

CON EL CAMBIO DE 44 A 42 HORAS... ¿QUÉ SUCEDE CON LA JORNADA DE 30 HORAS?

16 de abril de 2026

1. Extensión de la jornada parcial de 30 horas: no se reduce

La [Ley 21.561](#) modificó el [artículo 40 bis del Código del Trabajo](#), sustituyendo la frase *"dos tercios de la jornada ordinaria a que se refiere el artículo 22" ... por "treinta horas semanales"*.

Es decir, hoy la jornada parcial no es $2/3$, es "30 horas semanales"

Esto tiene una consecuencia técnica fundamental: **la jornada parcial dejó de definirse como una fracción de la jornada ordinaria** y pasó a ser un límite absoluto fijo de 30 horas.

El [Dictamen N° 886/34 de 26.12.2024](#) de la Dirección del Trabajo fijó doctrina expresa al respecto, concluyendo que *"la implementación de la Ley N° 21.561 no obliga a las partes de una relación laboral a rebajar proporcionalmente la jornada laboral inferior a 40 horas"*.

El razonamiento central es que la voluntad del legislador al sustituir la referencia proporcional ("dos tercios") por un valor absoluto ("treinta horas semanales") fue precisamente **limitar solo el tope máximo de la jornada ordinaria**, sin arrastrar reducciones a jornadas ya inferiores a ese tope.

El mismo criterio ya había sido anticipado por el [Dictamen N° 81/2 de 01.02.2024](#), que señaló 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 la posibilidad de pactar alternativas de distribución conforme al artículo 40 bis C.

Conclusión sobre horas: una jornada parcial pactada en 30 horas **permanece en 30 horas**. No existe obligación de reducirla proporcionalmente.

2. Efecto sobre las remuneraciones: con el cambio del denominador proporcional

Históricamente, el cálculo del ingreso mínimo proporcional en jornada parcial se hacía según la fórmula establecida en el **artículo 44 inciso 3° del Código del Trabajo**, usando como denominador la jornada ordinaria máxima:

Sueldo mínimo proporcional = (IMM × horas semanales pactadas) / jornada ordinaria máxima

El [Ordinario N° 18 de 04.01.2021](#) de la DT aplicaba expresamente el divisor de **45 horas** ("se debe multiplicar el sueldo mínimo por las horas semanales que constituyen la jornada, para luego dividir dicho producto por 45").

Con la reducción gradual de la jornada ordinaria máxima (44 horas desde el 26.04.2024, 42 horas desde el 26.04.2026, 40 horas desde el 26.04.2028), **el denominador de esa fórmula necesariamente cambia**, porque el artículo 44 inciso 3° refiere la proporcionalidad a "*la jornada ordinaria de trabajo*", que es la del artículo 22 —hoy 44 horas y progresivamente hasta 40—.

Esto produce un **efecto de mejora remuneratoria** para el trabajador con jornada parcial de 30 horas: al reducirse el denominador, la proporción sube. Ilustrándolo:

Se calculó el efecto del cambio de denominador en el sueldo mínimo proporcional para una jornada parcial de 30 horas, usando un IMM ilustrativo de \$500.000, en las distintas etapas de reducción de jornada.

Con un IMM hipotético de \$500.000, el efecto es el siguiente:

Etapa	Jornada máxima	Proporción	Sueldo mín. proporcional	Valor hora aprox.
Antes	45 hrs.	66,67%	\$333.333	\$2.566
Desde 26.04.2024	44 hrs.	68,18%	\$340.909	\$2.624
Desde 26.04.2026	42 hrs.	71,43%	\$357.143	\$2.749
Desde 26.04.2028	40 hrs.	75,00%	\$375.000	\$2.887

El mismo efecto opera para la **gratificación legal proporcional** del [artículo 40 bis B](#), que permite reducirla "*conforme a la relación que exista entre el número de horas convenidas en el contrato a tiempo parcial y el de la jornada ordinaria de trabajo*".

Al bajar el denominador, la proporción sube y el tope de gratificación proporcional también aumenta.

3. Pronunciamientos de la Dirección del Trabajo

Se identificaron los siguientes dictámenes y ordinarios relevantes:

- [Dictamen N° 81/2 de 01.02.2024](#): Primer pronunciamiento integral sobre la Ley 21.561. Establece que la jornada parcial se mantiene en 30 horas, que la sustitución del artículo 40 bis opera por el solo ministerio de la ley, y que la reducción de jornada **no puede importar disminución de remuneraciones** (artículo 1° transitorio N° 2 inciso 3° de la Ley 21.561). Sin embargo, **no desarrolla específicamente** el cambio del denominador para el cálculo proporcional
- [Dictamen N° 886/34 de 26.12.2024](#): Fija doctrina confirmando que **no existe obligación de reducir proporcionalmente jornadas ya inferiores a 40 horas**. Usa el cambio del artículo 40 bis como argumento para sostener que la voluntad legislativa fue solo modificar el tope máximo.
- [Dictamen N° 827/48 de 30.12.2025](#): Reciente y muy relevante. Reconsidera la doctrina sobre IMM proporcional, distinguiendo: (i) para jornadas **superiores a 30 horas e inferiores al máximo legal** (intermedias), corresponde IMM **íntegro**; (ii) para jornadas **parciales (≤ 30 horas)**, corresponde IMM **proporcional**. Cita expresamente la reducción gradual hacia 40 horas, pero **no actualiza la fórmula ni precisa que el denominador pase de 45 a 44/42/40**.
- [Ordinario N° 18 de 04.01.2021](#): Anterior a la Ley 21.561, fija la fórmula con denominador 45. Es el último pronunciamiento que explicita el método de cálculo, pero no ha sido actualizado formalmente.

4. Conclusiones de esta Oficina

- **La jornada parcial de 30 horas no se reduce.** El cambio del artículo 40 bis a un valor absoluto confirma que las 30 horas son un techo fijo, no una fracción variable de la jornada ordinaria.
- **Las remuneraciones proporcionales sí se ven afectadas al alza,** porque el artículo 44 inciso 3° refiere la proporcionalidad a "la jornada ordinaria de trabajo" (artículo 22), cuyo máximo ahora es 44 horas (y bajará a 42 y 40). Al reducirse el denominador, la proporción de 30/44 (68,18%) es mayor que 30/45 (66,67%), lo que eleva el piso mínimo remuneratorio.
- **No existe un dictamen de la DT que explicita el cambio del denominador.** El [Dictamen N° 827/48](#) es el más cercano pero no precisa la fórmula actualizada. La doctrina previa ([Ordinario N° 18/2021](#)) sigue usando el divisor 45 y no ha sido formalmente reconsiderada en este punto específico.
- **La regla de no disminución de remuneraciones** del artículo 1° transitorio N° 2 inciso 3° de la [Ley 21.561](#) refuerza que, en cualquier caso, un trabajador con jornada parcial de 30 horas no puede ver reducida su remuneración por efecto de la implementación de la ley. La lógica normativa opera en sentido favorable: mismas horas, mayor proporción respecto del nuevo máximo, mayor piso mínimo.
- **HOY Existe un vacío interpretativo, la DT nada ha señalado (no ha sacado Dictamen)** respecto del ajuste preciso del denominador para jornada parcial, lo cual no significa que no lo vaya hacer.

SIN EMBARGO, LES RECOMENDAMOS QUE REALICEN LAS ADECUACIONES.