



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
E59619(786)2023

Jurídico

ORD. N°: 795

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Ley N°21.530. Alcances.

RESUMEN:

- 1.- Resulta procedente otorgar el beneficio de descanso reparatorio otorgado por la Ley N°21.530 a los trabajadores que hayan hecho uso de licencias médicas según se indica.
- 2.- El período de desempeño de funciones necesario para tener derecho al descanso reparatorio de la Ley N°21.530 es el que se indica en el presente oficio.
- 3.- Quedan excluidos del beneficio de descanso reparatorio otorgado por la Ley N°21.530 los trabajadores y las trabajadoras que se indican.
- 4.- Los días de descanso reparatorio otorgados por la Ley N°21.530 pueden ser utilizados inmediatamente antes o después de los días de feriado o permiso que le correspondan al trabajador o trabajadora.

ANTECEDENTES:

- 1) Asignación de 17.04.2023.
- 2) Oficio Ordinario N°202-7101/2023 de 27.03.2023 de la Sra. Inspectora Provincial del Trabajo de El Loa.
- 3) Dictamen N°423/12 de 22.03.2023.

4) Presentación de 12.03.2023 del Sindicato
Clínica El Loa S.A.

SANTIAGO,

06 JUN 2023

DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S) 06 JUN 2023

A: SRES. SINDICATO CLÍNICA EL LOA S.A.
GRANADEROS N°2924
CALAMA
sindicatoclinicaelloa@gmail.com

Mediante presentación del antecedente 4) Uds. han solicitado a esta Dirección, un pronunciamiento sobre diversas materias referidas a la aplicación de la Ley N°21.530, que establece un derecho a descanso reparatorio para trabajadores de la salud del sector privado, como reconocimiento a su labor durante la pandemia de COVID-19.

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

En relación a su primera inquietud, referida a que la empleadora no considera como beneficiarios a los trabajadores y trabajadoras que hayan presentado licencias médicas distintas de las licencias pre y postnatal y parental cabe señalar que el artículo 2° de esta preceptiva 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 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 esta manera, junto con el desempeño en los establecimientos señalados por esta normativa en su artículo 1°, para acceder a este beneficio la prestación de servicios en ellos debe haber sido continua desde el 30 de septiembre de 2020 y

estar en servicio a la fecha de publicación de esta ley, esto es, al 2 de febrero de 2023.

Para estos efectos, esta Dirección ha señalado mediante Dictamen N°423/12, de 22.03.2023, en lo pertinente, que la continuidad exigida por la ley no se verá afectada si el beneficiario o beneficiaria hizo 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, paternidad y la vida familiar*", ni por el uso de licencia médica preventiva parental por causa de la enfermedad Covid-19.

En este contexto, el referido pronunciamiento agrega que la expresión "*tales como*" empleada por la norma permite inferir que esta enunciación no es taxativa y, por consiguiente, considera también otras licencias además de las mencionadas.

En relación a su segunda consulta, referida a la exclusión del beneficio de aquellos trabajadores contratados a partir del 1 de octubre de 2020 cabe señalar que 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 de septiembre de 2020 al 2 de febrero de 2023, de suerte tal que quienes comenzaron a prestar servicios con posterioridad al 30 de septiembre de 2020 no cumplen con uno de los requisitos exigidos por la ley y, por consiguiente, no les corresponde este beneficio.

En relación a su tercera inquietud referida a excluir del beneficio a quienes cumplan funciones de jefatura, tengan el artículo 22 o trabajen en jornada de 5 por 2 cabe señalar que 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, según se señala en el Dictamen ya citado, 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 de quienes ejercen funciones de jefatura cabe tener en consideración que de acuerdo a lo indicado en la letra a) 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 de quienes se desempeñan en jornadas de 5 por 2 días cabe señalar que el inciso 2° del artículo 2° de la Ley N°21.530 solo exige que el beneficiario o beneficiaria tenga una jornada igual o superior a 11 horas semanales, salvo que se trate de personal excluido de los límites de la jornada de trabajo de conformidad al artículo 22 del Código del Trabajo.

De esta manera, para tener derecho al beneficio esta normativa no atiende al número de días en que esté distribuida la respectiva jornada sino que a que exista una duración mínima de la misma.

Respecto de la situación de quienes se encuentran excluidos de los límites de jornada de conformidad al artículo 22 del Código del Trabajo, cabe señalar que en virtud de la norma antes citada no resulta procedente exigirles el referido requisito de contar con una jornada igual o superior a las 11 horas semanales.

En relación a su cuarta consulta, referida a que el empleador obliga a los trabajadores que tengan más de 15 días de feriado sin utilizar a hacer uso primero los días por concepto de feriado antes de los días de descanso otorgados por la Ley N°19.378, cabe señalar que el inciso 1° del artículo 1° de la Ley N°21.530 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 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.

De la norma antes transcrita se colige que este beneficio puede utilizarse inmediatamente antes o después de los días de feriado o permiso que le correspondan al trabajador, de suerte tal que no resulta acorde con la normativa exigir su uso de la forma por la que se consulta, que difiere de la señalada en la ley.

En consecuencia, en mérito de las consideraciones antes expuestas, disposiciones legales y doctrina administrativa citadas cumpla con informar a Uds. que:

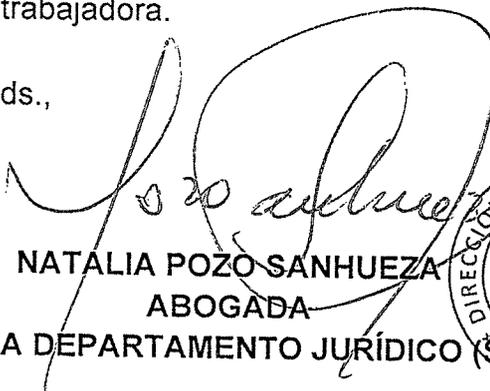
1.- Resulta procedente otorgar el beneficio de descanso reparatorio otorgado por la Ley N°21.530 a los trabajadores que han hecho uso de licencias médicas según se indica.

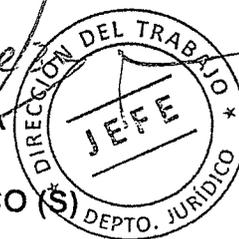
2.- El período de desempeño de funciones para tener derecho al descanso reparatorio contemplado por la Ley N°21.530 es el que se indica en el presente oficio.

3.- Quedan excluidos del beneficio de descanso reparatorio otorgado por la Ley N°21.530 los trabajadores y las trabajadoras que se indican.

4.- El beneficio de descanso reparatorio otorgado por la Ley N°21.530 puede ser utilizado inmediatamente antes o después de los días de feriado o permiso que le correspondan al trabajador o trabajadora.

Saluda atentamente a Uds.,


NATALIA POZO SANHUEZA
ABOGADA
JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)




LBP/MSGC/msgc

Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control