



Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes
e Informes en Derecho
E213295(2134)2023

jurídico

ORD. N°: 172

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Ley N°21.530. Alcances.

RESUMEN:

- 1.- El otorgamiento del descanso reparatorio concedido por la Ley N°21.530 solo se encuentra referido a las entidades del sector privado de salud señaladas en dicha ley.
- 2.- No corresponde otorgar el beneficio de descanso reparatorio concedido por la Ley N°21.530 en el caso de aquellas entidades que no participaron en el combate de la pandemia por COVID-19.
- 3.- La continuidad exigida por la Ley N°21.530 para hacer uso del beneficio se ve afectada en caso de ausencias injustificadas al trabajo.
- 4.- La situación del personal de los laboratorios por los que se consulta es la que se señala en el presente oficio.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de 08.01.2024 de la Sra. Jefa del Departamento Jurídico (S).
- 2) Instrucciones de 21.11.2023 del Sr. Jefe de la Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho (S).
- 3) Asignación de 13.09.2023.
- 4) Presentación de 23.08.2023 de **[Redacted]**
- 5) Dictamen N°423/12 de 22.03.2023.

SANTIAGO, 11 MAR 2024

DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)

A:

Mediante presentación del antecedente 4) Ud. ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento referido a si el personal que se desempeña en Sodexo, principalmente, en labores de aseo, alimentación y traslado de pacientes que no prestó servicios para establecimientos clínicos y hospitalarios privados tiene derecho al descanso reparatorio concedido por la Ley N°21.530. Consulta también si los trabajadores con uno o más ausentismos no comprendidos por las licencias y permisos cubiertos por la Ley N°21.530 cumplen con el requisito de desempeño continuo que exige dicha normativa; si es efectivo que el personal de centros de salud privada que no participaron del combate del COVID-19 no tiene derecho al referido beneficio y si es efectivo que los trabajadores que se desempeñaron en Laboratorios como Saval, TEVA, Grunenthal y Fresenius, sin ser empleados de estos, no pueden acceder al referido beneficio por no ser farmacias o almacenes farmacéuticos.

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

En cuanto a su primera inquietud, cabe señalar que si bien es cierto esta Dirección mediante Dictamen N°423/12, de 22.03.2023, otorgó el beneficio de descanso reparatorio a quienes estaban realizando labores bajo la modalidad de subcontratación y en empresas de servicios transitorios, tales como podrían ser las labores de aseo y alimentación, ello solo se encuentra referido a quienes se desempeñaron en establecimientos privados de salud, atendida la finalidad precisa perseguida por la Ley N°21.530, la que solo se encuentra referida al sector privado.

En efecto, 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.

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.

En cuanto a su segunda inquietud, referida a si resulta procedente otorgar el beneficio de descanso reparatorio respecto de entidades que no participaron en el combate por COVID-19, cabe señalar que de acuerdo a lo señalado mediante el ya citado dictamen y en otros pronunciamientos posteriores, no corresponde otorgar este beneficio en el caso de entidades que no se dedicaron al combate por el COVID-19, atendida la finalidad precisa perseguida por esta ley.

En efecto, se desprende tanto de la denominación 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, para tener derecho al beneficio en consulta los trabajadores deben haber desempeñado funciones en algunas de las entidades ya indicadas, que hayan participado en el combate de la pandemia por COVID-19, durante todo el período señalado en la ley.

En cuanto a su tercera consulta, referida a si los trabajadores con uno o más ausentismos, no comprendidos en las licencias médicas y permisos que otorga la Ley N°21.530, cumplen con el requisito de continuidad exigida por esta ley, cabe señalar que el artículo 2° de esta normativa 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 3) 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.

De esta manera, tanto dicha normativa como el dictamen ya citado señalan que no se pierde la continuidad exigida por la ley en los casos de licencias médicas y permisos en ellos señalados lo que no comprende los casos de ausentismo injustificado al trabajo.

Cabe señalar que en el caso de las licencias médicas y permisos se trata de derechos de los trabajadores a diferencia de lo que ocurre con el ausentismo injustificado al trabajo.

En cuanto a su cuarta consulta, referida a si corresponde el descanso reparatorio otorgado por la Ley N°21.530 a los trabajadores que sin ser dependientes de los Laboratorios Saval, TEVA, Grunenthal y Fresenius, se desempeñaron en estos, por no ser farmacias o almacenes farmacéuticos.

En primer lugar, de acuerdo a lo señalado en el ya citado dictamen, este beneficio le corresponde tanto a quienes se encuentran contratados directamente por las entidades señaladas en la ley como respecto de quienes por la vía de la subcontratación o de empresas de servicios transitorios prestaron servicios en ellas.

En segundo lugar, respecto de los laboratorios el referido dictamen los considera, en la medida que hayan participado en el combate por el COVID-19, como establecimientos de salud privados y no como farmacias o almacenes farmacéuticos, de forma tal que les corresponderá el beneficio en la medida que tales laboratorios hayan tenido participación en el combate de la pandemia por COVID-19.

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

1.- El otorgamiento del descanso reparatorio concedido por la Ley N°21.530 solo se encuentra referido a las entidades del sector privado de salud señaladas en dicha ley.

2.- No corresponde otorgar el descanso reparatorio otorgado por la Ley N°21.530 en el caso de aquellas entidades que no participaron en el combate de la pandemia por COVID-19.

3.- La continuidad exigida por la Ley N°21.530 para hacer uso del beneficio se ve afectada por el ausentismo injustificado al trabajo.

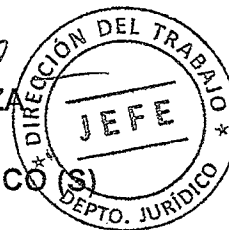
4.- La situación del personal de los laboratorios por los que se consulta es la señalada en el presente oficio.

Saluda atentamente a Ud.,


NATALIA POZO SANHUEZA

ABOGADA

JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)



GMS/MSGC/msgc

Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control