

FOCO LEGAL®

Nº 16

JULIO, 2026

INFORME MENSUAL

Adaptabilidad Laboral:

Sistemas Excepcionales de Distribución de la Jornada Laboral con Autorización de la Dirección del Trabajo

Con el objetivo de crear entornos laborales donde todas las personas tengan igualdad de oportunidades, ejerzan sus derechos, trabajen en condiciones justas, y al mismo tiempo, contribuir con información relevante para el debate de políticas públicas, nace **“Foco Legal: Informe Mensual”** de ChileMujeres y Buk, con el apoyo de Alessandri Abogados.

En esta edición nos centraremos en los sistemas excepcionales de distribución de la jornada como medidas de adaptabilidad laboral. Revisaremos la historia de esta figura, la ley que la regula, un caso jurídico y datos que muestran cómo se vive en la práctica.

i.

Un poco de historia

El estándar internacional de jornada laboral nace en 1919 con el primer convenio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) —el **Convenio N° 1**—, que fija el límite de 8 horas diarias y 48 semanales para la industria, extendido en 1930 al comercio y las oficinas mediante el **Convenio N° 30**. Este último ya reconocía que, cuando excepcionalmente el trabajo debiera efectuarse en condiciones que hicieran inaplicables las disposiciones sobre duración máxima de la jornada y su distribución, los reglamentos de la autoridad pública podían autorizar que las horas de trabajo se distribuyeran en un período superior a la semana, a condición de que la duración media no excediera de **48 horas semanales** ni de **10 horas diarias**. Décadas más tarde, la **Recomendación N° 116** (1962) precisó este criterio para las labores que, por su propia naturaleza, se efectúan en forma continua y por turnos, estableciendo que el promedio de la jornada en ese tipo de trabajo no debe exceder la duración normal fijada para la actividad respectiva. De este modo, el derecho internacional del trabajo fue habilitando, de manera acotada, sistemas de excepción en la distribución de la jornada laboral.

A partir de este estándar común, cada país desarrolló su propio modelo.

— Nuestra historia

Chile reguló sus propios sistemas excepcionales de distribución de jornada en el artículo 38 del Código del Trabajo, siguiendo la misma lógica de excepcionalidad reconocida en el derecho internacional.

El antecedente directo se ubica en las plataformas petroleras del extremo sur del país a comienzos de los años 80.

Su primera regulación legal data de la **Ley N° 18.372**, que reemplazó el entonces artículo 49 del decreto ley N° 2.200 del Plan Laboral de 1978, facultando al Director del Trabajo para autorizar, en casos calificados y mediante resolución fundada, sistemas excepcionales de distribución de jornadas de trabajo y descanso, cuando las reglas generales no pudieran aplicarse atendidas las especiales características de la prestación de servicios. La misma ley permitió para faenas en lugares apartados de centros urbanos pactar jornadas de hasta dos semanas ininterrumpidas con compensación de descansos al término del ciclo.

Ley N° 19.759 de 2001 incorporó como requisito habilitante la constatación, mediante fiscalización, de que las condiciones de higiene y seguridad fueran compatibles con el sistema propuesto y extendió la vigencia de las resoluciones de autorización de tres a cuatro años (con igual tope máximo para obras o faenas).

La Ley N° 20.940 de 2016 redujo nuevamente ese plazo máximo a tres años.

La reducción de la jornada ordinaria semanal generó el problema de que los sistemas excepcionales de 12 horas diarias con relación 1:1 (mayoritarios en minería y salud) suponían un promedio de 42 horas semanales, quedando por sobre el nuevo límite legal de 40 horas al año 2028. Así, la Ley N° 21.561 (Ley de 40 Horas) que entró a regir de manera gradual en abril de 2024, incorporó la posibilidad de autorizar expresamente sistemas excepcionales con un promedio máximo de hasta 42 horas semanales, otorgando a los trabajadores afectos un descanso anual adicional equivalente a la diferencia con la jornada ordinaria (40 horas), compensable en dinero por acuerdo de las partes y, en caso de término de la relación laboral con días pendientes, liquidable.

ii.

