

EN LO PRINCIPAL: Solicita reconsideración al dictamen D136/2023; OTROSÍ: Acompaña documentos.



Contraloría General de la República

**AGRUPACIÓN NACIONAL DE EMPLEADOS FISCALES**, Rol Único Tributario N° 70.004.900-0, en adelante la "ANEF", representada por su presidente, José Pérez Debelli, RUN N° 9.388.802-2, funcionario público, ambos domiciliados en Avenida Libertador Bernardo O'Higgins 1603, Comuna de Santiago, respetuosamente digo a usted:

Que, dentro del plazo legal, vengo en solicitar la reconsideración del Dictamen N° D136/2026 de la Contraloría General de la República, por los siguientes argumentos que paso a exponer:

Que con fecha 18 de marzo del 2026 se emite un pronunciamiento respecto a la colación de los funcionarios de DIPRECA, Hospital DIPRECA y Comisión Nacional de Acreditación (CNA) y su cómputo dentro de la jornada de trabajo.

Esta presentación sostiene que existe una errada interpretación de diversas normas, afectando así los derechos de los funcionarios beneficiados por este derecho, ya que desconoce artículos transitorios de la Ley N°21.561, desatiende el sentido del decreto y de la ley de 40 horas y establece regresividad en las condiciones laborales de trabajadores, entre otros argumentos.

- **Antecedentes generales y problemática jurídica.**

Con fecha 28 de marzo del 2026 la Contraloría General de la República emite un pronunciamiento (D136/2026) en que se refiere al tiempo de colación de los funcionarios de DIPRECA, Hospital DIPRECA y CNA que se regulan por el Decreto N°1897 de 1965.

El N°4 del Decreto N°1897 indica que la jornada de trabajo de los funcionarios regulados por este decreto se interrumpirá por 30 minutos imputándolos a la jornada de trabajo cuando tengan jornadas iguales o superiores a 43 horas semanales.<sup>1</sup>

La problemática se genera en razón de la entrada en vigencia de la Ley N°21.561 de las 40 horas. A partir del 26 de abril del 2026 la jornada ordinaria máxima semanal será de 42 horas. En ese sentido, no existirá ningún funcionario que se beneficiaría de este derecho en cuanto nadie tendría una jornada ordinaria máxima semanal igual o superior a 43 horas semanales.

<sup>1</sup> En concreto, el numeral 4 del Decreto n°1897 de 1965 señala:

"4°.- La jornada de trabajo se interrumpirá en las actividades mencionadas en el número anterior por un intervalo de 30 minutos. Dicho intervalo no se imputará a la jornada efectiva de trabajo en las actividades privadas regidas por el Código del Trabajo. En el resto de las actividades el intervalo será de cargo de los empleadores y se imputará a la jornada de trabajo.

En todo caso, se podrá otorgar al personal un intervalo hasta de 45 minutos, siempre que éste, en cuanto exceda de 30 minutos se sume, necesariamente, a la jornada diaria de trabajo.

No tendrán derecho a la interrupción de la jornada continua de trabajo con cargo a los empleadores, los trabajadores que tengan una jornada inferior a 43 horas semanales.

La oportunidad para fijar dicho intervalo se determinará, en cada caso, en consideración a las características del respectivo trabajo. Sin embargo, cuando los trabajadores deban almorzar fuera del lugar de su desempeño, se concederá el intervalo antes mencionado, estableciendo necesariamente un sistema hasta de tres turnos, a partir de las 12 horas."

En definitiva, la Contraloría General de la República ha interpretado que, en el caso de los trabajadores de DIPRECA, Hospital DIPRECA y CNA afectos al Decreto N° 1897 de 1965, al ser inferior a 43 horas, el tiempo de colación ya no puede considerarse parte de la jornada laboral.

En la práctica, esto implica que los trabajadores deben permanecer más tiempo en sus lugares de trabajo, aun cuando la jornada formalmente se reduzca.

