

Departamento Jurídico  
Unidad de Dictámenes e  
Informes en Derecho  
E114034 (1425) 2023

Jue di 20

ORDINARIO N°: 234

**ACTUACIÓN:**  
Aplica doctrina.

**MATERIA:**  
Ley N°21.530. Alcances.

**RESUMEN:**  
Responde consulta sobre la aplicación de descanso reparatorio de la Ley N°21.530.

**ANTECEDENTES:**  
1) Instrucciones de 19.02.2024 de Jefe de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho (S).  
2) Presentación de 10.05.2023 de doña [REDACTED]

SANTIAGO, 17 ABR 2024

DE : JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)  
DEPARTAMENTO JURÍDICO

A : [REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED]

Mediante presentación del antecedente 2), usted ha solicitado a esta Dirección aclarar el sentido y alcance del Dictamen N°423/12 de 22.03.2023, que se pronunció sobre el descanso reparatorio establecido en la Ley N°21.530 para trabajadores de la salud del sector privado.

Funda su consulta en el hecho que, de forma voluntaria, según refiere, la empresa que representa aplicó una serie de beneficios y medidas compensatorias que indica para sus dependientes por su labor durante la emergencia sanitaria.

Por lo anterior, requiere un pronunciamiento que, en observancia de tales medidas implementadas, responda si la empresa igualmente se encuentra obligada a otorgar el descanso reparatorio señalado en la ley.

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

Que, 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."*

Del precepto transscrito se infiere que el "descanso reparatorio" concedido por la 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.

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."*

Que, de las referencias normativas antes expuestas, se infiere que la Ley N°21.530, es de carácter especial, que otorga de manera extraordinaria un beneficio establecido por el legislador, 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 establecimientos de salud privados, farmacias y almacenes farmacéuticos, a una mayor carga de trabajo, a un mayor estrés y a un mayor peligro de contagio en el cumplimiento de sus funciones. En tal caso y de acuerdo se ha señalado por este Servicio, bastará para el otorgamiento de dicho beneficio que los trabajadores y trabajadoras se hayan desempeñado en recintos susceptibles de ser catalogados como establecimientos dedicados al combate por la pandemia de COVID-19 en los términos señalados en el artículo 1º de la Ley N°21.530 y siempre que se cumpla con los requisitos exigidos por la ley en el artículo 2º del mismo cuerpo legal.

Conviene recordar que, con la entrada en vigencia de la mencionada Ley N°21.530, este Servicio emitió el Dictamen N°423/12 de 22.03.2023, que fijó su sentido y alcance. Dicho informe señaló en su apartado 4º lo siguiente:

*«4.- Exclusiones:*

*A su vez, el artículo 4º de esta preceptiva 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 del requisito consignado 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 del requisito consignado en la letra b) para determinar el sentido y alcance de la expresión "uso efectivo" utilizada por el legislador se debe recurrir a la norma de interpretación legal contenida en el artículo 20 del Código Civil en virtud del cual las palabras de la ley se entenderán en su sentido natural y obvio, según el uso general de las mismas.*

*Al respecto, la jurisprudencia ha sostenido invariablemente que el "sentido natural y obvio" es aquel que a las palabras da el Diccionario de la Real Academia Española según el cual "uso" es "acción y efecto de usar" y a su vez la palabra "usar" es "disfrutar algo". Por su parte, la expresión "efectivo" es "eficaz" esto es, "capaz de lograr el efecto que se desea o espera".*

*En este contexto, la expresión "uso efectivo" debe entenderse referida a que se haya disfrutado del beneficio de descanso de forma total, esto es, que no queden días pendientes.*

*En efecto, respecto de la exclusión del personal que ya haya hecho uso del beneficio en virtud de la Ley N°21.409, dado que el beneficio se puede ejercer de forma parcial tanto en dicha preceptiva como en la Ley N°21.530, en opinión del suscrito, ello se aplicaría a los (as) beneficiarios(as) de dicha ley que hayan hecho uso completo ya sea de los 14 o 7 días que por ella les correspondían.»*

Que, de acuerdo a lo anterior, siendo las exclusiones supuestos fácticos expresamente establecidos por el legislador en la norma, no corresponde a este Servicio realizar una interpretación extensiva de dicho precepto, verificándose en consecuencia que, la real voluntad del legislador fue conceder excepcionalmente un descanso reparatorio de siete o catorce días hábiles, según corresponda, por las labores efectuadas por sus dependientes durante la pandemia, independiente de aquellas medidas señaladas en su presentación, implementadas de forma voluntaria por la empresa para la prevención y protección de la salud de los trabajadores y trabajadoras durante la crisis sanitaria.

De esta manera, forzoso resulta concluir que, el beneficio contemplado en la ley no puede ser compensado por otras prestaciones.

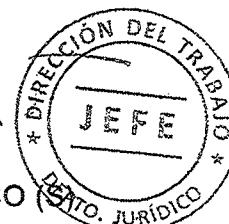
Finalmente, recuerdo a Ud., que de acuerdo indica el artículo 5º de la Ley N°21.530, las sanciones que corresponda aplicar por eventuales incumplimientos se aplicarán según lo dispuesto por el artículo 506 del Código del Trabajo, esto es, en consideración al tamaño de la empresa.

En consecuencia, en mérito de las consideraciones antes expuestas, disposiciones legales y doctrina administrativa citada, cumple con informar a usted que, corresponde a la empresa otorgar el beneficio de descanso reparatorio concedido por la Ley N°21.530 a los trabajadores y trabajadoras de su dependencia, en la medida que el lugar donde se desempeñaron tales funciones corresponda a

establecimientos dedicados al combate de la pandemia por COVID-19 en los términos señalados en el artículo 1° de la Ley N°21.530 y siempre que se cumpla con los requisitos exigidos por la ley, de acuerdo a lo descrito en el cuerpo del presente informe.

Saluda atentamente a Ud.

  
NATALIA POZO SANHUEZA  
ABOGADA  
JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO  
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

  
DIRECCIÓN DEL TRABAJO  
JEFE  
DEPARTAMENTO JURÍDICO  
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

GMS/JLMA  
Distribución:  
- Jurídico  
- Partes  
- Control