¿Qué dice la ley hoy?

Los sistemas excepcionales de distribución de la jornada son aquellos que pueden acordar los trabajadores y trabajadoras con las empresas a las que no se les puede aplicar las reglas generales de la distribución de la jornada normal por las especiales características de la prestación de servicios.

Los sistemas excepcionales deben ser autorizados por la Dirección del Trabajo.

El Código del Trabajo lo ha extendido a situaciones como:

- 1 En las faenas destinadas a reparar deterioros causados por fuerza mayor o caso fortuito, siempre que la reparación sea impostergable.
- 2 En las explotaciones, labores o servicios que exijan continuidad por la naturaleza de sus procesos, por razones de carácter técnico, por las necesidades que satisfacen o para evitar notables perjuicios al interés público o de la industria.
- 3 En las obras o labores que por su naturaleza no puedan ejecutarse sino en estaciones o períodos determinados.
- 4 En los trabajos necesarios e impostergables para la buena marcha de la empresa.
- 5 A bordo de naves.
- 6 En las faenas portuarias.
- 7 En los establecimientos de comercio y de servicios que atiendan directamente al público, respecto de los trabajadores que realicen dicha atención y según las modalidades del establecimiento respectivo. Con todo, esta excepción no será aplicable a los trabajadores de centros o complejos comerciales administrados bajo una misma razón social o personalidad jurídica.
- 8 En calidad de deportistas profesionales o de trabajadores o trabajadoras que desempeñan actividades conexas.
- 9 Como dependientes en las empresas de plataformas digitales de servicios.

— Requisitos que se deben cumplir para que se autoricen por la Dirección del Trabajo los sistemas excepcionales de distribución de la jornada:

- 1 En casos calificados, atendidas las especiales características de la prestación de servicios realizada por las personas trabajadoras.
- 2 Se ha constatado que las condiciones de seguridad y salud en el trabajo son compatibles con el sistema de jornada excepcional que se solicita, conforme con la normativa vigente.
- 3 El sistema excepcional no exceda la jornada ordinaria de trabajo calculada en promedio semanal en cada ciclo de trabajo.
- 4 Existencia de previo acuerdo de las personas trabajadoras involucradas, si las hubiere, al momento de presentar la solicitud.
- 5 La autorización de un sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo requiere del acuerdo expreso por parte de las trabajadoras y los trabajadores involucrados y debe contar con el acuerdo de la organización sindical si la persona trabajadora se encuentra sindicalizada.
- 6 La vigencia de la resolución de la Dirección del Trabajo será por el plazo de hasta 3 años. No obstante, el Director del Trabajo puede 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 puede exceder el plazo de ejecución de las mismas, con un máximo de hasta 3 años.

El Decreto Ley N°48 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social publicado el 20 de abril de 2024, establece que la Dirección del Trabajo autorizará o rechazará el sistema excepcional de distribución de jornadas de trabajo y descansos solicitado mediante resolución fundada, dentro de los 30 días hábiles siguientes de ingresada la solicitud.

— Los límites para la jornada semanal promedio en los sistemas excepcionales de distribución de la jornada

La jornada del ciclo de trabajo autorizado no puede exceder a la jornada ordinaria calculada como promedio semanal en cada ciclo. Actualmente (desde el 26 de abril de 2026), la jornada ordinaria máxima es de 42 horas semanales y se reducirá a 40 horas el 26 de abril de 2028.

Sin perjuicio de lo anterior, a partir del 26 de abril de 2028 se podrán autorizar sistemas excepcionales cuyo promedio máximo de horas semanales de trabajo en el ciclo respectivo, no supere las 42 horas promedio semanal.

