



## Base de Dictámenes

DIPRECA, CNA, personal regido por el Código del Trabajo, reducción jornada de trabajo, tiempo de colación, cargo al empleador, jornada inferior a 43 horas

<b>NÚMERO DICTAMEN</b> D136N26	<b>FECHA DOCUMENTO</b> 18-03-2026
<b>NUEVO:</b> SI	<b>REACTIVADO:</b> NO
<b>RECONSIDERADO:</b> NO	<b>RECONSIDERADO PARCIAL:</b> NO
<b>ACLARADO:</b> NO	<b>ALTERADO:</b> NO
<b>APLICADO:</b> NO	<b>CONFIRMADO:</b> NO
<b>COMPLEMENTADO:</b> NO	<b>CARÁCTER:</b> NNN
<b>ORIGEN:</b> DIVISIÓN JURÍDICA	
<b>CRITERIO:</b> GENERA JURISPRUDENCIA	

### DICTAMENES RELACIONADOS

Aplica dictámenes 25495/83, 55490/2016, 2813/2019, 49607/2009, 31979/2018, E480675/2024, 11764/2017, 8164/2018

Acción	Dictamen	Año
Aplica	025495N	1983
Aplica	055490N	2016
Aplica	002813N	2019
Aplica	049607N	2009
Aplica	031979N	2018
Aplica	E480675	2024
Aplica	011764N	2017
Aplica	008164N	2018

---

## FUENTES LEGALES

---

DTO 1897/65 inter num/1 It/d DTO 1897/65 inter num/4 DTO 1897/65 inter num/5 ley 20129 art/6 ley 20129 art/11 CTR art/21 CTR art/22 inc/1 ley 21561 CTR art/34 CTR art/9 CTR art/10 num/7

## MATERIA

---

En régimen de jornada única, el tiempo para colación no se imputa a esta, con cargo al empleador, cuando sea inferior a las 43 horas semanales.

## DOCUMENTO COMPLETO

---

N° D136 Fecha: 18-03-2026

### I. Antecedentes

La Dirección de Previsión de Carabineros de Chile (DIPRECA) solicita un pronunciamiento vinculado con su personal regido por el Código del Trabajo, y acerca de la incidencia que tendría la reducción gradual de la jornada de trabajo a 40 horas, dispuesta por la ley N° 21.561, respecto del tiempo destinado a colación que establece el decreto N° 1.897, de 1965, del Ministerio del Interior, que instauró la jornada única, particularmente, lo previsto en el N° 4, inciso cuarto, de este último.

Al respecto, y considerando que, a partir del 26 de abril de 2026, la jornada ordinaria de ese personal será de 42 horas semanales, consulta si los trabajadores contratados antes de esa fecha, cuyos convenios consagren expresamente el derecho a media hora de colación del artículo 34 del aludido Código, pueden mantener o no tal beneficio, dado que el referido decreto N° 1.897, de 1965, prescribe que ello no procede respecto de las jornadas inferiores a 43 horas semanales; si podría otorgarse igualmente tal franquicia, pactándola en los contratos de trabajo -considerando su carácter consensual-; y si, en tal caso, se encontrarían limitada a quienes desempeñen la jornada máxima vigente.

Por su parte, la Comisión Nacional de Acreditación (CNA) también solicita un pronunciamiento que determine la procedencia de imputar el tiempo de colación a la jornada de trabajo del personal dependiente de su Secretaría Ejecutiva, que se rige por las normas del Código del Trabajo, con el objeto de disponer las pertinentes modificaciones a su Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, y a los contratos de trabajo correspondientes, en el caso que ello fuere procedente, o bien, solo para los nuevos contratos que suscriba.

### II. Fundamento jurídico

Sobre el particular, es necesario tener presente que el citado decreto N° 1.897, de 1965, del Ministerio del Interior, que reglamenta la implantación de la jornada

única o continua de trabajo -aplicable a los servicios públicos de acuerdo con su numeral 1°, letra d)-, dispone, en sus Nos 4 y 5, que la referida jornada se interrumpirá por el lapso de 30 minutos, con el objeto que el personal use ese tiempo para tomar alimentación o efectuar un almuerzo rápido, debiendo los jefes de los respectivos servicios otorgar en su caso las facilidades que se necesiten.

Agrega ese numeral 4°, que dicho intervalo no se imputará a la jornada efectiva de trabajo, en las actividades privadas regidas por el Código del Trabajo; que, en el resto de las actividades, el intervalo será de cargo de los empleadores y se imputará a la jornada de trabajo; y que 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.

En relación con los referidos preceptos, la jurisprudencia administrativa ha manifestado, a través de sus dictámenes Nos 25.495, de 1983; 55.490 de 2016, y 2.813 de 2019, y en relación con el personal regido por el Código del Trabajo, que, en el sector público, la imputación del tiempo de colación a la jornada de trabajo que prevé el decreto N° 1.897, de 1965, del Ministerio del Interior, solo procede en la medida que la jornada sea igual o superior a 43 horas semanales.

Luego, cabe puntualizar que los dictámenes Nos 49.607, de 2009 y 31.979, de 2018, manifestaron que los funcionarios contratados por la DIPRECA bajo las normas del Código del Trabajo -como ocurre con el personal del hospital de esa dependencia-, tienen el carácter de servidores públicos y se rigen por tales disposiciones, que constituyen su estatuto laboral.

