



Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes
e Informes en Derecho
E310767/2024
(18/2024)

303

ORD. N°: _____

Juridic

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Ley N°21.530. Procedencia.

RESUMEN: Deniega reconsideración de Ordinario N°1411 de 13.11.2023.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de 09.04.2025, 15.04.2025 y 22.04.2025 de la Sra. Jefa de la Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 2) Ordinario N°58 de 14.02.2025 de la Sra. Jefa de la Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 3) Asignación de 07.01.2025.
- 4) Presentación de 04.11.2024 de [REDACTED]

SANTIAGO,

05 MAY 2025

**DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO**

**A: [REDACTED]
AV. VITACURA N°2969 OF. N°1001
LAS CONDES
[REDACTED]**

Mediante presentación del antecedente 4) Ud. ha solicitado a esta Dirección la reconsideración del Ordinario N°1411, de 13.11.2023, por las consideraciones que expone en la misma.

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

En primer lugar, cabe señalar que en cumplimiento de los principios de contradicción e igualdad de los interesados se solicitó su opinión al [REDACTED]

[REDACTED] cuya consulta dio lugar al Ordinario N°1411 respecto del cual se pide reconsideración, de lo que no se ha recibido respuesta por lo que se resolverá con los antecedentes que obran en poder de esta Dirección.

Efectuada esta precisión, cabe tener presente que el referido Ordinario N° 1411, en lo pertinente, determinó que resultaría procedente otorgar el descanso reparatorio concedido por la Ley N°21.530 al trabajador Sr. [REDACTED] quien se desempeña en la Mutual de Seguridad de la Cámara Chilena de la Construcción cumpliendo funciones como prevencionista de riesgos, en la medida que dicha entidad haya participado en el combate del COVID-19 y el referido dependiente cumpla con todos los requisitos exigidos por la ley.

La solicitud de reconsideración, por su parte, se basa en la situación de aquellos trabajadores que, en términos generales, cumplen funciones que no dicen relación con la atención directa de pacientes con COVID-19 a quienes, según su parecer, no correspondería otorgarles el beneficio de descanso reparatorio concedido por la Ley N°21.530.

Ahora bien, su presentación señala que de acuerdo con la finalidad perseguida por la ley esta Dirección ha considerado en otros pronunciamientos solo a los trabajadores que se desarrollaron en forma activa en el combate del COVID-19, y por lo tanto, estaría aplicando distintos criterios a situaciones iguales lo que vulneraría la igualdad ante la ley, confundiendo con ello situaciones diversas plasmadas en los distintos pronunciamientos emitidos por este Servicio como se pasa a explicar.

Efectivamente, esta Dirección ha señalado en diversos pronunciamientos no solo referidos a los centros odontológicos como se señala en su presentación sino que también en otros casos que no corresponde el beneficio a los trabajadores que se desempeñaron durante el período exigido por la ley en cierto tipo de establecimientos que si bien pueden ser calificados como de salud privada sin embargo no tuvieron participación en el combate del COVID-19.

Esto obedece a que de no haberlo hecho así se podría haber llegado a situaciones absurdas como podría ser, por ejemplo, otorgar el beneficio a trabajadores de una clínica de cirugía estética que no tuvo participación en el combate de la enfermedad.

Por consiguiente, en el caso de los establecimientos de salud privados resulta necesario que estos hayan tenido participación en el combate del COVID-19 para que luego resulte procedente otorgar el descanso compensatorio de que se trata al personal que en ellos se desempeñó.

Una situación diferente es que, una vez determinado que un cierto establecimiento calificado como de salud privada tuvo participación en el combate del COVID-19 se haga diferencias entre los trabajadores del mismo otorgando a unos y no a otros el beneficio, como Ud. pretende en su solicitud, salvo las 2 situaciones de excepción que contempla la ley.

