORAS DIARIAS ORDINARIAS	HORAS COLACION	COLACION IMPUTABLE (Marque con X)	
							SI	NO
1								
2								
3								
4								

ALTERNANCIA TURNOS:  
Los trabajadores cambian de turno en el orden siguiente: \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_ tras  Ciclo(s) del sistema. Lo habitual es 1.

SI CADA HORARIO TIENE DIFERENTES HORAS DE ENTRADA Y SALIDA PARA LOS DÍAS DEL CICLO, SE DEBERÁ COMPLETAR TAMBIÉN LA TABLA Nº 2

TABLA Nº 2																															
CICLO / TURNO	DIAS																														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
1	HORA INICIO																														
	HORA SALIDA																														
2	HORA INICIO																														
	HORA SALIDA																														



SISTEMA DE TURNOS COMPLEJO: Si el sistema de turnos es complejo, o presenta horarios de entrada y salida variables, utilizar otra forma o herramienta que explique claramente el sistema y adjuntarlo a la presente solicitud.

SISTEMAS DE TURNOS MAS SOLICITADOS: Existen varios sistemas de distribución de jornadas excepcionales que son **recurrentes** en este tipo de solicitudes. Podrá escoger (solicitar) alguno de ellos, solo marcando con una X la alternativa que corresponda. Sistemas de jornada distintos a los que se presentan a continuación, deben ajustarse a los criterios contenidos en el presente Formulario y estar descritos en las Tablas N° 1 y 2.

**IX. ADSCRIPCION A RESOLUCION MARCO** (Sólo para empresas contratistas o subcontratistas o empresas principales, que requieran adscribirse a una Resolución Marco Autorizada)

**X. DECLARACION JURADA DE CUMPLIMIENTO DE CRITERIOS PARA AUTORIZAR JORNADA EXCEPCIONAL**

22



<b>RESPECTO DE LAS CONDICIONES MINIMAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>			
8.- El empleador cumple con adoptar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, entre ellas las medidas de protección de máquinas, equipos, de incendio y protección personal de los trabajadores			
9.- El lugar de trabajo cuenta con las condiciones sanitarias y ambientales básicas (agua potable, comedores, baños, casilleros, sala de vestir, entre otras)			

10.- Se cumple con los límites permisibles establecidos en el art. 66 del DS N° 594 del MINSAL y las respectivas correcciones de altura definidas en los artículos 62 y 63 del citado cuerpo legal			
11.- Se cumple con la identificación y evaluación de riesgos asociados a la altura geográfica a que se puedan ver expuestos los trabajadores, así como si se adoptan las medidas preventivas y de control necesarias para afrontar dicho riesgo			
12.- El Reglamento Interno (Orden, Higiene y Seguridad) contempla los riesgos del lugar de trabajo, y se entregó copia a los trabajadores			
13.- Existe Comité Paritario en la faena, si corresponde (si tiene más de 25 trabajadores en la faena)			
14.- El Comité Paritario, si corresponde, cumple las funciones legales encomendadas y el empleador cumple o cumplirá sus acuerdos			
15.- Existe Departamento de Prevención de Riesgos a cargo de un Experto (según la categoría adecuada), si la empresa tuviere más de 100 trabajadores			
16.- El Departamento de Prevención de Riesgos cumple con las funciones legales exigidas y se da cumplimiento a los acuerdos de éste. El Experto cumple la jornada legal exigida			
17.- El empleador cumple con proporcionar y exigir el uso de los ELEMENTOS DE PROTECCION PERSONAL adecuados al riesgo, los que se encuentran o encontrarán certificados y en buen estado.			
18.- Se informa correcta y oportunamente a los trabajadores de los riesgos laborales a los que están expuestos (Derecho a Saber), las medidas preventivas necesarias para afrontar dichos riesgos y los métodos de trabajo correctos			
<b>RESPECTO DE LAS NORMAS SOBRE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO EN REGIMEN DE SUBCONTRATACION</b> (Sólo para empresas principales)			
18.- Existe Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo, si corresponde			
19.- Existe Reglamento para Empresas Contratistas y Subcontratistas			
20.- Existe Departamento de Prevención de Riesgos de Faena, si corresponde			
21.- Existe Comité Paritario de Faena, si corresponde			

**XI. DOCUMENTACIÓN QUE DEBE ADJUNTAR EL EMPLEADOR**

N°	DESCRIPCIÓN DOCUMENTACIÓN (Acorde a los criterios indicados en Ítem IV. de este Formulario)
1	Acuerdo escrito de los trabajadores involucrados y de las organizaciones sindicales, si las hubieren (ver Modelo de Acuerdo en anexo)
2	Comprobante Pago de los Derechos de solicitud jornada excepcional
3	<b>Para empresas de 100 o menos trabajadores:</b> Programa de prevención de riesgos, que contemple: identificación y evaluación (cuantitativa y cualitativa) de los riesgos de la faena, medidas preventivas para cada uno de los riesgos identificados.
4	<b>Para empresas de más de 100 trabajadores:</b> A) Programa de prevención de riesgos, que contemple: identificación y evaluación (cuantitativa y cualitativa) de los riesgos de la faena, medidas preventivas para cada uno de los riesgos identificados, organización, responsables y cronograma de actividades. B) Procedimientos de trabajo seguro de las tareas más riesgosas. C) Programa de capacitación anual de los trabajadores involucrados (derecho a saber)
5	Copia constitución Comité Paritario de Higiene y Seguridad o última acta de reunión, si corresponde
6	Contrato de trabajo o de prestación de servicios profesionales del Experto en Prevención de Riesgos de la empresa (si está obligado a tenerlo)
7	Copia del ingreso del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad en la Inspección del Trabajo (si está obligado a confeccionarlo)
8	<b>Para empresas principales:</b> Sistema de Gestión de la Salud y Seguridad en el Trabajo (SGSST)



9	Para empresas contratistas y subcontratistas: Programa de Trabajo de Salud y Seguridad en el Trabajo para SGSST.				
<i>Nota: La documentación puede ser presentada en formato electrónico (CD o DVD) y ser adjuntada a la presentación</i>					
Todas las comunicaciones se realizarán mediante correo electrónico, salvo la resolución final, que se encontrará a disposición del solicitante en la Dirección Regional del Trabajo correspondiente, de conformidad a lo establecido en el inciso final del art. 46 de la Ley N° 19.880, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, lo que se comunicará oportunamente.					
<div>Con todo, si desea recibir la resolución mediante correo electrónico, indíquelo aquí.</div> <table border="1"><tr><td>SI</td><td>NO</td></tr><tr><td></td><td></td></tr></table>		SI	NO		
SI	NO				
<div>Para constancia firma y ratifica,</div> <div><div>NOMBRE Y FIRMA REPRESENTANTE LEGAL</div><div>R.U.T. _____</div></div>					

ANEXO FORMULARIO F35-1

MODELO ACUERDO DE LOS TRABAJADORES

De conformidad a los requisitos exigidos por la Dirección del Trabajo para la **autorización** de Sistemas Excepcionales de Distribución de la Jornada de Trabajo y Descansos, en virtud a lo establecido en el artículo 38 del Código del Trabajo, voluntariamente expresamos nuestro acuerdo para laborar en el sistema compuesto de:

\_\_\_\_\_ días de trabajo continuos, seguidos de \_\_\_\_\_ días de descanso continuos, en un horario de \_\_\_\_\_:\_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_:\_\_\_\_\_ hrs., con una jornada diaria de \_\_\_\_\_ hrs. y un tiempo destinado para la colación de \_\_\_\_\_ hrs, ☐ imputable, ☐ no imputable a la jornada, en la faena denominada \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

ubicada en calle \_\_\_\_\_

comuna de \_\_\_\_\_, región \_\_\_\_\_,


de la empresa \_\_\_\_\_,

RUT \_\_\_\_\_.

NOMBRE	PUESTO DE TRABAJO	FIRMA



[illegible]



**GOBIERNO DE CHILE**  
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

# F35-2

Región	Inspección	Año	N° Fiscalización

5.16.1

**6.17.1 FORMULARIO DE SOLICITUD DE SISTEMA EXCEPCIONAL DE DISTRIBUCIÓN DE JORNADA DE TRABAJO Y DESCANSOS FAENAS UBICADAS FUERA DE CENTROS URBANOS**

7.18.1

**8.19.1 DECLARACIÓN JURADA**

La presente solicitud constituye una DECLARACION JURADA respecto de la VERACIDAD de los datos contenidos en ella. En el evento que los datos aportados no correspondan a la realidad o que en fiscalizaciones posteriores se detecten infracciones a la jornada solicitada o a las condiciones de higiene y seguridad en la faena, caducará la resolución de autorización de jornada de trabajo que sobre dicha información se llegue a dictar y se cursarán las infracciones correspondientes o se aplicará medida de clausura o suspensión de labores si la gravedad de la situación lo amerita. SE DEBE COMPLETAR TODOS LOS DATOS CORRESPONDIENTES Y ADJUNTAR LA DOCUMENTACION QUE SE SOLICITA.

