



Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes
e Informes en Derecho
E52117(568)2024

Jurídico

ORD. N°: 618

ACTUACIÓN:
Aplica doctrina.

MATERIA:
Ley N°21.530. Procedencia.

RESUMEN:
No resulta procedente otorgar el descanso reparatorio concedido por la Ley N°21.530 si no se han prestado funciones de forma ininterrumpida por todo el período exigido por esta ley en alguna de las entidades que señala la referida normativa.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de 11.09.2024 del Sr. Jefe de la Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho (S).
- 2) Asignación de 01.04.2024.
- 3) Presentación de 27.02.2024 de doña María Fernanda Hasper.
- 4) Dictamen N°423/12 de 22.03.2023.

SANTIAGO, 13 SEP 2024

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

**A: SRA. MARÍA FERNANDA HASPER
GESTIÓN COMPARTIDA S.A.
SAN CRESCENTE N°400
LAS CONDES
Fernanda.hasper@gesco-sa.cl**

Mediante presentación del antecedente 3), Ud. solicita a esta Dirección, en representación de la empresa GESCO S.A., un pronunciamiento referido a si a la trabajadora doña Paulina Carmen Catalán Torres le corresponde el beneficio de descanso reparatorio otorgado por la Ley N°21.530. Señala que la referida trabajadora presta servicios para dicha entidad desde el 23 de marzo de 2022 como auxiliar de aseo con desempeño en el Cesfam Ignacio Domeyko de la comuna de Santiago y que no existe relación laboral entre el 2019 y comienzos del 2022.

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

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 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 debe Ud. haber desempeñado, durante todo el período señalado en la ley, funciones en algunas de las entidades ya indicadas que participaron en el combate de la pandemia por COVID-19.

Ahora bien, respecto del período de tiempo de desempeño de tales funciones requerido, 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 referido Dictamen 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.

En la especie, de acuerdo a lo informado por Ud. la prestación de servicios va desde el 23 de marzo de 2022 en adelante de suerte tal que la trabajadora por la que se consulta no cumple con el requisito de desempeño continuo por todo el período de tiempo exigido por esta ley.

A mayor abundamiento, se hace presente a Ud. que además deberá tenerse en consideración, para los efectos de determinar si corresponde o no otorgar este descanso especial, si la prestación efectiva de los servicios de la trabajadora se efectuó en las entidades que se encuentran dentro de las categorías señaladas por la ley, calidad que no tiene el Cesfam Ignacio Domeyko dependiente de la I. Municipalidad de Santiago.

En consecuencia, en mérito de las consideraciones antes expuestas, disposiciones legales y doctrina administrativa citadas, cumplo con informar a Ud. que no resulta procedente otorgar el descanso reparatorio concedido por la Ley N°21.530 si no se han prestado funciones de forma ininterrumpida por todo el período exigido por esta ley en alguna de las entidades que señala la referida normativa.

Saluda atentamente a Ud.,



NATALIA POZO SANHUEZA
ABOGADA

JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO



GMS/MSGC/msgc

Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control