



## **Minuta explicativa sobre Ley N° 21.530 y la entrega de beneficio “descanso reparatorio” a trabajadores de la salud del sector privado**

**Resumen:** Se requiere de asesoría jurídica por parte del Secretario Administrativo del Consejo Regional Puerto Montt, Sr. Gonzalo Appel S, respecto de la Ley N° 21.530<sup>1</sup> que otorga un *descanso reparatorio* de 14 días a los trabajadores de salud del sector privado en reconocimiento a su labor desempeñado durante la pandemia por COVID-19.

En específico, un colegiado del Consejo Regional puerto Montt nos consulta acerca de si tal cuerpo normativo *“afecta también a los trabajadores (TONS y secretarías) de consultas dentales???, y si fuese así como se implementa si estuvieron cerradas las clínicas al inicio y los trabajadores se acogieron algunos meses al pacto de suspensión laboral”*.

En lo pertinente, se observan la Ley N° 21.530, el Decreto N° 283 del MINSAL<sup>2</sup>, el Código del Trabajo y eventuales dictámenes de la Dirección del Trabajo, con el objeto de emitir consideraciones normativas.

De la documentación aportada y la normativa estudiada, se concluye que cualquier trabajador de un establecimiento de salud privado (en este caso una clínica dental con una sala de procedimiento odontológico) que cuente con un contrato de trabajo y que cumpla con los requisitos expuestos en el punto 1° de las *consideraciones normativas* de la presente minuta, goza del beneficio de los 14 días en el caso de actividad presencial (por ej, TONS) y de 7 días en caso de trabajadores que ejercieron teletrabajo.

Pero en el caso de los trabajadores de las consultas dentales privadas que se acogieron al beneficio de la Ley N° 21.227 (ley de protección del empleo) con posterioridad al 20 de septiembre de 2020 no gozan del beneficio contenido en la ley 21.530.

### **Normativa estudiada (se subraya lo relevante para el caso en estudio)**

#### **1. Ley N° 21.530**

- **“Artículo 1:** 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

<sup>1</sup> Disponible en <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1188552>

<sup>2</sup> Disponible en <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=74201&idParte=9074386>



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.

- **“Artículo 2.-** 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 alguna 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.”

- **“Artículo 3.-** Quienes deseen hacer uso del beneficio de la presente ley deberán requerirlo por medio del procedimiento de solicitud de uso de feriado legal, indicarán su período de uso, si se ejercerá de manera fraccionada o continua, y será aplicable lo dispuesto en el artículo 44 del decreto N° 969, de 1934, del Ministerio del Trabajo”.
- **“Artículo 4.-** 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.”

## **2. Decreto N° 283 (Reglamento de sobre salas de procedimiento y pabellones de cirugía menor)**

- **“Artículo 1°:** Para los efectos del presente Reglamento se denominan Salas de Procedimientos a locales o recintos de establecimientos públicos o privados de salud destinados a efectuar procedimientos de salud, de diagnóstico o



terapéuticos, en pacientes ambulatorios, y que no requieren de hospitalización. Estos deberán formar parte de un establecimiento de salud o ser dependencia anexa a consultas de profesionales”.

### 3. Código del Trabajo

- **“Artículo 3.-** Para todos los efectos legales se entiende por: b) trabajador: toda persona natural que preste servicios personales intelectuales o materiales, bajo dependencia o subordinación, y en virtud de un contrato de trabajo”

### 4. Dirección del Trabajo

- Revisado el sistema, no existen dictámenes sobre la materia en la web de la Dirección del trabajo<sup>3</sup>.

### Consideraciones normativas

1. El artículo 2° de la Ley N° 21.530 establece los siguientes requisitos copulativos para acceder al beneficio de los 14 días de descanso pagados:
  - Ser trabajador de un establecimiento de salud privado. Cabe consignar respecto de este requisito que de acuerdo a lo previsto por el artículo 1° del Decreto N° 283 del MINSAL, las Salas de Procedimiento Odontológico (SPO) son consideraras establecimientos de salud. Además quien solicite el beneficio debe contar con un contrato de trabajo.
  - Haberse desempeñado continuamente desde el 30 de septiembre de 2020, y estar en servicio en alguno de los establecimientos de salud privados. Esto quiere decir que el solicitante debe estar actualmente contratado para solicitar el beneficio, no pudiendo ser solicitado por personas que ya no sean trabajadores de la consulta dental. Cabe hacer presente que en el caso de término de una relación laboral, igualmente se debe pagar el beneficio (artículo 1° inciso final Ley N° 21.530)
  - Tener una jornada de trabajo igual o superior a 11 horas semanales; y
  - Solicitar el beneficio entre el 23 de enero de 2023 al 23 de enero de 2025.
2. Con motivo del *desempeño continuo* en una institución de salud privada desde el 30 de septiembre de 2020 a la fecha de solicitud del beneficio exigido por la Ley N° 21.530 requerido para la entrega del *descanso reparatorio*, es necesario explicar que a la fecha **no existe un criterio establecido por la Dirección del Trabajo sobre su correcta interpretación.**

<sup>3</sup> Buscador disponible en [https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-search.php? q=palabrasand%3Ddescanso%2520reparatorio%2520covid-19%26palabrasexactas%3Ddescanso%2520reparatorio%2520covid-19%26rango1\\_pnid\\_2294%3D1994-01-01%26rango2\\_pnid\\_2294%3D2023-03-13](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-search.php?q=palabrasand%3Ddescanso%2520reparatorio%2520covid-19%26palabrasexactas%3Ddescanso%2520reparatorio%2520covid-19%26rango1_pnid_2294%3D1994-01-01%26rango2_pnid_2294%3D2023-03-13)



Dicho lo anterior, cabe tener presente que en el caso de la Ley N° 21.409<sup>4</sup> que otorga igual beneficio para trabajadores de la salud pertenecientes al sector público, La Contraloría ha manifestado sostenidamente que tal concepto no fue definido por el legislador y que en caso alguno puede interpretarse con el objeto de *no beneficiar a las personas que han trabajado precisamente para contener la pandemia y el riesgo de contagio al que estuvieron expuestos*, además que de cualquier discontinuidad en el desempeño laboral ocurrida en razón de las licencias médicas, permisos administrativos y feriado no constituye una interrupción de la continuidad de las funciones de tales servidores públicos.

