



Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes e
Informes en Derecho
E.76664 (1003) 2023

ORDINARIO N°: _____

893

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Ley N°21.530. Alcances.

RESUMEN:

Responde consulta sobre la aplicación de descanso reparatorio de la Ley N°21.530 ante cambios de empleador.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de 13.12.2024 de Jefe (S) Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 2) Correos electrónicos enviados por ICT San Carlos de 14.11.2023.
- 3) Correos electrónicos enviados a ICT San Carlos de 20.10.2023 y 10.11.2023.
- 4) Presentación de 30.03.2023, de doña [REDACTED]

SANTIAGO,

26 DIC 2024

DE : JEFA (S) DEPARTAMENTO JURÍDICO
DEPARTAMENTO JURÍDICO

A : SRA. [REDACTED]

Mediante presentación del antecedente 4), usted ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento jurídico que aclare si le corresponde el descanso reparatorio de la Ley N°21.530 de acuerdo a hechos que expone.

En tal sentido, sostiene que trabajó para la empresa Nephrocare Chile S.A., RUT N°99.507.130-4, desde el 21 de enero de 2020 hasta el 30 de enero de 2022, fecha en la que renunció voluntariamente a dicho empleador, para comenzar una nueva relación laboral con la empresa Sociedad de Diálisis San José Ltda., Rut N°77.956.460-6, desde el 01 de febrero de 2022 a la fecha de su presentación.

En razón de lo anterior, consulta si su empleador debe cumplir con el otorgamiento de los 14 días según la Ley.

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

El artículo 1° de la Ley N°21.530, refiriéndose al beneficio en estudio, 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 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 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 legal transcrito se infiere que el "descanso reparatorio" concedido 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.

A su vez, el artículo 2° de esta preceptiva, al fijar los requisitos para la obtención del descanso reparatorio, 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 11 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 las normas legales antes expuestas, se desprende que la Ley N°21.530 se trata de una normativa especial, en virtud de la cual se otorga de manera extraordinaria un beneficio consistente en 14 días hábiles de descanso adicional para aquellos trabajadores y trabajadoras que, con ocasión del combate de la pandemia por COVID-19, se vieron expuestos(as) en establecimientos de salud privados, farmacias y almacenes farmacéuticos, a una mayor carga de trabajo, a un mayor estrés y/o a un mayor peligro de contagio en el cumplimiento de sus funciones.

En tal caso y de acuerdo se ha señalado por este Servicio en el Dictamen N°423/12 de 22.03.2023, bastará para el otorgamiento de dicho beneficio que los trabajadores y trabajadoras se hayan desempeñado en recintos susceptibles de ser catalogados como establecimientos dedicados al combate por la pandemia de COVID-19 en los términos señalados en el artículo 1° de la Ley N°21.530 y que se cumpla con los requisitos exigidos por la ley en el artículo 2° del mismo cuerpo legal.

En efecto, el Dictamen N°423/12 de 22.03.2023, al precisar los requisitos para la obtención del descanso reparatorio señaló que trabajadores y trabajadoras debían cumplir con: *«a.- Haberse desempeñado en establecimientos de salud privados, farmacias y almacenes farmacéuticos. b.- Contar con una jornada igual o superior a 11 horas semanales, salvo para quienes se encuentren excluidos de la jornada de trabajo. c.- Haberse desempeñado continuamente desde el 30 de septiembre de 2020. d.- Encontrarse en servicio en alguno de los establecimientos señalados en la letra a) a la fecha de publicación de la ley, esto es, al 02.02.2023. e.- No ser un trabajador o trabajadora que tenga facultades de representación del empleador y facultades generales de administración, requisitos copulativos. f.- No haber hecho uso efectivo de este beneficio en virtud de la Ley N°21.409.»*

Ahora bien, en cuanto a la continuidad de los servicios, el mismo dictamen recalcó lo siguiente:

"En relación con la exigencia de continuidad, cabe señalar también que el beneficio será igualmente procedente respecto de quienes, cumpliendo con las condiciones que exige la ley, se hayan desempeñado para más de un empleador en la medida que exista dicha 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.

Ahora bien, atendido 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 no resulta procedente que el beneficio sea otorgado en forma proporcional respecto de aquellas

personas que comenzaron a prestar servicios con posterioridad al 30 de septiembre de 2020.”

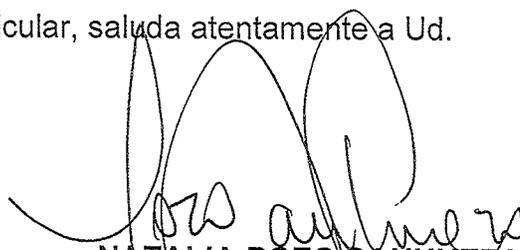
De la jurisprudencia institucional transcrita, se desprende que la prestación continua en establecimientos de salud privados, en farmacias o en almacenes farmacéuticos, a pesar de los eventuales cambios de empleador, siguen beneficiando al trabajador o trabajadora. Dicho de otro modo, los trabajadores y las trabajadoras tendrán derecho al descanso reparatorio, en la medida que, además de cumplir con los otros requisitos fijados por el legislador, se hayan desempeñado continuamente en los establecimientos de salud privados, farmacias y almacenes farmacéuticos, desde el 30.09.2020 al 02.02.2023, ambas fechas inclusive, siendo irrelevante para estos efectos si hubo cambios de empleador durante tal periodo, siempre que, entre tales cambios, no existan días sin vínculo laboral alguno que interrumpían la continuidad exigida por la ley.

En tal orden de ideas, de su presentación, se advierte que la relación laboral con la empresa Nephrocare Chile S.A., concluyó el 30.01.2022, comenzando el nuevo vínculo laboral con el empleador Sociedad de Diálisis San José Ltda., el 01.02.2022. En tales términos, resulta forzoso concluir que, en el caso concreto, no se ha cumplido con la continuidad exigida en la ley, mediando un día de interrupción entre las fechas antes señaladas.

Lo anterior no es impedimento para su empleador voluntariamente, y en virtud de sus facultades propias de la administración empresarial, acceda a conceder el descanso contemplado en la ley como parte de buenas prácticas laborales, cuestión que, como tal, quedará exclusivamente a su decisión, sin que concurra exigencia legal que lo obligue a ello.

En consecuencia, en mérito de las consideraciones antes expuestas, disposiciones legales y doctrina administrativa citada, cumpro con informar a usted que el empleador Sociedad de Diálisis San José Ltda., no se encuentra obligado a otorgar el beneficio de descanso reparatorio concedido por la Ley N°21.530, de acuerdo fuera explicado en el presente informe.

Sin otro particular, saluda atentamente a Ud.


NATALIA POZO SANHUEZA
ABOGADA
JEFA (S) DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

DIRECCIÓN DEL TRABAJO
26 DIC 2024
OFICINA DE PARTES

DIRECCIÓN DEL TRABAJO
JEFE
DEPTO. JURÍDICO

UGMS/JLMA
Distribución:
- Jurídico
- Partes
- Control