



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
E219454(1382)2022
E223519(1410)2022

442 13

DICTAMEN: _____ / _____

ACTUACIÓN:

Fija y aplica doctrina.

MATERIA:

Estatuto de Salud. Ley N°21.409.

RESUMEN:

La forma de conceder el descanso reparatorio concedido por la Ley N°21.409 al personal que se desempeña en un sistema de turnos es la que se señala en el presente oficio.

El descanso reparatorio especial concedido por la Ley N°21.409 se debe conceder en los términos expuestos en el presente oficio en el caso de desempeño para más de un empleador que otorgue derecho a obtener el referido beneficio.

ANTECEDENTES:

- 1) Pase N°100 de 08.02.2023 del Sr. Director del Trabajo.
- 2) Pase N°1200 de 07.12.2022 del Sr. Director del Trabajo.
- 3) Asignación de 19.10.2022.
- 4) Asignación de 13.10.2022.
- 5) Correo electrónico de 09.10.2022.
- 6) Dictamen N°1754/38 de 06.10.2022.
- 7) Correo electrónico de 04.10.2022.

FUENTES: Artículos 1°, 2° y 3° Ley N°21.409.

CONCORDANCIA: Dictamen N°1754/38 de 06.10.2022.

SANTIAGO, 28 MAR 2023

DE: DIRECTOR DEL TRABAJO

A:


NUÑOA


Mediante presentaciones de los antecedentes 5) y 7), Ud. ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento referido a la forma de otorgar los días de descanso reparatorio que la Ley N°21.409 concede al personal que en ella se indica, en el caso de desempeñar trabajo por turnos y respecto de la manera de otorgarlo cuando el funcionario tiene más de un empleador. Señala que se desempeña como médico en el SAPU de la Corporación Municipal de Ñuñoa.

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

En lo que dice relación con su consulta sobre la forma de otorgamiento de los días de descanso reparatorio concedidos por la Ley N°21.409 respecto del personal que se desempeña en un sistema de turnos esta Dirección emitió el Dictamen N°1754/38 de 06.10.2022 que, en lo pertinente a su inquietud, señala que si el personal que se desempeña en un sistema de turnos hace uso de este permiso especial de forma continua, éste opera respecto de la jornada que obligatoriamente debe cumplir el funcionario según su contrato de trabajo.

De esta manera, lo importante es determinar los días de trabajo, es decir, aquellos en los que el trabajador debe presentarse a prestar sus servicios, y no las horas de desempeño dentro de estos.

Respecto de su inquietud referida a la solicitud de entrega a su empleadora de un certificado de el o los empleadores que acredite cuántos días de este beneficio le corresponden hasta la fecha de la solicitud cabe señalar que el artículo 1º 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."

En primer lugar, cabe tener en consideración que si bien la ley en estudio no se refiere a la situación de los funcionarios que se desempeñen simultáneamente para más de un empleador, el inciso 1º del artículo 2º de esta normativa dispone que los beneficiarios deben contar con una jornada igual o superior a 11 horas semanales para poder acceder a éste.

De esta manera, para el otorgamiento del beneficio en estudio puede presentarse tanto el caso de un funcionario con jornada total que se desempeña para un solo empleador como también podría darse la situación de un funcionario con jornada parcial que se desempeñara para más de una de las entidades que dan derecho a este beneficio, siempre y cuando no exista incompatibilidad.

Cabe tener en consideración para estos efectos que la finalidad perseguida por el legislador fue la recuperación del desgaste de los funcionarios ocurrido con motivo de la atención médica durante la pandemia por COVID-19.

Por otra parte, el beneficio en comento presenta similitudes con el feriado legal del personal de que se trata. En efecto, en ambos casos la ley establece topes máximos de días para hacer uso de ellos y, por lo tanto, resulta razonable aplicar el mismo criterio en ambos casos.

Cabe señalar que el feriado se encuentra otorgado de la misma forma tanto para quienes tienen una jornada parcial como total y debe ser impetrado respecto de cada empleador del funcionario de manera independiente. A manera ejemplar, si un funcionario regido por la Ley N°19.378 se desempeña con jornada parcial para más de una corporación municipal, siempre que no exista incompatibilidad, tendrá derecho en cada una de ellas al otorgamiento del correspondiente feriado legal, no pudiendo denegárselo una de ellas argumentando que ya hizo uso del mismo en otra.

De esta misma forma, en el caso de este descanso especial, el funcionario con jornada parcial se desempeña para más de una de las entidades que da derecho al beneficio puede hacer uso del mismo respecto de cada una de ellas, siempre que no exista incompatibilidad.

De esta manera, este descanso reparatorio especial que concede la ley tiene un límite máximo de 14 días hábiles respecto de cada una de las entidades en las que el funcionario pudiera impetrarlo.

Por otra parte, respecto de la exigencia de certificado si en el caso del feriado no resulta procedente que un empleador lo solicite para comprobar que el funcionario no ha hecho uso del beneficio en otras entidades tampoco resultaría procedente tal exigencia respecto de este descanso reparatorio especial.

Sin perjuicio de lo anterior ello podría resultar necesario en la situación descrita en el inciso 3º del artículo 3º de esta preceptiva que establece que el personal que deje de prestar sus servicios en la entidad que dio derecho al descanso reparatorio deberá acreditar los días de descanso que le correspondan en la nueva entidad en que se desempeñe, siempre que esté comprendida en las entidades que se señalan en el artículo 2º de la Ley N°21.409.

De esta manera aparece razonable y prudente que la entidad empleadora verifique, en este caso, la correcta concesión de este beneficio especial.

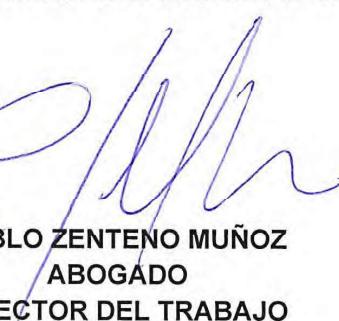
En consecuencia, en mérito de las consideraciones expuestas, doctrina administrativa y disposiciones legales citadas, cumplo con informar a Ud. que:

1.- La forma de conceder el descanso reparatorio concedido por la Ley N°21.409 al personal que se desempeña en un sistema de turnos es la que se señala en el presente oficio.

2.- El descanso reparatorio especial concedido por la Ley N°21.409 se debe conceder en los términos expuestos en el presente oficio en el caso de desempeño para más de un empleador que otorgue el derecho a obtener el referido beneficio.

Saluda atentamente a Ud.,




PABLO ZENTENO MUÑOZ
ABOGADO
DIRECTOR DEL TRABAJO


NPS/GMS/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



