



1924 **100** AÑOS 2024

Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes e
Informes en Derecho
E 89956 (1181) 2023

Jurídico

ORDINARIO N°: 918

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Trabajadores de la Salud; descanso reparatorio;
Ley N°21.530; alcances.

RESUMEN:

Responde consulta sobre aplicación de descanso reparatorio de la Ley N°21.530.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de 17.10.2023, 11.10.2024 y 19.12.2024, de Jefatura de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho (S).
- 2) Correos electrónicos de 06.09.2024, con antecedentes de fiscalización.
- 3) Correo electrónico de 05.09.2024, con Informe de fiscalización N°1316/2024/448 de fecha 17.04.2024.
- 4) Pase N°64, de 26.07.2025, de Jefa de Departamento Jurídico (S).
- 5) Pase N°165, de 14.11.2023, de Jefa de Departamento Jurídico (S).
- 6) Pase N°91, de 02.06.2023, de Jefa de Departamento Jurídico (S).
- 7) Presentación de 13.04.2023 de [REDACTED]

SANTIAGO,

30 DIC 2024

DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

A: [REDACTED]
[REDACTED]

Mediante presentación de antecedente 6), se ha solicitado a esta Dirección, un pronunciamiento jurídico sobre la procedencia de la aplicación del descanso compensatorio establecido en la Ley N°21.530 a quienes se desempeñan en el Laboratorio DavisLab, considerando lo sostenido por este Servicio en el Dictamen N°423/12 de 22.03.2023.

Ante esta presentación, mediante el antecedente 5) se ordenó llevar a cabo un procedimiento de fiscalización, cuyo resultado consta en el Informe de Fiscalización N°1311/2023/1612, de antecedente 2). Dentro de este procedimiento, dando cumplimiento al principio de bilateralidad, se notificó a la parte empleadora del motivo de la fiscalización, y se recibió su declaración jurada, en la que expuso sus descargos, señalando que, a su juicio, no era procedente otorgar el descanso compensatorio establecido en la Ley N°21.530, atendiendo al espíritu de la ley, su ámbito de aplicación, lo señalado por la Dirección del Trabajo en el Dictamen N°423/12 de 22.03.2023, el giro y actividad del laboratorio durante el periodo considerado por ley que confiere el descanso, y que los trabajadores del laboratorio tuvieron una menor carga de trabajo.

Sobre estos dos últimos puntos, cabe destacar que la empresa indica que se dedica al control de calidad, análisis fisicoquímicos, instrumentales y microbiológicos a un amplio tipo de productos. Luego, indica que no está autorizado para analizar dispositivos médicos ni vacunas, y que tampoco analizó test de antígenos. Señala, que durante este periodo analizó medicamentos utilizados en el tratamiento de enfermedades comunes, sin embargo, agrega, que pudieron existir análisis de medicamentos coadyuvantes al manejo de la enfermedad Covid, pero que estos no eran exclusivos ni combatían directamente la enfermedad, lo que se evidencia porque son análisis que se realizaban de forma previa a la pandemia.

En cuanto a la menor carga de trabajo, señaló que, durante la pandemia, la empresa tomó medidas respecto de sus trabajadores, tales como el otorgamiento de teletrabajo o reducción temporal de la jornada de trabajo, la que fue recuperada en parte, de forma posterior.

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

Que, el artículo 1° de la Ley N°21.530, refiriéndose al beneficio en estudio, indica:

"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."

De lo anterior, se infiere que el "descanso reparatorio" concedido por la 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.

A su vez, el artículo 2° de la Ley N°21.530, 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."

Considerando lo anterior, este Servicio ha sostenido¹ que se infiere que la Ley N°21.530, es de carácter especial, que otorga de manera extraordinaria un beneficio establecido por el legislador, 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 a un mayor peligro de contagio en el cumplimiento de sus funciones. En tal caso y de acuerdo se ha señalado por este Servicio, bastará para el otorgamiento de dicho beneficio que los trabajadores y trabajadoras se hayan desempeñado en recintos susceptibles de ser catalogados como establecimientos

¹ Ordinario N°234 de 17.04.2024.

dedicados al combate por la pandemia de COVID-19 en los términos señalados en el artículo 1° de la Ley N°21.530 y siempre que se cumpla con los requisitos exigidos por la ley en el artículo 2° del mismo cuerpo legal.

Dicho esto, se debe destacar que, de lo señalado por la empresa, se desprende que el laboratorio por el cual se consulta, cumplió funciones relacionadas con el manejo de la pandemia, toda vez que indica haber realizado análisis de medicamentos coadyuvantes al manejo de la enfermedad del COVID. Ante lo señalado por el empleador, es importante destacar que para efectos de considerar la aplicación del beneficio establecido en la Ley N°21.530, ni la norma en cuestión ni la interpretación al respecto realizada por este Servicio, exige que los productos con los que se ha relacionado un laboratorio tengan que tener un uso exclusivo o específico para el COVID, en cuanto a que sólo sean funcionales para el tratamiento de esta enfermedad. En este sentido, el Ordinario N°646 de 01.10.2024, indicó:

"En relación con el acápite anterior, la interpretación del Dictamen N°423/12, que incluye a los laboratorios dentro de los establecimientos de salud privada, se encuentra más acorde tanto con la finalidad perseguida por la ley como con el principio pro operario. Sobre este particular, cabe considerar que la campaña realizada por el Ministerio de Salud para hacer frente a la enfermedad implicó, entre otras medidas, el uso obligatorio de mascarillas, el uso de alcohol gel, la realización de exámenes PCR, etc., elementos a las que la población no podría haber accedido sin la colaboración de ciertos laboratorios.

