

355

ORD.: _____/

ACTUACIÓN: Aplica doctrina.

MATERIA: Ley N°21.561. Jornada parcial.
Remuneración.

RESUMEN: La proporcionalidad establecida en el inciso tercero del artículo 44 del Código del Trabajo no resulta aplicable a la consulta en estudio, toda vez que ella está referida exclusivamente a trabajadores con jornada parcial, esto es, aquella igual o inferior a 30 horas semanales.

Lo anterior no implica un pronunciamiento específico sobre la situación particular de los trabajadores de la empresa, ni la procedencia de cursar sanciones, debiendo proceder, para tales efectos, de conformidad a las normas administrativas vigentes, pudiendo los afectados denunciar las situaciones que estimen irregulares, y este Servicio, por su parte, aplicar las sanciones que resulten procedentes en caso de verificar, a través de un procedimiento inspectivo, una eventual infracción al pago de remuneraciones.

ANTECEDENTES: 1) Instrucciones de 05.08.2026, de Jefe Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.

2) Instrucciones de 28.04.2026, de Jefe Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho (S).

3) Presentación de 16.04.2026, de Sindicato Interempresa de Profesionales del Instituto de Diagnóstico S.A. y Servicios Integrados de Salud Ltda.

SANTIAGO,

10 AGO 2026

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)

A : SINDICATO INTEREMPRESA DE PROFESIONALES DEL INSTITUTO DE DIAGNÓSTICO S.A. Y SERVICIOS INTEGRADOS DE SALUD LTDA.

sindicato.profesionales.indisa@gmail.com

[\[REDACTED\]@cyc-abogados.cl](#)

Mediante presentación del antecedente 3), se solicita un pronunciamiento jurídico que determine el guarismo que se debe aplicar para el cálculo de las

remuneraciones de trabajadores con jornadas inferiores al máximo semanal dispuesto en la ley.

La consulta se plantea a partir de la discrepancia surgida con motivo de la entrada en vigencia de la ley N°21.561, toda vez que, hasta antes del 26 de abril de 2024, tratándose de trabajadores con jornadas inferiores al máximo semanal, la empresa habría pagado las remuneraciones de forma proporcional, sobre una base de cálculo de 45 horas semanales, sin embargo, después de la reducción de jornada a 44 horas, la empresa no habría modificado la base de cálculo para el pago proporcional, provocando una disminución en la remuneración de sus trabajadores socios con jornadas inferiores al máximo semanal.

Para fundamentar su presentación, cita el artículo 44 del Código del Trabajo conforme al cual, para las jornadas parciales, el sueldo no puede ser inferior al ingreso mínimo mensual, proporcionalmente calculado en relación a la jornada ordinaria de trabajo.

En forma previa, cabe aclarar que, respecto a la jornada parcial de trabajo, la jurisprudencia de este Servicio contenida en el dictamen N°827/48, de 30.12.2025 ha resuelto que la jornada parcial a que alude el inciso tercero del artículo 44 del Código del Trabajo está referida a la contemplada en el artículo 40 bis, esto es, aquella igual o inferior a 30 horas semanales.

En efecto, el citado dictamen, al interpretar el sentido y alcance del inciso tercero del artículo 44 del Código del Trabajo, ha señalado lo siguiente: *“Dicha regulación no se aplica para el trabajador sujeto a jornada de trabajo equivalente al límite máximo semanal o a algún tipo de jornada intermedia, es decir, superior a 30 horas semanales pero inferior al límite máximo semanal actualmente de 44 horas, de manera que, este último grupo de trabajadores deben percibir el ingreso mínimo mensual que establezca la ley en forma íntegra y sin cálculos proporcionales”*.

De tal forma es posible sostener que la proporcionalidad establecida en el inciso tercero del artículo 44 del Código del Trabajo no resulta aplicable a la consulta en estudio, toda vez que ella está referida exclusivamente a trabajadores con jornada parcial, esto es, aquella igual o inferior a 30 horas semanales, la que no es coincidente con los casos ejemplificados en su presentación.

Precisado lo anterior, cabe señalar que la ley N°21.561 que reduce la jornada de trabajo a 40 horas, establece en su artículo primero transitorio, numeral 1), una fórmula gradual de implementación, en virtud de la cual, la reducción de 45 a 40 horas se efectúa en tres etapas, a saber, 44 horas al 26.04.2024; 42 horas al 26.04.2026 y 40 horas al 26.04.2028.

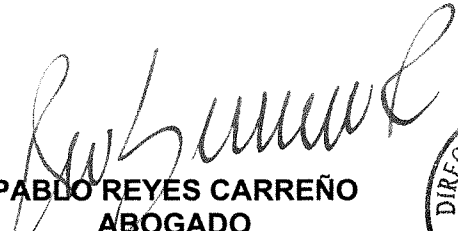
Ahora bien, en lo que respecta a las remuneraciones, el inciso tercero del numeral 2 del artículo primero transitorio de la ley N°21.561 prescribe que la reducción de jornada de trabajo en ninguna circunstancia podrá representar una disminución de las remuneraciones de los trabajadores beneficiados. Ello guarda armonía con la doctrina de este Servicio contenida en dictamen N°81/02, de 01.02.2024, según el cual, el objetivo de la citada norma dice relación con aumentar el bienestar de los trabajadores, lo que no sería factible si los cambios regulatorios se vieran acompañados de una merma en los ingresos de los dependientes.

Cabe señalar que lo antes expuesto constituye la doctrina general que sobre la materia ha sostenido la Dirección del Trabajo, la que se ha estimado necesario dar a conocer a Ud. para los fines que estime pertinentes, lo que no implica un pronunciamiento específico sobre la situación particular de los trabajadores de la empresa, ni la procedencia de cursar sanciones, debiendo proceder, para tales

efectos, de conformidad a las normas administrativas vigentes, pudiendo los afectados denunciar las situaciones que estimen irregulares, y este Servicio, por su parte, aplicar las sanciones que resulten procedentes en caso de verificar, a través de un procedimiento inspectivo, una eventual infracción al pago de remuneraciones.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas, disposiciones legales citadas y jurisprudencia administrativa invocada, cumplo con informar a Ud. que sobre la materia en consulta debe estarse a lo resuelto en el cuerpo del presente informe.

Saluda a Ud.,


PABLO REYES CARREÑO
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




AMF/MB
Distribución:
- Jurídico.
- Parte.
- Control.