- **Potenciales errores jurídicos en la interpretación de la Contraloría General de la República.**

- i. **Contravención a los artículos transitorios de la Ley N°21.561 (Ley de 40 horas).**

Es importante constatar que la Ley N°21.561 contempla regulación para aquellos vínculos laborales en que la colación se impute a la jornada de trabajo. En concreto, el artículo transitorio sexto indica que cualquier ajuste a esta materia debe contener el acuerdo de las partes, al ser este un derecho laboral que está contenido en los contratos laborales.<sup>2</sup>

La propia Dirección del Trabajo es la que ha profundizado esta exigencia al señalar que si se ha pactado la imputabilidad de la colación sólo se puede modificar por acuerdo de las partes.<sup>3</sup> En otras palabras, la ley no está modificando beneficios que ya forman parte de los derechos de los trabajadores y que forman parte de sus contratos de trabajo.

Naturalmente, si no existiese acuerdo entre las partes sobre modificar las condiciones contractuales del período de colación, la Ley N°21.561 no puede ser entendida como un mecanismo para reducir los beneficios que las partes ya regularon en contratos individuales de trabajo.

La propia Dirección del Trabajo ha explicitado esta conclusión frente a la estrategia de los empleadores respecto a modificar las jornadas de colación para no adecuarse a la Ley de las 40 Horas. En concreto, en el Ordinario 745/38 del 11 de noviembre del 2025 de la Dirección del Trabajo se señala:

*“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 la 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 sólo al término, a falta de este”*

Esto es del todo lógico, en cuanto en caso contrario la Ley N°21.561 que pretende reducir los tiempos destinados al trabajo provocarían el efecto contrario, que un funcionario vea incrementado el número de horas diarias en que debe encuadrarse su jornada laboral, ya que los 30 minutos de colación ya no le serían imputables.

---

<sup>2</sup> En concreto, el artículo sexto transitorio de la Ley de 40 horas señala:

“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.”

<sup>3</sup> Véase Ordinario 745/38 del 11 de noviembre del 2025 de la Dirección del Trabajo.

La interpretación acá propuesta es coincidente con otro artículo transitorio que se ve afectado por el Dictamen N°D136/2026, a saber, el artículo 1 transitorio de la Ley N°21.561. El inciso final del referido artículo señala:

*“La aplicación de esta ley en ninguna circunstancia podrá representar una disminución de las remuneraciones de las trabajadoras y los trabajadores beneficiados.”*

Aun cuando el dictamen no se traduce en que se reducirán los haberes pagados mensualmente a los funcionarios, este funcionario deja de percibir ingresos respecto a 150 minutos semanales, los que van a tener que ser trabajados para equiparar dichas remuneraciones. Esto en atención a que previo a la entrada en vigencia de la Ley de 40 horas los 30 minutos de colación generaban ingresos a pesar de que no se estaba desarrollando ninguna actividad productiva, ya que se encontraban en período de descanso. Si se consolida el criterio de la Contraloría, el efecto práctico es que esos 150 minutos que eran pagados ahora deben realizarse con trabajo efectivo, por lo que se está afectando las remuneraciones y desconociendo el artículo 1 transitorio de la Ley N°21.561.

**ii. Correcto sentido del Decreto N°1897 de 1965 y su compatibilización con el marco normativo vigente en la actualidad.**

No debe desconocerse que el Decreto N°1897 tiene los mismos objetivos que la Ley de las 40 horas, esto es, reducir la jornada de trabajo<sup>4</sup>. En ese sentido, el referido decreto reguló la existencia de jornadas ordinarias máximas semanales en su numeral 2 y estableció en su numeral 4 que si la jornada ordinaria máxima semanal era superior a 43 horas la colación era de cargo del empleador.

A partir del 26 de abril del 2026 ningún trabajador en Chile tendrá jornadas superiores a 43 horas, ya que la jornada ordinaria máxima semanal legal es de 42 horas. Sin embargo, el referido numeral 4 no fue derogado, por ende, debe tener un sentido práctico al ser una norma vigente en el ordenamiento jurídico.

Para darle sentido a dicha disposición debe atender a que lo que se está regulando es la relación entre la colación y determinada extensión de la jornada ordinaria semanal, considerando que esta sea menor al límite impuesto por la ley.

Naturalmente, en 1965 la jornada ordinaria máxima semanal era de 48 horas; por ende, resultaba lógico que la norma hiciera referencia a jornadas de 43 horas, por ser estas inferiores al máximo legal vigente en ese momento.

