



17 de Noviembre 2025

## DIRECCIÓN DEL TRABAJO DEFINE CRITERIO SOBRE COLACIÓN EN LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA DIARIA

Con fecha 11 de noviembre de 2025, la Dirección del Trabajo emitió el dictamen ORD N°745/38. En él señala, de manera bastante clara, que la reducción de la jornada diaria y semanal establecida en la Ley 21.561 no puede imputarse, en ningún caso, al tiempo destinado a colación. El fundamento que desarrolla la Dirección del Trabajo se basa en que ambas instituciones responden a finalidades distintas. Mientras la colación corresponde a un espacio de descanso pensado para que el trabajador recupere energías durante la jornada, la reducción horaria apunta precisamente a liberar tiempo fuera del trabajo, favoreciendo la vida personal y familiar.

De ahí que la Dirección del Trabajo concluya que la disminución de la jornada diaria debe aplicarse al inicio o al término de la jornada, de existir acuerdo entre las partes, o únicamente al término cuando tal acuerdo no exista. Cualquier interpretación distinta, advierte el dictamen, implicaría desconocer el principio de buena fe laboral, pues equivaldría a utilizar el tiempo de descanso al interior de la jornada para evitar una reducción efectiva del tiempo de permanencia del trabajador en la empresa. Ello también contravendría el objetivo de la Ley 21.561 —favorecer la conciliación de la vida laboral y personal con la reducción de la jornada— y supondría, además, una infracción al inciso segundo del artículo 5 del Código del Trabajo, relativo a la irrenunciabilidad de derechos laborales.

Asimismo, el dictamen distingue según si la imputabilidad de la colación fue pactada a nivel colectivo o individual, para efectos del desacuerdo en este asunto, señalando lo siguiente:

1. Que en los casos donde la imputabilidad del tiempo de colación a la jornada diaria estuviese pactada en un instrumento colectivo, y durante el proceso de adecuación de la jornada de trabajo las partes no estén de acuerdo en modificar dicha cláusula, no resultará aplicable respecto de esa cláusula lo dispuesto en los artículos 325 y 336 del Código del Trabajo (sobre ultraactividad del instrumento colectivo). Para que esto ocurra, es indispensable que concurren dos requisitos copulativos: que exista desacuerdo entre las partes y que dicho beneficio esté contemplado en un instrumento colectivo.

En ese escenario, dicha cláusula solo tendrá vigencia hasta el término del instrumento que la contenía; no se incorporará a los contratos individuales (por no operar la ultraactividad) y tampoco constituirá un piso mínimo para la siguiente negociación. Esto no impide, por cierto, que pueda volver a ser pactada si las partes así lo estiman, teniendo en cuenta que esta exclusión de la ultraactividad opera solo una vez, en la negociación inmediatamente siguiente a la falta de acuerdo.



2. Por el contrario, cuando la imputación del tiempo de colación se haya pactado individualmente en el contrato de trabajo, su modificación solo puede hacerse mediante acuerdo de las partes, en los términos del inciso tercero del artículo 5° del Código del Trabajo. Aquí no hay una regla especial: rige plenamente el principio de consensualidad contractual.

**Scarlett Zavala Toledo**  
Abogada Corporativa  
Lizama Abogados