

745.1.38

DICTAMEN N° _____

MATERIA: Ley N°21.561, reducción de la jornada laboral, descanso dentro de la jornada diaria.

RESUMEN:

- 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;
- 2) En caso que la imputabilidad de la colación a la jornada diaria de trabajo se encuentre pactada en un instrumento colectivo, y en el proceso de adecuación de la jornada de trabajo las partes no estén de acuerdo con la modificación de dicha cláusula, no será aplicable respecto de ésta los efectos dispuestos en los artículos 325 y 336 del Código del Trabajo, es decir, no operará la ultraactividad sobre este punto y no conformará parte del piso al negociarse el siguiente instrumento colectivo.
- 3) Si las partes, individualmente consideradas, han pactado en el contrato de trabajo la imputabilidad del tiempo de colación a la jornada diaria mediante una cláusula de un contrato individual (expresa o tácita), esta sólo puede ser modificada mediante el acuerdo de las partes, conforme a lo dispuesto en el inciso 3º del artículo 5º del Código del Trabajo.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho, de 28.04.2025, 17.06.2025 y 10.11.2025.

- 2) Pase N°154, de 28.01.2025, de Director del Trabajo.
- 3) Instrucciones Jefe Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho (S), de 11.12.2024
- 4) Pase N°1312, de 25.11.2024, de Jefe de Gabinete de Director del Trabajo.
- 5) Correo electrónico [REDACTED]
Directora Jurídica, Universidad Técnica Federico Santa María, de 08.03.2024.
- 6) Ordinario N°99 de Jefe Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho (S), de 15.02.2024.
- 7) Presentación Sindicato de Trabajadores Universidad Técnica Federico Santa María Campus Vitacura, de 31.08.2023.

FUENTES: Ley N°21.561 que modifica el Código del Trabajo con objeto de reducir la jornada laboral; artículos 22, 22 bis, 34, 325, 336, todos del Código del Trabajo.

CONCORDANCIA: Ordinario N°2674, de 09.05.1985; N°3267 de 17.07.2017. Dictámenes N°4338/168 de 22.09.2024; N°2947/111 de 17.05.1996; N°213/7 de 05.04.2024; N°235/8 de 18.04.2024.

11 NOV 2025

SANTIAGO,

DE : DIRECTOR NACIONAL DEL TRABAJO (S)

A : SINDICATO DE TRABAJADORES UNIVERSIDAD TÉCNICA FEDERICO
SANTA MARÍA CAMPUS SANTIAGO
[REDACTED]

Mediante presentación de antecedente 7), se ha solicitado a esta Dirección del Trabajo un pronunciamiento jurídico para determinar el sentido y alcance de lo dispuesto en el artículo sexto transitorio de la Ley N°21.561 que *"Modifica el Código del Trabajo con el Objeto de Reducir la Jornada Laboral"* de 26.04.2023, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

En particular, solicitan que se precise cual es el ajuste de la jornada diaria de trabajo que debe aplicar la Universidad Técnica Federico Santa María, a la luz de lo dispuesto en los artículos primero y sexto transitorio de la ley en referencia, y si para esto el empleador puede modificar el descanso dentro de la jornada para adecuarse a la rebaja en comento.

Los requirentes solicitan la aclaración en consideración a que su contrato colectivo, que se encuentra vigente entre las partes, en su cláusula novena dispone que la jornada ordinaria de trabajo es la señalada en los contratos individuales de trabajo, y que esta es 08.00 a 17.00 horas, contando con 45 minutos de colación imputables a la jornada diaria.

Sobre el particular, cúmpleme con informar a ustedes que, en observancia del principio de igualdad y contradicción de los interesados, se confirió traslado al empleador mediante Ordinario de antecedente 6), del cual se dio respuesta por parte del empleador a través de su Directora Jurídica, como consta en antecedente 5), quien señala que el Sindicato solicitante mantiene efectivamente con un contrato colectivo que contiene la cláusula indicada, agrega además que la gran mayoría de los trabajadores dependientes de la Universidad Técnica Federico Santa María, están sujetos a una jornada ordinaria de trabajo distribuida de lunes a viernes, que contempla una colación de 45 minutos imputable a la jornada de trabajo.

