



Departamento Jurídico  
Unidad de Dictámenes  
e Informes en Derecho  
E28307(666)2023

*jurídico*

834

ORD. N°: \_\_\_\_\_

**ACTUACIÓN:**

Aplica doctrina.

**MATERIA:**

Ley N°21.530. Alcances.

**RESUMEN:**

- 1.- Los centros de diálisis quedan comprendidos dentro de la Ley N°21.530 en los términos expuestos en el presente oficio.
- 2.- Quedan excluidos del derecho a descanso reparatorio quienes se desempeñen en los establecimientos señalados por la Ley N°21.530 que tengan, de forma copulativa, facultades de representación del empleador y generales de administración.
- 3.- Son beneficiarios del beneficio de descanso reparatorio otorgado por la Ley N°21.530 quienes detentan cargos que no cuenten con las condiciones copulativas señaladas en el punto anterior.
- 4.- El descanso reparatorio concedido por la Ley N°21.530 puede ser solicitado por el trabajador en forma fraccionada sin la limitación establecida por el artículo 70 del Código del Trabajo.

**ANTECEDENTES:**

- 1) Instrucciones de 07.06.2023 de la Sra. Jefa del Departamento Jurídico (S).
- 2) Asignación de 03.04.2023.
- 3) Dictamen N°423/12 de 22.03.2023.
- 4) Presentación de 03.02.2023 [REDACTED]

SANTIAGO, 09 JUN 2023

DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)

A:

Mediante presentación del antecedente 4) Ud. ha solicitado a esta Dirección, en representación de Diaverum Servicios Renales Ltda., un pronunciamiento referido a diversas materias respecto de la aplicación de la Ley N°21.530, sin adjuntar antecedentes. Señala que la empresa que representa presta servicios de hemodiálisis.

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

Respecto de su primera inquietud, referida a si los centros de diálisis privados pueden ser considerados como establecimientos de salud para los efectos de la Ley N°21.530, cabe señalar que el artículo 1° de esta normativa 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 resulte un impedimento para la obtención de este beneficio la circunstancia de haber cumplido tales funciones en virtud de un requerimiento de un organismo público efectuado a la entidad para la que prestan dichos servicios.

Respecto de su segunda inquietud, referida a lo que debe entenderse por trabajadores y trabajadoras con facultades de representación y generales de administración para los efectos de lo señalado por el artículo 4° de la Ley N°21.530 cabe señalar que esta disposición establece:

*“No tendrán derecho al beneficio de esta ley los trabajadores y las trabajadoras que tengan facultades de representación del empleador y facultades generales de administración, y quienes hayan hecho uso efectivo del beneficio contenido en la ley N°21.409, que establece un descanso reparatorio para las trabajadoras y los trabajadores de la salud que indica, en reconocimiento a la labor desempeñada durante la pandemia por Covid-19.”*

De esta manera, quedan excluidos de este beneficio:

a.- Los trabajadores y trabajadoras que tengan facultades de representación del empleador y además facultades generales de administración y

b.- Quienes hayan hecho uso efectivo del beneficio contenido en la Ley N°21.409.

Respecto de quienes se encuentran en la letra a) cabe consignar que se trata de requisitos copulativos, razón por la cual la sola circunstancia que una persona cuente con facultades generales de administración pero careciendo de la representación de la misma, o viceversa, no constituye impedimento para la obtención de este beneficio. Además, esta Dirección ha señalado, con ocasión del artículo 305 del Código del Trabajo, mediante Ordinario N°320, de 16.01.2020, que se encuentran en tal situación, a vía ejemplar, quienes prestan servicios en calidad de gerentes y subgerentes.

Respecto de su tercera inquietud referido a si los trabajadores que desempeñan los cargos de enfermero coordinador; gerentes, directores y personal administrativo que se desempeña para dicha empresa tienen derecho a gozar del beneficio de descanso reparatorio otorgado por la Ley N°21.530 cabe señalar que atendido lo señalado en el punto anterior la ley excluye del beneficio a quienes detentan cargos que tengan facultades de representación del empleador y generales de administración, de forma tal que los casos por los que se consulta y respecto de los cuales no se acompañan antecedentes, quedarán excluidos del beneficio en cuestión solo en la medida que cumplan copulativamente con estas 2 condiciones.

En este contexto, respecto del personal administrativo cabe señalar que dado que su presentación no lo explicita y no se adjunta documentación pertinente sobre este particular, no resulta procedente que esta Dirección se pronuncie de modo genérico, dada su doctrina reiterada sobre esta materia contenida, entre otros, en Ordinario N°1700, de 26.05.2020, sin perjuicio de la orientación general señalada en el presente oficio en el sentido que para la obtención del beneficio se debe tratar de personal que estuvo involucrado en el efectivo combate de la pandemia por COVID-19.

Respecto de su cuarta consulta, referida a si el descanso reparatorio puede fraccionarse en la cantidad de días que solicite el trabajador o si debe hacerlo según lo dispone el artículo 70 del Código del Trabajo cabe señalar que la Ley N°21.530 no hace referencia al artículo 70 del Código del Trabajo de suerte tal que el trabajador puede hacer uso fraccionado del descanso reparatorio en estudio de la forma que estime pertinente.

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

1.- Los centros de diálisis quedan comprendidos dentro de la Ley N°21.530 e los términos expuestos en el presente oficio.

2.- Quedan excluidos del derecho a descanso reparatorio quienes se desempeñen en los establecimientos señalados en la Ley N°21.530 que tengan, de firma copulativa facultades de representación del empleador y generales de administración.

3.- Son beneficiarios del beneficio de descanso reparatorio quienes detentan cargos que no cuenten con las condiciones copulativas señaladas en el punto anterior.

4.- El descanso reparatorio otorgado por la Ley N°21.530 puede ser solicitado de forma fraccionada por el trabajador sin la limitación establecida por el artículo 70 del Código del Trabajo.

Saluda atentamente a Ud.,

  
NATALIA POZO SANHUEZA  
ABOGADA  
JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO



  
LBP/MSGC/msgc

Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control