



Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes e
Informes en Derecho
E 361185/2025
SK (845) 2023

46
825 / /
DICTAMEN N°:

ACTUACIÓN:

Fija doctrina.

MATERIA:

Fija el sentido y alcance del artículo 1º numeral 6 de la Ley N°21.561, que modifica el Código del Trabajo con el objeto de reducir la jornada laboral, que modifica el artículo 25 ter del Código del Trabajo.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones del 12.12.2025 de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.

FUENTES:

- 1) Ley N°21.561 que Modifica el Código del Trabajo con el Objeto de Reducir la Jornada Laboral, artículo 1 N°6.
- 2) Código del Trabajo, artículo 25 ter.

CONCORDANCIA:

Dictámenes N°s 81/02 de 01.02.2024; 82/03 de 01.02.2024, 84/04 de 06.02.2024, 199/05 de 28.03.2024 y N°1573/26 de 31.03.2015

SANTIAGO,

23 DIC 2025

DE : DIRECTOR NACIONAL DEL TRABAJO (S)

A : JEFE DEPARTAMENTO DE INSPECCIÓN (S)

Por necesidades del Servicio se ha estimado pertinente fijar el sentido y alcance del artículo 1º número 6 de la Ley N°21.561 que Modifica el Código del Trabajo con el objeto de reducir la jornada laboral, mediante el cual se modifican los números 1, 5 y 6 del artículo 25 ter, normas referidas a la jornada de trabajo y descansos de los trabajadores que se desempeñan como parte de la tripulación a bordo de ferrocarriles.

I. Objetivo

Conforme a la historia fidedigna de la Ley N° 21.561, se advierte que la finalidad perseguida por el legislador ha sido la de reducir la jornada laboral de los trabajadores en el país, sin que ello implique una disminución en sus remuneraciones, todo ello con miras a mejorar su calidad de vida.

De la Moción Parlamentaria en su Primer Trámite Constitucional se desprende que la reducción de la jornada laboral busca el mejoramiento de las condiciones de vida y del desarrollo espiritual y material de los trabajadores, en coherencia con el principio del bien común consagrado en el artículo 1° de la Constitución Política de la República.

Asimismo, se señala que la iniciativa responde a las exigencias de la vida moderna, especialmente en zonas urbanas, donde una jornada de 45 horas semanales dificulta la conciliación entre la vida laboral y familiar, afectando el acceso al descanso, al ocio y al esparcimiento. La reducción de la jornada laboral es concebida como una valorización real del trabajo, orientada al bienestar integral de los trabajadores, reafirmando el objetivo constitucional de promover el bien común.

Finalmente, la Moción precisa que dicha finalidad se extiende a los conductores de trenes, al proponerse homologar su régimen laboral al de otros sectores del transporte, como la locomoción colectiva y los camioneros, conforme a los nuevos límites establecidos en el proyecto.

Previo al análisis de las modificaciones introducidas al artículo 25 ter del Código del Trabajo, cabe señalar que la Ley N° 20.767 del año 2014, incorporó dicho precepto mediante el N°2 de su artículo único, con el propósito de sistematizar la regulación aplicable al personal de ferrocarriles. De modo que, a partir de entonces, el artículo 25 ter regula la jornada y descansos del personal que integra la tripulación a bordo de ferrocarriles, en los siguientes términos:

“Artículo 25 Ter: La jornada de trabajo y descansos de los trabajadores que se desempeñan como parte de la tripulación a bordo de ferrocarriles, se regirá por las siguientes reglas:

1.- La jornada ordinaria de trabajo no podrá superar las ciento ochenta horas mensuales. La jornada diaria no podrá superar las siete horas treinta minutos continuos en el caso de transporte de pasajeros, ni las nueve horas continuas en el caso de transporte de carga, ambos períodos dentro de un lapso de veinticuatro horas.

En el caso de que circunstancias tales como el tiempo de cruzamiento de trenes, accidentes u otras difíciles de prever y que impliquen interrumpir el servicio ferroviario de pasajeros o de carga, superando los tiempos máximos establecidos en el párrafo anterior, el empleador deberá pagar las horas en exceso con el mismo recargo que establece el artículo 32. Con todo, si las contingencias descritas implicaren una demora tal que se deban sobrepasar las once horas de

trabajo, el empleador deberá proveer una tripulación de relevo para la continuación del servicio.

2.- La programación mensual de los servicios deberá ser entregada al trabajador con a lo menos quince días de anticipación.

3.- Tratándose de trenes de pasajeros, el maquinista no podrá conducir más de cinco horas continuas, tras lo cual tendrá derecho a una hora de descanso imputable a la jornada diaria.

4.- Finalizada la jornada ordinaria diaria el trabajador tendrá derecho a un descanso mínimo de diez horas continuas, al que se agregará el tiempo necesario para el traslado del trabajador al lugar en que pernocte o descanse.