Argumenta además que, respecto a lo mandatado por el artículo sexto transitorio de la ley N°21.561, a juicio de la empleadora, la norma establece una alternativa ante la falta de acuerdo en cómo conciliar el beneficio de imputación con la reducción legal de la jornada, esto implicaría modificar los contratos individuales de trabajo en el sentido de dejar sin efecto el beneficio de imputación –de otro modo, no se hubiera excluido como piso mínimo y se hubiera fijado una solución expresa ante el disenso–. En otras palabras, ante la falta de consenso, se debería considerar que el horario de colación vuelve a no ser imputable a la jornada ordinaria de trabajo y, sobre la base de esta lógica, se aplica la reducción de jornada de 40 horas de trabajo semanal.

Al respecto cumple con informar a usted lo siguiente:

El Derecho Laboral constituye una base de garantías en beneficio de los trabajadores, cuyas normas consagradas en el Código del Trabajo, leyes y reglamentos complementarios, son calificadas de orden público, es decir, son normas que el Estado considera primordiales para el orden y la paz social. Consecuencia de lo anterior, es que los derechos establecidos en las leyes laborales son de naturaleza imperativas y jurídicamente irrenunciables, por lo que la manifestación de voluntad del trabajador en el sentido de resignar alguno de ellos, o que sean impuestos arbitrariamente por el empleador, no produce ningún efecto legal y, a falta de estipulación entre las partes del contrato que crea mejores condiciones laborales, los trabajadores tienen derecho a exigir las prestaciones laborales establecidas en las leyes chilenas. En otros términos, el Derecho del Trabajo contiene condiciones mínimas que aseguran el respeto a las libertades y a la dignidad de los trabajadores.

Las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores se regulan mediante contratos de trabajo bilaterales y consensuales, pactados siempre dentro de los mencionados límites establecidos por el legislador, teniendo las partes la posibilidad de acordar las cláusulas que estimen pertinentes, en la medida que signifiquen un beneficio mayor a lo indicado en la normativa laboral, respetando el mínimo dispuesto en la ley.

En relación con lo anterior, uno de los mínimos legales que establece el derecho del trabajo, es el derecho al tiempo de colación. Sobre esto, la primera cuestión a tener presente es lo señalado por el inciso 1º del artículo 34 del Código del Trabajo, que establece en forma obligatoria la división de la jornada diaria de trabajo 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 aludida jornada diaria.

La jurisprudencia de la Dirección del Trabajo ha precisado el concepto, objeto y límites de la colación, indicando que “*la colación y, por ende, el descanso dentro de la jornada involucra el consumo de un alimento moderado o comida ligera, necesaria para reparar las fuerzas gastadas durante la primera parte de la jornada diaria*”¹. El mismo dictamen señala que “*es forzoso concluir que el beneficio que se trata tiene también un límite máximo determinado por la finalidad prevista por el legislador, de forma tal que no puede extenderse más allá del tiempo necesario para ingerir la alimentación que se alude en el párrafo presente, el que podrá ser superior a la media hora mínima que señala la ley.*”.

En la misma línea, este servicio señaló, en relación con el objeto de esta interrupción de la jornada, que “*al tenor literal de la disposición en comento parece evidente que solamente puede existir un descanso dentro de la jornada y que, a su vez, este sólo puede significar un fraccionamiento de la jornada en dos partes.*”².

Luego, en el párrafo siguiente indica, que “*sin embargo, considerando que el mismo precepto reglamenta únicamente el descanso para efectos de colación, el suscrito estima que no existe impedimento legal alguno para que las partes acuerden otras interrupciones de la jornada por causas distintas de la colación, a condición de que el tiempo de tales interrupciones se considera trabajado para los efectos del cómputo de la jornada diaria y semanal o, en otros términos, que con el mismo tiempo no se excedan los límites semanal y diario de trabajo establecidos en los artículos 34 inciso 1º y 39 inciso 2º del citado D.L 2.200*”.

El razonamiento anterior es reiterado en el Ordinario N°3267 de 17.07.2017, haciéndose presente que, los artículos señalados en la parte final se refieren a los artículos 22 inciso 1º y 28 inciso 2º del Código del Trabajo.³

Por último, es importante señalar que el precitado artículo 34 del Código del Trabajo no sufrió modificación alguna con la Ley N°21.561, lo que permite sostener que aquel se mantiene plenamente vigente.

De lo expresado en los párrafos que anteceden, es posible colegir que el motivo del legislador al establecer la interrupción en la mitad de la jornada es distinto al objeto tenido a la vista al ordenar la reducción de esta mediante la Ley N°21.561. Por una parte, se establece un periodo de tiempo acotado que permite al trabajador recuperar fuerzas para continuar con el resto de la jornada laboral y, por otra, se reduce la misma para que el trabajador obtenga tiempo adicional para poder desarrollar su vida personal y familiar fuera de la empresa o lugar de trabajo.

