



DEPARTAMENTO JURÍDICO  
SK (1613)/2014

ORD N°: 3986 / 60

**MAT.:** Fija sentido y alcance del artículo 25 ter del Código del Trabajo, incorporado por la ley N° 20.767, publicada en el Diario Oficial de 12.08.2014.

**ANT.:** Necesidades del Servicio.

**FUENTES.:** Ley 20.767. Artículo Único

SANTIAGO,

14 OCT 2014

**DE :** DIRECTOR DEL TRABAJO

**A :** JEFE DEPARTAMENTO DE INSPECCIÓN

Por necesidades del Servicio se ha estimado necesario fijar el sentido y alcance de las disposiciones contenidas en el artículo único de la Ley N°20.767, publicada en el Diario Oficial de 12 de agosto de 2014, el cual modifica el artículo 25 del Código del Trabajo e incorpora a su texto el artículo 25 ter.

En forma previa, cabe indicar que la referida Ley 20.767, modifica el Código del Trabajo en lo referente a la jornada de trabajo de los trabajadores que se desempeñen como parte de la tripulación a bordo de ferrocarriles. Así, su artículo único, modifica, según se ha señalado, el artículo 25 e incorpora al referido Código el nuevo artículo 25 ter.

Asimismo, cabe hacer presente que la idea matriz o fundamental de la ley modificatoria es regular la jornada de trabajo de los citados trabajadores, quienes hasta antes de la dictación de la ley en comento se regían por el artículo 25, conjuntamente con el personal de choferes y auxiliares de la locomoción colectiva interurbana y de servicios interurbanos de transporte de pasajeros.

Para ello la ley separa las anteriores categorías de trabajadores en artículos diferentes, permitiendo reordenar su regulación en el Código del Trabajo.

Precisado lo anterior, cabe analizar, en particular, las precitadas modificaciones:

I.- Modificación al artículo 25 del Código del Trabajo.

La letra a) del número 1 del artículo único de la Ley Nº20.767 modificó el artículo 25 del referido Código, eliminando en su inciso primero la frase "de servicios interurbanos de transporte de pasajeros y del que se desempeñe a bordo de ferrocarriles ", reemplazándola por " y de servicios interurbanos de transporte de pasajeros.

A su vez la letra b) del referido número 1 suprime en el inciso tercero del artículo 25 la expresión "y el personal que se desempeña a bordo de ferrocarriles ", de forma tal que el nuevo texto del aludido inciso 3º de dicho artículo sólo se refiere actualmente a los choferes y auxiliares de la locomoción colectiva interurbana

El análisis de las modificaciones transcritas precedentemente permite sostener, que el ámbito de aplicación de las disposiciones del actual artículo 25 del Código del Trabajo está referido sólo al personal de choferes y auxiliares de buses interurbanos y de los servicios interurbanos de pasajeros.

**Artículo 25 bis ter.**

Como se expresara en párrafos anteriores la ley Nº 20.767, con el objeto de reordenar la regulación jurídica de los trabajadores en comento, en el Nº2 de su artículo único incorpora al Código del Trabajo un nuevo artículo 25 ter, referido únicamente a los trabajadores que se desempeñan como parte de la tripulación a bordo de ferrocarriles.

En efecto, el citado precepto dispone:

*"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 continuas en el caso de transporte de pasajeros, ni las nueve horas continuas en el caso de transporte de carga, ambos periodos 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 continuas 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."*

Del análisis de los diversos numerales de la norma legal precedentemente transcrita es dable colegir lo siguiente:

#### **Numeral 1**

a) **Jornada diaria de trabajo:** Si bien en materia de jornada ordinaria se mantienen las 180 horas mensuales, la nueva normativa contenida en el numeral 1 del artículo 25 ter establece un límite a la jornada diaria del personal de que se trata, estableciendo que ésta no podrá exceder de siete horas treinta minutos o de nueve horas continuas, según se trate de transporte de pasajeros o de carga, respectivamente, dentro de un lapso de 24 horas.

b) **Pago de las horas que exceden de la jornada diaria.** De conformidad al mismo precepto, si por circunstancias especiales derivadas de accidentes, cruzamiento de trenes u otras difíciles de prever que impliquen interrumpir el servicio ferroviario, sea de pasajeros o de carga, el empleador debe pagar las horas de exceso sobre las 7,30 o 9 horas, según el caso, en la forma establecida en el artículo 32 del Código del Trabajo, esto es, con el recargo del cincuenta por ciento sobre el sueldo convenido para la ordinaria.

c) **Obligación de proveer de personal de relevo:** La citada normativa impone al empleador la obligación de proveer de personal de relevo para la continuación del servicio, en caso que el retraso producido a causa de las circunstancias anotadas en el punto precedente impliquen sobrepasar las once horas de trabajo.

