



Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes
e Informes en Derecho
E140125/2025

ORD. N°: 546

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Ley N°21.409. Procedencia.

RESUMEN: No resulta procedente emitir pronunciamiento en los términos solicitados por tratarse de una consulta genérica, sin perjuicio de lo expuesto en el presente oficio.

ANTECEDENTES:

- 1) Correo electrónico de 05.08.2025.
- 2) Presentación de 29.05.2024 del Sindicato de Empresa Esperanza de Limchile.

SANTIAGO,

13 AGO 2025

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

**A: SRES. DIRECTIVA SINDICATO DE EMPRESA ESPERANZA DE
LIMCHILE**

[Redacted signature area]

Mediante presentación del antecedente 2), Uds. han solicitado a esta Dirección un pronunciamiento referido a si resulta procedente conceder el descanso reparatorio que otorga la Ley N°21.409 respecto de algunos trabajadores de la empresa LIMCHILE S.A. que cumplieron labores de aseo y desinfección en ciertos hospitales y sin precisar las instituciones respecto de otros, bajo régimen de subcontratación sin adjuntar antecedentes.

Al respecto, cumpto con informar a Uds. lo siguiente:

En primer lugar, cabe indicar que este Servicio en virtud de su reiterada doctrina contenida, entre otros, en Ordinarios N°5160, de 19.10.2016, N°5633, de 06.11.2018 y N°2145, de 02.09.2021, ha señalado que no resulta jurídicamente procedente que esta Dirección se pronuncie a priori o de forma genérica sobre determinadas materias, sin contar con los antecedentes que permitan circunscribir el análisis a una situación particular, como ocurre en la especie. Así se ha pronunciado esta Dirección en Ordinario N°516 de 05.08.2024.

En efecto, de su presentación no se permite vislumbrar con certeza las instituciones en las que se prestaron los servicios respecto de algunos de los trabajadores por los que se consulta, lo que resulta determinante para la eventual aplicación de esta ley. Por otra parte, respecto de los trabajadores respecto de los cuales se indica el lugar de desempeño no se adjunta documentación que permita determinar la jornada de trabajo ni las fechas de prestación de los servicios para tales instituciones ni el desempeño continuo que exige la ley, circunstancias que deben verificarse caso a caso.

Sin perjuicio de lo antes expuesto y solo a manera de orientación general, cabe señalar que 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.”

A su vez, 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. Los beneficiarios deberán contar, además, con una jornada igual o superior a once horas semanales, y haber sido nombrados o contratados, según corresponda, conforme a cualquiera de las siguientes leyes: a la ley N°15.076, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el decreto con fuerza de ley N°1, de 2001, del Ministerio de Salud, entendiéndose incorporados, para los efectos de la presente ley, a los profesionales becarios regulados en el artículo 43 del mencionado decreto con fuerza de ley; a los

estatutos de personal que rijan al personal de los hospitales institucionales de las Fuerzas Armadas y las Fuerzas de Orden y Seguridad Pública, y de los dependientes de CAPREDENA, DIPRECA, tales como los Hospitales Navales, el Hospital Clínico de la Fuerza Aérea de Chile o el Hospital de Carabineros, a la ley N°18.834, sobre Estatuto Administrativo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el decreto con fuerza de ley N°29, de 2004, del Ministerio de Hacienda; a la ley N°18.883, que aprueba el Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales; a la ley N°19.378 que establece el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, o a la ley N°19.464, que establece normas especiales para profesionales funcionarios que indica de los servicios de salud y modifica la ley N°15.076; o a los estatutos de personal que rijan al personal de los hospitales institucionales, ya sea que presten servicios en cargos de planta o a contrata. Asimismo, el personal contratado a honorarios y a aquellos sometidos al régimen contractual del Código del Trabajo, según corresponda...”

Cabe señalar que respecto del universo de beneficiarios señalados por la Ley N°21.409 esta Dirección solo tiene competencia en lo referente a dicha ley respecto del personal regido por la Ley N°19.378 que se haya desempeñado durante el período exigido por la Ley N°21.409 en una Corporación Municipal de derecho privado, lo que no acontecería en el caso en consulta.

En efecto, de acuerdo con la reiterada jurisprudencia de esta Dirección contenida, entre otros, en Dictamen N°188/11, de 11.01.2001, se ha señalado que la competencia de esta Dirección en el área de la salud pública está circunscrita al Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, y sólo cuando se aplica a dependientes que laboran en entidades de derecho privado.

Efectuada esta precisión, de las normas antes transcritas se desprende, en lo pertinente a su consulta, que el legislador otorgó, por regla general, 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, dentro de las cuales se incluyen los establecimientos municipales de atención primaria de salud y las entidades administradoras de salud municipal. Este descanso especial alcanzará solo siete días hábiles en los casos señalados en la ley.

Para acceder a este beneficio resulta necesario, entre otras exigencias, que el personal se haya desempeñado continuamente desde el 30 de septiembre de 2020 y estar en servicios a la fecha de publicación de la ley en estudio, esto es, al 25.01.2022.

De esta manera, de acuerdo con lo señalado expresamente por la Ley N°21.409 y en lo que compete a esta Dirección este beneficio solo le corresponde a los funcionarios sujetos a la Ley N°19.378 que se desempeñaron en una Corporación Municipal, lo que no acontecería, como ya se señaló, respecto de los trabajadores por los que se consulta.

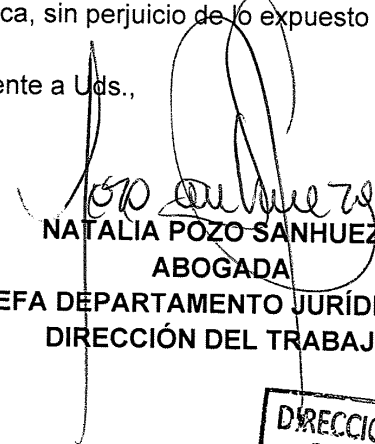
Cabe hacer presente que la Ley N°21.409 señala un listado acotado de personal de determinadas instituciones que puede hacer uso de este beneficio sin que haga mención a la situación del personal subcontratado por las referidas entidades.

Por consiguiente, si no se cumple el requisito exigido expresamente por el artículo 2° de la ley en estudio no resulta procedente el otorgamiento del beneficio de descanso reparatorio.

Lo antes señalado se encuentra en armonía con la doctrina contenida en Dictamen E334171, de 17.04.2023, de la Contraloría General de la República referida a la situación del personal con desempeño en hospitales.

En consecuencia, en mérito de las consideraciones antes expuestas, doctrina administrativa y disposiciones legales citadas, cumplo con informar a Uds. que no resulta procedente emitir pronunciamiento en los términos solicitados por tratarse de una consulta genérica, sin perjuicio de lo expuesto en el presente oficio.

Saluda atentamente a Uds.,


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




MGC/MSGC/msgc

Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control

