



30 de marzo de 2026

## JORNADAS EXCEPCIONALES DE TRABAJO

### Marco normativo para empresas

---

#### 1. Concepto y naturaleza jurídica

---

Las jornadas excepcionales son sistemas especiales de distribución del tiempo de trabajo y descansos, autorizados por la Dirección del Trabajo (DT) cuando las características específicas de la prestación de servicios hacen inaplicables las normas generales del Código del Trabajo (art. 38, incisos penúltimo y final). Tienen carácter restrictivo y constituyen un estatuto jurídico completo que reemplaza la jornada ordinaria durante su vigencia.

#### 2. Requisitos para su autorización

---

La solicitud debe ser presentada por el empleador ante la DT y su otorgamiento exige copulativamente:

- Acuerdo previo de los trabajadores involucrados o de sus organizaciones sindicales.
- Resolución fundada de la DT que autorice formalmente el sistema (art. 2, Decreto 48).
- Casos calificados: faena fuera de centros urbanos, de difícil acceso, con personal de difícil reemplazo, o con procesos tecnológicamente complejos que exijan continuidad operacional (art. 4, Decreto 48).
- Fiscalización previa de higiene y seguridad por la DT en el lugar de faena.

#### 3. Características principales

---

##### 3.1 Límites de jornada (Ley 21.561 — "Ley de 40 horas")

- **Promedio semanal ordinario:** Máximo 40 horas en el ciclo.
- **Excepción hasta 42 horas:** Se permite un promedio de hasta 42 horas semanales, siempre que se otorguen 9 días de descanso adicional anual (art. 7, Decreto 48).
- **Máximo diario:** No puede exceder las 11 horas de trabajo efectivo, incluyendo horas extraordinarias (art. 9, Decreto 48).
- **Resoluciones anteriores a abril 2024:** Mantienen su vigencia hasta su vencimiento, salvo solicitud voluntaria de adecuación gradual.



### 3.2 Vigencia e inalterabilidad

- Las resoluciones tienen una duración máxima de 3 años.
- Una vez autorizada, el empleador no puede modificar unilateralmente el ciclo ni los descansos; cualquier cambio requiere nueva solicitud ante la Dirección Regional del Trabajo.

### 4. Jornadas excepcionales en faenas dentro del radio urbano

---

En los sistemas excepcionales de trabajo aplicados a faenas ubicadas dentro del radio urbano, es obligatorio otorgar a los trabajadores un descanso anual adicional de al menos seis días. Este descanso puede distribuirse durante el año o acumularse junto al período de vacaciones, según acuerden las partes, e incluso puede ser compensado en dinero, siempre que dicha compensación cumpla con los mínimos legales. Este beneficio surge como una forma de equilibrar el hecho de que, en estos sistemas excepcionales, no se aplica la regla general de descanso de dos domingos al mes. En consecuencia, los seis días adicionales funcionan como una compensación por esos descansos dominicales que no necesariamente se otorgan bajo este régimen especial.

### 5. Incompatibilidad con el teletrabajo

---

Según el criterio de la DT (Dictamen N° 484/11 del 23.03.2022), las jornadas excepcionales y el teletrabajo son jurídicamente incompatibles. Las razones principales son:

- **Control del lugar de trabajo:** La DT exige que el empleador tenga plena disposición del lugar de faena para garantizar la seguridad. El domicilio del trabajador no satisface este requisito.
- **Fiscalización imposible:** La DT no puede fiscalizar un domicilio particular con el mismo rigor que una faena industrial o comercial.

### 6. Incompatibilidad con exclusión del límite de la jornada de trabajo

---

La exclusión del límite de jornada (art. 22 inciso segundo) significa que el trabajador no tiene un horario de trabajo definido. Sin embargo, los sistemas excepcionales sí requieren que exista una jornada con horarios claros, porque se basan en cómo se distribuyen los tiempos de trabajo y descanso. Por eso, ambos conceptos no son compatibles: si no hay jornada, no es posible aplicar un sistema excepcional.



## Conclusiones

- La jornada excepcional es una autorización administrativa.
- Su otorgamiento exige acuerdo laboral, resolución fundada de la DT y fiscalización de seguridad.
- Con la Ley 21.561, los nuevos sistemas deben promediarse en 40 horas semanales (excepcionalmente 42 h con compensación en descansos adicionales).
- Una vez autorizada es inalterable sin nueva gestión ante la DT.
- No puede coexistir con teletrabajo ni con Art. 22 inciso segundo.

**Javiera Álvarez Vera**  
Directora Negociación Colectiva  
Lizama Abogados