



# Implementación Ley 21.530 “Descanso Reparatorio Salud Privada”

*Interpretación,  
análisis y  
casos de aplicación*

2023







# Concepto y características

- a) Beneficio que se entrega por una única vez y de manera excepcional.
- a) Beneficio exclusivo para trabajadores y trabajadoras de la salud privada por labor en pandemia por Covid-19.
- b) Otorga un derecho al descanso por 14 días o 7 días hábiles en modalidad exclusiva de teletrabajo .
- c) Compatible con feriados y permisos.
- d) A usarse durante los próximos 3 años desde la publicación de la Ley.

# Requisitos

- 1) Haberse desempeñado en establecimientos de salud privados, farmacias y almacenes farmacéuticos.
- 2) Contar con una jornada igual o superior a 11 horas semanales.
- 3) Haberse desempeñado continuamente desde el 30 de septiembre de 2020 y el 02 de febrero del 2023. (fecha de publicación de la Ley).
- 4) No ser un trabajador o trabajadora que tenga facultades de representación del empleador y facultades generales de administración, requisitos copulativos.
- 5) No haber hecho uso efectivo de este beneficio en virtud de la Ley N°21.409.



# Fuentes legales

- 1) LEY 21530 (5 del 02 de 2023) "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"
- 2) Dictamen ORD. N°423/12 del 22-mar-2023 "Fija sentido y alcance de 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".
- 3) Dictamen ORD. N° 477 del 05 de abril del 2023 "Aplica Doctrina ante consulta de la Federación Nacional de Sindicatos de la Salud Privada".



# Beneficiarios

**“Trabajadores y trabajadoras del sector privado sin distinción de la calidad contractual en virtud de la cual se encuentren vinculados a dichos establecimientos, farmacias y almacenes farmacéuticos”, por ejemplo:**

- a) **Profesionales médicos, enfermeras(os), matronas(es), kinesiólogos, etc.**
- b) **Técnicos: tens, tecnólogos médicos, de laboratorio, radiología, etc.**
- c) **Trabajadores de farmacias y de almacenes farmacéuticos.**
- d) **Administrativos(as): secretarias, personal de atención a público, guardias, estafetas.**
- e) **Personal de aseo.**
- f) **Trabajadores de Empresas subcontratistas y de servicios transitorios, etc.**
- g) **Trabajadores de laboratorios clínicos y farmacéuticos.**

# Continuidad temporal

La Ley N° 21.530 establece un tiempo trabajado de forma continua que va desde el 30 de septiembre del 2022 y hasta el 2 de febrero del 2023 (fecha de publicación de la Ley)



# Modalidad contractual

“Este beneficio se otorgará sin distinción de la calidad contractual en virtud de la cual los trabajadores y trabajadoras se encuentren vinculados con los establecimientos señalados en esta disposición”.

- a) Según lo dispone el Código del Trabajo, contratos indefinidos, a plazo fijo o por obra o faena determinada.
- b) Personas contratadas bajo la modalidad de prestación de servicios son beneficiarios, si cumplen los demás requisitos exigidos por la ley.





# Procedimiento de solicitud

- 1) Para hacer uso del beneficio éste debe ser requerido por medio del mismo procedimiento de solicitud de uso de feriado legal, indicando el período de uso.
- 2) Puede ser utilizado de forma total o parcial.



# Exclusiones

- 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.



# Casos

## Caso 1: La renuncia o despido

**¿Qué pasa si habiendo cumplido con el plazo indicado en la Ley, renuncio o me despiden sin haber hecho uso del derecho al “Descanso reparatorio”?**

- ➔ Si al término de la relación laboral quedan días pendientes por exigir, deberán ser pagados en la remuneración, “entendiéndose como días efectivamente trabajados” (Art 1, inc.2°).