#### **Numeral 2**

##### **Programación mensual de los servicios a realizar:**

El precepto que en él se contiene obliga al empleador a entregar a los respectivos trabajadores la programación mensual del servicio con

a lo menos 15 días de anticipación. La finalidad de dicha normativa no es otra que cumplir con el principio de certeza que debe inspirar a toda relación laboral. En efecto, su cumplimiento permitirá al trabajador conocer con la suficiente antelación, los períodos en los que habrá de prestar sus servicios y aquellos en que gozará de descanso, de manera de programar de manera informada el tiempo libre que le corresponde.

La ley no establece la forma en que el empleador deberá comunicar a los dependientes dicha programación, por lo que en opinión de este Servicio ésta podrá ser determinada por aquel. No obstante ello, es necesario advertir que cualquiera que sea la modalidad que se utilice para tal efecto, el sistema que se emplee deberá garantizar el oportuno y cabal conocimiento de la misma por parte de los respectivos trabajadores.

### **Numerales 3 y 4.**

#### **Tiempo máximo de conducción y descanso al final de la jornada.**

a) El primero de dichos preceptos, referido exclusivamente al transporte de pasajeros, establece que el personal de maquinistas no podrá conducir más de 5 horas continuas, después de las cuales deberá gozar de un lapso de descanso equivalente a una hora, imputable a la jornada diaria. El que el referido descanso sea imputable a la jornada implica que el lapso que el mismo comprende debe ser considerado para computar la duración de la misma, la que como ya se dijera, no puede exceder diariamente de 7,30 horas.

b) Por su parte, el numeral 4 del artículo 25 ter en análisis, consagra el derecho de los trabajadores de gozar de un descanso al final de la jornada diaria de, a lo menos, diez horas continuas. Como es dable apreciar, el lapso establecido por el legislador tiene el carácter de mínimo, lo cual permite afirmar que las partes estarán facultadas para convenir un lapso superior para tal efecto.

De acuerdo a la citada normativa, a dicho descanso mínimo de 10 horas continuas deberá agregarse el tiempo necesario para el traslado del trabajador al lugar que pernocte o descansa, lo cual tiene por objeto impedir que éste vea disminuido dicho tiempo a causa de su desplazamiento hasta dicho lugar.

En dicho contexto es posible afirmar que esta norma rige solamente para aquellos trabajadores que al finalizar su jornada diaria deben pernoctar o descansar en un lugar distinto al lugar en que residen habitualmente. conclusión que se ve corroborada por la historia fidedigna del establecimiento de la ley N° 20.767. En efecto, en sesión de 11 de junio de 2014 de la Comisión Trabajo del H. Senado el Ministro del Trabajo y Previsión Social Subrogante, señor Francisco Javier Díaz Verdugo, expuso el parecer de dicha Cartera respecto de la regulación especial que en materia de jornada y descansos del personal que labora a bordo de ferrocarriles se contiene en el artículo 25 ter que el proyecto pretende incorporar al Código del Trabajo, señalando en relación con la disposición que se contiene en el citado numeral 4 que el mismo "*constituye una norma especial, por lo que, utilizando un criterio de especialidad, sólo resulta aplicable al personal de ferrocarriles que, en la hipótesis descrita, debe pernoctar*

*o descansar en un lugar distinto al de su residencia habitual una vez que su jornada laboral ha concluido.”*

Por su parte el coordinador legislativo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Sr. Francisco del Río, explicó que la disposición que nos ocupa *“considera la situación en que el trabajador, al término de sus jornadas, queda fuera de la base en que inicia sus labores, en cuyo caso, la empresa determina el lugar de descanso.”*

### **Numeral 5**

#### **Programación de turnos de espera o llamado. Límite**

El nuevo artículo 25 ter, en su numeral 5, faculta a las partes de la relación laboral para programar turnos de espera o llamado bajo las siguientes condiciones:

- a) Existencia de acuerdo expreso de las partes al respecto
- b) Los referidos turnos no podrán exceder de siete horas treinta minutos continuas 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. Al respecto, se da por reproducido lo señalado al analizar el numeral 4 del artículo 25 ter.
- d) Las horas comprendidas en los aludidos turnos no serán imputables a la jornada ordinaria de 180 horas mensuales, lo cual implica que su existencia no altera dicho máximo, vale decir, no se consideran para el cómputo del mismo.
- 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.

