



Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes
e Informes en Derecho
E268376/2024
(UD2079/2024)

ORD. N°: 516

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Estatuto de Salud. Corporación Municipal. Ley N°21.409. Base de cálculo. Fraccionamiento. Certificación.

RESUMEN: 1.-La forma de determinar el valor a pagar por los días de descanso reparatorio concedidos por la Ley N°21.409 es el que se indica en el presente oficio.

2.- El descanso reparatorio concedido por la Ley N°21.409 puede ser fraccionado.

3.- El certificado que exige el artículo 3° de la Ley N°21.409 debe cumplir con los requisitos que se señalan en el presente oficio.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de 24.07.2025 de la Sra. Jefa de la Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 2) Correo electrónico de 26.06.2025.
- 3) Oficio Ordinario N°1307-26294/2025 de I.C.T. Stgo. Norte de 11.06.2025.
- 4) Ordinario N°383 de la Sra. Jefa de la Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 5) Ordinario N°159 de 20.03.2025 de la Sra. Jefa de la Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 6) Ordinario N° 16 de 23.01.2025 del Sr. Jefe de la Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho (S).
- 7) Oficio Ordinario N° 1307-33484/2024 de 01.10.2024 de la I.C.T. Stgo. Norte.
- 8) Presentación de 26.09.2024 de la Corporación Municipal de Conchalí de Educación, Salud y Atención de Menores.

SANTIAGO, 04 AGO 2025

**DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO**

**A: SR. [REDACTED]
CORPORACIÓN MUNICIPAL DE CONCHALI DE EDUCACIÓN, SALUD Y
ATENCIÓN DE MENORES
[REDACTED]**

Mediante presentación del antecedente 8) Ud. ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento referido a determinadas materias de la Ley N°21.409 respecto de una trabajadora contratada a honorarios.

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

Respecto de su primera inquietud referida a la forma de pagarle el beneficio de descanso reparatorio concedido por la Ley N°21.409 a una trabajadora a honorarios con horas semanales de prestación de sus servicios cabe señalar que 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.

A su vez, 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.

En este contexto cabe tener en consideración que esta Dirección ha señalado, entre otros, 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, de acuerdo con la doctrina citada se debe atender a lo que sobre el particular determine el contrato de honorarios suscrito entre las partes.

Ahora bien, dado que no se adjuntó el respectivo contrato de honorarios, en términos generales, se puede señalar que si dicho contrato no establece el valor diario o una forma para determinarlo esta Dirección ha señalado mediante Dictamen N°5308/230, de 26.09.1996, aun cuando referido a otra materia como es la determinación de la remuneración diaria para efectos de las ausencias, que *“para los efectos de descontar los días de inasistencia en el caso de los trabajadores afectos a una remuneración mensual fija debe determinarse el valor del día dividiendo dicha remuneración mensual por 30...”* procedimiento que mutatis mutandi también puede ser aplicado en la especie por razones de igualdad ante la ley y en virtud del principio de interpretación de la ley denominado por analogía o *“a pari”* que se expresa en el aforismo que señala que donde existe la misma razón debe existir la misma disposición.

De este modo se debería sumar todo lo percibido en función de sus honorarios en el mes y dividir dicha suma por 30 a fin de obtener el valor diario a pago.

Este sistema resulta más razonable pues permite respetar la igualdad ante la ley dado que establece un mismo sistema de cálculo tanto para quienes tienen una contratación a honorarios como para quienes se encuentran contratados a plazo fijo o de forma indefinida.

Respecto de su segunda inquietud referida a si se puede fraccionar el ejercicio del beneficio y en caso de ser viable cómo se realizaría esta fragmentación, cómo se debe respaldar y formalizar y respecto de quién puede tomar esta decisión cabe señalar que el inciso 1° del artículo 3° de la Ley N°21.409 señala que quienes deseen hacer uso del descanso reparatorio que otorga la ley de que se trata deberán requerirlo por medio del procedimiento en virtud del cual se solicita el feriado e indicarán el período de uso de éste y si lo ejercerá de manera fraccionada o continua.

De este modo, por expresa disposición de la ley se trata de un beneficio de días de descanso que puede ser fraccionado y que lo debe solicitar el trabajador.

Respecto de su tercera inquietud referida a los requisitos que debería cumplir el certificado emitido por el anterior superior jerárquico en el caso que la trabajadora vaya a hacer efectivo su descanso reparatorio en una nueva entidad empleadora, específicamente si el referido documento basta con que señale el número de días que les corresponden o si debe realizar un análisis del cumplimiento de los respectivos requisitos, cabe señalar que el inciso tercero del artículo 3° de la ley en estudio señala 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 2. Para ello el anterior

superior jerárquico, a la solicitud del funcionario, deberá emitir las certificaciones que correspondan.

En este sentido cabe tener presente que diversos pronunciamientos de esta Dirección han señalado que solo procede el otorgamiento de este beneficio en la medida que el trabajador de que se trate cumpla con todos los requisitos de procedencia exigidos por la normativa.

De este modo, atendido que no procede otorgar este beneficio a quien no cumpla con los requisitos legales, por razones de certeza jurídica, el documento que acredite el descanso debe estar suficientemente fundamentado tanto respecto del cumplimiento de los requisitos exigidos por la ley como de los días del beneficio que le corresponden a la trabajadora. Así lo ha señalado esta Dirección, entre otros mediante Dictamen N°442/13 de 28.03.2023 y Ordinario N°799 de 06.06.2023 al manifestar que aparece razonable y prudente que la actual entidad empleadora verifique la correcta concesión de este beneficio especial.

Por otra parte, una certificación diferente podría dar lugar a un uso inadecuado del beneficio o a la existencia de errores respecto de su otorgamiento.

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


1.- La forma de determinar el valor a pagar por los días de descanso reparatorio concedidos por la Ley N°21.409 es el que se indica en el presente oficio.


2.-El descanso reparatorio concedido por la Ley N°21.409 puede ser fraccionado.

3.- El certificado que exige el artículo 3° de la Ley N°21.409 debe cumplir con los requisitos que se señalan en el presente oficio.

Saluda atentamente a Ud.,


NATALIA POZO SANHUEZA
ABOGADA
JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO





MGC/MSGC/msgc
Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control