## I. DATOS DEL SOLICITANTE

RUT	Razón Social/Nombre (ap. paterno, ap. materno, nombres)		
RUT Rpte. Legal	Correo electrónico Rpte. Legal	Representante Legal (ap. paterno, ap. materno, nombres)	



Domicilio: Calle/Bloque/Oficina/Departamento												Número																	
Comuna				Nombre Región				Localidad o lugar (si corresponde)																					
Código Actividad Económica (número)				Organismo Administrador Ley N° 16.744				% Cotización Adicional				N° Enfermos profesionales declarados																	
Número Total Trabajadores de Empresa						Tipo Empresa																							
						<input type="checkbox"/> Empresa única		<input type="checkbox"/> E. Principal		<input type="checkbox"/> Contratista		<input type="checkbox"/> Subcontratista																	
NOMBRE / E-MAIL / TELÉFONO PERSONA DE CONTACTO																													
II. DATOS DE EMPRESA PRINCIPAL (SI CORRESPONDE)																													
RUT				Razón Social/Nombre (ap. paterno, ap. materno, nombres)						Teléfono																			
III. DATOS DE LA OBRA O FAENA AFECTA A LAS LABORES DEL SISTEMA SOLICITADO																													
Identificación de la obra, faena o centro de trabajo en que se implementará la Jornada (Nombre faena / proyecto, N° Contrato, etc.)																													
Domicilio: Calle/Bloque/Oficina/Departamento												Número																	
Comuna				Nombre Región				Localidad o lugar (si corresponde)																					
Tipo / Duración Trabajos en la Faena												Trabajadores Totales Afectos a la Jornada																	
Permanente		Transitoria		Fecha Inicio (F. Transitoria)				Fecha Término (F. Transitoria)				N° Mujeres		N° Hombres															
<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>																											
Región de residencia habitual de los trabajadores afectos al sistema (Indicar cantidad de trabajadores de la región que corresponda)																													
I		II		III		IV		V		VI		VII		VIII		IX		X		XI		XII		XIV		XV		R.M.	
Alojamiento														Lugar de Trabajo (Faena)															
N° Trabajadores afectos que pernoctan en:														Altura geográfica de la faena (m.s.n.m)															
Sus casas o residencia habitual				(N° trab.)				Altura geográfica campamento				No existe camp. <input type="checkbox"/>				(m.s.n.m)													
Campamento / otro arrendado por la Empresa				(N° trab.)				Tiempo promedio ida y vuelta entre lugar de trabajo y la casa o residencia habitual de los trabajadores (hrs)																					
Paga asignación por alojamiento				<input type="checkbox"/> Si		<input type="checkbox"/> No		La faena se encuentra ubicada fuera de centro urbano										<input type="checkbox"/> Si		<input type="checkbox"/> No									
Señale los puestos de trabajo de los trabajadores afectos a la jornada y describa las funciones que realizan.																													
N° Trabajadores		Puesto de Trabajo (Ej: Soldador, muestrero)										Descripción de Labores/funciones																	
Nota: Si existen más puestos de trabajo, agregar un anexo al presente Formulario individualizando cada uno de ellos.																													



## IV. INFORMACION DE CRITERIOS BASICOS PARA AUTORIZAR SISTEMAS EXCEPCIONALES

El solicitante se encuentra en conocimiento de que la Dirección del Trabajo ha definido un conjunto de criterios que orientan el ejercicio de la facultad concedida a su Director(a) por los incisos penúltimo y final, del artículo 38 del Código del Trabajo. Con todo, estos criterios no son taxativos y pueden ser complementados con otros que en el devenir de los casos analizados, pudiera estimarse necesarios desarrollar o fijar.

En la actualidad, estos criterios permiten señalar que **UN SISTEMA EXCEPCIONAL DE DISTRIBUCION DE LA JORNADA DE TRABAJO Y LOS DESCANSOS, DEBE:**

19. **ESTAR REFERIDA A UN CASO CALIFICADO:** Cuando en la obra o faena no se puedan aplicar las normas generales sobre distribución de jornada de trabajo y descanso, atendido que se trata de procesos de trabajos continuos o de procesos productivos técnicos o tecnológicamente complejos o que se trata de puestos de trabajo calificados o de difícil reemplazo.
20. **ENTENDERSE OTORGADA PARA FAENAS Y PUESTOS DE TRABAJO ESPECÍFICOS:** Dado el carácter excepcional, su extensión debe entenderse de forma restrictiva y referida sólo a faenas precisas y determinadas. Así, si las faenas son transitorias, las autorizaciones caducan a su terminación sin poder extenderse en caso alguno a otras faenas. Igualmente, se refiere sólo a determinados puestos de trabajo –independientemente de que sean servidos por unos u otros trabajadores determinados- sin poder extenderse a otros puestos de trabajo no previstos en ella, aún dentro de la misma obra o faena.
21. **CONTEMPLAR UNA JORNADA DE TRABAJO PROMEDIO SEMANAL MAXIMA DE 45 HORAS:** el promedio máximo de horas semanales de trabajo en el ciclo será de 45 horas y no se autorizarán jornadas que contemplen horas extraordinarias permanentes.
22. **CONTEMPLAR UNA JORNADA DIARIA DE TRABAJO MAXIMA DE 12 HORAS:** Ello significa que el tiempo máximo de jornada de trabajo efectiva, considerando las eventuales horas extraordinarias no será superior a 11 horas y la permanencia máxima en el puesto de trabajo no superará las 12 horas continuas. Para computar las 12 horas de permanencia máxima en el lugar de trabajo, se considerará tanto la jornada ordinaria de trabajo como las eventuales horas extraordinarias y el descanso dentro de la jornada.
23. **ACEPTAR UNA PROCEDENCIA RESTRICTIVA DE HORAS EXTRAORDINARIAS:** 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 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. Se considerarán 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.
24. **OTORGAR UN DESCANSO DE COLACIÓN DENTRO DE LA JORNADA:** Si la jornada efectiva de trabajo supera las 10 horas diarias, el descanso de colación deberá ser de al menos 1 (una) hora y será imputable a la jornada de trabajo, esto es, considerado dentro de ella. Si el período de colación es de 1 hora o más, éste podrá ser fraccionado en más de 1 período, pero dejando en la mitad de la jornada o cercano a ella un período mínimo de 30 minutos. Si el número de horas en el ciclo es de 10 horas o menos, el período de colación deberá ser como mínimo de 30 minutos ininterrumpido. En ningún caso, los períodos de descanso dentro de la jornada se otorgarán al comienzo y al final de la jornada, sino que deberán dividir la jornada, al menos, en dos períodos relativamente equilibrados.
25. **RESPETAR LAS REGLAS GENERALES EN MATERIA DE DESCANSO COMPENSATORIO POR LOS DÍAS FESTIVOS TRABAJADOS:** 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.
26. **RESPETAR UNA RELACIÓN MÁXIMA ENTRE DÍAS DE TRABAJO Y DESCANSO:** La máxima relación entre días de trabajo entre jornada diurna y días de descanso, será 2:1, es decir, por cada dos días de trabajo deberá existir un día de descanso. En el caso del trabajo nocturno y/o exposición intensa a contaminantes, dicha relación no superará el 1:1, es decir, por cada jornada de trabajo nocturno habrá, a lo menos, un día de descanso.
27. **RESPETAR EL MÁXIMO DE DÍAS CONTINUOS DE TRABAJO:** El máximo de días continuos de trabajo será de 20 (veinte) tratándose de faenas transitorias y de 12 (doce) días si la faena es de carácter permanente. Para los efectos de esta Orden de Servicio, la consideración de la transitoriedad de la faena tendrá como límite temporal un máximo de 6 meses.
28. **CONTEMPLAR EL ACUERDO DE LOS TRABAJADORES:** Sólo se otorgarán las resoluciones de autorizaciones de jornada excepcional, en la medida que se acredite el acuerdo expreso y completo de los trabajadores involucrados, si los hubiere. El acuerdo de los trabajadores involucrados en el sistema por el cual se solicita autorización se deberá recabar a través de la(s) organización(es) sindical(es) cuando existieren o en forma individual cuando se trate de trabajadores no sindicalizados o cuando no existiere organización sindical. Se entenderá entonces que existe acuerdo de los trabajadores afectos al sistema, cuando:

a) Existencia de organizaciones sindicales: En caso que existan organizaciones sindicales a las que se encuentren afiliados trabajadores que laboran en la faena por la cual se solicita autorización, se aplicarán las siguientes reglas:

- o Trabajadores sindicalizados: El acuerdo respecto de los trabajadores sindicalizados se deberá recabar con la organización sindical correspondiente, para lo cual se deberá presentar documento suscrito por respectiva directiva sindical, en el que se indique expresamente el sistema de distribución de jornada a solicitar (número de días de trabajo continuos, número de días de descanso, horarios de entrada y salida; reglas especiales de distribución de descansos compensatorios, etc.) y la faena en donde se prestarán los servicios. En ningún caso se admitirá el acuerdo individual de los trabajadores sindicalizados.

En el caso que existan 2 o más organizaciones sindicales que cuenten con socios que laboran en la faena por la que se solicita la autorización, los sistemas excepcionales solo se autorizaran respecto de los sindicatos que concurran con el acuerdo. De esta manera, podrá darse el evento de que el sistema se autorice respecto de los trabajadores sindicalizados a uno o más sindicatos que dieron el acuerdo y no respecto de los trabajadores afiliados a otra u otras organizaciones sindicales que no dieron el acuerdo.

En ningún caso se ponderarán mayorías o minorías, sea de número de socios de uno o más sindicatos o número de sindicatos, para los efectos de verificar el cumplimiento del requisito en análisis. En consecuencia, el acuerdo o desacuerdo de un sindicato sólo será oponible respecto de sus socios.

El acuerdo de la organización sindical podrá ser otorgado en un proceso especial o en el marco de un proceso de negociación colectiva, sea en un instrumento colectivo o en un documento especial, pero siempre en cualquier caso deberá estar claramente establecido el tipo de jornada y el período por el cual se otorga el acuerdo.

De igual forma, si el acuerdo es dado en un instrumento colectivo o en un documento especial pero con un período de desfase entre el otorgamiento del



acuerdo y la vigencia de la autorización , se entenderá que dicho acuerdo obliga al Sindicato y, por ende, a la totalidad de los trabajadores sindicalizados al momento de hacerse exigible, hayan estado o no sindicalizados al momento de otorgarse el acuerdo, salvo que en el referido instrumento expresamente se deje establecido que se deberá recabar el acuerdo de los trabajadores sindicalizados no vigentes al momento de otorgar el acuerdo, el que se verificará de la misma forma, es decir, a través de la organización sindical.



