Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho
E222426/2026

497

ORDINARIO N°: _____/

ACTUACIÓN:
Aplica doctrina.

MATERIA:
Jornada de trabajo. Reducción de jornada. Ley N°21.561. Descanso dentro de la jornada. Colación. Irrenunciabilidad. Potestad disciplinaria.

RESUMEN:
1) No resulta jurídicamente procedente pactar, ni aun de mutuo acuerdo, la supresión del descanso de colación en la jornada del día viernes, por tratarse de un derecho irrenunciable mientras subsista el contrato de trabajo. Por la misma razón, si las partes han acordado la reducción de la jornada de trabajo, con el objeto de cumplir el límite de cuarenta y dos horas semanales previsto en la Ley N°21.561, distribuyendo la jornada semanal en cinco días, no resulta jurídicamente procedente que el empleador deniegue el descanso de colación en uno de ellos, por tratarse de una jornada diaria que contempla menos horas de trabajo, en relación con el resto de los días de la semana.
2) El descanso de colación mantiene su carácter obligatorio e irrenunciable, aun en el evento de que, a consecuencia de la distribución de la jornada de trabajo pactada, la extensión de la jornada diaria en uno de los días de la semana ascienda a seis horas.
3) El retiro anticipado del trabajador que, sin autorización del empleador, omite el descanso de colación podría constituir un incumplimiento de sus obligaciones contractuales. Con todo, no le corresponde a esta Dirección del Trabajo intervenir en la potestad disciplinaria propiamente tal, pues el empleador cuenta con atribuciones privativas que forman parte de sus facultades de administración, para ponderar los hechos y determinar la sanción aplicable a un dependiente conforme a las normas de procedimiento del reglamento interno de la empresa.

ANTECEDENTES:
1) Instrucciones de 20.10.2026, de Jefe de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
2) Correo electrónico de 21.08.2026, de abogada de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.

3) Presentación de 11.08.2026, [redacted] en representación de empresa Transportes La Vikinga Ltda. (Cód. PAXM-PMAB-QEMQ), recibida con fecha 12.08.2026.

SANTIAGO,

DE : JEFE DE DEPARTAMENTO JURÍDICO

27 OCT 2026

A : [redacted]
EMPRESA TRANSPORTES LA VIKINGA LTDA.
[redacted]@lavikinga.cl

Mediante el documento del Ant. 3), Ud. ha solicitado a este Servicio un pronunciamiento jurídico respecto de los alcances del acuerdo sobre reducción de la jornada de trabajo a cuarenta y dos horas semanales suscrito con los trabajadores de la empresa, conforme con la Ley N°21.561 de 26.04.2023 o Ley de 40 Horas, por el cual se pactó la siguiente distribución de la jornada: i) Lunes a jueves, de 08:00 a 17:30 horas, con un descanso de treinta minutos para colación, y ii) Viernes, de 08:00 a 14:30 horas, con un descanso de treinta minutos para colación.

Agrega que, recientemente, un grupo de dependientes ha propuesto eliminar el período de colación del viernes para realizar una jornada continua de 08:00 a 14:00 horas y, de otro lado, un trabajador unilateralmente ha optado por no hacer uso de su derecho a colación los viernes, retirándose a las 14:00 horas sin autorización del empleador, argumentando que cumple con la cantidad de horas semanales pactadas.

Al tenor de lo planteado, realiza las siguientes consultas:

1.- ¿Es legalmente procedente que, por mutuo acuerdo entre empleador y trabajadores, se pacte una jornada de seis horas continuas los días viernes sin interrupción para el descanso de colación, con el único objeto de adelantar la hora de salida?

2.- ¿Mantiene el descanso de colación, contemplado en el artículo 34 del Código del Trabajo, su carácter obligatorio e irrenunciable en jornadas de seis horas diarias?

3.- En el evento de que un trabajador se niegue de forma unilateral a hacer uso de su período de colación y se retire antes del término del turno registrado, ¿incurre en un incumplimiento de sus obligaciones contractuales y del Reglamento Interno de la empresa? ¿Qué medidas y resguardos legales debe adoptar el empleador para evitar contingencias o sanciones en una eventual fiscalización?

Pues bien, cabe indicar que, habiéndosele requerido acompañar el acuerdo sobre reducción de jornada que señala en su presentación, mediante el Ant. 2), no se obtuvo respuesta, por lo que se dará respuesta de acuerdo con los antecedentes que refiere en su presentación.

Al respecto, cumplo con informarle que el artículo 34 del Código del Trabajo dispone lo siguiente:

> La jornada de trabajo se dividirá en dos partes, dejándose entre ellas, a lo menos, el tiempo de media hora para la colación. Este período intermedio no se considerará trabajado para computar la duración de la jornada diaria.

Se exceptúan de lo dispuesto en el inciso anterior los trabajos de proceso continuo. En caso de duda de si una determinada labor está o no sujeta a esta excepción, decidirá la Dirección del Trabajo mediante resolución de la cual podrá reclamarse ante el Juzgado de Letras del Trabajo en los términos previstos en el artículo 31.