5.- Las partes podrán programar turnos de espera o llamado de hasta siete horas treinta minutos continuos dentro de un lapso de veinticuatro horas para la realización de un servicio; con todo, luego de transcurridas las horas del referido turno, el trabajador tendrá derecho a un descanso mínimo igual al indicado en el número 4. Las horas correspondientes a los turnos de llamado no serán imputables a la jornada mensual y deberán remunerarse de común acuerdo entre las partes. Esta retribución no podrá ser inferior al valor de la hora correspondiente a uno y medio ingreso mínimo mensual.

6.- Las reglas anteriores se aplicarán sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso penúltimo del artículo 38."

El objeto de la ley N° 20.767, fue regular la jornada de trabajo del personal que se desempeña a bordo de ferrocarriles, atendiendo a las características específicas de su labor, distinguiéndola de otros regímenes del transporte.

En este contexto, se fijó un límite diario a la jornada de trabajo de 7,30 y de 9 horas continuas, según se trate de transporte de pasajeros o de carga, respectivamente, dentro de un lapso de 24 horas.

Precisado lo anterior, corresponde ahora revisar las modificaciones efectuadas por el artículo 1º número 6 de la Ley N°21.561 que Modifica el Código del Trabajo con el objeto de reducir la jornada laboral, mediante el cual se modifican los números 1, 5 y 6 del artículo 25 ter, recién citado.

II. Promedio Mensual de la Jornada de Trabajo Semanal

Primero, la letra a) del N° 6 del artículo 1º de la Ley N°21.561 que se revisa, reemplaza en el número 1 del artículo 25 Ter del Código del Trabajo, la expresión "ciento ochenta horas mensuales" por "cuarenta horas semanales promedio en cómputo mensual".

Según se desprende de la Historia Fidedigna de la Ley específicamente, en la sesión del 25 de enero de 2023, la Comisión del Trabajo de la Cámara de Diputados, analizó diversas propuestas tanto del Ejecutivo, como de un grupo de senadores, relativas al texto aprobado en general por la Comisión. Tales proposiciones, derivaron en un acuerdo que consideró tanto, las observaciones de grupos de trabajadores y empleadores como de expertos en materia laboral, incorporando criterios de gradualidad y flexibilidad para evitar, según se desprende del texto, detrimiento tanto, a los derechos de los trabajadores como a la productividad de las empresas.

En ese contexto, se estimó necesario fijar, que el promedio mensual de la jornada de trabajo semanal no supere las 40 horas en el mes, manteniendo inalterable el límite establecido para la jornada diaria de trabajo, el cual no puede superar las siete horas treinta minutos continuos en el caso del transporte de pasajeros, ni las nueve horas continuas en el caso del transporte de carga, ambos casos dentro de un lapso de veinticuatro horas.

Es decir, en un mes, podrían existir semanas con más o menos de 40 horas de trabajo, siempre y cuando la suma de estas no supere el promedio mensual de 40 horas ni el límite fijado para la jornada de trabajo diaria.

En este punto, cabe tener presente la doctrina contenida en el Dictamen N°1573/26 de 31.03.2015 que fijó el sentido y alcance de la expresión "*continuas*" utilizada por el legislador respecto de las labores que desempeñan los trabajadores a bordo de ferrocarriles de carga y de pasajeros, precisando que la jornada diaria de dicho personal debe ser desarrollada ininterrumpidamente, salvo para hacer uso de los descansos correspondientes, lo que implica que las partes no pueden celebrar acuerdos que importen la división o fraccionamiento de la jornada.

Cabe notar, que a diferencia del nuevo artículo 22 bis, en que el legislador introduce una nueva forma de distribución de la jornada ordinaria, permitiendo su distribución sobre la base de promedios semanales, en periodos de hasta cuatro semanas que no superen las 40 horas, en el caso de la modificación que se revisa N°1 del art. 25 Ter- el legislador dispone que el promedio mensual de la jornada de trabajo semanal no supere las 40 horas en el cómputo del mes, es decir el promedio de 40 horas semanales es a la razón de la cuantía de semanas del mes respectivo, la que será diversa según se trate de un mes con 30, 31, 29 o 28 días.

De modo que, los meses con 30 días tienen 4.28 semanas, mientras que los meses con 31 días tienen 4.42 semanas y sólo el mes de febrero, salvo que sea bisiesto, tendrá 4 semanas.

Es decir, hay meses que cuentan con una cantidad de días que equivalen a una fracción de semana que, deberá ser contemplada para el cómputo del promedio mensual para la jornada de trabajo semanal, de manera que, para obtener el promedio de horas semanales en el mes, será necesario semanalizar la jornada mensual.

