



Departamento Jurídico  
Unidad de Dictámenes e  
Informes en Derecho  
E.136727 (1655) 2023

892

ORDINARIO N°: \_\_\_\_\_

**ACTUACIÓN:**

Aplica doctrina.

**MATERIA:**

Ley N°21.530. Alcances. Procedencia.

**RESUMEN:**

Resulta procedente otorgar el beneficio de descanso reparatorio de la Ley N°21.530 sólo a aquellos trabajadores que se desempeñan en aquellos establecimientos de salud privada, según lo expuesto en el presente informe.

**ANTECEDENTES:**

- 1) Instrucciones de 13.12.2024 y 21.03.2024 de Jefe (S) de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 2) Oficio Ord.N°1601-14932/2023 de 06.06.2023 de Inspector Provincial del Trabajo Ñuble (Chillán).
- 3) Presentación de 02.06.2023 del Sindicato Interempresas de Inmunomédica Chillán.

SANTIAGO,

26 DIC 2024

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

**A: SINDICATO INTEREMPRESAS INMUNOMÉDICA CHILLÁN  
[sindicatoimmunomedicachillan@gmail.com](mailto:sindicatoimmunomedicachillan@gmail.com)**

Mediante presentación del antecedente 3), Uds., han solicitado a esta Dirección un pronunciamiento jurídico que aclare si al personal que se desempeña en las empresas Inmunomédica Servicios Dentales Chillán S.A; Inmunomédica Salud S.A; Inmunomédica Cedimet Ltda.; Inmunomédica Ecografía Chillán S.A;

Inmunomédica Laboratorio Ltda., e Incosesa S.A. les corresponde el descanso reparatorio de la Ley N°21.530, sin acompañar antecedentes.

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

La reiterada doctrina de esta Dirección contenida, entre otros, en Ordinarios N°5160, de 19.10.2016, N°5633, de 06.11.2018 y N°2145, de 02.09.2021, ha señalado que no resulta jurídicamente procedente que esta Dirección se pronuncie a priori o de forma genérica sobre determinadas materias, sin contar con los antecedentes que permitan circunscribir el análisis a una situación particular, como ocurre en la especie, por lo que no resulta procedente emitir un pronunciamiento en los términos solicitados.

En efecto, de su presentación, no se permite vislumbrar con certeza determinadas circunstancias que son determinantes para emitir el pronunciamiento requerido; tales como, el giro de las entidades enunciadas, si se tuvo participación activa en el combate de la pandemia por COVID-19 o en el tratamiento de otras enfermedades, o si existieron convenios con establecimientos privados o públicos de salud para tales fines.

Sin perjuicio de lo antes señalado, a manera de orientación general, cabe señalar que el artículo 1° de la Ley N°21.530, refiriéndose al beneficio en estudio, 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 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.”*

Por su parte, el artículo 2° de la misma normativa, al fijar los requisitos para la obtención del descanso reparatorio, 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 11 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 las normas legales antes expuestas, se desprende que la Ley N°21.530 se trata de una normativa especial, en virtud de la cual se otorga de manera extraordinaria un beneficio consistente en 14 días hábiles de descanso adicional para aquellos trabajadores y trabajadoras que, con ocasión del combate de la pandemia por COVID-19, se vieron expuestos(as) en establecimientos de salud privados, farmacias y almacenes farmacéuticos, a una mayor carga de trabajo, a un mayor estrés y/o a un mayor peligro de contagio en el cumplimiento de sus funciones, indistintamente la calidad contractual en virtud de la cual se encuentren vinculados a tales recintos.

Lo antes señalado 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.

En dicho sentido, la doctrina asentada de este Servicio contenida en el Dictamen N°423/12 de 22.03.2023, entre otros, ha señalado que, respecto de entidades como clínicas, centros médicos, laboratorios clínicos, laboratorios farmacéuticos y otros similares, corresponderá otorgar el beneficio de descanso 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 COVID-19, que es la finalidad perseguida por la ley, cumpliéndose los demás requisitos establecidos por el legislador.

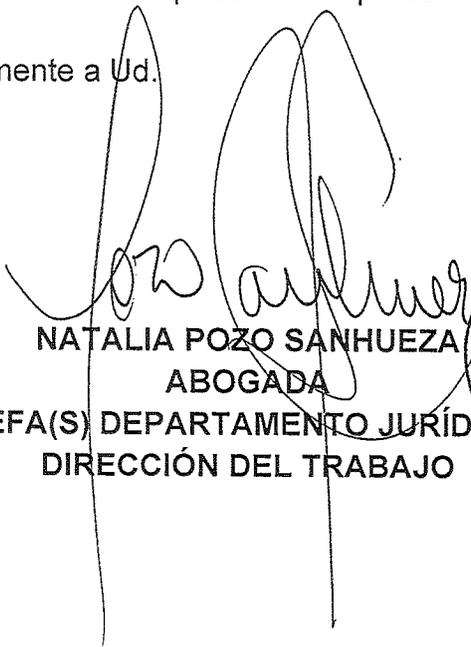
Dicho lo anterior, y según fuera anticipado al comienzo de este informe, en la especie, no se adjuntan antecedentes que permitan determinar si las razones sociales individualizadas en su presentación se tratan de entidades que

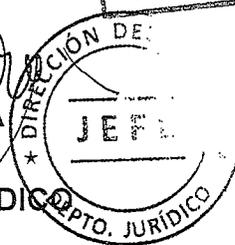
se hayan dedicado al efectivo combate de la pandemia por COVID-19, como exige la normativa. Sobre el particular esta Dirección ha señalado, entre otros, mediante los Ordinarios N°1036 de 27.07.2023 y N°1412 de 13.11.2023, que en aquellos establecimientos de salud privada que se dedican, por ejemplo, a tratamientos odontológicos no resulta procedente otorgar este beneficio en atención a que las actividades desarrolladas en ellos dicen relación con la salud bucal y no con el combate del COVID-19.

A mayor abundamiento, de acuerdo a la respuesta de este Servicio, contenida en el Ordinario N°124 de 20.02.2024, la Ley N°21.530 tiene una finalidad muy clara determinada tanto en su mensaje como en la tramitación de la misma que es el reconocimiento de los trabajadores del sector privado de la salud de suerte tal que su dictación obedeció a la necesidad de compensar a este tipo de trabajadores y no para quienes no tuvieron participación en el combate por el COVID-19. Agrega el citado pronunciamiento que la Ley N°21.530, es una norma especial con un ámbito de aplicación acotado solo al personal que tuvo participación en el combate de la pandemia, a la que no puede conferirse una interpretación extensiva y, de haber querido otorgárselo a cualquier establecimiento de salud o en caso de cualquier enfermedad, habría bastado otorgarlo de manera amplia sin hacer referencia a la enfermedad precisa de que se trata, de suerte tal que resulta evidente que se persigue una finalidad precisa y concreta reconociendo a quienes hayan combatido la pandemia.

En consecuencia, en mérito de las consideraciones antes expuestas, disposiciones legales y doctrina administrativa citadas cumpla con informar a Uds., que no resulta procedente emitir un pronunciamiento en los términos solicitados por tratarse de una consulta genérica a la que no se adjuntan antecedentes, sin perjuicio de lo expuesto 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