



1924 100 Años 2024

Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes
e Informes en Derecho
E170644(1174)2024

ORD. N°: 207

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Ley N°21.530. Procedencia.

RESUMEN:

En el caso de que exista continuidad de servicios respecto de diversos empleadores el otorgamiento o pago del descanso reparatorio concedido por la Ley N°21.530 corresponderá al último empleador, salvo que éste ya se hubiere otorgado o pagado con anterioridad.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de 24.03.2025 de la Sra. Jefa de la Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 2) Instrucciones de 29.01.2025 del Sr. Jefe de la Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho (S).
- 3) Correo electrónico de 29.07.2024.
- 4) Ordinario N°444 de 22.07.2024 del sr. Jefe de la Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho (S).
- 5) Asignación de 15.07.2024.
- 6) Presentación de 01.07.2024 de Bradford Hill SPA.
- 7) Dictamen N°423/12 de 22.03.2023.

SANTIAGO,

04 ABR 2025

DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)

A: [REDACTED]

BRADFORD HILL SPA

RECOLETA

Mediante presentación del antecedente 6) complementada mediante correo electrónico del antecedente 3) