

Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Dictámenes e
Informes en Derecho
E.182532 (2339) 2023

ORDINARIO N°: 75

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Ley N°21.530.

RESUMEN:

No resulta procedente considerar como beneficiarios del descanso reparatorio otorgado por la Ley N°21.530 a los trabajadores que se indican en el presente oficio.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de Jefe de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho (S) de 01.12.2023.
- 2) Dictamen N°423/12 de 22.03.2023.
- 3) Presentación de 21.07.2023, recibida el 08.11.2023, de Sindicato de Trabajadores de Empresa Fundación de Beneficencia Hogar de Cristo.

SANTIAGO, 29 ENE 2024

DE : JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)
DEPARTAMENTO JURÍDICO

A : SINDICATO DE TRABAJADORES DE EMPRESA FUNDACIÓN DE
BENEFICIENCIA HOGAR DE CRISTO
RSU N°1311.0376
sindicatostgo@yahoo.es

Mediante presentación del antecedente 3), Uds., han solicitado a esta Dirección un pronunciamiento jurídico que aclare si a los trabajadores y trabajadoras que se desempeñan en establecimientos de larga estadía para adultos mayores, ELEAM, les es aplicable el derecho al descanso reparatorio, establecido en la Ley N°21.530.

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

El artículo 1° de la Ley N°21.530, refiriéndose al beneficio en estudio, prescribe:

«Otórgase, por única vez y de manera excepcional, un beneficio denominado "descanso reparatorio" a los trabajadores y las trabajadoras de establecimientos de salud privados, a los de farmacias y de almacenes farmacéuticos, sin distinción de la calidad contractual en virtud de la cual se encuentren vinculados a dichos establecimientos, farmacias y almacenes farmacéuticos. Este beneficio consistirá en catorce días hábiles de descanso, que podrán utilizarse de forma total o parcial. El tiempo durante el cual los trabajadores y las trabajadoras hayan 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. Se podrá hacer uso de este beneficio durante el período de tres años contado desde la fecha de publicación de esta ley, conforme a lo dispuesto en los artículos siguientes.

Con todo, si al término de la relación laboral quedan días pendientes de utilizar, el empleador o empleadora deberá compensarlos en dinero al trabajador o trabajadora. Para estos efectos, consignará el valor de los días pendientes que le habrían correspondido utilizar en la respectiva remuneración, entendiéndose trabajados para todos los efectos legales.»

A su vez, el artículo 2° de esta preceptiva, al fijar los requisitos para la obtención del descanso reparatorio, dispone:

«Los beneficiarios deberán haberse desempeñado continuamente desde el 30 de septiembre de 2020, y estar en servicio en alguno de los establecimientos de salud privados, farmacias y almacenes farmacéuticos a los que alude el artículo 1 a la fecha de publicación de esta ley. La referida continuidad no se verá afectada por el uso de licencias y permisos regulados en la ley, tales como los contemplados en el Título 11 del Libro II del Código del Trabajo, sobre "Protección a la maternidad, la paternidad y la vida familiar", ni por el uso de la licencia médica preventiva parental por causa de la enfermedad Covid-19.

El beneficiario o la beneficiaria deberá contar, además, con una jornada igual o superior a once horas semanales, circunstancia que no resultará aplicable a quienes se encuentren excluidos de los límites de la jornada de trabajo.

Respecto de quienes haya desempeñado funciones, trabajos o servicios en algunas de las instituciones señaladas en los incisos anteriores y en las labores antes descritas, en modalidad exclusiva de teletrabajo, se les concederá el beneficio de "descanso reparatorio" por siete días hábiles.»

De las disposiciones legales antes transcritas, se desprende que la Ley N°21.530 se trata de una normativa especial, en virtud de la cual, verificado el cumplimiento de los requisitos fijados por el legislador, obliga a los empleadores de establecimientos de salud privados, a los de farmacias y de almacenes farmacéuticos, a otorgar de manera extraordinaria un beneficio consistente en 14 días hábiles de descanso adicional para aquellos trabajadores y trabajadoras que, con ocasión del combate de la pandemia por COVID-19, se vieron expuestos (as) en tales recintos a una mayor carga de trabajo, a un mayor estrés y/o a un mayor peligro de contagio en el cumplimiento de sus funciones.