¹ Ordinario N°2947/111 de 17.05.1996.

² Ordinario N°2674 de 09.05.1985.

³ Que de acuerdo con la Ley N°21.561 se encontraran vigentes hasta el 25.04.2024.

De esta manera, es posible una primera conclusión sobre la materia que se plantea. El legislador distingue de forma clara y precisa los objetivos de ambas normas, por lo que la reducción de la jornada diaria y semanal cuya causa es la implementación de la Ley N°21.561, no puede ser incluida, bajo ningún presupuesto fáctico, en el lapso destinado a colación, por lo tanto, la reducción de tiempo de la jornada laboral, se debe aplicar al término o inicio de esta, en caso de existir acuerdo entre las partes, o solo al término a falta de este, según lo disponen los Dictámenes N°213/7 de 05.04.2024 y N°235/8 de 18.04.2024.

Cabe señalar que, una interpretación en contrario implicaría omitir el principio de buena fe, toda vez que se haría uso del tiempo de descanso de colación al interior de la jornada para evitar reducir el tiempo de permanencia del trabajador dentro de la empresa o puesto de trabajo, contraviniendo el objetivo que tuvo el legislador, según ya se expuso. Por otro lado, y en la misma línea de ideas, sostener que el trabajador puede renunciar a la reducción de la jornada laboral establecida en la Ley N°21.561, no se ajusta a lo dispuesto en el inciso 2º del artículo 5º del Código del Trabajo ni se condice con el principio protector que informa al derecho del trabajo, al que necesariamente se debe atender al interpretar la norma, pues si bien está establecido en su favor, se trata de un derecho que opera como mínimo irrenunciable, indisponible para el trabajador.

Establecido lo anterior, y teniendo en cuenta el contenido del artículo 34 del Código del ramo, nada impide que el trabajador y el empleador, respetando los mínimos legales en virtud de lo dispuesto por el artículo 5 inciso 2º del Código del Trabajo, puedan pactar de forma expresa o tácita que el tiempo destinado a colación forme parte de la respectiva jornada diaria de trabajo, es decir, que sea imputable a ella.

En cuanto a lo dispuesto en la primera parte del artículo sexto transitorio de la Ley N°21.561, que señala que en las empresas que, a la fecha de entrada en vigor de la reducción de jornada contemplada en esta ley, tengan contemplado que el descanso dentro de la jornada sea imputable a ésta, las partes deberán, de común acuerdo, llevar a cabo el ajuste a la nueva jornada.

Ahora bien, la segunda parte del artículo sexto transitorio de la Ley N°21.561, concluye que, en caso de desacuerdo sobre la imputación de la colación a la jornada diaria y cuando esta haya sido pactada a través de un instrumento colectivo, el legislador establece que no serán aplicables respecto de éste lo dispuesto en los artículos 325 y 336⁴ del Código del Trabajo.

⁴ En este sentido, cabe recordar que el artículo 325 del Código del Trabajo se refiere a la ultraactividad de un instrumento colectivo, señalando al respecto que, una vez extinguido aquel, sus cláusulas subsistirán como integrantes de los contratos individuales de los trabajadores afectos, salvo aquellas referidas a la reajustabilidad pactada, tanto de las remuneraciones como de los demás beneficios convenidos en dinero, los incrementos reales pactados y los derechos y obligaciones que solo pueden ejercerse colectivamente y los pactos sobre condiciones especiales de trabajo.

A su vez, el artículo 336 del mismo código establece que, la respuesta del empleador deberá contener, a lo menos, el piso de la negociación, vale decir, idénticas estipulaciones a las establecidas en el instrumento colectivo vigente, con los valores que corresponda pagar a la fecha de término del contrato, debiendo entenderse excluidos de dicho piso la reajustabilidad y los incrementos reales

De lo expuesto se sigue que, a través de la disposición transitoria en comento, el legislador insta a las partes que ya tengan pactada la imputación de la colación a la jornada diaria, a llevar a efecto de común acuerdo el ajuste a la nueva jornada. De lo contrario en caso de que no se produzca dicho consenso de voluntades, y solo en aquellos casos que la imputación en comento conste en un instrumento colectivo, no será aplicable respecto de esa imputación la ultraactividad del instrumento colectivo, ni constituirá piso de la próxima negociación colectiva.