- o **Trabajadores no sindicalizados:** el acuerdo respecto de los trabajadores no sindicalizados se deberá recabar individualmente, bastando para entender cumplido este requisito respecto del total de trabajadores no sindicalizados cuando se acredite documentalmente el acuerdo de, a lo menos, el 75% de los trabajadores no sindicalizados involucrados en la jornada. En el documento que se presente deberá describirse expresamente el sistema de distribución de jornada a solicitar (número de días de trabajo continuos, número de días de descanso, horarios de entrada y salida; reglas especiales de distribución de descansos compensatorios, etc.), la faena en la cual se prestarán los servicios, la identificación de los trabajadores que suscriben (nombre y RUT) y la firma de conformidad.

En ningún caso se ponderarán mayorías o minorías relativas al número de trabajadores sindicalizados o no sindicalizados para los efectos de verificar el cumplimiento del requisito en análisis. De esta manera, podrá darse el evento que el sistema se autorice respecto de los trabajadores sindicalizados (total o parcialmente según la regla correspondiente) y no respecto de los trabajadores no sindicalizados, o viceversa. En consecuencia, el acuerdo o desacuerdo de cada estamento (trabajadores sindicalizados y trabajadores no sindicalizados) sólo será oponible respecto de sí mismos conforme a las reglas ya analizadas.

- b) **Inexistencia de organizaciones sindicales:** En caso que no existan organizaciones sindicales a las que se encuentren afiliados trabajadores que laboran en la faena por la cual se solicita autorización, el acuerdo de los trabajadores se deberá recabar individualmente, bastando para entender cumplido este requisito respecto del total de trabajadores no sindicalizados cuando se acredite documentalmente el acuerdo de, a lo menos, el 75% de los trabajadores no sindicalizados involucrados en la jornada. En el documento que se presente deberá describirse expresamente el sistema de distribución de jornada a solicitar (número de días de trabajo continuos, número de días de descanso, horarios de entrada y salida; reglas especiales de distribución de descansos compensatorios, etc.), la faena en la cual se prestarán los servicios, la identificación de los trabajadores que suscriben (nombre y RUT) y la firma de conformidad.

29. **CONTEMPLAR CONDICIONES ADECUADAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO:** La empresa deberá acreditar documentalmente lo siguiente:

- a) En la faena se cuenta con 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:
  - o Identificación y evaluación de los riesgos (físicos, químicos y biológicos) existentes en la faena.
  - o Medidas preventivas que se adoptarán frente a cada uno de los riesgos (protecciones colectivas y/o personales, evaluaciones médicas, evaluaciones ambientales, entre otras).
  - o Medidas administrativas (inventario de tareas críticas, procedimientos de trabajo seguro, etc.).
  - o Cronograma de actividades (capacitaciones, inspecciones planeadas, reuniones, etc.).
  - o Responsabilidad de la actividad preventiva en cada uno de los niveles de la empresa (gerencia, supervisores, trabajadores).
  - o Cumplimiento de normativa y reglamentos relativos a la constitución y funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad (cuando corresponde), Departamento de Prevención de Riesgos (cuando corresponde) y Reglamento Interno.
- b) Se informa a los trabajadores sobre los riesgos a los que están expuestos, las medidas preventivas que se deben adoptar y los métodos de trabajo correcto (derecho a saber)
- c) Se cumple con las condiciones sanitarias y ambientales exigidas por el DS N° 594 de 15.09.1999 y sus posteriores modificaciones, del Ministerio de Salud.

En el caso de empresas solicitantes de menos de 100 trabajadores, deberá acreditar:

- a) Identificación y evaluación de los riesgos en la faena;
- b) Medidas preventivas que se adoptarán frente a cada uno de los riesgos;
- c) Cumplimiento de los instrumentos de prevención de riesgos que correspondan a la faena; y
- d) Programa de trabajo de Salud y Seguridad de empresas contratistas y subcontratistas exigido en el art. 9 del DS N° 76 de 2006 de MINTRAB; este último, sólo si existe Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, por efecto de existir régimen de subcontratación.

30. **FAENAS EN ALTURA:** Las solicitudes que involucren faenas situadas a una altura superior a los 3.000 m.s.n.m., clasificada como Gran Altitud, se sujetarán a criterios adicionales que permitan atenuar de mejor forma los efectos de la exposición laboral a la altura, los cuales a continuación se indican:

- a) Se debe cumplir, a lo menos, con los límites permisibles establecidos en el art. 66 del DS N° 594 del MINSAL y las respectivas correcciones de altura definidas en los artículos 62 y 63 del citado cuerpo legal.
- b) Acreditar el envío de trabajadores enfermos profesionales y con síntomas que presumiblemente tengan un origen profesional, al organismo administrador del seguro de la Ley 16.744 correspondiente.
- c) Incorporar a 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) Programas de capacitación específica a trabajadores expuestos.
- e) Registro de las atenciones médicas del policlínico, cuando existiere.

Con todo, cuando los campamentos asociados a las faenas ubicadas a Gran Altitud estén emplazados a más de 3.000 m.s.n.m. se evaluará especialmente las características de la faena y proceso productivo, garantizándose adecuadas condiciones de salud y seguridad para los trabajadores.

Todas las faenas ubicadas entre 1.500 y 3.000 m.s.n.m., clasificadas como Mediana Altitud, deberán 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.

31. **REGIMEN DE SUBCONTRATACION:** Cuando el solicitante sea una empresa que esté sujeta al trabajo en régimen de subcontratación como **empresa principal**, deberá cumplir las exigencias contenidas en el DS N° 76 de 2006 del MINTRAB.

De esta manera, deberá acreditarse, si procede, la existencia de:

- o Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo;
- o Reglamento Especial para Empresas Contratistas y Subcontratistas;
- o Comité Paritario de Faena; y
- o Departamento de Prevención de Riesgos de Faena.

#### **Vigencia de Resolución que autoriza Sistema Excepcional**

- o La vigencia de la Resolución que autoriza un sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos será por el plazo máximo de 4 (cuatro) años, la que podrá renovarse por igual período si se verifica que los requisitos que justificaron su otorgamiento se mantienen. Tratándose de obras o faenas, la vigencia de la



resolución no podrá exceder el plazo de ejecución de las mismas, con un máximo de 4 (cuatro) años.

- **Se podrá solicitar la autorización de un sistema excepcional de forma anticipada a su entrada en vigencia, debiendo en todo caso cumplir con lo señalado en relación al acuerdo de los trabajadores, particularmente cuando se trate de trabajadores sindicalizados.**

**V. DESCRIPCION DEL PROCESO PRODUCTIVO.** (Descripción detallada del proceso productivo)

**VII. FUNDAMENTACIÓN DEL CASO CALIFICADO** (Acreditación de que se trata de procesos de trabajo continuos y de especial complejidad técnica o tecnológica, que dificultan o hacen inviable la aplicación de las reglas generales sobre distribución de jornadas y de descansos)



VII. ACUERDO DE LOS TRABAJADORES (Ver Modelo de Acuerdo en Anexo)

Existen Organizaciones Sindicales involucradas		Nº Org. Sindicales existentes en la empresa	Nº Org. Sindicales involucradas en la solicitud
<input type="checkbox"/> Si	<input type="checkbox"/> No		

Nombre de Org. Sindicales / Sindicatos involucrados en la solicitud	e-mail organización sindical	Nº trabajadores sindicalizados
1)		(número de trabajadores)
2)		(número de trabajadores)
3)		(número de trabajadores)

Número de trabajadores no sindicalizados involucrados en la solicitud de jornada excepcional	(número de trabajadores)
--	--------------------------

VIII. DESCRIPCION DEL SISTEMA ESPECIAL DE JORNADA SOLICITADA

TABLA Nº 1							
CICLO/TURNO	Nº DIAS DE TRABAJO	Nº DIAS DE DESCANSO	HORA INICIO	HORA TERMINO	HORAS DIARIAS ORDINARIAS	HORAS COLACION	COLACION IMPUTABLE (Marque con X)
							SI NO
1							
2							
3							
4							

ALTERNANCIA TURNOS:  
Los trabajadores cambian de turno en el orden siguiente: \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_ tras  Ciclo(s) del sistema. Lo habitual es 1.

SI CADA HORARIO TIENE DIFERENTES HORAS DE ENTRADA Y SALIDA PARA LOS DÍAS DEL CICLO, SE DEBERÁ UTILIZAR TAMBIÉN LA TABLA Nº 2

TABLA Nº 2																															
CICLO / TURNO	DIAS																														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
1	HORA INICIO																														
	HORA SALIDA																														
2	HORA INICIO																														
	HORA SALIDA																														
3	HORA INICIO																														
	HORA SALIDA																														
4	HORA INICIO																														
	HORA SALIDA																														

SISTEMA DE TURNOS COMPLEJO: Si el sistema de turnos es complejo, o presenta horarios de entrada y salida variables, utilizar otra forma o herramienta que explique claramente el sistema y adjuntarlo a la presente solicitud.

SISTEMAS DE TURNOS MAS SOLICITADOS: Existen varios sistemas de distribución de jornadas excepcionales que son recurrentes en este tipo de solicitudes. Podrá escoger (solicitar) alguno de ellos, solo marcando con una X la alternativa que corresponda. Sistemas de jornada distintos a los que se presentan a continuación, deben ajustarse a los criterios contenidos en el presente Formulario y estar descritos en las Tablas Nº 1 y 2.