### **Numeral 6**

#### **Aplicabilidad del inciso penúltimo del artículo 38 del Código del Trabajo.**

De acuerdo a lo previsto en este numeral, la ley en forma expresa faculta a las partes para solicitar la aplicación del inciso penúltimo del artículo 38 del Código del Trabajo- que establece los casos de excepción al descanso dominical y de días festivos- el cual a la letra previene:

*“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 jornada 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.”*

Por su parte, el inciso final del mismo artículo, dispone:

*“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.”*

Del análisis conjunto de ambas disposiciones se desprende que

1.- Que la ley ha conferido al Director del Trabajo la facultad de autorizar sistemas excepcionales de distribución de jornadas de trabajo y descansos a aquellas empresas exceptuadas del descanso dominical, en que no fuere posible aplicar las normas que se establecen en los incisos anteriores del mismo artículo, atendidas las especiales características de la prestación de servicios.

2.-Que el ejercicio de dicha facultad debe materializarse en una resolución fundada de la autoridad, lo que significa que el mencionado acto administrativo debe contener una exposición detallada de los antecedentes de hecho y de derecho que justifican o hacen admisible la respectiva autorización.

3.-Que la vigencia de la resolución que autorice un sistema excepcional se extenderá por un plazo de cuatro años y que ésta podrá ser renovada por la Jefatura Superior del Servicio en tanto se verifique que las condiciones que justificaron su otorgamiento se mantienen. Se agrega que en caso de obras o faenas, la vigencia de la resolución no podrá exceder el respectivo plazo de ejecución, con un máximo de cuatro años.

Precisado lo anterior y teniendo presente la remisión expresa que el legislador hace al inciso penúltimo del artículo 38 antes citado, forzoso resulta convenir que las partes podrán solicitar la autorización de un sistema excepcional en los términos señalados en dicho precepto, debiendo cumplir para ello con las normas administrativas que regulan la materia .

**Vigencia de la nueva normativa prevista en el artículo 25 ter del Código del Trabajo:**

Al respecto, es necesario precisar que de acuerdo a lo sostenido en forma reiterada e invariable por la doctrina, las leyes laborales rigen in actum, lo que importa que éstas son de aplicación inmediata atendida la naturaleza de orden público del Derecho del Trabajo, que limita la autonomía de la voluntad de las partes estableciendo derechos mínimos elevados a la categoría de irrenunciables, carácter que nuestra legislación consagra en forma expresa en el inciso 2º del artículo 5º del Código del ramo.

Por su parte, el principio del efecto inmediato de la ley, conocido también como retroactividad impropia, se traduce en que la nueva ley rige el porvenir desde la fecha de su entrada en vigor.

La Ley N°20.767, que como ya se indicara, incorpora el artículo 25 ter al Código del Trabajo, no contiene reglas especiales sobre la materia. De esta manera y teniendo presente la regla de vigencia in actum de las leyes laborales, como también, el principio de efecto inmediato de la ley, debe concluirse que la norma legal en examen ha comenzado a producir sus efectos desde su publicación en el Diario Oficial, vale decir, a partir del 12 de agosto de 2014.

Saluda a Ud.



*Christian Melis Valencia*  
**CHRISTIAN MELIS VALENCIA**  
**ABOGADO**  
**DIRECTOR DEL TRABAJO**



*[Handwritten signature]*  
**JFCC/SOG/SMS**

**Distribución:**

- Jurídico
- Partes
- Control
- Boletín
- Deptos. D.T.
- Subdirector
- U. Asistencia Técnica
- XV Regiones.
- Sr. Jefe Gabinete Ministro del Trabajo y Previsión Social
- Sr. Subsecretario del Trabajo