Por tanto, habiéndose realizado aquella distinción por el legislador, para efectos de analizar los efectos de lo dispuesto en el artículo sexto transitorio de la Ley N°21.561, resulta imperioso distinguir si el referido acuerdo de imputabilidad de la colación a la jornada diaria se encuentra regulado a nivel colectivo o individual.

1) Pactos a nivel colectivo:

El artículo sexto transitorio de la Ley N°21.561, dispone:

"En las empresas que a la fecha de entrada en vigencia de la rebaja de jornada contemplada en esta ley, el descanso dentro de la jornada sea imputable a ésta, las partes deberán, de común acuerdo, llevar a cabo el ajuste a la nueva jornada. En caso de desacuerdo, y cuando dicha imputación esté contemplada en un instrumento colectivo, no será aplicable respecto de ésta lo dispuesto en los artículos 325 y 336 del Código del Trabajo."

De la precitada norma se colige que, en caso que las partes hayan imputado el tiempo de colación a la jornada diaria de trabajo, por medio de un instrumento colectivo, antes de la correspondiente rebaja progresiva establecida en el artículo 22 inciso primero del Código del Trabajo, será en dicha oportunidad, el momento en que las partes podrán determinar si mantienen o no tal imputación.

Luego, la misma norma establece sus efectos y expresamente dispone que, en caso de desacuerdo y cuando la imputación de la colación a la jornada diaria esté contemplada en un instrumento colectivo, no será aplicable respecto de ésta lo dispuesto en los artículos 325 y 336 del Código del Trabajo.

Ahora bien, a falta de acuerdo de modificar la cláusula de imputación aludida en el correspondiente instrumento colectivo, no se podrá afectar lo ya pactado en éste, sin perjuicio de que al negociarse el instrumento siguiente podrá nuevamente discutirse la imputación o no del lapso destinado a la colación al tiempo efectivamente trabajado.

Lo anterior, debido a que, aun en el caso de falta de acuerdo en una negociación entre el empleador y una organización sindical, el legislador simplemente indicó que no operará la ultraactividad ni formará parte del piso de negociación, sin hacer mención alguna a la derogación de lo pactado respecto de

pactados, los pactos sobre condiciones especiales de trabajo y los beneficios que se otorgan solo a causa de la firma del instrumento colectivo. Tampoco constituye piso de la negociación el acuerdo de extensión de beneficios que forme parte de un instrumento colectivo.

la imputación del tiempo de colación a la jornada en el instrumento colectivo vigente ni la prohibición de su posterior acuerdo al momento de llevar a cabo una nueva negociación. Por lo tanto, en tal situación, la cláusula originalmente pactada se mantendrá durante la vigencia del instrumento colectivo y podrá ser incorporada en el nuevo instrumento, si las partes así lo determinan.

Con todo, el legislador ha sido claro al señalar en el referido artículo sexto transitorio que, para que la imputación del tiempo de colación a la jornada no le sea aplicable lo dispuesto en los artículos 325 y 336 del Código del Trabajo, deben concurrir dos requisitos copulativos, esto es, que exista desacuerdo entre las partes y que dicho beneficio esté contemplado en un instrumento colectivo.

Respecto al desacuerdo entre las partes, aquel implicará que entre la empresa y la o las organizaciones sindicales parte del instrumento colectivo vigente no hayan alcanzado un acuerdo respecto de la imputación aludida, lo que debe ajustarse a lo sostenido previamente por este Servicio, en cuanto a que para determinar la existencia de la falta de éste, debe haber existido un proceso de diálogo frustrado entendiendo que no ha existido tal, donde no hay constancia de haberse discutido una propuesta formal presentada por cualquiera de las partes.⁵

Finalmente corresponde señalar que, lo dispuesto en el artículo sexto transitorio de la Ley N°21.561, en relación a que no será aplicable lo dispuesto en los artículos 325 y 336 del Código del Trabajo en el caso señalado, operará por única vez en la negociación del instrumento colectivo siguiente a la falta de acuerdo en la materia, según lo precedentemente expuesto.

2) Pactos a nivel individual:

Si las partes han pactado la imputabilidad del tiempo de colación a la jornada diaria mediante una cláusula de un contrato individual, ya sea de forma expresa o tácita, esta sólo puede ser modificada mediante el acuerdo de las partes, conforme a lo dispuesto en el inciso 3° del artículo 5° del Código del Trabajo.

