



Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes
e Informes en Derecho
E66897(805)2023

849

Jurídico

ORD. N°: _____

ACTUACIÓN:
Aplica doctrina.

MATERIA:
Ley N°21.530. Alcances.

RESUMEN: Resulta procedente otorgar el beneficio de descanso reparatorio concedido por la Ley N°21.530 a la trabajadora que, cumpliendo con todos los requisitos exigidos por esta preceptiva, se haya desempeñado de forma continua para más de un empleador.

ANTECEDENTES:

- 1) Asignación de 19.04.2023.
- 2) Dictamen N°423/12 de 22.03.2023.
- 3) Presentación de 21.03.2023 de doña Bárbara Constanza Torres González.

SANTIAGO,

DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO

14 JUN 2023

A: SRA. BÁRBARA CONSTANZA TORRES GONZÁLEZ
AV. ANDALUE N°2350 DEPTO. 52 A
SAN PEDRO DE LA PAZ
barbaratorresgonz@gmail.com

Mediante presentación del antecedente 3), Ud. ha solicitado a esta Dirección, un pronunciamiento referido a si tiene derecho al beneficio de descanso reparatorio concedido por la Ley N°21.530 en el caso de haberse desempeñado de forma sucesiva para dos empleadores diferentes. Señala que prestó servicios para Integramédica Talca desde el junio del 2017 a agosto de 2021; para Diagnomed Concepción desde el desde agosto de 2021 hasta octubre de 2022 y para Integramédica Talcahuano desde octubre de 2022 hasta la fecha, sin interrupciones.

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

El artículo 1° de la Ley N°21.530 dispone:

“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.

Mediante Dictamen N°423/12, de 22.03.2023, sobre este particular se determinó que respecto de entidades como clínicas, centros médicos, laboratorios clínicos, laboratorios farmacéuticos y otros similares corresponderá otorgar el beneficio de descanso en estudio respecto de los trabajadores y trabajadoras que se hayan desempeñado en ellos durante el período fijado por la ley en la medida que se trate de establecimientos que participaron en el efectivo combate de la pandemia de COVID-19, que es la finalidad perseguida por la ley.

De la norma antes transcrita se infiere entonces que quedan incluidas estas entidades dentro de lo que se entiende por establecimientos del área de salud privada pues se trata de una ley especial que otorga de manera extraordinaria un

beneficio de descanso adicional a aquellos trabajadores y trabajadoras que con ocasión del combate de la pandemia por COVID-19 se vieron expuestos a una mayor carga de trabajo, a un mayor estrés y a un mayor peligro de contagio de tal manera que, para los efectos de tener derecho a este beneficio, se debe atender a esta finalidad claramente establecida en la historia de la ley.

Lo antes señalado se desprende tanto del nombre de la ley –“...como reconocimiento a su labor durante la pandemia de COVID-19” – como de la tramitación del proyecto de ley, que en reiteradas oportunidades se señala que dice relación con la pandemia por COVID-19, lo cual ha implicado la implementación de medidas para su contención, las que han significado una mayor carga laboral para el personal de salud, tanto de establecimientos públicos como privados, con un mayor riesgo de contagio para quienes realizan esta atención y consecuencias en su salud tanto física como mental.

De esta manera, son trabajadores beneficiarios de este derecho los que se desempeñaron, cumpliendo todos los requisitos exigidos por la normativa, en las entidades que se detallan en el ya citado artículo 1° de la Ley N°21.530, en la medida que hayan realizados funciones propias del combate de la pandemia de COVID-19, sin que ellas queden limitadas exclusivamente a quienes efectuaron atención directa de pacientes COVID-19 sino que también a quienes contribuyeron en dicho combate.

Por consiguiente, si bien el desempeño de funciones puede haberse realizado en una entidad que quede comprendida dentro de los establecimientos de salud privados a que se refiere la normativa en estudio, cabe tener presente que tal circunstancia debe estar unida a la finalidad perseguida por la ley, y en tal virtud le corresponderá el beneficio solo a los trabajadores y trabajadoras que se hayan desempeñado en esos establecimientos, cumpliendo con todos los requisitos exigidos por la normativa, en la medida que se hayan prestado servicios efectivos en el combate de la pandemia por COVID-19, por lo que, en caso que tal circunstancia no haya acontecido no resulta procedente el otorgamiento de este beneficio.

Efectuada esta precisión, 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.”



De esta manera, junto con el desempeño en los establecimientos que señala la ley, para acceder a este beneficio la prestación de servicios en ellos debe haber sido continua desde el 30 de septiembre de 2020 y estar en servicio a la fecha de publicación de esta ley, esto es, al 2 de febrero de 2023.

En relación con la exigencia de continuidad, esta Dirección señaló mediante el referido Dictamen N°423/12, de 22.03.2023, en lo pertinente, que 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 la continuidad de servicios sea 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.

Por consiguiente, la circunstancia de haber desempeñado funciones durante el período exigido por la ley y cumpliendo con los requisitos que ella exige para más de un empleador permite hacer uso del beneficio de descanso reparatorio concedido por la Ley N°21.530.

En consecuencia, en mérito de las consideraciones antes expuestas, disposición legal y doctrina administrativa citadas, cumpro con informar a Ud. que resulta procedente otorgar el beneficio de descanso reparatorio concedido por la Ley N°21.530 a la trabajadora que, cumpliendo con todos los requisitos exigidos por esta preceptiva, se haya desempeñado de forma continua para más de un empleador.

Saluda atentamente a Ud.,


NATALIA POZO SANHUEZA
ABOGADA
JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO



LBP/MSGC/msgc

Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control