Con posterioridad, la legislación ha reducido la jornada ordinaria máxima semanal a 42 horas. Sin embargo, ello no implica desconocer que la disposición analizada regula la relación entre el tiempo de colación y una jornada ordinaria inferior al máximo legal.

En efecto, la referencia a 43 horas semanales constituye una decisión legislativa que permite imputar el tiempo de colación a la jornada de trabajo incluso a aquellos trabajadores que cumplen aproximadamente el 89% de la jornada máxima semanal, toda vez que 43 horas corresponden a dicho porcentaje respecto de las 48 horas vigentes en 1965.

Este mismo criterio interpretativo debe aplicarse en la actualidad, con el objeto de otorgar efecto útil a una norma vigente, entendiendo que regula la relación entre la colación imputable y la jornada máxima semanal. Así, el funcionario de DIPRECA,

---

<sup>4</sup> En su parte considerativa el referido decreto manifiesta lo siguiente:

“Que es misión del Estado procurar un adecuado aprovechamiento del tiempo libre, mediante el fomento de actividades culturales, artísticas, de cursos de capacitación, del deporte y de las recreaciones, que contribuyen al perfeccionamiento personal de los habitantes y al afianzamiento de los vínculos familiares y de la Comunidad Nacional;”

Hospital DIPRECA y CNA que labore sobre el 89% de la jornada ordinaria máxima semanal tendrá derecho a imputar el tiempo de colación a su jornada de trabajo.

En términos actuales, ello equivale a quienes trabajen sobre 37,38 horas semanales.

Ambos cuerpos normativos explícitamente manifiestan que pretenden aumentar los tiempos de vida privada de los trabajadores en Chile y no afectar las regulaciones de colación de los trabajadores.

Lo anterior se encuentra plenamente acorde con el espíritu de la norma, la cual tuvo por finalidad beneficiar a aquellos trabajadores que cumplen una jornada de trabajo completa o lo más cercana posible a esta, con el objeto de mejorar sus condiciones de vida laboral, mediante la reducción efectiva de 150 minutos de su jornada semanal.

En consecuencia, la interpretación sostenida por la Contraloría se aparta de dicho espíritu normativo, en cuanto pretende eliminar un beneficio que, además de responder a la finalidad protectora de la norma, se encuentra válidamente incorporado al patrimonio jurídico de los trabajadores, configurándose como un derecho adquirido.

**iii. No se puede modificar un derecho adquirido o consagrado por en los contratos.**

Cabe recordar que el empleador sólo puede introducir modificaciones al contrato de trabajo en virtud del *ius variandi* regulado en el artículo 12 del Código del Trabajo, el cual autoriza exclusivamente a alterar el inicio o término de la jornada —adelantando o atrasando hasta una hora— o el lugar de prestación de los servicios, siempre dentro de los límites legales, esto es, sin menoscabo para el trabajador y resguardando su derecho a impugnar.

En este contexto, la eliminación de la imputación del tiempo de colación a la jornada de trabajo no se encuentra comprendida dentro de las hipótesis expresamente previstas por el legislador. En consecuencia, una modificación de esta naturaleza requiere necesariamente del consentimiento del trabajador, lo que, según se expone, no ha ocurrido en la especie.

De este modo, la conducta descrita configura una vulneración a las normas laborales, toda vez que un beneficio otorgado e incorporado a la relación laboral no puede ser suprimido por la sola voluntad unilateral del empleador.

A mayor abundamiento, la norma en que se funda el dictamen **no establece que el beneficio una vez adquirido** se pierda por el solo hecho de que la jornada de trabajo sea inferior a 43 horas semanales, sino que se limita a señalar que no tendrán derecho a dicho beneficio quienes se encuentren en tal situación. Es decir, la disposición regula un requisito de acceso al beneficio —esto es, al momento de pretender la imputación del tiempo de colación a la jornada de trabajo—, consistente en no tener una jornada igual o inferior a 43 horas.

Sin embargo, en ningún caso la norma contempla la pérdida o extinción del beneficio una vez que este ha sido válidamente incorporado a la relación laboral, como sí ocurre en otros supuestos en que el legislador lo ha previsto de manera expresa.

Por consiguiente, al no existir una disposición legal que establezca la pérdida sobreviniente del beneficio en razón de una modificación de la jornada, la interpretación adoptada en el dictamen resulta improcedente, en cuanto desconoce derechos adquiridos de los trabajadores y extiende indebidamente el alcance de la norma a una hipótesis no contemplada por el legislador.

