



Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes
e Informes en Derecho
E36305(352)2023

Jurídico

793

ORD. N°: _____

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Ley N°21.530. Alcances.

RESUMEN:

- 1.- Corresponde otorgar el beneficio de descanso reparatorio concedido por la Ley N°21.530 al personal con contrato de honorarios, en los términos expresados en el presente oficio.
- 2.- Para tener derecho al beneficio antes señalado se deben haber prestado servicios continuos durante el período que señala la ley, en los términos expuestos en el presente oficio.
- 3.- La enumeración de licencias y permisos señalada por el artículo 2° de esta preceptiva no es taxativa.

ANTECEDENTES:

- 1) Dictamen N°423/12 de 22.03.2023.
- 2) Ordinario N°375 de 17.03.2023 de la Sra. Jefa de la Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 3) Asignación de 28.02.2023.
- 4) Ordinario N°149 de 16.02.2023 de la Sra. Inspectora Comunal del Trabajo de Providencia.
- 5) Correo electrónico de 14.02.2023.
- 6) Correos electrónicos de 13.02.2023 y 08.02.2023.

06 JUN 2023

SANTIAGO,

DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)

A:



Mediante correos electrónicos del antecedente 6) solicita Ud. a esta Dirección un pronunciamiento referido a si corresponde conceder el beneficio de descanso reparatorio otorgado por la Ley N°21.530 también a quienes se encuentran contratados bajo la modalidad de honorarios o solo le correspondería a quienes estén contratados según el Código del trabajo; respecto de la exigencia de continuidad de la prestación de los servicios y respecto a si es taxativa la enumeración que señala la referida normativa de las licencias y permisos que no afectan la obtención del beneficio, sin adjuntar antecedentes pertinentes.

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

En relación a su primera inquietud, referida a si corresponde también otorgar este beneficio a las personas contratadas a honorarios, cabe señalar que 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

Cabe señalar que el legislador pretendió igualar en condiciones el beneficio de descanso reparatorio ya otorgado a los funcionarios del sistema público respecto de los trabajadores del sector privado. En este contexto, considerando la expresión amplia utilizada por el legislador de la Ley N°21.530 –“sin distinción de la calidad contractual”- y lo dispuesto por el artículo 2° de la Ley N°21.409, que otorgó dicho beneficio al personal contratado a honorarios respecto de ese cuerpo legal, corresponde también incluirlos en el caso de la Ley N°21.530 para evitar así que exista discriminación entre unos y otros sobre este particular.

En efecto, aparece de la historia de la ley, en el Primer Trámite, que se utilizó una estrategia público-privada para hacer frente a la pandemia por lo que considerando lo anterior el otorgamiento del descanso reparatorio debe ser igualitario para ambos sectores.

En cuanto a su segunda inquietud, referida a si el requisito de continuidad exigido por esta normativa debe ser con un solo empleador o puede ser con empleadores diferentes pero sin lagunas y respecto del desempeño para distintos empleadores en distintos cargos, cabe señalar que el Dictamen ya citado establece que el período exigido por la normativa puede ser desempeñado también para dos o más empleadores distintos siempre que exista continuidad y se cumplan todos los requisitos exigidos por la normativa.

En efecto, 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.”

Por consiguiente, de acuerdo a lo señalado en el Dictamen del antecedente 1) 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.

El Dictamen ya citado agrega que en el caso de desempeño sucesivo para empleadores distintos el beneficio será igualmente procedente, siempre que se

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.

En efecto, 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.

El referido pronunciamiento señaló que respecto de quienes se encontraban contratados a honorarios el artículo 1°, inciso 1° de la Ley N°21.530 prescribe que este beneficio se otorgará, sin distinción de la calidad contractual, en virtud de la cual los trabajadores y trabajadoras se encuentren vinculados con los establecimientos señalados en esta disposición.

De esta forma, el personal puede ser contratado, según lo dispone el Código del Trabajo, de forma indefinida, a plazo fijo o por obra o faena determinada, según las particularidades de cada caso.

Ahora bien, respecto de las personas contratadas bajo la modalidad de prestación de servicios a honorarios cabe señalar que la expresión “... *sin distinción de la calidad contractual en virtud de la cual se encuentren vinculados...*” empleada por el inciso 1° del artículo 1° permite entender que también son beneficiarios de este descanso, si cumplen los demás requisitos exigidos por la ley, dado que la presente ley pretende ser una ley espejo de la Ley 21.409 que sí se los otorgó a las personas contratadas a honorarios en el sector de la salud pública y porque ellos también se vieron expuestos a los posibles contagios y a un mayor estrés por la atención de salud durante la pandemia.

cumplan todas las demás exigencias legales, en la medida que exista 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.

En relación con la exigencia de continuidad, cabe señalar también 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.

Ahora bien, atendido que 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 no resulta procedente que el beneficio sea otorgado en forma proporcional respecto de aquellas personas que comenzaron a prestar servicios con posterioridad al 30 de septiembre de 2020.

En segundo término, respecto del desempeño de distintos cargos para distintos empleadores sin perjuicio de lo señalado en las consultas anteriores no corresponde emitir pronunciamiento en relación a los cargos dado lo genérico de su consulta y la falta de antecedentes pertinentes señalando sí que la normativa en estudio excluye ciertos cargos de la obtención del beneficio.

Respecto de su tercera consulta, referida a si es taxativa la enumeración de las licencias y permisos que no afectan la referida continuidad para los efectos de obtener el beneficio, cabe manifestar que el ya citado Dictamen N°423/12 señaló sobre este particular que la continuidad exigida por la ley no se verá afectada si el beneficiario o beneficiaria hizo 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, paternidad y la vida familiar*", ni por el uso de licencia médica preventiva parental por causa de la enfermedad Covid-19.

En este contexto, la expresión "*tales como*" empleada por la norma permite inferir que esta enunciación no es taxativa.

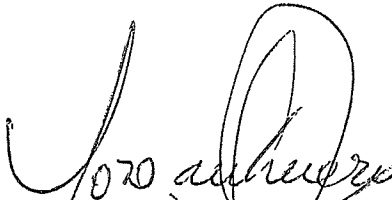
En consecuencia, en mérito de las consideraciones antes expuestas, disposiciones legales y doctrina administrativa citadas cumpla con informar a Ud. que:


1.- Corresponde otorgar el beneficio de descanso reparatorio concedido por la Ley N°21.530 al personal con contratos de honorarios, en los términos expresados en el presente oficio.

2.- Para tener derecho al beneficio antes señalado se deben haber prestado servicios continuos durante el período que señala la ley, en los términos expuestos en el presente oficio.

3.-La enumeración de licencias y permisos señalada en el artículo 2° de esta preceptiva no es taxativa.

Saluda atentamente a Ud.,


NATALIA POZO SANHUEZA
ABOGADA
JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)




LBP/MSGC/msgc

Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control