NFORME Nº 062 /2026

DE :
ASESORIAS PIMENTEL LIMITADA.

FECHA : **03 de NOVIEMBRE de 2026.**

REF
Oficio N° 497 de 27 de octubre de 2026 Dirección del Trabajo.

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 Nº21.561, 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.

La Dirección del Trabajo con fecha 27 de octubre del año en curso, emitió el oficio individualizado en la Referencia, sobre la procedencia jurídica que las partes de la relación laboral convengan una jornada ordinaria de trabajo con un límite de 42 horas semanales, distribuidas de lunes a viernes, en que en este último día no se otorgue el descanso para los efectos de colación, por implicar una jornada diaria de 6 horas.

Al respecto, el organismo fiscalizador acude a la norma contenida en el artículo 34 del Código del Trabajo, conforme a la cual 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.

Luego, en el Oficio en referencia, tiene presente la permanente y uniforme doctrina administrativa que establece que el descanso de colación resulta obligatorio, conforme con la regla general en materia de descanso dentro de la jornada, por lo que 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, esa Repartición ha sostenido que, de acuerdo con el fin del beneficio, este debe ser compatible con la cantidad de horas diarias que componen la jornada diaria, de manera tal que aquellas que comprendan un número reducido de horas no justificaría interrumpir la misma para efectos de colación . No obstante, por **aplicación de la doctrina contenida en el Oficio N° 1408 de 07.04.2005 resolvió que tratándose de jornadas diarias de 4 o 5 horas resulta aplicable la norma contenida en el artículo 34 del Código del Trabajo**, conforme a la cual tales jornadas deben dividirse en dos partes, dejándose entre ellas, a lo menos, menos media hora de descanso, para efectos de colación.

Comentarios:

Se recuerda, que la implementación de la reducción de la jornada semanal por aplicación de la ley N° 21561, actualmente de 42 horas, no ´puede ser imputada al lapso diario destinado a colación, puesto que tal reducción solo puede efectuarse al inicio o término de la jornada diaria de común acuerdo de las partes, o bien al termino de la misma, cuando la rebaja se realiza unilateralmente por el empleador, en los términos del artículo tercero transitorio de la ley en referencia.

Para mayor ilustración, se adjunta copia íntegra del Oficio N° 497 de 27 de octubre de 2026, de la Dirección del Trabajo.

A nombre de Asesorías Pimentel Ltda., saluda atentamente a Ud.,

M. Cecilia Sánchez Toro
Abogado
Asesorías Pimentel Ltda.