Asimismo, dicha interpretación implica extender el alcance de la norma más allá de lo previsto por el legislador, incorporando una hipótesis no contemplada, como lo es la reducción de la jornada de trabajo derivada de otra normativa. Cabe tener presente que esta última, en sus propias disposiciones, establece expresamente que la adecuación de la jornada no puede significar la pérdida de derechos o beneficios previamente adquiridos.

El Código del trabajo ha señalado en su artículo 5 inciso 2do y 3ero: *Los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables, mientras subsista el contrato de trabajo.*

*Los contratos individuales y los instrumentos colectivos de trabajo podrán ser modificados, por mutuo consentimiento, en aquellas materias en que las partes hayan podido convenir libremente.*

Es así como la propia norma establece que los derechos consagrados en ella no pueden ser renunciados ni modificados de forma unilateral. En este contexto, resulta errada la aplicación del dictamen por parte de la Contraloría, al pretender alterar un derecho ya adquirido, consistente en la imputación del horario de colación a la jornada de trabajo.

En efecto, la norma es clara en cuanto a los requisitos para acceder a dicho beneficio, pero no contempla disposición alguna respecto de su pérdida. Asimismo, tratándose de trabajadores regidos por el Código del Trabajo, tanto la jurisprudencia como la doctrina y la normativa vigente han sido consistentes en establecer un criterio de amparo y protección de los derechos de los trabajadores, y no uno que implique su restricción o menoscabo.

#### **iv. Existe un efecto regresivo.**

Resulta indubitado que previo a la interpretación propuesta por la Contraloría General de la República, algunos funcionarios públicos podían imputar su colación a la jornada de trabajo. Sin embargo, a raíz de esta ley esta condición laboral ha sido desmejorada.

Esto constituye un retroceso en las condiciones laborales, lo que es problemático desde el punto de vista de los derechos fundamentales y del derecho internacional. En concreto se está afectando la prohibición de regresividad a la que Chile se encuentra obligado conforme el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, específicamente en razón de su artículo 2.1.

Naturalmente, si el Estado chileno asume el compromiso de mejorar continuamente la situación de estos derechos, el Estado acepta simultáneamente la prohibición de reducir o derogar los niveles de protección ya existentes.

Esto, sin considerar, además, que la norma citada en el dictamen no establece de manera expresa la pérdida del beneficio una vez que este ha sido válidamente adquirido. Por ende, la interpretación sostenida no solo resulta regresiva en términos de derechos laborales, sino también arbitraria, al carecer de sustento normativo suficiente.

Por último, cabe señalar que la más reciente jurisprudencia de la Dirección del Trabajo<sup>5</sup>, en relación con la implementación de la Ley N° 21.561, establece que, bajo ningún supuesto, el tiempo destinado a colación puede ser imputado al lapso diario de descanso, sino que debe considerarse dentro de la jornada laboral. Asimismo, precisa que, en aquellos casos en que las partes hayan acordado — de manera expresa o tácita — la imputabilidad del tiempo de colación en los contratos individuales de trabajo, dicha condición solo puede ser modificada mediante acuerdo mutuo, conforme a lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 5° del Código del Trabajo. En consecuencia, la Contraloría no se encuentra facultada para alterar tales estipulaciones contractuales mediante dictámenes de carácter general, por resultar ello contrario a derecho.

**POR TANTO,**

**SOLICITO A USTED:** tener por interpuesta reconsideración respecto del dictamen D136/2026, y en definitiva dejar sin efecto el dictamen antes individualizado y se sirva mantener el derecho de los trabajadores de DIPRECA, Hospital DIPRECA y CNA a imputar el tiempo de colación dentro de su jornada de trabajo.

**OTROSÍ:** Solicito a usted tener por acompañado los siguientes documentos:

1. Certificado de vigencia, emitido por la Dirección del Trabajo, que acredita mi calidad de presidente de la asociación que represento.
2. Dictamen D136/2026 emitido por la Contraloría General de la República.
3. Dictamen de la Dirección del Trabajo N°745/38 del 2025.

---

<sup>5</sup> Dictamen 745/38 del 2025