



Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes e Informes
en Derecho
E 116530 (1448) 2023

ORDINARIO N°: 1159

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Ley N°21.530. Alcances. Continuidad empleador.

RESUMEN:

Resulta procedente otorgar el beneficio de descanso reparatorio a la trabajadora que, cumpliendo todos los requisitos de la normativa, se haya desempeñado de forma continua para más de un empleador.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de 13.06.2023 de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 2) Presentación de 30.03.2023 de doña Fanny Lorena Mora Basualto

SANTIAGO, 23 AGO 2023

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

A: SRA. FANNY LORENA MORA BASUALTO
fannym970@gmail.com

Mediante presentación del antecedente 2), usted ha solicitado a la Dirección del Trabajo un pronunciamiento que permita determinar si el "descanso reparatorio" consagrado en la Ley N°21.530 le es aplicable en su caso, señalando que prestó servicios en el año 2020 en la Clínica Bupa y que, actualmente, se encuentra prestando servicios en Red Salud de Vitacura teniendo continuidad laboral.

Al respecto, cumplo con informar lo siguiente:

El artículo 1° de la Ley N°21.530 prescribe:

“Otorgase, 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.

Este Servicio, mediante Dictamen N°423/12, de 22.03.2023, sobre este particular 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 misma.

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.

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, 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 hayan 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 Dictamen citado 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 30.09.2020 al 02.02.2023.

En relación con la exigencia de continuidad, esta Dirección señaló mediante el Dictamen N°423/12 de 22.03.2023, que el beneficio será igualmente procedente respecto de aquellos trabajadores que, cumpliendo las condiciones señaladas en la ley, se hayan desempeñado para más de un empleador en la medida que exista dicha continuidad, pues la norma solo exige que la continuidad de servicios sea respecto de los establecimientos 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 con motivo de la pandemia por COVID-19.

De esta forma, la circunstancia de haber desempeñado funciones durante el período señalado por la ley y cumpliendo los requisitos exigidos por ella para más de un empleador permite hacer uso del beneficio de descanso reparatorio concedido por la Ley N°21.530.

En consecuencia, resulta procedente otorgar el beneficio de descanso reparatorio a la trabajadora que, cumpliendo todos los requisitos de la normativa, se haya desempeñado de forma continua para más de un empleador.

Sin otro particular, saluda atentamente a Ud.,



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



LDP/MDN
Distribución

- Jurídico
- Partes
- Control