CICLO	DESCRIPCIÓN DEL CICLO	SOLICITA CICLO	
		SI	NO
4x4x12	Ciclo compuesto por 4 días de trabajo continuos seguidos de 4 días de descanso continuos, con una jornada de 12 horas diarias, en un horario de 08:00 a 20:00 hrs. (4x4 diurno) y de 5 días de trabajo continuos (4 jornadas laborales) seguidos de 3 días de descanso continuos, en un horario de 20:00 a 08:00 hrs. (4x4 nocturno), con un tiempo destinado para la colación de 1 hora imputable a la jornada, siendo el promedio de horas semanales de trabajo en el ciclo de 42.		
7x7x12	Ciclo compuesto por 7 días de trabajo continuos seguidos de 7 días de descanso continuos, con una jornada de 12 horas diarias, en un horario de 08:00 a 20:00 hrs. (7x7 diurno) y de 8 días de trabajo continuos (7 jornadas laborales) seguidos de 6 días de descanso continuos, en un horario de 20:00 a 08:00 hrs. (7x7 nocturno), con un tiempo destinado para la colación de 1 hora imputable a la jornada, siendo el promedio de horas semanales de trabajo en el ciclo de 42.		



10x10x12	Ciclo compuesto por 10 días de trabajo continuos seguidos de 10 días de descanso continuos, con una jornada de 12 horas diarias, en un horario de 08:00 a 20:00 hrs. (10x10 diurno) y de 11 días de trabajo continuos (10 jornadas laborales) seguidos de 9 días de descanso continuos, en un horario de 20:00 a 08:00 hrs. (10x10 nocturno), con un tiempo destinado para la colación de 1 hora imputable a la jornada, siendo el promedio de horas semanales de trabajo en el ciclo de 42.		
4x3x(12 y 9)	Ciclo compuesto de 4 días de trabajo continuos seguidos de 3 días continuos de descanso, con jornadas diarias de 12 y 9 horas, en un horario de 08:00 a 20:00 hrs. los primeros 3 días del ciclo y un horario de 08:00 a 17:00 hrs., el día 4 del ciclo, con un tiempo destinado para la colación de 1 hora imputable a la jornada, siendo el promedio de horas semanales en el ciclo de 45.		

**IX. ADSCRIPCION A RESOLUCION MARCO** (Sólo para empresas contratistas o subcontratistas o empresas principales, que requieran adscribirse a una Resolución Marco Autorizada)

Nº Resolución Marco	Fecha Resolución Marco	Nombre empresa principal Resolución Marco	Ciclo al que se adscribe. Ej: 7x7

**X. DECLARACION JURADA DE CUMPLIMIENTO DE CRITERIOS PARA AUTORIZAR JORNADA EXCEPCIONAL**

		Marque con una X donde corresponda		
RESPECTO DE LA JORNADA ESPECIAL QUE SE SOLICITA		CUMPLE	NO CUMPLE	NO SE APLICA
1.- Se trata de un caso calificado en el que NO es posible aplicar las reglas generales atendida que se trata de procesos de trabajos continuos, que son procesos productivos técnicos o tecnológicamente complejos y que se trata de puestos de trabajo calificados en función del proceso productivo y de difícil reemplazo				
2.- Contempla sólo jornada ordinaria y ésta, al "semanalizarla" (contando un lapso de 7 días), NO excede de 45 hrs. Semanales.				
3.- La jornada de trabajo contempla una relación de días de trabajo y descansos que no exceden de 1:1, como máximo de 2:1				
4.- Se tiene previsto el otorgamiento de los dias de descanso compensatorios de los festivos que los trabajadores hubieren debido laborar en los días de trabajo del ciclo, y no se imputan a los días de descanso del ciclo				
5.- Se cuenta con el acuerdo de los trabajadores para implementarla				
6.- La jornada contempla un descanso mínimo para colación de ½ hora, en el evento que se trate de jornadas de 10 horas o menos; de 1 hora imputable a la jornada para aquellas que tienen una duración superior a 10 horas				
RESPECTO DE LAS CONDICIONES MINIMAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO				
7.- El empleador cumple con adoptar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, entre ellas las medidas de protección de máquinas, equipos, de incendio y protección personal de los trabajadores				
8.- El lugar de trabajo cuenta con las condiciones sanitarias y ambientales básicas (agua potable, comedores, baños, casilleros, sala de vestir, entre otras)				
9.- Se cumple con los límites permisibles establecidos en el art. 66 del DS N° 594 del MINSAL y las respectivas correcciones de altura definidas en los artículos 62 y 63 del citado cuerpo legal				

10.- El Reglamento Interno (Orden, Higiene y Seguridad) contempla los riesgos del lugar de trabajo, y se entregó copia de el a los trabajadores			
11.- Se informa correcta y oportunamente a los trabajadores de los riesgos laborales a los que están expuestos (Derecho a Saber), las medidas preventivas necesarias para afrontar dichos riesgos y los métodos de trabajo correctos			
12.- Existe Comité Paritario de Higiene y Seguridad en la faena, si corresponde (si tiene más de 25 trabajadores en la faena)			



13.- El Comité Paritario, si corresponde, cumple las funciones legales encomendadas y el empleador cumple o cumplirá sus acuerdos			
14.- Existe Departamento de Prevención de Riesgos a cargo de un Experto (según la categoría adecuada), si la empresa tuviere más de 100 trabajadores			
15.- El Departamento de Prevención de Riesgos cumple con las funciones legales exigidas y se da cumplimiento a los acuerdos de éste. El Experto cumple la jornada legal exigida			
16.- El empleador cumple con proporcionar y exigir el uso de los ELEMENTOS DE PROTECCION PERSONAL adecuados al riesgo, los que se encuentran o encontrarán certificados y en buen estado.			
<b>RESPECTO DE LAS NORMAS SOBRE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO EN REGIMEN DE SUBCONTRATACION</b> (Sólo para empresas principales)			
17.- Existe Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo, si corresponde			
18.- Existe Reglamento para Empresas Contratistas y Subcontratistas			
19.- Existe Departamento de Prevención de Riesgos de Faena, si corresponde			
20.- Existe Comité Paritario de Faena, si corresponde			

**XI. DOCUMENTACIÓN QUE DEBE ADJUNTAR EL EMPLEADOR**

Nº	DESCRIPCIÓN DOCUMENTACIÓN (Acorde a los criterios indicados en Ítem IV. de este Formulario)
1	Acuerdo escrito de los trabajadores involucrados y de las organizaciones sindicales, si las hubieren (ver Modelo de Acuerdo en anexo)
2	Comprobante Pago de los Derechos de solicitud jornada excepcional
3	<b>Para empresas de 100 o menos trabajadores:</b> Programa de prevención de riesgos, que contemple: identificación y evaluación (cuantitativa y cualitativa) de los riesgos de la faena, medidas preventivas para cada uno de los riesgos identificados.
4	<b>Para empresas de más de 100 trabajadores:</b> A) Programa de prevención de riesgos, que contemple: identificación y evaluación (cuantitativa y cualitativa) de los riesgos de la faena, medidas preventivas para cada uno de los riesgos identificados, organización, responsables y cronograma de actividades. B) Procedimientos de trabajo seguro de las tareas más riesgosas. C) Programa de capacitación anual de los trabajadores involucrados (derecho a saber)
5	Copia constitución Comité Paritario de Higiene y Seguridad o última acta de reunión, si corresponde
6	Contrato de trabajo o de prestación de servicios profesionales del Experto en Prevención de Riesgos de la empresa (si está obligado a tenerlo)
7	Copia del ingreso del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad en la Inspección del Trabajo (si está obligado a confeccionarlo)
8	<b>Para empresas principales:</b> Sistema de Gestión de la Salud y Seguridad en el Trabajo (SGSST)
9	<b>Para empresas contratistas y subcontratistas:</b> Programa de Trabajo de Salud y Seguridad en el Trabajo para SGSST.
10	<b>Faenas en altura:</b> Registro de atenciones médicas en policlínico ubicado al interior de la empresa, si existiere. Nómina de trabajadores en Sistema de Vigilancia del Organismo Administrador

*Nota: La documentación puede ser presentada en formato electrónico (CD o DVD) y ser adjuntada a la presentación*

Todas las comunicaciones se realizarán mediante correo electrónico, salvo la resolución final, que se encontrará a disposición del solicitante en la Dirección Regional del Trabajo correspondiente, de conformidad a lo establecido en el inciso final del art. 46 de la Ley N° 19.880, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, lo que se comunicará oportunamente.

Con todo, si desea recibir la resolución mediante correo electrónico, indíquelo aquí.

SI	NO

Para constancia firma y ratifica,

**NOMBRE Y FIRMA REPRESENTANTE LEGAL**

R.U.T. \_\_\_\_\_



De conformidad a los requisitos exigidos por la Dirección del Trabajo para la **autorización** de Sistemas Excepcionales de Distribución de la Jornada de Trabajo y Descansos, en virtud a lo establecido en el artículo 38 del Código del Trabajo, voluntariamente expresamos nuestro acuerdo para laborar en el sistema compuesto de:

ubicada en calle \_\_\_\_\_  
comuna de \_\_\_\_\_, región \_\_\_\_\_,  
de la empresa \_\_\_\_\_,  
RUT \_\_\_\_\_.

[illegible]






F35-3

Región	Inspección	Año	Nº Fiscalización

9.410.1 FORMULARIO DE SOLICITUD DE RENOVACION DE SISTEMA EXCEPCIONAL DE DISTRIBUCIÓN DE  
40.411.1 JORNADA DE TRABAJO Y DESCANSOS  
11.412.1  
42.413.1 DECLARACIÓN JURADA

La presente solicitud constituye una DECLARACION JURADA respecto de la VERACIDAD de los datos contenidos en ella. En el evento que los datos aportados no correspondan a la realidad o que en fiscalizaciones posteriores se detecten infracciones a la jornada solicitada o a las condiciones de higiene y seguridad en la faena, caducará la resolución renovación que sobre dicha información se llegue a dictar y se cursarán las infracciones correspondientes o se aplicará medida de clausura o suspensión de labores si la gravedad de la situación lo amerita. SE DEBE COMPLETAR TODOS LOS DATOS CORRESPONDIENTES Y ADJUNTAR LA DOCUMENTACION QUE SE SOLICITA.