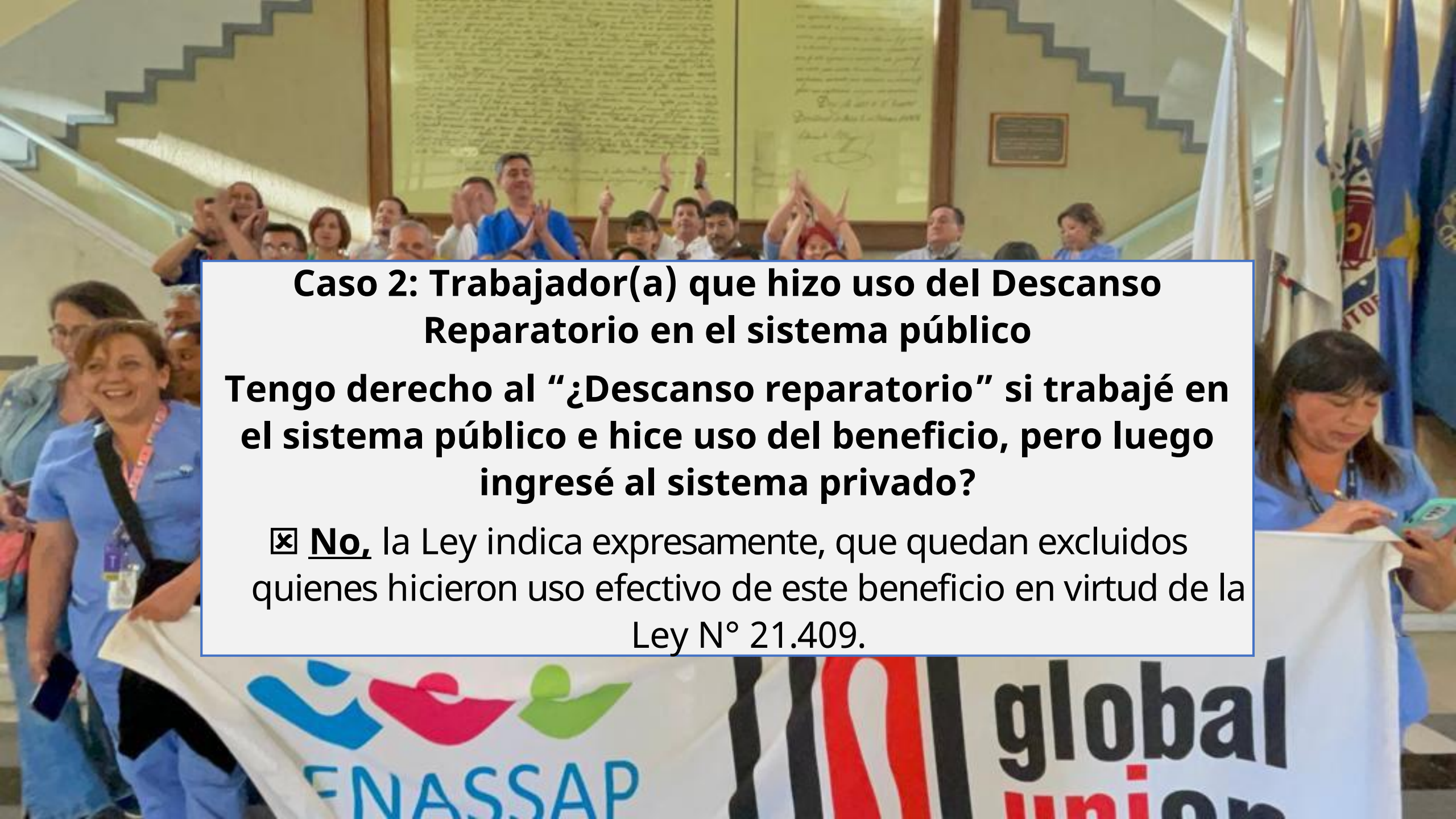


**Caso 3: Distintos contratos con distinto empleador(a)**

**¿Qué pasa si entre el 30 de septiembre del 2020 y el 02 de febrero de 2023 tuve dos contratos distintos con empleadores distintos?**

Tienes derecho, siempre y cuando sean dos contratos inmediatamente continuados-





**Caso 2: Trabajador(a) que hizo uso del Descanso Reparatorio en el sistema público**

**Tengo derecho al “¿Descanso reparatorio” si trabajé en el sistema público e hice uso del beneficio, pero luego ingresé al sistema privado?**

**No,** la Ley indica expresamente, que quedan excluidos quienes hicieron uso efectivo de este beneficio en virtud de la Ley N° 21.409.



A photograph of three women sitting at a table, possibly in a restaurant or meeting. They are looking towards the right side of the frame. The woman on the left is wearing a white jacket, the middle woman has dark hair, and the woman on the right has blonde hair. There are glasses and plates on the table.

## **Caso 4 trabajador que tuvo dos contratos distintos**

**¿Cómo debe operar la continuidad en trabajadores que tuvieron dos contratos distintos?**

Por ejemplo, si al 30 de septiembre del 2020 trabajaba en una Clínica Privada con un contrato a plazo fijo y luego terminado mi contrato e inmediatamente , al otro día, comencé a trabajar en un centro de salud con un contrato indefinido, tengo el derecho porque trabajé continuamente para establecimientos de salud privada.





**Muchas gracias por tus  
consultas y comentarios**