Cabe recordar que, en virtud de lo ordenado en el artículo 11 del mismo cuerpo legal, se requiere que la manifestación de voluntad de ambos contratantes se consigne expresamente por escrito. Por el contrario, si las partes no alcanzan un consenso sobre este punto, el referido acuerdo de imputabilidad se mantendrá vigente, pues no se ha dado el supuesto que permite en derecho dejar sin efecto lo acordado, más aún si la citada Ley N°21.561, nada dice sobre este punto.

Lo anterior se ajusta a lo dispuesto en el artículo sexto transitorio, puesto que, para efectos de un contrato individual, el legislador simplemente ordena que las partes de común acuerdo ajusten la jornada. Sin embargo, a diferencia de lo ocurrido a nivel colectivo, no señala consecuencia alguna ante la falta de acuerdo. Así las cosas, de producirse esta situación, el empleador y el trabajador deben atenerse estrictamente a lo originalmente pactado.

⁵ Aplica Dictamen N°213/07 de 05.04.2024.

Dicho esto, cabe recordar que este Servicio frente a la ley que redujo de 48 a 45 horas la jornada semanal, resolvió a través del Dictamen Nº4338/168, lo siguiente:

"3) En lo que dice relación con el descanso dentro de la jornada, es necesario tener presente en primer término que el artículo 34, inciso 1º, del Código del Trabajo, prescribe: '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'.

De la mencionada disposición legal se infiere que la ley ha establecido en forma obligatoria la división de la jornada diaria de trabajo en dos partes, dejando entre ellas, un lapso mínimo de media hora para colación, período éste que no se considera trabajado para el cómputo de la aludida jornada diaria.

Al respecto, es necesario precisar que la nueva normativa sobre duración de la jornada ordinaria semanal no contempla disposición alguna en relación a la materia, circunstancia que permite sostener que el artículo 34 en comento se mantiene plenamente vigente y, por lo tanto, el período de colación no podrá ser inferior a 30 minutos. En el evento de haberse pactado un lapso superior para tales efectos, éste debe mantenerse en iguales términos.

De igual forma, si empleador y trabajador pactaron, en forma expresa o tácita, que el tiempo destinado a colación formaría parte de la respectiva jornada diaria de trabajo, en opinión de este Servicio, dicho pacto no puede verse alterado por la sola circunstancia de haberse reducido la duración de la jornada ordinaria semanal".

Lo previamente señalado, además, guarda armonía con lo dispuesto en el artículo sexto transitorio de la Ley Nº21.561, puesto que, si la eliminación de la cláusula no fue contemplada para la negociación colectiva, en ningún caso puede concluirse que el trabajador perderá su derecho ante la falta de acuerdo, dentro de una negociación individual.

En consecuencia, sobre la base de la disposiciones legales citadas, jurisprudencia administrativa invocada y consideraciones expuestas, cúmpleme informar a usted lo siguiente:

1) La reducción de la jornada diaria y semanal cuya causa es la implementación de la Ley Nº21.561, 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.

2) En caso de que la imputabilidad de la colación a la jornada diaria de trabajo se encuentre pactada en un instrumento colectivo, y en el proceso de adecuación de la jornada de trabajo las partes no estén de acuerdo con la modificación de dicha cláusula, no será aplicable respecto de ésta los efectos dispuestos en los artículos 325 y 336 del Código del Trabajo, es decir, no operará la ultraactividad del contrato

colectivo sobre este punto y no conformará parte del piso al negociarse el siguiente instrumento colectivo.

3) Si las partes, individualmente consideradas, han pactado en el contrato de trabajo la imputabilidad del tiempo de colación a la jornada diaria mediante una cláusula de un contrato individual (expresa o tácita), esta sólo puede ser modificada mediante el acuerdo de las partes, conforme a lo dispuesto en el inciso 3º del artículo 5º del Código del Trabajo.

Saluda atentamente a Uds.,



SERGIO SANTIBÁÑEZ CATALÁN

ABOGADO

DIRECTOR NACIONAL DEL TRABAJO (S)

[Handwritten signature]
NPS/MGC/ADS
Distribución

- Jurídico
- Partes
- Boletín Oficial
- Subdirectora (S)
- Departamentos y Oficinas del Nivel Central
- XVI Regiones
- Inspecciones Provinciales y Comunales
- Ministro del Trabajo y Previsión Social
- Subsecretario del Trabajo

