



Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes
e Informes en Derecho
E48578(503)2023

794

Jurídico

ORD. N°: _____

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Ley N°21.530. Alcances.

RESUMEN:

1.-El desempeño de funciones durante período de tiempo exigido por la Ley N°21.530 puede ser con más de un empleador.

2.-El otorgamiento del descanso reparatorio puede ser exigido al nuevo empleador obligado a concederlo en los términos expuestos en el presente oficio.

3.- Los trabajadores que terminaron sus contratos antes de la publicación de la ley no cumplen con el requisito de continuidad exigido por esta ley, en los términos expuestos en el presente oficio.

ANTECEDENTES:

- 1) Dictamen N°423/12 de 22.03.2023.
- 2) Presentación de 07.03.2023 de CDO Servicios Empresariales S.A. EST.

SANTIAGO,

06 JUN 2023

DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)

A: SRES. CDO SERVICIOS EMPRESARIALES S.A. EST
CALLE H N°2251
PEÑALOEN
niccoleveragara@gmail.com

Mediante presentación del antecedente 2) Uds. han solicitado a esta Dirección un pronunciamiento referido a si los trabajadores, para tener derecho al descanso reparatorio concedido por la Ley N°21.530, deben haber prestado funciones durante el tiempo que señala la ley para un solo empleador, respecto del tiempo de antigüedad que deben tener con un nuevo empleador para hacer uso del beneficio y sobre qué ocurre con los trabajadores que fueron finiquitados antes de la publicación de la ley.

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

El artículo 1° de la Ley N°21.530 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 en 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.”

Del precepto transcrito se infiere que el “descanso reparatorio” concedido por esta normativa es un beneficio consistente en un determinado número de días de descanso que se otorga a las personas trabajadoras de establecimientos de salud privados, a los de farmacia y almacenes farmacéuticos, cualquiera sea la calidad contractual en virtud de la cual se encuentren vinculados a dichos establecimientos.

En relación a su primera inquietud mediante Dictamen N°423/12, de 22.03.2023, se determinó que en relación con la exigencia de continuidad, el beneficio será igualmente procedente respecto de quienes, cumpliendo con las condiciones que exige la ley, se hayan desempeñado para más de un empleador en la medida que exista dicha continuidad, considerando que la norma solo exige

que ésta se dé respecto de los establecimientos de salud señalados en la Ley N°21.530 y no respecto de un mismo vínculo jurídico, toda vez que lo que busca resguardar esta normativa es el derecho a descanso de quienes prestaron servicios de forma intensiva y continua producto de la pandemia.

Respecto de su segunda inquietud, referida a la obligación del nuevo empleador, en el caso de contrataciones sucesivas, de otorgar este beneficio cabe señalar, en primer término, que en virtud de lo dispuesto por el inciso 1° del artículo 1° de esta ley se podrá hacer uso de este beneficio durante el período de tres años, contados desde la fecha de publicación de esta ley, esto es, desde el 02.02.2023.

Por otra parte, el artículo 3° de esta normativa señala que para hacer uso del beneficio éste debe ser requerido por medio del mismo procedimiento de solicitud de uso de feriado legal, indicando el período de uso, si se ejercerá de manera fraccionada o continua, y en este caso será aplicable lo dispuesto en el artículo 44 del Decreto N°969, de 1934, del Ministerio del Trabajo.

La norma citada señala:

“El feriado será concedido preferentemente en la Primavera o en el Verano, y se distribuirá entre los empleados en forma de poder mantener en servicio, a lo menos, las cuatro quintas partes del personal de cada departamento o sección de un negocio que tenga más de cinco empleados; si tuviera menos de este número se distribuirá de manera que, a la vez, no haya más de un empleado gozando de feriado.”

De esta manera, a partir del 02.02.2023 el actual empleador está obligado a otorgar el descanso reparatorio en los términos antes expuestos.

Respecto de su tercera inquietud, referida a la situación de los trabajadores que fueron finiquitados antes de la publicación de la ley, el artículo 2° de la Ley N°21.530 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 II 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.”

Por consiguiente, para acceder a este beneficio de acuerdo a lo señalado en el Dictamen del antecedente 1) la ley exige haberse desempeñado, de manera continua, en algunas de las entidades señaladas en el artículo 1°, durante el período de tiempo completo determinado por el legislador, que va desde el 30 de septiembre de 2020 al 2 de febrero de 2023.

En el caso de un trabajador que terminó su contrato de trabajo y fue finiquitado con anterioridad a la publicación de la ley no cumple con uno de los requisitos exigidos por la normativa y, por consiguiente, no tiene derecho al beneficio de descanso reparatorio en consulta.


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

1.- El período de tiempo de desempeño de funciones exigido por la Ley N°21.530 puede ser con más de un empleador.


2.- El otorgamiento del descanso reparatorio puede ser exigido al nuevo empleador obligado a concederlo en los términos expuestos en el presente oficio.

3.- Los trabajadores que terminaron sus contratos antes de la publicación de la ley no cumplen con el requisito de continuidad exigido por ella, en los términos expuestos en el presente oficio.

Saluda atentamente a Uds.,


LBP/MSGC/msgc
Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control


NATALIA POZO SANHUEZA
ABOGADA
JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)