I. DATOS DEL SOLICITANTE

RUT	Razón Social/Nombre (ap. paterno, ap. materno, nombres)		
RUT Rpte. Legal	Correo electrónico Rpte. Legal	Representante Legal (ap. paterno, ap. materno, nombres)	
Domicilio: Calle/Bloque/Oficina/Departamento			Número
Comuna	Nombre Región	Localidad o lugar (si corresponde)	
Código Actividad Económica (número)	Organismo Administrador Ley Nº 16.744	% Cotización Adicional	Nº Enfermos profesionales declarados
Número Total Trabajadores de Empresa	Tipo Empresa		
	<input type="checkbox"/> Empresa única	<input type="checkbox"/> E. Principal	<input type="checkbox"/> Contratista <input type="checkbox"/> Subcontratista
NOMBRE / E-MAIL / TELÉFONO PERSONA DE CONTACTO			
Nº Resolución	Fecha Resolución		
Fecha Inicio	Fecha Término		
Identificación de la obra, faena o centro de trabajo en que se implementará la Jornada (Nombre faena / proyecto, Nº Contrato, etc.)			
Domicilio: Calle/Bloque/Oficina/Departamento	Número		



Comuna					Nombre Región					Localidad o lugar (si corresponde)																			
Tipo / Duración Trabajos en la Faena										Trabajadores Totales Afectos a la Jornada																			
Permanente					Transitoria					Fecha Inicio (F. Transitoria)					Fecha Término (F. Transitoria)					N° Mujeres					N° Hombres				
<input type="checkbox"/>					<input type="checkbox"/>																								
Región de residencia habitual de los trabajadores afectados al sistema (Indicar cantidad de trabajadores de la región que corresponda)																													
I		II		III		IV		V		VI		VII		VIII		IX		X		XI		XII		XIV		XV		R.M.	
Alojamiento										Lugar de Trabajo (Faena)																			
N° Trabajadores afectados que pernoctan en:										Altura geográfica de la faena										(m.s.n.m)									
Sus casas o residencia habitual										(N° trab.)					Altura geográfica campamento					No existe camp. <input type="checkbox"/>					(m.s.n.m)				
Campamento / otro arrendado por la Empresa										(N° trab.)					Tiempo promedio ida y vuelta entre lugar de trabajo y la casa o residencia habitual de los trabajadores										(hrs)				
Paga asignación por alojamiento										<input type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No					La faena se encuentra ubicada dentro de centro urbano										<input type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No				
Señale los puestos de trabajo de los trabajadores afectados a la jornada y describa las funciones que realizan.																													
N° Trabajadores		Puesto de Trabajo (Ej: Soldador, muestrero)										Descripción de Labores/funciones																	
Nota: Si existieren más puestos de trabajo, agregar un anexo al presente Formulario individualizando cada uno de ellos.																													

IV. INFORMACION DE CRITERIOS BASICOS PARA LA RENOVACION DE UNA JORNADA EXCEPCIONAL

El solicitante se encuentra en conocimiento de que la Dirección del Trabajo ha definido un conjunto de criterios que orientan el ejercicio de la facultad concedida a su Director(a) por los incisos penúltimo y final, del artículo 38 del Código del Trabajo. Con todo, estos criterios no son taxativos y pueden ser complementados con otros que en el devenir de los casos analizados, pudiera estimarse necesarios desarrollar o fijar.

En la actualidad, estos criterios permiten señalar que LA RENOVACIÓN DE UNA JORNADA EXCEPCIONAL DE TRABAJO AUTORIZADA, EN VIRTUD DEL ARTICULO 38 INCISOS PENULTIMO Y FINAL DEL CODIGO DEL TRABAJO, DEBE:

1. VERIFICARSE QUE LOS REQUISITOS QUE JUSTIFICARON SU OTORGAMIENTO SE MANTIENEN, entre los cuales el acuerdo de los trabajadores es condición necesaria.

2. CONTEMPLAR EL ACUERDO DE LOS TRABAJADORES: El acuerdo de los trabajadores involucrados en el sistema por el cual se solicita renovación se deberá recabar a través de la(s) organización(es) sindical(es) cuando existieren o en forma individual cuando se trate de trabajadores no sindicalizados o cuando no existiere organización sindical. Se entenderá entonces que existe acuerdo de los trabajadores afectados al sistema, cuando:

a) Existencia de organizaciones sindicales: En caso que existan organizaciones sindicales a las que se encuentren afiliados trabajadores que laboran en la faena por la cual se solicita la renovación, se aplicarán las siguientes reglas:

o Trabajadores sindicalizados: El acuerdo respecto de los trabajadores sindicalizados se deberá recabar con la organización sindical correspondiente, para lo cual se deberá presentar documento suscrito por respectiva directiva sindical, en el que se indique expresamente el sistema de distribución de jornada por el cual se solicita la renovación (indicar N° de Resolución y fecha) y la faena en donde se prestarán los servicios. En ningún caso se admitirá el acuerdo individual de los trabajadores sindicalizados.

En el caso que existan 2 o más organizaciones sindicales que cuenten con socios que laboran en la faena por la que se solicita la renovación, el sistema excepcional sólo se renovará respecto de los sindicatos que concurren con el acuerdo. De esta manera, podrá darse el evento de que el sistema se renueve respecto de los trabajadores sindicalizados a uno o más sindicatos que dieron el acuerdo y no respecto de los trabajadores afiliados a otra u otras organizaciones sindicales que no dieron el acuerdo.

En ningún caso se ponderarán mayorías o minorías, sea de número de socios de uno o más sindicatos o número de sindicatos, para los efectos de verificar el cumplimiento del requisito en análisis. En consecuencia, el acuerdo o desacuerdo de un sindicato sólo será oponible respecto de sus socios.

El acuerdo de la organización sindical podrá ser otorgado en un proceso especial o en el marco de un proceso de negociación colectiva, sea en un instrumento colectivo o en un documento especial, pero siempre en cualquier caso deberá estar claramente establecido la resolución y el período por el cual se otorga el acuerdo para la renovación.

De igual forma, si el acuerdo es dado en un instrumento colectivo o en un documento especial pero con un período de desfase entre el otorgamiento del acuerdo y la vigencia de la renovación, se entenderá que dicho acuerdo obliga al Sindicato y, por ende, a la totalidad de los trabajadores sindicalizados al momento de hacerse exigible, hayan estado o no sindicalizados al momento de otorgarse el acuerdo, salvo que en el referido instrumento expresamente se deje establecido que se deberá recabar el acuerdo de los trabajadores sindicalizados no vigentes al momento de otorgar el acuerdo, el que se verificará de la misma forma, es decir, a través de la organización sindical.

o Trabajadores no sindicalizados: el acuerdo respecto de los trabajadores no sindicalizados se deberá recabar individualmente, bastando para entender cumplido este requisito respecto del total de trabajadores no sindicalizados cuando se acredite documentalmente el acuerdo de, a lo menos, el 75% de los trabajadores no sindicalizados involucrados en la jornada. En el documento que se presente deberá describirse expresamente la resolución el sistema de distribución de jornada a solicitar (número de días de trabajo continuos, número de días de descanso, horarios de entrada y salida; reglas especiales de distribución de descansos compensatorios, etc.), la faena en la cual se prestarán los servicios, la identificación de los trabajadores que suscriben (nombre y RUT) y la firma de conformidad.

36



En ningún caso se ponderarán mayorías o minorías relativas al número de trabajadores sindicalizados o no sindicalizados para los efectos de verificar el cumplimiento del requisito en análisis. De esta manera, podrá darse el evento que el sistema se autorice respecto de los trabajadores sindicalizados (total o parcialmente, según la regla correspondiente) y no respecto de los trabajadores no sindicalizados, o viceversa. En consecuencia, el acuerdo o desacuerdo de cada estamento (trabajadores sindicalizados y trabajadores no sindicalizados) sólo será oponible respecto de sí mismos conforme a las reglas ya analizadas.

- b) **Inexistencia de organizaciones sindicales:** En caso que no existan organizaciones sindicales a las que se encuentren afiliados trabajadores que laboran en la faena por la cual se solicita autorización, el acuerdo de los trabajadores se deberá recabar individualmente, bastando para entender cumplido este requisito respecto del total de trabajadores no sindicalizados cuando se acredite documentalmente el acuerdo de, a lo menos, el 75% de los trabajadores no sindicalizados involucrados en la jornada. En el documento que se presente deberá describirse expresamente el sistema por el cual se solicita la renovación (indicar N° de Resolución y fecha) y la faena en la cual se prestarán los servicios, la identificación de los trabajadores que suscriben (nombre y RUT) y la firma de conformidad.
3. **PESENTARSE LA SOLICITUD DE RENOVACIÓN ANTES DEL VENCIMIENTO DE LA RESOLUCIÓN RESPECTO DE LA CUAL SE PIDE LA RENOVACIÓN.** En caso contrario, se deberá efectuar una nueva solicitud de sistema excepcional.
- Con todo, si habiéndose ingresado la solicitud de renovación antes del vencimiento del plazo de vigencia de la resolución por la que se solicita renovación y llegado el plazo de vencimiento se encuentra pendiente de resolución, se entenderá prorrogada automáticamente la resolución original en tanto no se resuelva la renovación.
4. **NO RENOVACIÓN:** La no renovación de un sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos implica que los trabajadores involucrados queden afectos a las normas generales que en materia de jornada de trabajo y descansos se contienen en el Código del Trabajo, lo que deberá materializarse al término de la vigencia del sistema excepcional en uso, ello sin perjuicio de la conclusión completa de los ciclos de trabajo que se encuentren en aplicación a esa fecha.
- La elección de cuál será la distribución diaria y semanal de la jornada de trabajo, conforme a las reglas generales según se ha expresado, deberá ser acordada por las partes contratantes y materializarse por escrito. Sin perjuicio de lo anterior, y considerando que en caso de no existir acuerdo se produciría un vacío sobre el sistema de jornada aplicable, en dicho evento, esto es, a falta de acuerdo entre las partes, corresponderá al empleador unilateralmente la fijación de la distribución diaria y semanal de la jornada de trabajo.
5. **CONTEMPLAR CONDICIONES ADECUADAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO:** Se deberán mantener condiciones de trabajo adecuadas, que impidan la ocurrencia de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, respetando, entre otros, el funcionamiento de los instrumentos de prevención de riesgos y el cumplimiento con las condiciones sanitarias y ambientales básicas de los lugares de trabajo

