

Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes
e Informes en Derecho
E247501(2282)2023

Jurídico

ORD. N°: 70

ACTUACIÓN:
Aplica doctrina.

MATERIA:
Ley N°21.530. Consulta genérica.

RESUMEN:
No resulta procedente emitir un pronunciamiento en los términos solicitados por tratarse de una consulta genérica sin perjuicio de lo expuesto en el presente oficio.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de 30.11.2023 de la Sra. Jefa del Departamento Jurídico (S).
- 2) Asignación de 25.10.2023.
- 3) Correo electrónico de 02.10.2023.
- 4) Dictamen N°423/12 de 22.03.2023.

SANTIAGO, 29 ENE 2024

DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)

A: SRA. ALEJANDRA GABRIELA RODRÍGUEZ DURÁN
Alejandra.rodriquezduran@gmail.com
RODRIGO DE ARAYA N°3280
ÑUÑO A

Mediante correo electrónico del antecedente 3) Ud. ha solicitado a esta Dirección, apoyo en atención a que su actual empleador no le otorga el descanso reparatorio concedido por la Ley N°21.530 en atención a que no se encontraba trabajando para éste durante la pandemia.

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

En primer lugar, cabe indicar que 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 la individualización de las entidades donde Ud. prestó servicios y donde actualmente se desempeña, lo que permitiría determinar si se trata de entidades que dan derecho al beneficio en consulta y, en el evento de ser ese el caso, si ellas tuvieron participación activa en el combate de la pandemia por COVID-19 y la duración de su jornada de trabajo.

Sin perjuicio de lo anterior y como una orientación cabe señalar que el artículo 1° de la Ley N°21.530 dispone:

“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 y 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.

De la norma antes transcrita se infiere entonces que quedan incluidas estas entidades dentro de lo que se entiende por establecimientos del área de salud privada pues se trata de una ley especial que otorga de manera extraordinaria un beneficio de descanso adicional a aquellos trabajadores y trabajadoras que con ocasión del combate de la pandemia por COVID-19 se vieron expuestos a una mayor carga de trabajo, a un mayor estrés y a un mayor peligro de contagio de tal manera que, para los efectos de tener derecho a este beneficio, se debe atender a esta finalidad claramente establecida en la historia de la ley.

Lo antes señalado 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, de la norma antes transcrita se colige que se puede hacer uso de este beneficio durante el período de tres años contado desde la fecha de publicación de esta ley.

En este contexto, mediante Dictamen N°423/12 de 22.03.2023, se señaló en relación con la exigencia de continuidad, que el beneficio será igualmente procedente respecto de quienes, cumpliendo con las condiciones que exige la ley, se hayan desempeñado para más de un empleador en la medida que exista dicha continuidad, considerando que la norma solo exige que la continuidad de servicios sea respecto de los establecimientos de salud señalados en la Ley N°21.530 y no respecto de un solo 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 producto de la pandemia.

Por su parte, el inciso 2° del artículo 1° de la Ley N°21.530 prescribe:

“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 trabajos para todos los efectos legales.”

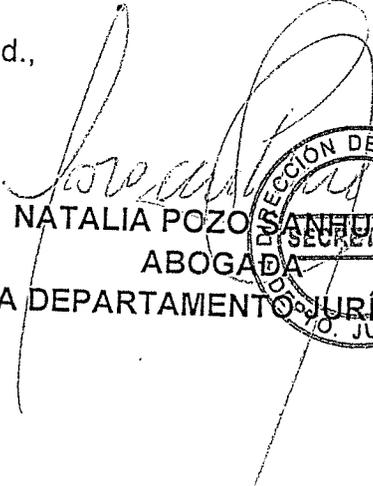
De este modo, según esta disposición si al término de la relación laboral quedan días pendientes de utilizar, el empleador o empleadora deberá compensarlos en dinero al trabajador o trabajadora.

Ahora bien, en relación a cuál de estos empleadores debe proceder al pago, cabe señalar que si respecto del anterior empleador ya se encuentra terminada la relación laboral y no se procedió, en su oportunidad, al pago de este concepto en la liquidación de remuneraciones correspondiente al mes de término de la relación laboral, como exige la normativa en el inciso 2° del artículo 1° ya transcrito, corresponderá entonces que el nuevo empleador sea quien cumpla con esta obligación. Así lo ha señalado esta Dirección mediante Ordinario N°730 de 18.05.2023, numeral 2) y Ordinario N°1052 de 28.07.2023.

De esta manera, en el caso de que exista continuidad de servicios respecto de diversos empleadores el otorgamiento o pago del descanso reparatorio corresponderá al último empleador, salvo que ya se hubiere otorgado o pagado con anterioridad.

En consecuencia, en mérito de las consideraciones antes expuestas, disposiciones legales y doctrina administrativa citadas cumpla con informar a Ud. que no resulta procedente emitir un pronunciamiento en los términos solicitados, sin perjuicio de lo expuesto en el presente oficio.

Saluda atentamente a Ud.,


NATALIA POZO SANHUEZA
ABOGADA
JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)




GMS/MSGC/msgc

Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control