En efecto, el combate del COVID-19 contempló, por una parte, el tratamiento de los pacientes ya contagiados, donde el apoyo se brindó principalmente por establecimientos de tipo asistencial y, por la otra, la prevención de los contagios para cuyos efectos se requirió de determinados insumos que fueron proporcionados, en parte, por algunos laboratorios sin cuya colaboración no se habría podido hacer frente a la pandemia."

Adicionalmente, se debe hacer presente que en nada obsta la aplicación de la norma las medidas tomadas por la empresa dentro de la pandemia, tales como la reducción de jornada o la realización de teletrabajo. En este sentido, el Dictamen N°423/12 de 22.03.2023, que fijó el sentido y alcance de la Ley N°21.530, refiriéndose particularmente a las causales de exclusión del beneficio:

"«4.- Exclusiones:

A su vez, el artículo 4° de esta preceptiva establece:

"No tendrán derecho al beneficio de esta ley los trabajadores y las trabajadoras que tengan facultades de representación del empleador y facultades generales de administración, y quienes hayan hecho uso efectivo del beneficio contenido en la ley N°21.409, que establece un descanso reparatorio para las trabajadoras y los trabajadores de la salud que indica, en reconocimiento a la labor desempeñada durante la pandemia por Covid-19."

De esta manera, quedan excluidos de este beneficio:

a.- Los trabajadores y trabajadoras que tengan facultades de representación del empleador y además facultades generales de administración y

b.- Quienes hayan hecho uso efectivo del beneficio contenido en la Ley N°21.409.

Respecto del requisito consignado en la letra a) cabe consignar que se trata de requisitos copulativos, razón por la cual la sola circunstancia que una persona cuente con facultades generales de administración, pero careciendo de la representación de la misma, o viceversa, no constituye impedimento para la obtención de este beneficio. Además, esta Dirección ha señalado, con ocasión del artículo 305 del Código del Trabajo, mediante Ordinario N°320, de 16.01.2020, que se encuentran en tal situación, a vía ejemplar, quienes prestan servicios en calidad de gerentes y subgerentes.

Respecto del requisito consignado en la letra b) para determinar el sentido y alcance de la expresión "uso efectivo" utilizada por el legislador se debe recurrir a la norma de interpretación legal contenida en el artículo 20 del Código Civil en virtud del cual las palabras de la ley se entenderán en su sentido natural y obvio, según el uso general de las mismas.

Al respecto, la jurisprudencia ha sostenido invariablemente que el "sentido natural y obvio" es aquel que a las palabras da el Diccionario de la Real Academia Española según el cual "uso" es "acción y efecto de usar" y a su vez la palabra "usar" es "disfrutar algo". Por su parte, la expresión "efectivo" es "eficaz" esto es, "capaz de lograr el efecto que se desea o espera".

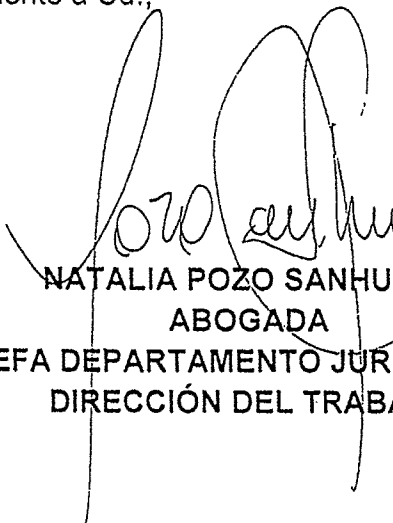
En este contexto, la expresión "uso efectivo" debe entenderse referida a que se haya disfrutado del beneficio de descanso de forma total, esto es, que no queden días pendientes.


En efecto, respecto de la exclusión del personal que ya haya hecho uso del beneficio en virtud de la Ley N°21.409, dado que el beneficio se puede ejercer de forma parcial tanto en dicha preceptiva como en la Ley N°21.530, en opinión del suscrito, ello se aplicaría a los (as) beneficiarios(as) de dicha ley que hayan hecho uso completo ya sea de los 14 o 7 días que por ella les correspondían.»

De lo anterior este Servicio ha concluido previamente, según consta en el Ordinario N°234 de 17.04.2024, que, siendo las exclusiones supuestos fácticos expresamente establecidos por el legislador en la norma, no corresponde a este Servicio realizar una interpretación extensiva de dicho precepto, verificándose en consecuencia que, la real voluntad del legislador fue conceder excepcionalmente un descanso reparatorio de siete o catorce días hábiles, según corresponda, por las labores efectuadas por sus dependientes durante la pandemia, independiente de aquellas medidas señaladas en su presentación, implementadas de forma voluntaria por la empresa para la prevención y protección de la salud de los trabajadores y trabajadoras durante la crisis sanitaria.

En consecuencia, y en mérito de las consideraciones antes expuestas, disposiciones legales y doctrina administrativa citada, cumpro con informar a usted que, corresponde a la empresa otorgar el beneficio de descanso reparatorio concedido por la Ley N°21.530 a los trabajadores y trabajadoras de su dependencia, en la medida que el lugar donde se desempeñaron tales funciones corresponda a establecimientos dedicados al combate de la pandemia por COVID-19 en los términos señalados en el artículo 1° de la Ley N°21.530 y siempre que se cumpla con los requisitos exigidos por la ley, de acuerdo a lo descrito en el cuerpo del presente informe.

Saluda atentamente a Ud.,


NATALIA POZO SANHUEZA
ABOGADA
JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




GMS/AGS
Distribución

- Jurídico - Partes - Control