

ORDINARIO N°: 810 /

**MATERIA:**

Competencia Dirección del Trabajo.

**RESUMEN:**

Este Servicio se abstiene de emitir un pronunciamiento jurídico por tratarse de una consulta genérica que no se refiere a la interpretación de algún punto dudoso u obscuro de alguna disposición contenida en la legislación laboral o reglamentación social que amerite un pronunciamiento jurídico, sin perjuicio de lo señalado en el cuerpo del presente informe.

**ANTECEDENTES:**

- 1) Instrucciones de 27.10.2025 de Jefa de Departamento Jurídico (S).
- 2) Instrucciones de 09.10.2025, 20.10.2025 y 18.11.2025 de Jefa de U. de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 3) Oficio Ord. N°1322-37353/2025 de 05.08.2025.
- 4) Solicitud de pronunciamiento de 04.08.2025 [REDACTED]

SANTIAGO, 12 DIC 2025

DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)

A: [REDACTED]

A través del ANT.4) se solicitó un pronunciamiento que se refiera a la interpretación de la norma establecida en el artículo 40 bis del Código del Trabajo, en relación con la posibilidad de distribuir la jornada parcial de trabajo en cinco días a la semana, considerando que el artículo 28 del mismo cuerpo normativo, dispone que aquella debe ser distribuida en no menos de cinco ni en más de seis días a la semana.

En relación con el asunto planteado cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

El inciso 1º del artículo 505 del Código del Trabajo establece que:

*"La fiscalización del cumplimiento de la legislación laboral y su interpretación corresponde a la Dirección del Trabajo, sin perjuicio de las facultades conferidas a otros servicios administrativos en virtud de las leyes que los rigen".*

Asimismo, el literal b) del artículo 5º del DFL N°2 de 1967 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo, establece que al Director del Trabajo le corresponderá especialmente:

*"b) Fijar la interpretación de la legislación y reglamentación social, sin perjuicio de la competencia que sobre determinadas materias tengan otros Servicios u Organismos Fiscales, salvo que el caso esté sometido al pronunciamiento de los Tribunales y esta circunstancia esté en su conocimiento,"*

En esta perspectiva, la solicitud en análisis no se refiere en específico a la interpretación de algún aspecto dudoso u obscuro de una disposición contenida en la legislación laboral o reglamentación social que amerite un pronunciamiento jurídico de parte de este Servicio, sino que, en rigor corresponde a una consulta genérica planteada en abstracto sin vinculación con un determinado asunto fáctico. El mismo criterio se ha seguido por la Dirección del Trabajo en Ord. N°124 de 26.02.2025, entre otros pronunciamientos.

No obstante, lo anterior, es del caso destacar, que el artículo 40 bis del Código del Trabajo señala lo siguiente:

*"Se podrán pactar contratos de trabajo con jornada a tiempo parcial, considerándose afectos a la normativa del presente párrafo, aquéllos en que se ha convenido una jornada de trabajo no superior a treinta horas semanales".*

Así, a partir de la entrada en vigencia gradual de la ley N°21.561 que modifica el Código del Trabajo con el objeto de reducir la jornada laboral, desde el 26.04.2024 tal normativa ha establecido que la jornada parcial de trabajo dejó de ser aquella equivalente a dos tercios de la jornada ordinaria para ahora estar regulada como aquella que no excede de las treinta horas semanales.

En lo pertinente, establece la ley N°21.561:

*"15. Sustitúyese en el artículo 40 bis la frase 'dos tercios de la jornada ordinaria a que se refiere el artículo 22', por la siguiente: 'treinta horas semanales'".*

Seguidamente, el Dictamen N°81/02 de 01.02.2024 destacó lo siguiente:

*"De este modo, el legislador, para adecuar la normativa a las disposiciones de la Ley N°21.561 ha señalado que, si bien la jornada parcial se mantendrá en 30 horas semanales o menos, dicho lapso ya no representará dos tercios de la jornada ordinaria manteniendo vigente, en todo caso, la opción de pactar alternativas de distribución para ella".*

Por lo anteriormente expuesto, la jornada parcial de trabajo en la actualidad corresponde a una jornada no superior a 30 horas semanales. Tal es su definición legal. Por otra parte, esta es la única modificación expresa al párrafo 5° del Título I del Libro I del Código del Trabajo, que comenzó a regir, conforme lo establece el inciso 1° del artículo 1° transitorio de la ley N°21.561, en el plazo de 1 año computado desde el día 26.04.2023 que corresponde a la fecha de publicación de la señalada ley en el Diario Oficial.