— Las horas extraordinarias en sistemas excepcionales de distribución de la jornada

Se pueden pactar horas extraordinarias en forma restrictiva y excepcional en aquellas faenas que por su naturaleza no perjudiquen la salud de la persona trabajadora. Lo anterior podrá realizarse con un máximo de 2 horas por día.

La vigencia del pacto de horas extraordinarias respectivo no puede exceder de 3 meses, pudiendo renovarse por acuerdo de las partes.

— La jornada y permanencia máxima diaria en sistemas excepcionales de distribución de la jornada

El Decreto N° 48 de 2023, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que reglamenta los límites y parámetros de distribución de los sistemas excepcionales de jornada conforme al artículo 38 del Código del Trabajo (modificado por el Decreto N° 41 de 2024), establece dos límites diarios que operan de forma conjunta:

1º) El tiempo máximo de jornada de trabajo efectiva, considerando las eventuales horas extraordinarias, no puede ser superior a 11 horas diarias.

2º) La permanencia máxima en el puesto de trabajo no puede ser superior a 12 horas continuas. Para computar estas 12 horas se considera tanto la jornada ordinaria como las eventuales horas extraordinarias y el descanso dentro de la jornada (colación).

Respecto del descanso dentro de la jornada, si la jornada efectiva de trabajo es igual o superior a 10 horas diarias, el descanso de colación debe comprender al menos 1 hora y se imputa como parte de la jornada de trabajo. Cuando la jornada efectiva es de menos de 10 horas diarias, el período de colación debe comprender, como mínimo, 30 minutos ininterrumpidos. En ningún caso este descanso puede otorgarse al comienzo o al final de la jornada, sino que ésta debe dividirse en dos períodos equilibrados.

A esto se suma el descanso mínimo entre jornadas: en ninguna circunstancia puede ser inferior a 10 horas ininterrumpidas, no debiendo encontrarse la persona trabajadora a disposición del empleador durante dicho período.

— Compensación de los días trabajados en días festivos en los sistemas excepcionales de distribución de la jornada

El descanso compensatorio por los días festivos trabajados no puede imputarse a los días de descanso del ciclo, debiéndose aplicar a su respecto la norma general del Código del Trabajo, esto es, por cada día festivo en que las personas trabajadoras prestaron servicios debe otorgarse un día de descanso compensatorio adicional, en conjunto con el siguiente lapso de días de descanso.

Forma en que operan los días de trabajo y descanso en:

RÉGIMEN	RELACIÓN TRABAJO : DESCANSO	MÁX. DÍAS CONTINUOS
Faenas fuera de centros urbanos	2:1 (o 1:1 por acuerdo)	14 días <i>(hasta 20 en casos calificados)</i>
Trabajo nocturno / contaminantes	1:1	—
Faenas dentro de centros urbanos	3:1 (o 2:1 / 1:1 por acuerdo)	7 días

— Faenas ubicadas fuera de centros urbanos:

La máxima relación de días de trabajo entre jornada diurna y días de descanso es 2:1, es decir, por cada 2 días de trabajo 1 día de descanso. Sin perjuicio de ello, se pueden establecer días de descanso en relación 1:1, es decir, en la que, por un día de trabajo, se tenga un día de descanso. El máximo de días continuos de trabajo es de 14 días.

Sin perjuicio de lo anterior, en situaciones calificadas, el Director del Trabajo podrá autorizar fundadamente un sistema con una cantidad de días continuos mayor al señalado, con un límite máximo de 20 días continuos de trabajo, considerando las especiales condiciones geográficas en las que se desarrolle la faena productiva, tales como, la lejanía o el aislamiento extremo.

— Trabajo nocturno y exposición intensa a contaminantes

En el caso del trabajo nocturno y/o exposición intensa a contaminantes, dicha relación no puede superar el 1:1, es decir, por cada jornada de trabajo habrá, a lo menos, un día de descanso.