La disposición legal citada establece que la jornada diaria de trabajo debe dividirse obligatoriamente en dos partes, dejando entre ellas un lapso mínimo de media hora para la colación, período que no se considerará trabajado para el cómputo de la jornada diaria.

Al respecto, en el Dictamen N°2.947/111 de 17.05.1996, este Servicio precisó que el objetivo de dicha norma "(...) no ha sido otro que conceder al trabajador el tiempo necesario para ingerir una colación, entendida ésta como una comida ligera, que le permita reponer las fuerzas gastadas en la primera parte de su jornada, para posteriormente continuar laborando".

Por su parte, el Dictamen N°4.385/169 de 27.09.2004 señala que: *"(...) el derecho del descanso de colación procede obligatoriamente por el sólo hecho de la existencia y vigencia del contrato de trabajo, de manera que el empleador no solamente está obligado a otorgar al dependiente el tiempo necesario para interrumpir la jornada a fin (sic) ingerir la colación correspondiente, sino que también tiene la facultad para fijar la oportunidad y la duración de la colación, la que no puede ser inferior a treinta minutos, fijarse en el transcurso de la jornada diaria pero, en ningún caso, en un momento cercano al inicio ni al término de esa jornada*". El mismo pronunciamiento precisa que se trata de un "(...) derecho que es irrenunciable mientras se encuentre vigente el contrato respectivo, de acuerdo con lo dispuesto por el inciso segundo del artículo 5° del Código del Trabajo (...)", y agrega que el ejercicio de ese derecho tampoco puede "(...) alterar el horario de trabajo pactado". De ello se sigue que, si el descanso de colación no admite renuncia mientras subsista el contrato, tampoco puede convenirse su supresión, pues tal acuerdo importaría una renuncia anticipada a un derecho que la ley declara irrenunciable.

Por consiguiente, el descanso de colación resulta obligatorio, conforme con la regla general en materia de descanso dentro de la jornada, por la cual esta debe dividirse en dos partes para los efectos de ingerir un alimento moderado o comida ligera, necesaria para reparar las fuerzas gastadas durante la primera parte de la jornada diaria; considerando además que el legislador no establece distinción alguna en cuanto al número de horas que componen la respectiva jornada diaria.

No obstante, de acuerdo con el fin del beneficio, este debe ser compatible con la cantidad de horas que componen la jornada, de suerte tal que en aquellas jornadas diarias que comprendan un reducido número de horas, no se justificaría interrumpir la misma para efectos de colación, toda vez que no se daría el objetivo tenido en vista para hacer uso del citado beneficio, cual es, según se ha señalado, el reponer las fuerzas gastadas en la primera parte de su jornada (Aplica Ordinario N°6.018 de 21.12.2016).

Por el contrario, aplicando el mismo criterio interpretativo, este Servicio ha sostenido que, tratándose de jornadas de trabajo cuya extensión sea de cuatro o cinco horas, resulta aplicable que dicha jornada sea dividida en dos partes, para los efectos de descanso (Ordinario N°1.408 de 07.04.2005). Con mayor razón, este Servicio ha resuelto que, cuando las partes acuerdan reducir la jornada del día viernes y esta conserva una extensión de, a lo menos, seis horas y media, no resulta procedente suprimir el descanso de colación, por tratarse de un período suficientemente extenso para ameritarlo (Ordinario N°6.018 de 21.12.2016).

Ahora bien, en relación con la implementación de la citada ley, cabe tener presente que el Dictamen N°745/38 de 11.11.2025 estableció, en lo pertinente, que: "1) La reducción de la jornada diaria y semanal cuya causa es la implementación de la Ley N°21.561, no puede ser imputada, bajo ningún presupuesto fáctico, al lapso diario destinado a colación. Por lo tanto, la reducción de tiempo de la jornada laboral se debe aplicar al término o inicio diario de esta, en caso de existir acuerdo entre las partes, o solo al término, a falta de este (...)".

Cabe agregar que, si bien la ley privilegia el acuerdo entre las partes como mecanismo principal para implementar la rebaja de jornada (Dictamen N°253/21 de 16.04.2026), dicho acuerdo debe respetar los mínimos irrenunciables establecidos por la ley, entre ellos, el descanso dentro de la jornada previsto en el artículo 34 del Código del Trabajo.

De acuerdo con lo expuesto, en cuanto a su primer consulta, es dable concluir que si las partes han acordado la reducción de la jornada de trabajo, con el objeto de cumplir el límite de cuarenta y dos horas semanales previsto en la Ley N°21.561, distribuyendo la jornada semanal en cinco días, no resulta jurídicamente procedente que el empleador deniegue el descanso de colación en uno de ellos, por tratarse de una jornada diaria que contempla menos horas de trabajo, en relación con el resto de los días de la semana.

Por su parte, respecto de su segunda consulta, es dable indicar que el descanso de colación mantiene su carácter obligatorio e irrenunciable, aun en el evento de que, a consecuencia de la distribución de la jornada de trabajo pactada, la extensión de la jornada diaria en uno de los días de la semana ascienda a seis horas.

