



CON FECHAS 26 DE DICIEMBRE DE 2024, LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO SEÑALÓ QUE LA LEY N°21.561, COMÚNMENTE DENOMINADA DE “40 HORAS”, NO OBLIGA A LAS PARTES DE UNA RELACIÓN LABORAL A REBAJAR PROPORCIONALMENTE LA JORNADA LABORAL INFERIOR A 40 HORAS.

Se solicitó al Servicio un pronunciamiento jurídico para determinar si los trabajadores que tienen una jornada de entre 30 y 40 horas semanales, se les debe reducir la jornada en la misma proporción y gradualidad que exige la ley N°21.561 a trabajadores con jornadas de 45 horas semanales.

Al respecto, la Dirección del Trabajo señaló que el inciso 1° del artículo 22 del Código del Trabajo, modificado por la Ley N°21.561, indica lo siguiente:

“La duración de la jornada ordinaria de trabajo no excederá de cuarenta horas semanales y su distribución se podrá efectuar en cada semana calendario o sobre la base de promedios semanales en lapsos de hasta cuatro semanas, con los límites y requisitos señalados en este capítulo”.

Asimismo, la Ley N°21.561, en su artículo primero transitorio, en lo pertinente, indica lo siguiente:

“1. La regulación relativa a las horas de trabajo contenidas en el artículo 1, referidas al inciso primero del artículo 22; al artículo 22 bis; al inciso primero del artículo 31; al inciso segundo del artículo 34 bis; al inciso quinto del artículo 106; al inciso segundo del artículo 109; a la letra a) del artículo 149 y al inciso final del artículo 152 ter D se reducirá a cuarenta y cuatro horas al primer año; cuarenta y dos horas al tercer año y cuarenta horas al quinto año, contados desde la publicación de la presente ley en el Diario Oficial”

De esta manera, señala el Servicio, se desprende que el objeto de la norma es reducir el límite máximo de la jornada semanal progresivamente, es decir, de 45 a 40 horas semanales, en un lapso de 5 años.

Conforme a lo anterior, la reducción de la jornada de trabajo se producirá gradualmente a partir del día 26 de abril de 2024 hasta el día 26 de abril de 2028, llegando en esa fecha a las respectivas 40 horas.

Respecto a la definición de la jornada parcial, el artículo 40 bis del Código del Trabajo, modificado por la Ley en comento, sustituyó la frase “dos tercios de la jornada ordinaria a la que se refiere el artículo 22” por la frase “treinta horas semanales”, lo cual, se concluye, confirma que **la voluntad del legislador no fue reducir todas las jornadas en el Código del Trabajo, sino que, sólo se dispuso que se disminuyera el tope máximo semanal de la jornada ordinaria de trabajo.**

José Pablo Arraño Urrutia
Abogado Negociación Colectiva
Lizama Abogados