



1924 **100** AÑOS 2024

Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes e
Informes en Derecho
E100161 (1353) 2023

Jurídico

ORDINARIO N°: 915

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina. Remite copia del Dictamen N° 423/12 de 22.03.2023.

MATERIA:

Cambio de empleador, continuidad, Ley N° 21.530 de 02.02.2023.

RESUMEN:

Responde consulta sobre la aplicación de descanso reparatorio tratado en la Ley N° 21.530 respecto al cambio de empleador. Adjunta Dictamen 423/12 de 22.02.2023.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de Jefe de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho (S), de 19.12.2024
- 2) Instrucciones de Jefa (S) Departamento Jurídico, de 17.10.2023.
- 3) Instrucciones de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho, de 02.06.2023;
- 3) Presentación de [REDACTED] de 20.04.2023.

SANTIAGO,

30 DIC 2024

DE : JEFA (S) DEPARTAMENTO JURDICO
DEPARTAMENTO JURÍDICO

A : [REDACTED]
[REDACTED]@gmail.com

Mediante presentación del antecedente 3, usted ha solicitado a la Dirección del Trabajo un pronunciamiento respecto del "descanso reparatorio" consagrado en la Ley N° 21.530, entregando como referencia que es empleador de la franquicia de

la farmacia del Doctor Simi, y que en su calidad le cabe las siguientes dudas de la Ley:

1. Si la continuidad que establece la Ley N° 21.530, es bajo la modalidad del mismo empleador, ya que cuentan con trabajadores que entraron en fecha posterior al 30 de septiembre de 2020, que vienen de otras empresas del mismo rubro.
2. Si los trabajadores contratados con fecha posterior al 02 de febrero de 2023, fecha de publicación de la Ley N° 21.530, son beneficiarios del descanso reparatorio.
3. Y, en relación a la pregunta anterior, si un trabajador cuenta con ese beneficio, cómo se verifica la continuidad, con qué documentación.

Al respecto, cumpla con informar que atendida la entrada en vigencia de la Ley N°21.530, esta Dirección emitió el Dictamen N° 423/12 de 22.03.2023, que se pronuncia sobre la materia consultada, cuya copia adjunto para su conocimiento.

No obstante, para su mejor entendimiento, se transcribe lo que dispone el dictamen citado respecto a la consulta hecha al servicio, que señala 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.”

De lo descrito anteriormente, se desprende que la prestación continua en establecimientos de salud privados, o farmacias o de almacenes farmacéuticos, a pesar del cambio de empleador sigue beneficiando al trabajador o trabajadora del descanso reparatorio, en la medida en que se cumplan los requisitos dispuestos en la Ley N° 21.530.

Cabe señalar que esta ley persigue otorgarles a los trabajadores y las trabajadoras que en ella se indican un derecho a descanso reparatorio como reconocimiento a la labor por ellos desarrollada durante la pandemia por COVID19 y que ya se había otorgado en términos muy similares a los trabajadores del sector público a través de la Ley N° 21.409.

En cuanto a su segunda consulta, debe tenerse en cuenta que el inciso 2° del artículo 1° de la Ley N° 21.530 prescribe:

“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.”

Ante esto, y en relación con lo consultado, previamente esta Dirección, al aplicar la doctrina establecida en el Dictamen N° 423/12 de 22.03.2023, refiriéndose al pago de este descanso al existir continuidad entre distintos empleadores, ha señalado en el Ord. N° 1052 de 28.07.2023 lo siguiente:

“(...) en relación a cuál de estos empleadores debe proceder al pago, cabe señalar que si respecto del anterior empleador ya se encuentra terminada la relación laboral y no procedió, en su oportunidad, al pago de este concepto en la liquidación de remuneraciones correspondiente al mes de término de la relación laboral como exige la normativa en el inciso 2° del artículo 1° ya transcrito, corresponderá entonces que el nuevo empleador sea quien cumpla con esta obligación.”.

En este mismo sentido, en el Ord. N° 730 de 18.05.2023, que señaló que, si se encuentra terminada la relación laboral y no se procedió, en su oportunidad, al pago de este concepto, corresponde que el nuevo empleador sea quien cumpla con esta obligación.

Considerando lo anteriormente expuesto, resulta procedente que, habiendo cumplido los requisitos establecidos en la Ley N° 21.530, sin que este beneficio haya sido pagado por su empleador anterior al término de la relación laboral, el trabajador o trabajadora mantiene su derecho al descanso reparatorio con el nuevo empleador, durante el tiempo que dicha norma señala.

Finalmente, en cuanto a su tercera consulta, respecto a los medios necesarios para poder acreditar la existencia de relaciones laborales anteriores y su continuidad, se puede demostrar con cualquier antecedente que dé cuenta de dicha situación, como contratos de trabajo, anexos de contratos de trabajo, liquidaciones de sueldo, registros de asistencia, cotizaciones previsionales, entre otros, los que pueden ser solicitadas por el empleador para verificar si el trabajador o trabajadora cumple con los requisitos que prescribe la Ley N° 21.530.

En consecuencia, respecto de su consulta, es necesario atender a lo expuesto en el presente informe, señalando a sus consultas lo siguiente:

a. El descanso reparatorio es también aplicable en aquellos casos en que se haya cambiado el vínculo contractual, por ende, son beneficiarios los trabajadores que entraron a prestar servicio en periodos posteriores al 30.09.2020, en la medida que exista la continuidad exigida por la Ley N° 21.530.

b. En consideración que el beneficio del descanso reparatorio es un reconocimiento a las y los trabajadores a su labor desarrollada durante la pandemia por COVID-19, este debe ser otorgado y respetado por el actual empleador en su total, siempre cuando este no haya sido previamente pagado y se cumpla con todos los requisitos que prescribe Ley N° 21.530, según se indica en el Dictamen N° 423/12 de la Dirección del Trabajo.

c. En cuanto a los medios necesarios para poder acreditar el requisito de continuidad laboral exigido, se puede demostrar con cualquier antecedente tales como contratos de trabajo, anexos de contrato de trabajo, liquidaciones de sueldo, registro de asistencia, cotizaciones previsionales, entre otros, los que pueden ser solicitadas por el empleador para verificar si el trabajador/a cumple con los requisitos que prescribe la Ley N°21.530.

Sin otro particular, saluda atentamente a Ud.


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




GMS/AGS
Distribución:
- Jurídico
- Partes
- Control