Finalmente, en relación con su tercera consulta, cabe tener presente que la doctrina uniforme y reiterada de este Servicio contenida, entre otros, en el Dictamen N°626/13 de 21.01.1991 y en los Ordinarios N°4.504 de 27.08.2018 y N°419 de 20.01.2020 establece que: *"(...) corresponde al empleador la dirección, orientación y estructuración de la empresa, organizando el trabajo en sus múltiples aspectos: económico, técnico, personal, etc., lo que se traduce en una facultad de mando esencialmente funcional, para los efectos de que la empresa cumpla sus fines, la cual, en caso alguno, es absoluta, toda vez que debe ser ejercida por el empleador con la responsabilidad que le atañe en la realización del trabajo, con vistas a que su éxito sirva a los inversionistas, trabajadores y a la comunidad".*

Ahora bien, dentro de las anteriores facultades del empleador, se encuentra implícita la potestad disciplinaria y sancionadora que, de acuerdo con lo expuesto, entre otros, en el Dictamen N°2.084/104, de 17.04.1997, se puede traducir solamente en las medidas de sanción que contempla el Código del Trabajo, y que se hayan establecido en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa, para el caso de infracción al mismo por parte del trabajador.

En consecuencia, es indudable el derecho del empleador para sancionar a sus dependientes, facultad inserta en la potestad de mando que le pertenece para organizar la empresa y que, en todo caso, debe ejercerse con las limitaciones emanadas del ordenamiento jurídico. De manera que no le corresponde a esta Dirección del Trabajo intervenir en la potestad disciplinaria propiamente tal, pues el empleador cuenta con atribuciones privativas que forman parte de sus facultades de administración, para ponderar los hechos y determinar la sanción aplicable a un dependiente conforme a las normas de procedimiento del reglamento interno de la empresa (Aplica Dictamen N°4.968/335 de 27.11.2000). Lo anterior, sin perjuicio de que esta Dirección deba intervenir administrativamente en aquellos casos en que se transgreda en forma manifiesta la letra del reglamento interno.

De acuerdo con lo expuesto, y considerando que la ley hace recaer sobre el empleador obligaciones precisas en materia de administración y dirección, que no pueden ser renunciadas ni modificadas por éste, no resulta procedente traspasar esta responsabilidad a la Dirección del Trabajo cuya función es la de fiscalizar, entre otros, el cumplimiento de tales deberes (Aplica Ordinario N°1.165 de 20.03.2013).

Sin perjuicio de lo anterior, cabe precisar que el trabajador no puede alterar unilateralmente la jornada pactada, de modo que su retiro anticipado sin autorización del empleador podría constituir un incumplimiento de sus obligaciones contractuales, cuya calificación y eventual sanción corresponde al empleador conforme al reglamento interno. Por su parte, el empleador, a quien el artículo 33 del Código del Trabajo impone el deber de controlar la asistencia y determinar las horas de trabajo, debe otorgar efectivamente el descanso de colación y dejar constancia de él en el respectivo sistema de registro, por cuanto su omisión le resulta imputable en una eventual fiscalización, atendido el carácter irrenunciable de dicho derecho.

En consecuencia, de acuerdo con las normas legales y jurisprudencia administrativa citada, cumplo con informar a Ud. que:

1) Si las partes han acordado la reducción de la jornada de trabajo, con el objeto de cumplir el límite de cuarenta y dos horas semanales previsto en la Ley N°21.561, distribuyendo la jornada semanal en cinco días, no resulta jurídicamente procedente que el empleador deniegue el descanso de colación en uno de ellos, por tratarse de una jornada diaria que contempla menos horas de trabajo, en relación con el resto de los días de la semana.

2) El descanso de colación mantiene su carácter obligatorio e irrenunciable, aun en el evento que, a consecuencia de la distribución de la jornada de trabajo pactada, la extensión de la jornada diaria en uno de los días de la semana ascienda a seis horas.

3) El retiro anticipado del trabajador que, sin autorización del empleador, omite el descanso de colación podría constituir un incumplimiento de sus obligaciones contractuales. Con todo, no le corresponde a esta Dirección del Trabajo intervenir en la potestad disciplinaria propiamente tal, pues el empleador cuenta con atribuciones privativas que forman parte de sus facultades de administración, para ponderar los hechos y determinar la sanción aplicable a un dependiente conforme a las normas de procedimiento del reglamento interno de la empresa. Sin perjuicio de ello, el empleador debe otorgar efectivamente el descanso de colación y dejar constancia de él en el sistema de registro de asistencia, conforme al artículo 33 del Código del Trabajo.

Saluda atentamente a Ud.,

JAIME PLÁ ESCOBAR
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO

DIRECCION DEL TRABAJO
JEFE
DEPTO. JURIDICO

PRC/AMF/LBP
Distribución
-Jurídico
-Control
-Partes

DIRECCIÓN DEL TRABAJO
27 OCT 2026
OFICINA DE PARTES