**Vigencia de Resolución que renueva un Sistema Excepcional**

- La vigencia de la Resolución que renueva un sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos será por el plazo máximo de 4 (cuatro) años.
- **Se podrá solicitar la renovación de un sistema excepcional de forma anticipada, debiendo en todo caso cumplir con lo señalado en relación al acuerdo de los trabajadores, particularmente cuando se trate de trabajadores sindicalizados. En este caso, su vigencia será a partir de la fecha de expiración de la resolución por la que se solicita la renovación. No obstante lo anterior, se podrá solicitar que la vigencia sea a partir de la fecha en que se dicte la respectiva resolución de renovación, con acuerdo de las partes. En las resoluciones de renovación se deberá señalar expresamente la fecha en que caduca la autorización de renovación.**

**V. ACUERDO DE LOS TRABAJADORES** (Ver Modelo de Acuerdo en Anexo)

Existen Organizaciones Sindicales involucradas		N° Org. Sindicales existentes en la empresa	N° Org. Sindicales involucradas en la solicitud
<input type="checkbox"/> Si	<input type="checkbox"/> No		

Nombre de Org. Sindicales / Sindicatos involucrados en la solicitud	e-mail organización sindical	N° trabajadores sindicalizados
1)		(número de trabajadores)
2)		(número de trabajadores)
3)		(número de trabajadores)

Número de trabajadores no sindicalizados involucrados en la solicitud de jornada excepcional	(número de trabajadores)
--	--------------------------

**VI. DESCRIPCION DEL SISTEMA ESPECIAL DE JORNADA POR EL CUAL SE SOLICITA RENOVACIÓN**

TABLA N° 1							
CICLO/TURNO	N° DIAS DE TRABAJO	N° DIAS DE DESCANSO	HORA INICIO	HORA TERMINO	HORAS DIARIAS ORDINARIAS	HORAS COLACION	COLACION IMPUTABLE (Marque con X)
							SI NO
1							
2							
3							
4							

**ALTERNANCIA TURNOS:**

Los trabajadores cambian de turno en el orden siguiente: \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_ tras

Ciclo(s) del sistema. Lo habitual es 1.

SI CADA HORARIO TIENE DIFERENTES HORAS DE ENTRADA Y SALIDA PARA LOS DÍAS DEL CICLO, SE DEBERÁ COMPLETAR TAMBIÉN LA TABLA N° 2



TABLA Nº 2																																	
CICLO / TURNO		DIAS																															
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30		
1	HORA INICIO																																
	HORA SALIDA																																
2	HORA INICIO																																
	HORA SALIDA																																
3	HORA INICIO																																
	HORA SALIDA																																
4	HORA INICIO																																
	HORA SALIDA																																

SISTEMA DE TURNOS COMPLEJO: Si el sistema de turnos es complejo, o presenta horarios de entrada y salida variables, utilizar otra forma o herramienta que explique claramente el sistema y adjuntarlo a la presente solicitud.

VII. DECLARACION JURADA DE CUMPLIMIENTO DE CRITERIOS PARA RENOVAR JORNADA EXCEPCIONAL

RESPECTO DE LA JORNADA ESPECIAL QUE SE SOLICITA	Marque con una X donde corresponda		
	CUMPLE	NO CUMPLE	NO SE APLICA
1.- Se tiene previsto el otorgamiento de los días de descanso compensatorios de los festivos que los trabajadores hubieren debido laborar en los días de trabajo del ciclo, y no se imputan a los días de descanso del ciclo			
2.- Se cuenta con el acuerdo de los trabajadores para implementarla			
RESPECTO DE LAS CONDICIONES MINIMAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO			
3.- El empleador cumple con adoptar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, entre ellas las medidas de protección de máquinas, equipos, de incendio y protección personal de los trabajadores			
4.- El lugar de trabajo cuenta con las condiciones sanitarias y ambientales básicas (agua potable, comedores, baños, casilleros, sala de vestir, entre otras)			
5.- Se tiene en funcionamiento los instrumentos de prevención de riesgos que le correspondan, a saber: comité paritario de higiene y seguridad, departamento de prevención de riesgos, reglamento interno y derecho a saber			

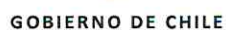
RESPECTO DE LAS NORMAS SOBRE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO EN REGIMEN DE SUBCONTRATACION (Sólo para empresas principales)			
5.- Existe Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo, si corresponde			
6.- Existe Reglamento para Empresas Contratistas y Subcontratistas			
7.- Existe Departamento de Prevención de Riesgos de Faena, si corresponde			
8.- Existe Comité Paritario de Faena, si corresponde			

VIII. DOCUMENTACIÓN QUE DEBE ADJUNTAR EL EMPLEADOR

Nº	DESCRIPCIÓN DOCUMENTACIÓN (Acorde a los criterios indicados en Ítem IV. de este Formulario)
1	Acuerdo escrito de los trabajadores involucrados y de las organizaciones sindicales, si las hubieren (ver Modelo de Acuerdo en anexo)
2	Comprobante Pago de los Derechos de solicitud jornada excepcional
3	Para empresas de 100 o menos trabajadores: Programa de prevención de riesgos, que contemple: identificación y evaluación (cuantitativa y cualitativa) de los riesgos de la faena, medidas preventivas para cada uno de los riesgos identificados.



ubicada en calle \_\_\_\_\_  
comuna de \_\_\_\_\_, región \_\_\_\_\_,  
de la empresa \_\_\_\_\_,  
RUT \_\_\_\_\_.

[illegible]



DIRECCIÓN REGIONAL DEL TRABAJO

REGION DE XXXXXXXX

**ACTA ENTREGA RESOLUCIÓN**  
**SISTEMA EXCEPCIONAL DISTRIBUCION JORNADA TRABAJO Y DESCANSOS**

Mediante la presente Acta, se deja constancia de la entrega de la Resolución N° \_\_\_\_\_,  
de fecha \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_\_, al Sr(a). \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
representante legal / apoderado de la empresa o sindicato \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
RUT /RSU \_\_\_\_\_, domiciliada en \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
comuna \_\_\_\_\_, región \_\_\_\_\_.

La entrega de la Resolución a que hace referencia la presente acta, se realiza de conformidad a lo establecido en el artículo 46 de la Ley N° 19.880, de fecha 22.05.2003, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia y se entrega a las personas a que hace referencia en el artículo 22 del cuerpo legal citado – representante legal o apoderados -, cuya calidad queda debidamente demostrada.

Recibí conforme

\_\_\_\_\_  
Firma Rep. Legal o Apoderado



GOBIERNO DE CHILE



## RESOLUCION N° \_\_\_\_\_/

SANTIAGO,

## VISTOS:

1) La facultad conferida al Director(a) del Trabajo en los incisos penúltimo y final del artículo 38 del Código del Trabajo.

2) La Orden de Servicio N° 5 de fecha 20.11.2009, de la Dirección del Trabajo, que regula los criterios y procedimientos aplicables a las solicitudes de autorización de jornadas excepcionales de trabajo y descansos conforme la citada disposición legal.

## CONSIDERANDO:

1) Que, mediante Resolución N° \_\_\_\_\_, de fecha \_\_\_\_\_, se autorizó a la **EMPRESA** \_\_\_\_\_, RUT \_\_\_\_\_, representada legalmente por el(la) Sr(a). \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_, RUT \_\_\_\_\_, ambos domiciliados para estos efectos en \_\_\_\_\_, comuna de \_\_\_\_\_, Región de \_\_\_\_\_, un sistema excepcional de distribución de la jornada de trabajo y de los descansos, respecto de su personal que presta servicios en calidad de \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_, en la faena denominada \_\_\_\_\_, ubicada en \_\_\_\_\_, comuna de \_\_\_\_\_, Región de \_\_\_\_\_;

2) Que, mediante presentación de fecha \_\_\_\_\_, se solicitó la renovación de la resolución indicada en el considerando anterior.

3) Que, el sistema excepcional cuya renovación se solicita consiste en \_\_\_\_\_; (DESCRIBIR EL SISTEMA DE TURNOS SOLICITADO, CONSIDERANDO DIAS DE TRABAJO, DIAS DE DESCANSO, DURACION JORNADA DIARIA, HORARIOS, TIEMPO COLACION, PROMEDIO DE HORAS EN EL CICLO)

4) Que, de las circunstancias expuestas en la Solicitud de Renovación - Declaración Jurada, la que forma parte integrante de la presente Resolución para todos los efectos legales, aparece la concurrencia de todos los requisitos para considerar admisible la solicitud de renovación y que se encuentran contenidos en el respectivo "Formulario de Solicitud de Renovación de Sistema Excepcional de Distribución de Jornada de Trabajo y Descansos - Declaración Jurada".

5) Que, el sistema propuesto, de conformidad a los antecedentes que se han recopilado, cuenta con el debido acuerdo de los trabajadores involucrados;

6) Que, de acuerdo a los mismos antecedentes y a lo declarado por la empresa solicitante, las condiciones de higiene y seguridad son compatibles con el sistema descrito anteriormente, sin perjuicio de la obligación permanente del empleador de resguardar eficazmente la vida y salud de los trabajadores.

