

“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 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 el Dictamen N°423/12, de 22.03.2023, sobre el 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.

Ahora bien, cabe mencionar que la doctrina de este Servicio citada en su presentación, a saber, Ordinario N°1038 de 27.07.2023 y Ordinario N°118, de 11.08.2023, expresa lo siguiente:

“De esta manera, son trabajadores beneficiarios de este derecho los que se desempeñaron, cumpliendo todos los requisitos exigidos por la normativa, en las entidades que se detallan en el ya citado artículo 1° de la Ley N°21.530, en la medida que hayan realizado funciones propias del combate de la pandemia de COVID-19, actividad que no corresponde a la que de forma rutinaria se desarrolla en una clínica oftalmológica.”

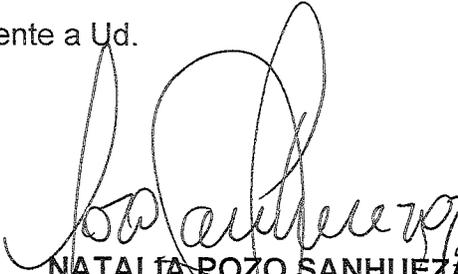
Al tenor de tales conceptos, cabe concluir que para tener derecho al beneficio en consulta los trabajadores y trabajadoras deben haber desempeñado funciones en algunas de las entidades indicadas en la ley, siempre que éstas hayan participado activamente en el combate de la pandemia por COVID-19, durante todo el período señalado en la ley, y siempre que se cumpla con el resto de los requisitos establecidos por el legislador, situación que no sería el caso de la empresa requirente.

En el mismo sentido, la reciente doctrina de esta Dirección, contenida en el Ordinario N°172 de 11.03.2024, entre otros, ha señalado al mismo tenor que, no corresponde otorgar este beneficio en el caso de entidades que no se dedicaron al combate por el COVID-19, atendida la finalidad precisa perseguida por esta ley.

Finalmente, sin perjuicio de lo ya señalado, nada obsta para que Ud., ejerciendo las facultades de administración y como parte de buenas prácticas laborales, pueda convenir con sus trabajadores y trabajadoras la concesión de parte o la totalidad de los días de descanso reparatorio, como reconocimiento de las labores efectuadas durante la pandemia, quedando ello, por las razones ya enunciadas, exclusivamente dentro de la esfera de sus atribuciones y voluntariedad.

En consecuencia, en mérito de las consideraciones antes expuestas, disposiciones legales y doctrina administrativa citada, cumpro con informar a usted que, no resulta procedente considerar como beneficiarios del descanso reparatorio otorgado por la Ley N°21.530 a los trabajadores y trabajadoras que se señalan en el presente oficio.

Saluda atentamente a Ud.


NATALIA POZO SANHUEZA
ABOGADA
JEFA (S) DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




GMS/JLMA

Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control