— Faenas ubicadas dentro de centros urbanos

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

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

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

El máximo de días continuos de trabajo es de 7 días.

Gozan de un descanso anual adicional de, a lo menos, 6 días. El descanso anual adicional debe distribuirse durante el respectivo período anual, por acuerdo de las partes, de forma tal que se otorgue la totalidad de los días de descanso adicional junto con el período de vacaciones o parcialmente durante dicho período. El descanso anual adicional puede ser compensado en dinero, en cuyo evento la remuneración no podrá ser inferior a un recargo del cincuenta por ciento sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria.

No obstante lo anterior no será obligatorio el descanso anual adicional, en la medida que el sistema excepcional de jornada de trabajo contemple un promedio anual de, a lo menos, 2 domingos libres en el mes.

— Duración de los sistemas excepcionales de distribución de la jornada

Pueden durar hasta 3 años desde la fecha de la resolución que los autoriza. Sin embargo, el Director del Trabajo puede renovarla si verifica que los requisitos que justificaron su otorgamiento se mantienen.

En el caso de las obras o faenas, la duración no podrá exceder el plazo de ejecución de las mismas hasta un plazo máximo de 3 años.

— Uso de los días de descanso en el feriado legal anual

Respecto del feriado anual, la Dirección del Trabajo ha señalado en el Ordinario N°336, del 22 de julio de 2026, lo siguiente:

1. ¿Se cuentan sábado, domingo y festivos al calcular el feriado anual de estos trabajadores?

No. Aunque el trabajador con turno excepcional deba prestar servicios esos días según su sistema especial, para efectos del feriado esos días igual se excluyen del cómputo (no se consideran hábiles).

2. ¿Puede empezar el feriado en un día que, según su turno, sería de descanso?

El feriado legal básico (15 días hábiles) se calcula agregando los sábados, domingos y festivos que caigan dentro del período, pero el cómputo debe iniciarse recién cuando termine el ciclo de descanso que le corresponde según su sistema excepcional. Es decir, no se puede “traslapar” el descanso propio del turno con el inicio del feriado; son beneficios distintos y uno no se puede imputar al otro.

3. ¿Puede iniciar el feriado un domingo en que tiene turno de noche?

La Dirección del Trabajo distingue:

- Respecto del feriado continuo (10 días hábiles), no se consideran los días sábados, domingos y festivos, aun cuando estos constituyan días en que las personas trabajadoras deben prestar sus servicios de acuerdo al sistema excepcional de distribución de la jornada.
- Respecto del feriado fraccionado (la parte que excede los 10 días hábiles, de común acuerdo), sí se admite usar como fracción un día inhábil (como un domingo) que forma parte del ciclo de turno del trabajador. Si ese domingo tiene turno nocturno, no corresponde que el día siguiente se compute como parte del descanso remunerado.

En los casos en que la persona trabajadora haga uso de feriado fraccionado en viernes y lunes, corresponderá adicionar al feriado los días sábado y domingo correspondientes.

4. En el feriado fraccionado, ¿se puede tomar solo sábado y domingo? ¿Cómo se computan?

Sí es procedente usar el feriado fraccionado en sábado y domingo, siempre que esos días formen parte del ciclo de trabajo de la persona trabajadora; se computan como parte del descanso (asunto) al que tiene derecho.

5. ¿Se puede tomar el feriado progresivo un sábado con turno diurno asignado?

No hay inconveniente en usar el feriado fraccionado (incluido el progresivo, que se suma al feriado legal básico y sigue las mismas reglas) en un día sábado, siempre que ese sábado esté dentro de la jornada ordinaria del trabajador y no coincida con un festivo. Negarlo equivaldría al absurdo de impedirle ejercer su derecho.

iii.