## RESUELVO:

1) **RENUEVASE** la Resolución N° \_\_\_\_\_, de fecha \_\_\_\_\_, a la empresa \_\_\_\_\_, para establecer el sistema excepcional de distribución de jornadas de trabajo y descansos descrito en el considerando N° 3 de esta Resolución, respecto de su personal que presta servicios en calidad de \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_, en la faena denominada \_\_\_\_\_, ubicada en \_\_\_\_\_, comuna de \_\_\_\_\_, Región de \_\_\_\_\_;



2) La presente Resolución de Renovación se dicta **bajo apercibimiento de dejar sin efecto** la misma en el evento que, mediante fiscalización, se detectase que alguna de las circunstancias declaradas por el empleador en su solicitud, no sean efectivas o las mismas sufran alteraciones, y con ello se incumplan los criterios y requisitos que permitieron otorgar tal autorización o renovación;

3) El incumplimiento de las obligaciones derivadas del sistema renovado se considerará infracción al artículo 38 del Código del Trabajo y será sancionada con multa administrativa o se aplicará la medida de clausura o suspensión de labores si la gravedad de la situación lo amerita.

4) El descanso compensatorio por los días festivos laborados no se entenderá comprendido en los días de descanso del ciclo, debiéndose aplicar a su respecto las normas legales vigentes sobre la materia, esto es, por cada día festivo en que los trabajadores debieron prestar servicios se deberá otorgar un día de descanso compensatorio, sin perjuicio de 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 artículo 32 del Código del Trabajo;

5) Se otorga la presente Resolución de renovación, sin que ello signifique un pronunciamiento de la Dirección del Trabajo, respecto del cumplimiento de los requisitos del trabajo en régimen de subcontratación establecidos en el inciso 1º del artículo 183-A del Código del Trabajo.”

6) Una copia de la presente Resolución y anexos, deberá ser entregada a las organizaciones sindicales involucradas, si existieren, y difundida entre los trabajadores involucrados, y otra copia mantenerse en el domicilio de la faena, objeto de la autorización, a disposición de los fiscalizadores de este Servicio, bajo apercibimiento de sanción administrativa por infracción a lo establecido en el inciso segundo del artículo 31 del D. F. L. N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

7) Esta autorización se otorga por el plazo de \_\_\_\_\_ (HASTA POR 4 AÑOS), contados desde la fecha de la presente resolución, pudiendo el solicitante requerir su renovación en el evento que los requisitos y circunstancias que justifican su otorgamiento se mantengan, la que deberá solicitarse con la debida anticipación a la fecha de termino de esta renovación.

**“POR ORDEN DEL (LA) DIRECTOR(A)”**

(NOMBRE DIRECTOR(A) REGIONAL)  
**DIRECTOR(A) REGIONAL DEL TRABAJO**  
**REGION DE \_\_\_\_\_**

Distribución:

- Solicitante
- D.R.T. Región \_\_\_\_\_
- Inspección \_\_\_\_\_





RESOLUCION N° \_\_\_\_\_/

SANTIAGO,

VISTOS:

- 1) La facultad conferida al Director del Trabajo en los incisos penúltimo y final del artículo 38 del Código del Trabajo.
- 2) La Orden de Servicio N° 5 de fecha 20.11.2009, de la Dirección del Trabajo, que regula los criterios y procedimientos aplicables a las solicitudes de autorización de jornadas excepcionales de trabajo y descansos conforme la citada disposición legal.

CONSIDERANDO:

1) Que, mediante solicitud de fecha \_\_\_\_\_, la  
**EMPRESA** \_\_\_\_\_, RUT \_\_\_\_\_,  
representada legalmente por el(la) Sr(a). \_\_\_\_\_, RUT \_\_\_\_\_,  
ambos domiciliados para estos efectos en  
\_\_\_\_\_, comuna de \_\_\_\_\_, Región de \_\_\_\_\_,  
solicitó autorización a esta Dirección para implementar un sistema excepcional  
de distribución de la jornada de trabajo y de los descansos, respecto de su personal que presta servicios  
en calidad de \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_,  
\_\_\_\_\_ en la faena denominada \_\_\_\_\_,  
ubicada en \_\_\_\_\_,  
comuna de \_\_\_\_\_, Región de \_\_\_\_\_;

2) Que, el sistema excepcional cuya autorización se  
solicita consiste en \_\_\_\_\_ (DESCRIBIR  
EL SISTEMA DE TURNOS SOLICITADO, CONSIDERANDO DIAS DE TRABAJO, DIAS DE DESCANSO, DURACION JORNADA DIARIA, HORARIOS, TIEMPO  
COLACION, PROMEDIO DE HORAS EN EL CICLO);

3) Que, de los antecedentes presentados por la  
recurrente, se verifica que la jornada solicitada no cumple con los criterios que esta Dirección ha  
determinado para autorizar los sistemas de jornada excepcional de distribución de días de trabajo y  
descansos respecto de faenas que se encuentran ubicadas \_\_\_\_\_ (DENTRO O  
FUERA DE CENTROS URBANOS, SEGÚN CORRESPONDA), conocidos plenamente con antelación por el solicitante al estar  
contenidos en el respectivo formulario de solicitud – Declaración Jurada, toda vez que:

\_\_\_\_\_  
(INDICAR LAS  
CAUSALES DEL RECHAZO).



**RESUELVO:**

**RECHAZASE** a la empresa \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_, para establecer el sistema excepcional de distribución de jornadas de  
trabajo y descansos descrito en los considerandos de esta Resolución.

**“POR ORDEN DEL (LA) DIRECTOR(A)”**

(NOMBRE DIRECTOR(A) REGIONAL)  
**DIRECTOR(A) REGIONAL DEL TRABAJO**  
**REGION DE \_\_\_\_\_**

Distribución:

- Solicitante
- D.R.T. Región \_\_\_\_\_
- Inspección \_\_\_\_\_



**GOBIERNO DE CHILE**  
**DIRECCION REGIONAL**  
**DEL TRABAJO**

REGION DE \_\_\_\_\_

K: XX(XX)/200X

**RESOLUCION N° \_\_\_\_\_ ./**

**SANTIAGO,**

**VISTOS:**

- 1) La facultad conferida al Director(a) del Trabajo en los incisos penúltimo y final del artículo 38 del Código del Trabajo.
- 2) La Orden de Servicio N° 5 de fecha 20.11.2009, de la Dirección del Trabajo, que regula los criterios y procedimientos aplicables a las solicitudes de autorización de jornadas excepcionales de trabajo y descansos conforme la citada disposición legal.



**CONSIDERANDO:**

1) Que, mediante solicitud de fecha \_\_\_\_\_, la **EMPRESA** \_\_\_\_\_, RUT \_\_\_\_\_, representada legalmente por el(la) Sr(a). \_\_\_\_\_, RUT \_\_\_\_\_, ambos domiciliados para estos efectos en \_\_\_\_\_, comuna de \_\_\_\_\_, Región de \_\_\_\_\_, solicitó autorización a esta Dirección para implementar un sistema excepcional de distribución de la jornada de trabajo y de los descansos, respecto de su personal que presta servicios en calidad de \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_, en la faena denominada \_\_\_\_\_, ubicada en \_\_\_\_\_, comuna de \_\_\_\_\_, Región de \_\_\_\_\_;

2) Que, la solicitud se fundamenta en la circunstancia de que se trata de faenas con procesos de trabajos continuos o de especial complejidad técnica o tecnológica, que dificultan o hacen inviable la aplicación de las reglas generales sobre distribución de jornadas y de descansos;

3) Que, el sistema excepcional cuya autorización se solicita consiste en \_\_\_\_\_ (DESCRIBIR EL SISTEMA DE TURNOS SOLICITADO, CONSIDERANDO DIAS DE TRABAJO, DIAS DE DESCANSO, DURACION JORNADA DIARIA, HORARIOS, TIEMPO COLACION, PROMEDIO DE HORAS EN EL CICLO);

4) Que, el sistema de jornada excepcional propuesto contempla el otorgamiento de 6 días de descanso anual adicionales a los días de descanso convencionales o legales, los que podrán distribuirse durante el respectivo período anual, de forma tal que se otorgue la totalidad de los días de descanso adicionales 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 art. 32 del Código del Trabajo; (ESTE CONSIDERANDO SE INCLUYE SÓLO CUANDO EL SISTEMA NO PERMITE DAR 2 DOMINGOS EN EL MES Y SOLO CUANDO SE TRATE DE FAENAS UBICADAS DENTRO DEL RADIO URBANO).

