



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
E268946(1727)2022

Jurídico

155

ORD.: _____

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Estatuto de Salud. Ley N°21.409.Requisitos.

RESUMEN:

No resulta procedente conceder el beneficio de descanso reparatorio contenido en la Ley N°21.409 respecto del personal que se desempeña con un contrato de honorarios para una Corporación Municipal y que no presta funciones en una jornada igual o superior a 11 horas semanales.

ANTECEDENTES:

- 1) Correo electrónico de 10.01.2023.
- 2) Ordinario N°2244 de 27.12.2022 de la Sra. Jefa de la Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.
- 3) Asignación de 26.12.2022.
- 4) Pase N°1191 de 06.12.2022 de la Sra. Jefa de Gabinete del Sr. Director del Trabajo.
- 5) Folio N°E282833/2022 de 30.11.2022 de la Contraloría General de la República.
- 6) Reclamo de 15.11.2022 de doña Daniela Fernanda Mardones Vega.

SANTIAGO, 27 ENE 2023

DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

A: SRA. DANIELA FERNANDA MARDONES VEGA
EDUARDO CASTILLO VELASCO N°4467
ÑUÑO A
Daniela.mardonesv@gmail.com

Mediante presentación del antecedente 6), Ud. reclamó ante la Contraloría General de la República en contra de la Corporación Municipal de Peñalolén por haberle negado el descanso reparatorio concedido por la Ley N°21.409 atendido que según esta entidad no cumple con una jornada de trabajo superior a 11 horas semanales. Dicho Órgano Contralor derivó su solicitud a esta Dirección por tener competencia respecto de la entidad empleadora.

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

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

“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.”

De lo anterior se colige que esta preceptiva concedió a determinado tipo de personal un descanso reparatorio con un tope de 14 días con el fin de recuperarse del desgaste producido en éste con motivo de la atención de la pandemia por COVID-19.

Por su parte, de acuerdo a lo requerido por el inciso 1° del artículo 2° de esta misma preceptiva los beneficiarios de este derecho deben contar, entre otros requisitos, con una jornada igual o superior a 11 horas semanales.

Ahora bien, de acuerdo a lo informado por la entidad empleadora el beneficio en estudio no le fue concedido atendida la circunstancia que según los contratos suscritos por Ud. con esa entidad no tiene pactada una jornada de horas semanales sino que solo un número de horas totales por mes.

Sobre este particular revisados los contratos de prestación de servicios a honorarios suscritos por Ud. de fechas 20.04.2020 y 18.01.2022 en sus respectivas cláusulas terceras se establece que *“...mensualmente el Director del Establecimiento de Salud donde se efectúe la prestación ya escrita, certificará por medio de documento escrito, firmado por éste y el prestador las horas totales efectivamente prestadas”*.

En este contexto cabe tener en consideración que esta Dirección ha señalado mediante Dictámenes N°2946/140, de 02.08.2001 y N°5873/388 de 30.11.1998, en lo pertinente, que en el sistema de atención primaria de salud municipal el personal contratado a honorarios se rige por las reglas generales del arrendamiento de servicios inmateriales que regula el párrafo noveno, Título XXVI, del Libro IV, del Código Civil.

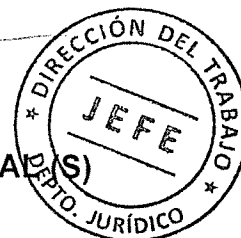
De esta manera, aun cuando el inciso 1° del artículo 2° de la normativa en estudio señala también como beneficiarios de este descanso reparatorio a quienes se encuentran contratados bajo la modalidad del contrato de honorarios no es menos cierto que tratándose en la especie de una contratación bajo esta modalidad cabe atenerse a lo que en ellos han pactado las partes, no figurando en este caso una prestación de servicios en una jornada de 11 o más horas semanales como exige la ley.

En consecuencia, en mérito de las consideraciones expuestas y disposiciones legales citadas, cumplo con informar a Ud. que no resulta procedente conceder el beneficio de descanso reparatorio contenido en la Ley N°21.409 respecto de una persona que se desempeña con un contrato de honorarios para una Corporación Municipal y que no presta funciones en una jornada igual o superior a 11 horas semanales.

Saluda atentamente a Ud.,


NATALIA POZO SANHUEZA
ABOGADA

JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




CGD/MSGC/msgc

Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control