



ALERTA LABORAL:

DISTRIBUCIÓN DEL DESCANSO REPARATORIO: ANÁLISIS JURÍDICO Y PRÁCTICO EN EL MARCO DE LA LEY N°21.530

La Dirección del Trabajo con fecha 29 de febrero 2024 se pronunció sobre forma que se debe otorgar el descanso reparatorio en Dictamen Ord N°137.

La consulta realizada por el Sindicato Interempresa de Trabajadores de la Pontificia Universidad Católica de Chile a la Dirección del Trabajo, se centra en la forma de otorgar el "descanso reparatorio" establecido por la Ley N°21.530 a trabajadores de ciertos establecimientos de salud y farmacias. La entidad empleadora sostiene que estos días deben ser continuos, aplicables a todos los días hábiles de la semana, sin distinción entre jornadas ordinarias y excepcionales. Sin embargo, la Dirección del Trabajo realizó un análisis legal el cual demuestra que el otorgamiento de este descanso debe ajustarse a la jornada laboral de cada empleado. Esto implica que los días de descanso deben coincidir con los días en los que los trabajadores están programados para laborar, permitiendo así la recuperación efectiva del desgaste experimentado durante la pandemia de COVID-19.

Para arribar a tal razonamiento la Dirección del Trabajo tiene a la vista el artículo 1° de la ley 21.530, que prescribe:

“Otórgase, por única vez y de manera excepcional, un beneficio denominado descanso reparatorio a los trabajadores y a las trabajadoras de establecimiento 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 estos. 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”.

Asimismo, el inciso 1° del artículo 35 del Código del Trabajo, dispone: “los días domingo y aquellos que la ley declare festivos serán de descanso, salvo respecto de las actividades autorizadas por la ley para trabajar en esos días”. Por último, tiene a la vista el artículo 38 del Código del Trabajo el cual autoriza a distribuir la jornada de forma que incluya los domingos y festivos respecto de las empresas que en él se señalan.

De esta manera, de los preceptos recién indicados se deriva que pueden existir diferentes formas de distribución de jornada lo que tendrá incidencia en los días de descanso que le correspondan a cada trabajador. En efecto la Dirección del trabajo concluye que la forma de otorgar el descanso reparatorio concedido por la ley 21.530 debe ser analizada según la jornada de trabajo que tenga pactada cada trabajador con derecho a este beneficio.

En consecuencia, los días por concepto de descanso reparatorio deben ser otorgados en los días que correspondan a aquellos en que el dependiente debe prestar servicios de acuerdo a su respectiva jornada de trabajo. Así, por ejemplo,



si el trabajador tiene pactada una jornada de trabajo de lunes a viernes corresponderá otorgar este beneficio de lunes a viernes. Si, a vía ejemplar, la jornada de trabajo incluye los días sábados y domingos en estos días se puede solicitar hacer uso del referido descanso.

Tener en cuenta que la finalidad que persigue el otorgamiento de ese descanso especial es que el dependiente se reponga del desgaste sufrido con ocasión del combate por la pandemia por COVID-19, la que solo puede cumplirse si éste se otorga en días que corresponden a días de prestación de los servicios.

Por tanto, podemos concluir que la Dirección del Trabajo, mediante el Dictamen Ordinario N°137, aborda la correcta aplicación del descanso reparatorio conforme a la Ley N°21.530 siendo esencial para garantizar el bienestar de los trabajadores en el contexto de la pandemia. La distribución adecuada de estos días de descanso, según la jornada laboral de cada empleado, no solo cumple con el espíritu de la ley, sino que también contribuye a la recuperación física y mental de los trabajadores, fortaleciendo así el cumplimiento de sus labores y promoviendo un ambiente laboral saludable



María Jesús Pérez J.
Abogada del Área Judicial
Lizama Abogados