



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
E106813(691)2022

1863 41

DICTAMEN: _____ / _____

ACTUACIÓN:

Fija doctrina.

MATERIA: Ley N°19.378. Ley N°21.409.

RESUMEN: No resulta jurídicamente procedente el otorgamiento del beneficio denominado "*descanso reparatorio*" contemplado en la Ley N°21.409 respecto de aquellos funcionarios regidos por la Ley N°19.378 que se desempeñan en una corporación de derecho privado, contratados por sólo 15 días al mes durante el período a que se refiere dicha ley.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de 26.09.2022 de la Sra. Jefa del Departamento Jurídico y Fiscal (S).
- 2) Correo electrónico de 24.05.2022.
- 3) Of. Ord. N°719 de 16.05.2022 de don Pablo Matus Barnert por la Corporación Municipal de Panguipulli.

FUENTES: Artículos 1° y 2° Ley N°21.409.

CONCORDANCIA:

Dictámenes N°2990/79 de 12.07.2005 y
N°5096/190 de 09.12.2004.

SANTIAGO,

25 OCT 2022

DE: DIRECTOR DEL TRABAJO

A: SR. PABLO MATUS BARNERT
CORPORACIÓN MUNICIPAL DE PANGUIPULLI
SOR MERCEDES N°136
PANGUIPULLI

Mediante presentación del antecedente 3), Ud. ha solicitado a esta Dirección, en representación de la Corporación Municipal de Panguipulli, un pronunciamiento referido a si resulta procedente el otorgamiento del beneficio de descanso reparatorio concedido por la Ley N°21.409 al personal regido por la Ley N°19.378 que desde septiembre de 2020 hasta la fecha de dictación de la ley ha celebrado con la referida Corporación contratos a plazo fijo, mes a mes, por sólo 15 días dentro de dicho período, en especial, atendida la continuidad que exige la referida ley.

Al respecto, cumpla con informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 1° de la Ley N°21.409 establece:

“Beneficio de descanso reparatorio. Para los efectos de la presente ley se otorgará por única vez y de manera excepcional el beneficio denominado “descanso reparatorio” al personal que se señala en el artículo 2. Este beneficio consistirá en catorce días hábiles de descanso. El tiempo durante el cual el personal haya hecho uso del beneficio establecido en este artículo se considerará como efectivamente trabajado para todos los efectos legales, será compatible con el uso de feriados y permisos, y podrá utilizarse inmediatamente antes o después de éstos. El referido personal podrá hacer uso de este beneficio durante el período de tres años contado a partir de la fecha de publicación de la presente ley, conforme a los artículos siguientes.”

El inciso 1° del artículo 2° de la Ley N°21.409 dispone:

“Universo de beneficiarios y requisitos generales para acceder al descanso reparatorio. Para tener derecho al descanso reparatorio del artículo 1, los beneficiarios, al momento de impetrar el beneficio, deberán haber estado desempeñándose continuamente en alguna de las instituciones señaladas en los numerales siguientes desde el 30 de septiembre de 2020 y estar en servicio a la fecha de publicación de la presente ley. Dicha continuidad no se verá afectada por el uso de las licencias y permisos regulados en el Título II del Libro II del Código del Trabajo, sobre “Protección a la maternidad, la paternidad y la vida familiar”, por el uso de la licencia médica preventiva parental por causa de la enfermedad COVID-19 o el permiso sin goce de sueldo del inciso décimo segundo del artículo 4, contenido en el artículo primero de la ley N°21.247....”

De las normas antes transcritas se desprende, en lo pertinente a su consulta, que el legislador otorgó un descanso reparatorio de 14 días hábiles para los trabajadores que en ella se indican, en reconocimiento a la labor realizada durante la pandemia por COVID-19.

Para acceder a este beneficio resulta necesario, entre otras exigencias, que el personal sujeto a la Ley N°19.378 se haya desempeñado continuamente en ciertas instituciones desde el 30 de septiembre de 2020 y estar en servicio a la fecha de publicación de la ley en estudio, esto es, al 25.01.2022, dentro de las cuales se incluyen los establecimientos municipales de atención primaria de salud y las entidades administradoras de salud municipal.

En la especie consulta Ud. si corresponde otorgar este beneficio en estudio a funcionarios regidos por la Ley N°19.378 que fueron contratados a plazo fijo durante el período señalado en la Ley N°21.409 solo por 15 días cada mes.

Sobre este particular cabe tener presente, por una parte, que según el diccionario de la Real Academia de la Lengua la palabra “*continuamente*” significa “*de manera continua o sin interrupción*”.

Por otra parte, según lo dispone la referida ley el derecho a este beneficio ha sido condicionado a la circunstancia de que durante el período de tiempo que ella indica se hayan prestado servicios, es decir, la normativa exige la vigencia del vínculo jurídico entre la entidad y el funcionario, de forma continua, entre el 30 de septiembre de 2020 y el 25 de enero de 2022.

A mayor abundamiento y sin perjuicio de lo anterior, la normativa exige, además, expresamente que la relación laboral debe estar vigente a la fecha de publicación de la ley, es decir, al día 25 de enero de 2022, lo que podría no haber sucedido respecto de trabajadores que se desempeñan solo durante 15 días al mes.

Ahora bien, de acuerdo a lo dispuesto por el inciso 1° del artículo 22 del Código Civil el contexto de la ley servirá para ilustrar el sentido de cada una de sus partes, de manera que haya entre todas ellas la debida correspondencia y armonía.

En este contexto, resulta útil atender a la doctrina de esta Dirección respecto de la procedencia de la asignación de desarrollo y estímulo y desempeño colectivo establecida por la Ley N°19.813, normativa que exige para su procedencia que los trabajadores se hayan desempeñado sin interrupción durante todo el año anterior al de percepción de la misma. Sobre ese particular, la reiterada doctrina de este Servicio contenida, entre otros, en Dictámenes N°5096/190, de 09.12.2004 y N°2990/79 de 12.07.2005 ha entendido que no se han prestado los servicios sin solución de continuidad como exige la ley si el funcionario no ha trabajado el año completo a que se refiere dicha ley.

Por el contrario, cuando la ley ha considerado que procede comprender los períodos discontinuos lo ha dicho expresamente. Así por ejemplo la Ley N°20.157 señaló que para los efectos de participar en el concurso regulado por la señalada preceptiva resultaba procedente considerar años continuos o discontinuos.

De esta manera, aplicando en la especie el principio de interpretación de la ley denominado de analogía o “*a pari*”, que se expresa en el aforismo jurídico que señala que “*donde existe la misma razón debe existir la misma disposición*” se debe considerar también en el caso de la Ley N°21.409 que no existe interrupción cuando el trabajador se ha desempeñado durante todo el período exigido por la ley, ya sea mediante un solo contrato o por diferentes contratos pero en este último caso, siempre que exista continuidad entre todos ellos lo que no sucede si respecto de cada mes solo se prestan servicios durante 15 días, existiendo sucesivas renovaciones del contrato a plazo fijo de ellos que no comprenden el mes entero sino que sólo 15 días del mismo.

La semejanza entre ambos casos está dada porque en los dos la normativa exige que exista continuidad de la relación laboral durante un determinado período de tiempo, es decir, que no exista interrupción de la misma de suerte tal que si para la procedencia de la asignación de desarrollo y estímulo al desempeño colectivo se ha estimado que no existe continuidad cuando no se ha trabajado durante el año completo exigido por ella también se debe considerar, para los efectos de la procedencia del beneficio contemplado en la ley N°21.409, que no existe continuidad cuando se han celebrado diferentes contratos de plazo fijo que sólo comprendían 15 días de cada mes.

De esta manera, el derecho a este descanso especial está condicionado a la existencia de una prestación de servicios continua entre determinadas fechas, la que no existe en el caso en consulta.

En consecuencia, en mérito de las consideraciones antes expuestas, doctrina administrativa y disposiciones legales citadas cumpla con informar a Ud. que no resulta jurídicamente procedente el otorgamiento del beneficio denominado "descanso reparatorio" contemplado por la Ley N°21.409 respecto de aquellos funcionarios regidos por la Ley N°19.378 que se desempeñan en una corporación municipal de derecho privado contratados por solo 15 días al mes durante el período al que se refiere dicha ley.

Saluda atentamente a Ud.,



PABLO ZENTENO MUÑOZ
ABOGADO
DIRECTOR DEL TRABAJO



NPS/LBP/MSGC/msgc

Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Boletín
- Deptos. DT
- Sr. Subdirector
- U. Asistencia Técnica
- XVI Regiones
- Sr. Jefe de Gabinete Sra. Ministra del Trabajo y Previsión Social
- Sr. Subsecretario del Trabajo