



Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes
e Informes en Derecho
E29948(718)2023

ORD. N°: 19

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Ley N°21.530. Alcances. Cambio de empleador.

RESUMEN:

Resulta procedente otorgar el descanso reparatorio concedido por la Ley N°21.530 en caso de cambio de empleador, siempre que se cumplan todos los requisitos exigidos por esta normativa.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de 01.12.2023 del Sr. Jefe de la Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho (S).
- 2) Reasignación de 11.10.2023.
- 3) Dictamen N°423/12 de 22.03.2023.
- 4) Presentación de 13.03.2023 de doña Mariela Loreto Jara Solorza.

SANTIAGO,

16 ENE 2024

DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)

A: SRA. MARIELA LORETO JARA SOLORZA
loreucm@gmail.com

Mediante presentación del antecedente 4) Ud. ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento referido a si resulta procedente que le otorguen el descanso reparatorio concedido por la Ley N°21.530 en caso de haber tenido un cambio de empleador. Señala que desde el año 2010 hasta diciembre de 2021 se desempeñó

para Hemodiálisis Curico S.A. y desde enero de 2022 para el establecimiento de diálisis San José de Chimbarongo, sin adjuntar antecedentes.

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

El 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.

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 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.

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.

Por su parte, 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 ya señalados, 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.

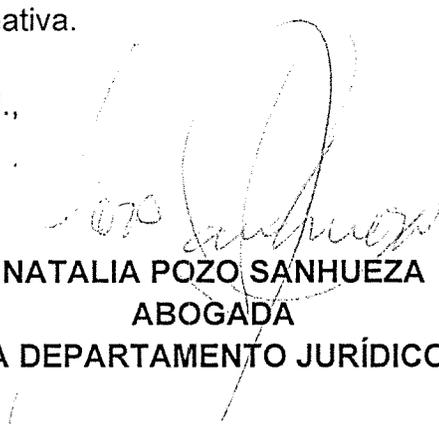
El referido Dictamen señala que le corresponde el beneficio a quienes, cumpliendo con las condiciones que exige la ley, se hayan desempeñado para más de un empleador en la medida que exista continuidad, considerando que la norma solo exige que la continuidad de servicios sea respecto de los establecimientos de salud señalados en la Ley N°21.530 y no respecto de un 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 producto de la pandemia.

Por consiguiente, en la medida que Ud. haya desempeñado funciones propias del combate de la pandemia por COVID-19 en ambos establecimientos médicos, lo que no explicita en su consulta, que su desempeño cubra el período comprendido entre el 30 de septiembre de 2020 y el 2 de febrero de 2023 sin lagunas, y que cumpla con todos los demás requisitos exigidos por la Ley N°21.530

le corresponde el descanso reparatorio concedido por la Ley N°21.530. Así se ha pronunciado esa Dirección mediante Ordinario N°493 de 03.04.2023.

En consecuencia, en mérito de las consideraciones antes expuestas, disposiciones legales y doctrina administrativa citadas cumpla con informar a Ud. que resulta procedente otorgar el descanso reparatorio concedido por la Ley N°21.530 en caso de cambio de empleador siempre que se cumplan todos los requisitos exigidos por esta normativa.

Saluda atentamente a Ud.,


NATALIA POZO SANHUEZA
ABOGADA

JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)





GMS/MSGC/msgc

Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control