Cabe precisar, que esta normativa introducida por la ley N°21.561 tiene efecto por el solo ministerio de la ley y, por ende, se aplicará en su mérito a todo contrato de trabajo en que las partes hubieren pactado una jornada de trabajo parcial no superior a 30 horas semanales sin necesidad de un acuerdo expreso de las partes sobre la materia.

En base a lo anterior, tal como establece el inciso 1° del artículo 40 bis B del Código del Trabajo:

*"Los trabajadores a tiempo parcial gozarán de todos los demás derechos que contempla este Código para los trabajadores a tiempo completo".*

Por consiguiente, a los trabajadores sujetos a un contrato de trabajo con jornada a tiempo parcial les resultan aplicables las normas legales contenidas en el Código del Trabajo, salvo las materias tratadas en forma especial en el Párrafo 5°, que en su momento agregó la ley N°19.759 al Capítulo IV del Título I del Libro I del Estatuto Laboral.

En tal escenario, en los contratos de trabajo con jornada a tiempo parcial (de hasta 30 horas semanales) las partes se encuentran facultadas para acordar una distribución de jornada semanal inferior a cinco días a la semana, tal como concluyó el Dictamen N°549/12 de 03.02.2009. El mismo criterio debe seguirse ahora en el sentido que las partes de un contrato parcial de trabajo pueden pactar una jornada semanal menor a cuatro días a la semana cuando entre en vigencia la modificación al inciso 1° del artículo 28 del Código del Trabajo el 26.04.2028 por disposición de la ley N°21.561.

Asimismo, las partes incluso pueden convenir alternativas de distribución, en la forma y condiciones establecidas en el artículo 40 bis C del Código del Trabajo, tal como concluye el. En sentido contrario, no existe impedimento en que la jornada parcial de trabajo sea distribuida en cinco días a la semana.

Claro que debe ser considerado, que sobre el particular este Servicio en Dictamen N° 339/27 de 30.01.2002, en el punto 4.2, sostuvo que:

*"El número de alternativas de distribución de jornada que las partes podrían convenir, quedará limitado por el cumplimiento por parte del empleador de su obligación de dar certeza y seguridad a la relación laboral respectiva."*

Agrega el mismo pronunciamiento que:

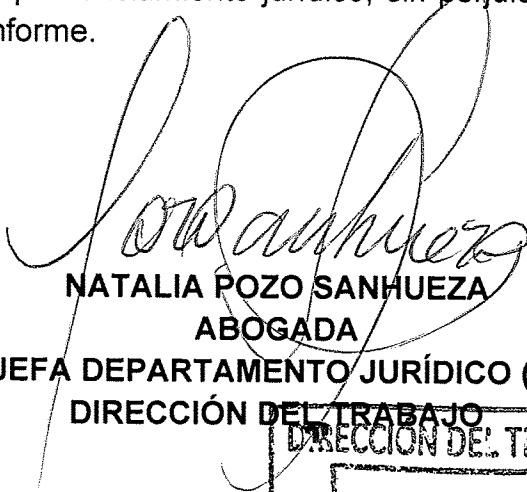
*"La facultad que el artículo 40 bis C otorga al empleador para optar por una de las alternativas de distribución de jornada convenida, en los términos que dicha norma prevé, conlleva, a la vez, la obligación de*


*comunicar al trabajador con la misma antelación de una semana, la alternativa elegida, con el objeto de que el trabajador tenga conocimiento anticipadamente de cual será la distribución de su jornada en la semana o período superior siguiente."*

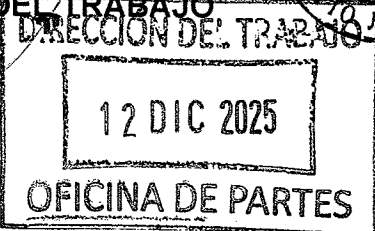
En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas, disposiciones normativas citadas y jurisprudencia administrativa invocada:

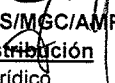
Este Servicio se abstiene de emitir un pronunciamiento jurídico por tratarse de una consulta genérica que no se refiere a la interpretación de algún punto dudoso u oscuro de alguna disposición contenida en la legislación laboral o reglamentación social que amerite un pronunciamiento jurídico, sin perjuicio de lo señalado en el cuerpo del presente informe.

Saluda a Ud.,

  
**NATALIA POZO SANHUEZA**  
**ABOGADA**  
**JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)**  
**DIRECCIÓN DEL TRABAJO**





  
NPS/MGC/AMF  
Distribución  
-Jurídico  
-Partes  
-Control