En tal orden de ideas, la consulta sindical busca dilucidar si a aquellos trabajadores y trabajadoras que se desempeñan en establecimientos de larga estadía para adultos mayores, ELEAM, les es aplicable el derecho al descanso reparatorio ya enunciado.

Sobre el particular, el artículo 2° inciso 1° del Decreto N°20, publicado el 30.09.2022, del Ministerio de Salud (norma actualmente vigente que vino a derogar al anterior Decreto N°14, de 2010), dispone:

“Establecimiento de larga estadía para personas mayores. Un Eleam es aquel establecimiento en que residen personas de 60 años o más sin distinción de género, en adelante “Residentes” en los términos del literal m) del artículo 4 de este reglamento, quienes, por motivos biológicos, psicológicos o sociales, desean vivir en un medio ambiente protegido o requieren apoyo o cuidados diferenciados, según corresponda.”

Por su parte, el artículo 121 del DFL N°725, de 1968, del Ministerio de Salud, Código Sanitario, expone:

“Son establecimientos del área de la salud aquellas entidades públicas o privadas que realizan o contribuyen a la ejecución de acciones de promoción, protección y recuperación de la salud y de rehabilitación de las personas enfermas.”

A su vez, el inciso 1° del artículo 122 del mismo cuerpo legal antes señalado, prescribe:

“Los establecimientos asistenciales que realicen acciones de salud a las personas requerirán de autorización expresa de la Secretaría Regional Ministerial del territorio en que se encuentren situados y estarán sujetos a los requisitos de instalación, funcionamiento y dirección técnica que determine el reglamento que los regule en particular, en su condición de establecimientos de atención cerrada, generales o especializados. Dicho reglamento determinará, asimismo, los requisitos profesionales que deberá cumplir quien tenga su dirección técnica.”

Ahora bien, cabe señalar que para efectos de determinar la calidad jurídica que detentan los establecimientos de larga estadía para adultos mayores y responder idéntica consulta a la aquí planteada (ver Ordinarios N°1193 y N°1194,

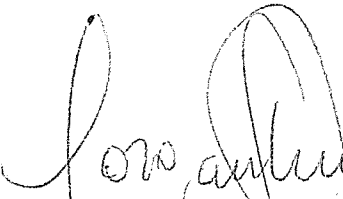
ambos de 28.08.2023 de la Dirección del Trabajo), este Servicio ofició al Ministerio de Salud en tales términos, concluyendo dicha repartición pública que los establecimientos de larga estadía para adultos mayores -ELEAM-, no son propiamente “establecimientos asistenciales de salud” de aquellos a los que se refiere el Título I del Código Sanitario, en el entendido que la expresión “establecimientos de salud privados” empleada en el artículo 1° de la Ley N°21.530, se refiere a los establecimientos “asistenciales” de salud privados.


De tal manera, atendido lo dispuesto en los artículos 1° y 2° de la Ley N°21.530, lo informado en su oportunidad por la División Jurídica del Ministerio de Salud, y lo señalado por esta Dirección mediante el Dictamen N°423/12 de 22.03.2023, no cabe sino concluir que no resulta procedente considerar a los establecimientos de larga estadía para adultos mayores -ELEAM-, dentro de las entidades beneficiadas con el descanso reparatorio otorgado por la ley en estudio.

La conclusión antes arribada no obsta a que el empleador, ejerciendo sus facultades de administración y como parte de buenas prácticas laborales, pudiera conceder en términos idénticos o similares a los establecidos en la ley el descanso reparatorio, como forma de reconocer las labores efectuadas por sus dependientes durante la pandemia, quedando ello, por cierto, exclusivamente dentro de la esfera de sus atribuciones y voluntad, vale decir, sin que exista obligatoriedad legal para la concesión de dicho beneficio.

En consecuencia, en mérito de las consideraciones antes expuestas, disposiciones legales y doctrina administrativa citada, cumplo con informar a usted que, no resulta procedente otorgar el beneficio de descanso reparatorio concedido por la Ley N°21.530 al personal que se desempeña en establecimientos de larga estadía para adultos mayores, de acuerdo a lo informado en el presente oficio.

Sin otro particular, saluda atentamente a Ud.


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



GMS/JLMA
Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control

DIRECCIÓN DEL TRABAJO
29 ENE 2024
OFICINA DE PARTES