3. Los trabajadores de un establecimiento de salud privado que resultan excluidos del *descanso reparatorio* se encuentran descritos específicamente en el artículo 4° de la Ley N° 21.530, no pudiéndose negar el beneficio a otros trabajadores no excluidos y que gozan del descanso. Estos son:

- Trabajadores que tengan facultades de representación del empleador y facultades generales de administración
- Trabajadores que ya hayan optado por este beneficio en el sector público (ley N° 21.409). Aplica para quienes tienen dos trabajos, uno en el sector privado y otro en el sector público.

### **Respuesta a las consultas y recomendaciones**

1.- Con motivo de la pregunta relativa a *¿afecta también a los trabajadores (TONS y secretarías) de consultas dentales?*

R: En razón del análisis normativo efectuado, es pertinente responder que cualquier trabajador -incluidos cirujanos dentistas- de un establecimiento de salud privado (en este caso una sala de procedimiento odontológico) que cuente con un contrato de trabajo y que cumpla con los requisitos expuestos en el punto 1° de las consideraciones normativas, goza del beneficio de los 14 días en el caso de actividad presencial (por ej, TONS) y de 7 días en caso de trabajadores que ejercieron teletrabajo.

2.- Respecto de la consulta relativa a *¿como se implementa si estuvieron cerradas las clínicas al inicio y los trabajadores se acogieron algunos meses al pacto de suspensión laboral?*

R: Cabe señalar que en el caso hipotético de que una sala de procedimiento odontológico que cerró durante la pandemia por un tiempo posterior al 20 de septiembre de 2020 y se acogió a los beneficios de suspensión laboral contenidos en la ley N° 21.227<sup>5</sup> (faculta el acceso a prestaciones del seguro de desempleo de la Ley N° 19.728, en circunstancias excepcionales<sup>6</sup>), **se incumpliría el requisito de desempeño continuo** (“Haberse desempeñado continuamente desde el 30 de septiembre de 2020”) requerido por el artículo 2 de la Ley N° 21.530 para la entrega del beneficio.

<sup>4</sup> Ley disponible en: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1171706>

<sup>5</sup> Ley disponible en: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1144080>

<sup>6</sup> Noticia e instructivo explicativo sobre la ley disponible en: <http://www.colegiodentistas.cl/inicio/2020/04/10/instructivo-sobre-la-ley-de-proteccion-al-empleo/>



A su vez es preciso indicar que dentro de las causales contempladas en el mismo artículo y que no afectan al desempeño continuo necesario para pedir el beneficio (estas son: uso de licencia médicas, uso de permisos relativos a la maternidad o paternidad, y uso de licencia por causa de enfermedad COVID-19) no fue contemplada la suspensión de la relación de trabajo en razón de la Ley N° 21.227, por tanto, **es posible inferir que los trabajadores de las consultas dentales privadas que se acogieron al beneficio de la Ley N° 21.227 (suspensión del empleo) con posterioridad al 20 de septiembre de 2020 no gozan del beneficio de los 14 días contenido en la ley 21.530.**

A su vez resulta necesario indicar que la Dirección del Trabajo frente a una solicitud de un trabajador que reclame por no recibir el beneficio, puede interpretar que de todas maneras tal beneficio debe ser otorgado sin importar que el empleador se haya acogido a la Ley N° 21.227, utilizando el mismo razonamiento de la Contraloría General de la República en diversos dictámenes respecto de que el concepto de *desempeño continuo* “no fue definido por el legislador y que en caso alguno puede interpretarse con el objeto de no beneficiar a las personas que han trabajado precisamente para contener la pandemia y el riesgo de contagio al que estuvieron expuestos”

3.- Finalmente y en razón de lo consultado se hacen las siguientes recomendaciones al colegiado consultante:

1. determinar que trabajadores de vuestras consulta dental podrían ser merecedores del beneficio. Para esto es importante contemplar lo siguiente:
  - Existencia de un contrato de trabajo.
  - Que se prestaron servicios de manera continua antes o desde el 30 de septiembre de 2020 hasta la fecha de publicación de la Ley N° 21.530 (2 de febrero de 2023).
  - Debe trabajar 11 horas o más semanalmente
2. En caso de haberse acogido al beneficio de suspensión laboral de la Ley N° 21.227 con posterioridad al 20 de septiembre de 2020 y se tiene un trabajador que solicita el beneficio, es recomendable previo a la denegación de aquello, hacer la presentación a la Dirección del Trabajo exponiendo algunos de los fundamentos ya esgrimidos en la presente minuta (que la suspensión de la relación laboral por la ley 21.227 interrumpe el desempeño continuo requerido para el beneficio)

\*\*\*\*\*

*Sin otro particular que informar,*  
Área jurídica Colegio de Cirujano Dentistas de Chile A.G.