En efecto, el artículo 1º de la ley en estudio señala “*Otórgase, por única vez y de manera excepcional, un beneficio denominado “descanso reparatorio” a los trabajadores y las trabajadoras de establecimientos de salud privados....*”

Como se desprende de la simple lectura de la referida disposición el legislador habla de todos los “*trabajadores y las trabajadoras*” de ese tipo de establecimientos sin limitarlo, como bien pudo haberlo hecho, solo a quienes tuvieron contacto directo con los pacientes y no al personal de apoyo y administrativo de forma tal que aplicando en la especie el aforismo jurídico que señala que cuando la ley no distingue no es ilícito al intérprete distinguir no correspondía que esta Dirección efectuara distinciones.

Cabe tener en consideración, además, que el legislador no tuvo la intención de acotar el otorgamiento del beneficio sólo a quienes atendieron directamente a los pacientes, por un lado, porque para otorgar el beneficio no solo se tuvo en consideración el mayor riesgo de contagio sino que también otras consideraciones, como por ejemplo, la mayor carga de trabajo.

Lo antes expuesto se ve corroborado con lo dispuesto por el inciso final del artículo 2º de la Ley N°21.530 que señala que también le corresponde este beneficio, aunque con un número menor de días, a quienes se desempeñaron en modalidad exclusiva de teletrabajo, los que no estuvieron por tal motivo expuestos a contagios, lo que demuestra que el peligro de contagio no fue el único elemento a considerar para el otorgamiento del descanso.

Lo anterior obedece a que sin las funciones de todos quienes se desempeñaban en los referidos establecimientos estos no hubiesen podido cumplir adecuadamente con sus labores.

A su vez, el artículo 4º de la Ley N°21.530 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, de acuerdo con la normativa en estudio, sólo 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) esta Dirección ha considerado mediante Dictamen N°423/12, de 22.03.2023, 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.

Por consiguiente, quedarán excluidos del beneficio en cuestión quienes cumplan copulativamente con estas dos condiciones y quienes hayan hecho uso efectivo del beneficio contenido en la Ley N°21.409, correspondiendo por lo tanto otorgar el beneficio a aquellos trabajadores que, cumpliendo con todos los requisitos legales, no se encuentren en alguna de estas dos situaciones de exclusión del beneficio que señala taxativamente la Ley N°21.530.

De este modo, a contrario sensu, a todos aquellos trabajadores que no queden comprendidos dentro de estas dos situaciones de excepción les corresponderá el otorgamiento del beneficio. La norma en cuestión, como ya se señaló, bien pudo haber señalado expresamente que no correspondería el beneficio al personal de apoyo y administrativo y sin embargo no lo dijo así.

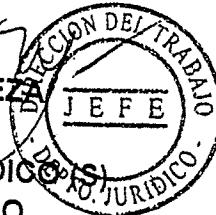
En este contexto no existe vulneración de la igualdad ante la ley como Ud. señala sino que, por el contrario, tal vulneración existiría, precisamente, en el caso de conceder el beneficio solo al personal que atendió directamente a pacientes y no a todos los trabajadores, una vez que se haya determinado que el respectivo establecimiento tuvo participación como tal en el combate del COVID-19.

En conclusión, existen establecimientos de salud privada que tuvieron participación en el combate del COVID-19 y otros que no la tuvieron. Dentro de los primeros corresponde otorgar el beneficio de descanso reparatorio a todos los trabajadores y trabajadoras con desempeño en ellos atendido el claro tenor literal de la norma que no efectúa distinciones entre trabajadores que atendieron pacientes respecto del resto del personal, comprendiendo por lo tanto los términos "trabajadores" y "trabajadoras" a todos los dependientes salvo las dos excepciones determinadas por la propia Ley N°21.530.

En consecuencia, en mérito de las consideraciones antes expuestas, doctrina administrativa y disposiciones legales citadas, cumple con informar a Ud. que se deniega la reconsideración del Ordinario N°1411 de 13.11.2023.

Saluda atentamente a Ud.,

NATALIA POZO SANHUEZA
ABOGADA
JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO



MGC/MSGC/msgc

Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control