A su turno, es necesario puntualizar que la ley N° 20.129 -de acuerdo con su texto modificado por la ley N° 21.091- establece, en su artículo 6°, que la CNA es un organismo autónomo, que goza de personalidad jurídica y patrimonio propio y se relaciona con el Presidente de la República a través del Ministerio de Educación, y en su artículo 11, que el personal de la Secretaría Ejecutiva de la Comisión, incluido su Secretario Ejecutivo, se rige por la legislación común, lo que se entiende referido al Código del Trabajo, según da cuenta, entre otros, el dictamen N° E480675, de 2024.

En este orden, cabe recordar que el artículo 21 de dicho Código previene que la jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador debe prestar efectivamente sus servicios en conformidad con el contrato, y asimismo el tiempo en que el trabajador se encuentra a disposición del empleador sin realizar labor, por causas que no le sean imputables.

Asimismo, su artículo 22, inciso primero -sustituido por la ley N° 21.561-, dispone que la jornada de trabajo no excederá de cuarenta horas semanales, siendo del caso añadir que el artículo primero transitorio de esa ley prevé que su preceptiva se implementará en forma gradual, debiendo rebajarse la jornada semanal a cuarenta y cuatro horas el primer año, cuarenta y dos horas el tercer año y cuarenta horas el quinto año, contados desde su publicación en el Diario Oficial.

De acuerdo con lo señalado en el dictamen N° E480675, de 2024, y conforme a la indicada gradualidad, a partir del 26 de abril de 2024 -y en la medida que no exista un acuerdo diverso-, procede una reducción de una hora al día al término de la

jornada laboral, en alguno de los días a la semana.

Luego, el citado artículo 34 del mismo Código establece que la jornada de trabajo se dividirá en dos partes, dejándose entre ellas, a lo menos, el tiempo de media hora para la colación. Agrega, que este período intermedio no se considerará trabajado para computar la duración de la jornada diaria.

Por último, sus artículos 9° y 10, N° 7, disponen que el contrato de trabajo es consensual, debe constar por escrito y firmarse por ambas partes, conteniendo las estipulaciones que allí se establecen y las demás que las partes acuerden.

En tanto, el dictamen N° 31.979, de 2018, y a propósito del personal del Hospital de la DIPRECA que se rige por las normas del Código del Trabajo, concluye que la relación jurídica que los vincula es de naturaleza estatutaria, por lo que solo procede otorgarle aquellos beneficios y estipendios que expresamente ha establecido el ordenamiento jurídico a su respecto.

Finalmente, los dictámenes Nos 11.764, de 2017 y 8.164, de 2018, puntualizaron que la autoridad, en virtud de la facultad contemplada en el citado artículo 10, N° 7, del Código del Trabajo, puede otorgar al personal regido por ese texto legal beneficios económicos análogos a los que concede el Estatuto Administrativo respectivo a los funcionarios regulados por sus normas, debiendo, en todo caso, los trabajadores sujetos a ese código, cumplir las mismas condiciones y requisitos que aquellos empleados deben reunir para acceder a aquellos.

### III. Análisis y conclusión

Expuesto el anterior marco jurídico, es posible manifestar que, de conformidad con el numeral 1°, letra d), del referido decreto N° 1.897, de 1965, a la DIPRECA, en su condición de servicio público funcionalmente descentralizado, le resulta aplicable dicha normativa y, por ende, lo dispuesto en su numeral 4°, conforme al cual el tiempo de 30 minutos diarios de colación de los funcionarios se imputa a la jornada laboral, con cargo al empleador.

A la misma conclusión cabe arribar respecto de la CNA, en lo concerniente al personal de su Secretaría Ejecutiva, dado su carácter de organismo funcionalmente descentralizado.

Asimismo, cabe señalar que el personal de dichas entidades públicas que se rige por las normas del Código del Trabajo, se encuentra sujeto a la reducción gradual de su jornada laboral, según lo dispuesto por la ley N° 21.561, de modo que, desde el momento en que esta sea inferior a 43 horas semanales, no le corresponderá imputar a ella el tiempo de 30 minutos destinados para colación, conforme al numeral 4° del decreto N° 1.897, de 1965, pasando a regirse en plenitud por lo previsto en el artículo 34 del Código del Trabajo -que constituye su estatuto jurídico-, conforme al cual dicho lapso no se considera trabajado.

Por último, en lo concerniente a la posibilidad de pactar la consideración del tiempo para colación en la jornada laboral con cargo al empleador -o mantener estipulaciones vigentes en tal sentido, en los contratos de trabajo-, cabe recordar que, según lo manifestado por la reseñada jurisprudencia administrativa, tales

acuerdos serían admisibles si estos pusieran al personal en comento en la misma situación que el resto de los funcionarios, condición que no se cumple en la especie, dado que todos los funcionarios de la Administración del Estado sujetos al régimen de jornada única que instauró el citado decreto N° 1.897, de 1965, carecen o dejan de contar con este beneficio desde el momento en el que desempeñan una jornada inferior a 43 horas semanales.

Saluda atentamente a Ud.,

VÍCTOR HUGO MERINO ROJAS

Contralor General de la República (S)

---

POR EL CUIDADO Y BUEN USO  
DE LOS RECURSOS PÚBLICOS