En consecuencia, la nueva normativa, que reemplaza en el número 1 del artículo 25 Ter del Código del Trabajo, la expresión "*ciento ochenta horas*

mensuales" por "cuarenta horas semanales promedio en cómputo mensual", fija un límite al promedio mensual de la jornada de trabajo semanal, el cual no puede superar las 40 horas en el cómputo del mes, manteniendo inalterable el límite establecido para la jornada diaria de trabajo.

III. Modificación respecto de los Turnos de Espera o Llamado

Seguidamente, la letra b) del N° 6 del artículo 1° de la Ley N°21.561 que se revisa, agrega en el número 5 del artículo 25 Ter del Código del Trabajo, a continuación de la expresión "*mínimo mensual*", la frase "*en base a un denominador correspondiente a la jornada respectiva.*"

Es decir, el legislador estableció un marco mínimo para remunerar los turnos de espera o llamado, precisando que la forma de remuneración que acuerden las partes, no podrá ser inferior al valor de la hora correspondiente a uno y medio ingreso mínimo mensual en base a un denominador correspondiente a la jornada respectiva, es decir aquella programada para el respectivo mes.

Entonces, las condiciones para programar turnos de espera o llamado son las siguientes:

- a) Existencia de un acuerdo expreso de las partes
- b) Los referidos turnos no podrán exceder de siete horas treinta minutos continuos dentro de un lapso de veinticuatro horas.
- c) El trabajador deberá gozar a continuación del respectivo turno, de un descanso mínimo de diez horas continuas.
- d) Las horas comprendidas en los aludidos turnos no serán imputables a la jornada ordinaria mensual, lo cual implica que su existencia no altera dicho máximo, vale decir, no se consideran para el cómputo de la jornada.
- e) El tiempo que comprendan tales turnos deberá ser remunerado en la forma que acuerden las partes, debiendo advertirse que la suma que se acuerde por tal concepto no podrá ser inferior al valor de la hora correspondiente a uno y medio ingreso mínimo mensual en base a un denominador correspondiente a la jornada programada para el mes respectivo.

IV. Aplicación de los sistemas excepcionales de distribución de jornada de trabajo y descanso

Finalmente, la letra c) del N° 6 del artículo 1° de la Ley N° 21.561 sustituye, en el N° 6 del artículo 25 Ter, la expresión "inciso penúltimo del artículo 38" por "inciso séptimo del artículo 38", disposición que se refiere a la facultad del Director del Trabajo para autorizar, en casos calificados, sistemas excepcionales de distribución de jornada y descansos.

Dicha modificación obedece a un ajuste de carácter numérico, ya que la norma ya aludía a dicha facultad, la cual, con anterioridad a las modificaciones introducidas por la ley en análisis, se encontraba en el inciso penúltimo del artículo 38 del Código del Trabajo.

V. Vigencia

De conformidad con lo dispuesto en el N° 2 del artículo primero transitorio de la Ley N° 21.561, las modificaciones introducidas al artículo 25 ter del Código del Trabajo, descritas en los puntos precedentes, entrarán en vigencia de manera gradual a contar de su publicación en el Diario Oficial, ocurrida el 26 de abril de 2023.

En ese contexto, la modificación señalada en el punto II precedente —que reemplaza en el número 1 del artículo 25 ter del Código del Trabajo la expresión “ciento ochenta horas mensuales” por “cuarenta horas semanales promedio en cómputo mensual”— y que establece que el promedio mensual de la jornada semanal no podrá exceder las 40 horas, comenzará a regir el 26 de abril de 2028, esto es, al cumplirse cinco años desde la publicación de la referida ley.

Por su parte, las modificaciones mencionadas en los puntos III y IV precedentes entraron en vigencia el 26 de abril de 2024, es decir, transcurrido un año desde la publicación de la Ley N° 21.561, conforme lo señala el Dictamen N° 81/02, de fecha 1 de febrero de 2024, de esta Dirección.

Sin perjuicio de lo anterior, nada obsta a que las partes acuerden anticipadamente acogerse a la semanalización de la jornada de 40 horas, siempre que se cumplan los criterios establecidos en la jurisprudencia administrativa de esta Dirección, aplicables al sector.

En mérito de las disposiciones legales citadas y de las consideraciones expuestas, cúmpleme informar a Ud. que el sentido y alcance de las modificaciones introducidas al artículo 25 ter del Código del Trabajo, en virtud del artículo 1°, número 6, de la Ley N° 21.561, que modifica el Código del Trabajo con el objeto de reducir la jornada laboral, es el contenido en el presente informe.

Saluda a Ud.,



SERGIO SANTIBÁÑEZ CATALÁN

ABOGADO

DIRECTOR NACIONAL DEL TRABAJO (S)

NPS/MGC/MECB

Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control
- Boletín
- Dptos. D.T.
- Subdirectora (S)
- U. Asistencia Técnica
- XV Regiones
- Sr. Jefe Gabinete Ministro del Trabajo y Previsión Social
- Sr. Subsecretario del Trabajo