



Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes
e Informes en Derecho
E54390-54389(501)2023

848

ORD. N°: _____

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Ley N°21.530. Alcances.

RESUMEN:

No tiene derecho al beneficio de descanso reparatorio otorgado por la Ley N°21.530 la trabajadora que no ha prestado servicios continuos durante el período que señala la ley, en los términos expuestos en el presente oficio.

ANTECEDENTES:

- 1) Asignación de 24.03.2023.
- 2) Dictamen N°423/12 de 22.03.2023.
- 3) Presentación de 07.03.2023

SANTIAGO,

14 JUN 2023

DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)

A:

Mediante presentación del antecedente 3) solicita Ud. a esta Dirección un pronunciamiento referido a si le corresponde el beneficio de descanso reparatorio otorgado por la Ley N°21.530. Señala que se desempeñó desde el 01 de abril de 2020 hasta el 23 de marzo de 2022 en un laboratorio del sector privado y desde el 04.04.2022 en otro laboratorio del sector privado en el que cumple funciones hasta la actualidad. Consulta debido a que en la empresa en la que actualmente trabaja le manifiestan que no le corresponde este beneficio por haberse cambiado de empleador.

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

El artículo 1º 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 transscrito 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.

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.

Por su parte, el artículo 2º 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.”

De esta manera, 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 1º, 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 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.

Por consiguiente, 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. Sin embargo, en la especie no le corresponde a Ud. el beneficio de descanso reparatorio por no cumplir con el requisito de continuidad en la prestación de los servicios durante todo el período exigido por la ley dado que, de acuerdo a lo señalado en su solicitud, existe una falta de continuidad en la prestación de los servicios entre el 24 de marzo de 2022 y el 03 de abril de 2022.

En consecuencia, en mérito de las consideraciones antes expuestas, disposiciones legales y doctrina administrativa citadas cumple con informar a Ud. que no tiene derecho al beneficio de descanso reparatorio otorgado por la Ley N°21.530 la trabajadora que no ha prestado servicios continuos durante el período que señala la ley, en los términos expuestos en el presente oficio.

Saluda atentamente a Ud.,

LBP/MSGC/msgc


Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control

20/04/2022
NATALIA POZO SANHUEZA
ABOGADA
JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)