Un caso

Derecho de alimentar al hijo o hija menor de 2 años cuando se trabaja en turnos de 12 horas

En 2022, una trabajadora de la salud que se desempeñaba en una clínica privada con turnos de 12 horas — bajo un sistema excepcional de jornada — pidió a la Dirección del Trabajo que aclarara cómo podía ejercer su derecho a alimentar a su hijo menor de dos años.

La ley le garantiza al menos una hora diaria para alimentar, pero en la práctica, la extensión de sus turnos y la distancia al hogar hacían imposible ejercerlo cada día.

La Dirección del Trabajo, mediante Ordinario Nº1760, de 7 de octubre de 2022, resolvió que, cuando la jornada excepcional impide o dificulta el ejercicio diario de este derecho, la trabajadora puede acordar con su empleador acumular esas horas no utilizadas durante el ciclo de trabajo, para compensarlas en los días de descanso. De este modo, el derecho no se pierde: se adapta a la realidad del sistema excepcional.

Este caso muestra una tensión real, ya que los sistemas excepcionales de jornada fueron pensados originalmente para faenas donde predominaban hombres. Cuando cualquier persona con responsabilidades de cuidado se incorpora a estos esquemas, surgen desafíos concretos que exigen soluciones de adaptabilidad.

La acumulación del derecho de alimentar es un ejemplo de cómo la normativa puede flexibilizarse para no castigar la maternidad ni desincentivar la participación laboral femenina en sectores con jornadas intensivas.

iv.

Algunos *datos*

Buk:

El impacto de la Jornada en la Salud Mental (Reporte Burnout Laboral 2025) Este reporte evidencia cómo la falta de adaptabilidad se traduce en desgaste para los trabajadores:

— **Insatisfacción con la jornada y burnout:** Existe una relación directa entre el estrés crónico y cómo está estructurada la jornada. El **19% de los colaboradores que se sienten insatisfechos con su jornada laboral sufre de burnout frecuente** (cifra que llega al 20% específicamente en Chile). En cambio, entre quienes están satisfechos con su jornada, este porcentaje baja a solo el 12%.



Incidencia de burnout frecuente, según nivel de satisfacción con la jornada

— **Insatisfacción con la flexibilidad:** Ocurre un fenómeno idéntico. El **20% de quienes están insatisfechos con su flexibilidad laboral** (teletrabajo y horarios) padece burnout frecuente, frente al 12% de quienes sí están conformes.



Incidencia de burnout frecuente, según nivel de satisfacción con la flexibilidad

FOCO LEGAL®

INFORME MENSUAL

Fuentes

Guía de Adaptabilidad Parental para Personas y Empresas.
ChileMujeres, Antofagasta Minerals. 2024.
<https://www.chilemujeres.cl/wp-content/uploads/2024/10/Guia-de-Adaptabilidad-Laboral-L.pdf>

Buk. Report Burnout Laboral 2025.

Código del Trabajo: artículo 38.

Dirección del Trabajo. Ordinario N°336. 22 de julio de 2026.

Dirección del Trabajo. Ordinario N° 1760, de 7 de octubre de 2022. Materia: Derecho de alimentación en sistemas excepcionales de distribución de jornada.

Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Decreto N° 41 de 2024, que modifica el Decreto N°48 de 2023, corrigiendo inconsistencias en el cálculo de horas del ciclo.

Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Decreto N°48 Aprueba Reglamento que determina los límites y parámetros de distribución de los sistemas excepcionales de jornadas de trabajo y descanso, conforme con lo establecido por el artículo 38 del Código del Trabajo. 29 de septiembre de 2023.

Organización Internacional del Trabajo. Convenio N°1 sobre las horas de trabajo (industria). 1919.

Organización Internacional del Trabajo. Convenio N°30 sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas). 1930.

Organización Internacional del Trabajo. Recomendación N°116 sobre la reducción de la duración de trabajo.



**Buk · Fundación ChileMujeres ·
Alessandri Abogados**



**@buk_chile
@fundacion_chilemujeres
@alessandrilegal**