4) Que, el sistema de jornada excepcional propuesto contempla el otorgamiento de un promedio mensual de, a lo menos, 2 domingos libres, dentro de un periodo anual; (ESTE CONSIDERANDO SE INCLUYE SIEMPRE CUANDO DE TRATE DE FAENAS UBICADAS FUERA DEL RADIO URBANO Y EN AQUELLAS RESOLUCIONES UBICADAS DENTRO DEL RADIO URBANO, PERO SOLO EN LA MEDIDA QUE EL SISTEMA PERMITA DAR 2 DOMINGOS EN EL MES)

5) Que, el sistema propuesto, de conformidad a los antecedentes que se han recopilado, cuenta con el debido consenso de los trabajadores involucrados;

6) Que, de acuerdo a los mismos antecedentes y a lo declarado por el solicitante, las condiciones de higiene y seguridad son compatibles con el sistema descrito anteriormente, lo que garantiza el debido resguardo de la salud y seguridad de los trabajadores;

7) Que, de lo expuesto precedentemente y de la revisión de los antecedentes presentados por la recurrente, es posible concluir que en la especie, se está en presencia de un caso calificado, así como de una solicitud que cumple con los criterios básicos que esta Dirección ha establecido al efecto, hechos que facultan al Director del Trabajo para autorizar un sistema excepcional de distribución del trabajo y de los descansos para el personal en referencia;



## RESUELVO:

1) **AUTORIZASE** a la empresa \_\_\_\_\_, para establecer el sistema excepcional de distribución de jornadas de trabajo y descansos descrito en el considerando N° 3 de esta Resolución, respecto de su personal que presta servicios en calidad de \_\_\_\_\_, en la faena denominada \_\_\_\_\_, ubicada en \_\_\_\_\_, comuna de \_\_\_\_\_, Región de \_\_\_\_\_;

2) La presente Resolución de Autorización se dicta **bajo apercibimiento de dejar sin efecto** la misma en el evento que, mediante fiscalización, se detectase que alguna de las circunstancias declaradas por el empleador en su solicitud, no sean efectivas o las mismas sufran alteraciones, y con ello se incumplan los criterios y requisitos que permitieron otorgar tal autorización;

3) El incumplimiento de las obligaciones derivadas del sistema autorizado se considerará infracción al artículo 38 del Código del Trabajo y será sancionada con multa administrativa o se aplicará la medida de clausura o suspensión de labores si la gravedad de la situación lo amerita;

4) El descanso compensatorio por los días festivos laborados no se entenderá comprendido en los días de descanso del ciclo, debiéndose aplicar a su respecto las normas legales vigentes sobre la materia, esto es, por cada día festivo en que los trabajadores debieron prestar servicios se deberá otorgar un día de descanso compensatorio, sin perjuicio de 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 artículo 32 del Código del Trabajo;

5) Se otorga la presente Resolución, sin que ello signifique un pronunciamiento de la Dirección del Trabajo, respecto del cumplimiento de los requisitos del trabajo en régimen de subcontratación establecidos en el inciso 1° del artículo 183-A del Código del Trabajo;

6) Una copia de la presente Resolución y anexos si existen, deberá ser entregada a las organizaciones sindicales involucradas, si existieren, y difundida entre los trabajadores involucrados, y otra copia mantenerse en el domicilio de la faena, objeto de la autorización, a disposición de los fiscalizadores de este Servicio, bajo apercibimiento de sanción administrativa por infracción a lo establecido en el inciso segundo del artículo 31 del D. F. L. N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

7) Esta autorización se otorga por un período de \_\_\_\_\_ (HASTA POR 4 AÑOS), contados desde la fecha de la presente resolución, pudiendo el solicitante requerir su renovación en el evento que los requisitos y circunstancias que justifican su otorgamiento se mantengan, la que deberá solicitarse con la debida anticipación a la fecha de termino de la respectiva autorización. (ESTE RESUELVO SE INCLUYE SOLO CUANDO LA FAENA ES INDEFINIDA O TIENE UNA DURACIÓN DE 4 AÑOS)

7) Esta autorización se otorga por el plazo de ejecución de la obra o faena, la que no podrá exceder de 4 (cuatro) años, contados desde la fecha de la presente resolución. (ESTE RESUELVO SE INCLUYE SOLO POR EL PLAZO DE EJECUCION DE UNA FAENA, CON UNA DURACION MAXIMA DE 4 AÑOS)

**“POR ORDEN DEL DIRECTOR(A)”**



(NOMBRE DIRECTOR(A) REGIONAL)  
**DIRECTOR(A) REGIONAL DEL TRABAJO**  
REGION DE \_\_\_\_\_

Distribución:  
- Solicitante  
- D.R.T. Región \_\_\_\_\_  
- Inspección \_\_\_\_\_



GOBIERNO DE CHILE  
DIRECCIÓN REGIONAL DEL  
TRABAJO  
REGION \_\_\_\_\_  
K: \_\_\_\_\_

**RESOLUCION Nº \_\_\_\_\_ ./**

**SANTIAGO,**

**VISTOS:**

3) La facultad conferida al Director(a) del Trabajo en los incisos penúltimo y final del artículo 38 del Código del Trabajo.  
4) La Orden de Servicio Nº 5 de fecha 20.11.2009, de fecha XXXX, de la Dirección del Trabajo, que regula los criterios y procedimientos aplicables a las solicitudes de autorización de jornadas excepcionales de trabajo y descansos conforme la citada disposición legal.

**CONSIDERANDO:**

1) Que, mediante solicitud de fecha \_\_\_\_\_, la **EMPRESA PRINCIPAL** \_\_\_\_\_, RUT \_\_\_\_\_, representada legalmente por el(la) Sr(a). \_\_\_\_\_, RUT \_\_\_\_\_, ambos domiciliados para estos efectos en \_\_\_\_\_, comuna de \_\_\_\_\_, Región de \_\_\_\_\_, solicitó autorización a esta Dirección para establecer un **SISTEMA EXCEPCIONAL MARCO POR EMPRESA PRINCIPAL** para las empresas contratistas y subcontratistas que laboran bajo régimen de subcontratación para ella en la faena denominada \_\_\_\_\_, ubicada en \_\_\_\_\_, comuna de \_\_\_\_\_, Región de \_\_\_\_\_;



2) Que, la solicitud se fundamenta en la circunstancia de que se trata de faenas con procesos de trabajos continuos y de especial complejidad técnica o tecnológica, todo lo cual dificulta o hacen inviable la aplicación de las reglas generales sobre distribución de jornadas y de descansos;

3) Que, el **SISTEMA EXCEPCIONAL MARCO POR EMPRESA PRINCIPAL**, cuya autorización se solicita, consiste en turnos rotativos y continuos distribuidos como sigue: (DESCRIBIR EL SISTEMA DE TURNOS SOLICITADO, CONSIDERANDO DIAS DE TRABAJO, DIAS DE DESCANSO, DURACION JORNADA DIARIA, HORARIOS, TIEMPO COLACION, PROMEDIO DE HORAS EN EL CICLO)

a) Ciclo	Nº	1:
		;
b) Ciclo	Nº	2:
		;
c) Ciclo	Nº	3:
		;

4) Que, la Resolución de Sistema Excepcional Marco por Empresa Principal, una vez dictada, deberá ser activada por cada empresa contratista o subcontratista, mediante una solicitud y autorización específica para cada faena o establecimiento y en base a alguno de los ciclos contemplados en la resolución marco respectiva (de la empresa principal en donde se desarrollarán las faenas), debiéndose, además, en cada caso dar cumplimiento a la totalidad de los criterios establecidos al efecto por esta Dirección e indicados en el Formulario Solicitud;

5) Que, de las circunstancias expuestas en la solicitud de Sistema Excepcional Marco por Empresa Principal, la que forma parte integrante de la presente Resolución para todos los efectos legales, aparece la concurrencia de todos los requisitos para considerar admisible la solicitud y que se encuentran contenidos en el respectivo Formulario Solicitud F35-2;

6) Que, de lo expuesto precedentemente, es posible concluir que en la especie, se está en presencia de un caso calificado, así como de una solicitud de autorización marco que cumple con los criterios básicos que esta Dirección ha establecido al efecto, hechos que facultan al Director del Trabajo para autorizar un SISTEMA EXCEPCIONAL MARCO de distribución del trabajo y de los descansos para el personal en referencia;

**RESUELVO:**

1) **AUTORIZASE** el **SISTEMA EXCEPCIONAL MARCO** de distribución de jornadas de trabajo y descansos descrito en los Considerando de esta Resolución, respecto del personal que presta servicios la faena denominada \_\_\_\_\_, ubicada en la comuna de \_\_\_\_\_, Región \_\_\_\_\_.

2) En cada caso, para implementar el sistema autorizado por esta Resolución Marco, la empresa contratista o subcontratista interesada, según sea el caso, deberá solicitar a esta Dirección Regional del Trabajo, a través de los formularios y procedimientos vigentes sobre la materia, la autorización específica para la faena específica en donde se pretenda implementar dicho sistema;

3) En cada caso se deberá acreditar, conforme a las reglas generales sobre sistemas excepcionales de distribución de jornadas de Trabajo y descansos, el acuerdo de los trabajadores respecto de los cuales haya de implementarse el sistema marco que se autoriza por esta Resolución.



4) Asimismo, en cada caso, se deberá acreditar el cumplimiento de las condiciones adecuadas de higiene y seguridad, respecto de los cuales haya de implementarse el sistema que se autoriza por esta Resolución;

5) El incumplimiento de las obligaciones derivadas del SISTEMA EXCEPCIONAL MARCO autorizado dará lugar a la caducidad de la presente autorización o caducidad de las autorizaciones específicas, según corresponda. Ello sin perjuicio de la aplicación de multas administrativas, medida de clausura o suspensión de labores si la gravedad de la situación lo amerita;

6) El descanso compensatorio por los días festivos laborados no se entenderá comprendido en los días de descanso del ciclo, debiéndose aplicar a su respecto las normas legales vigentes sobre la materia, esto es, por cada día festivo en que los trabajadores debieron prestar servicios se deberá otorgar un día de descanso compensatorio, sin perjuicio de 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 artículo 32 del Código del Trabajo;

7) Esta autorización se otorga por un período de 4 (cuatro) años, contados desde la fecha de la presente resolución, pudiendo el solicitante requerir su renovación en el evento que los requisitos y circunstancias que justifican su otorgamiento se mantengan, la que deberá solicitarse con la debida anticipación a la fecha de termino de la respectiva autorización;

**“POR ORDEN DEL (LA) DIRECTOR(A)”**

(NOMBRE DIRECTOR(A) REGIONAL)  
**DIRECTOR(A) REGIONAL DEL TRABAJO**  
**REGION DE \_\_\_\_\_**

Distribución:

- Solicitante
- D.R.T. Región \_\_\_\_\_
- Inspección \_\_\_\_\_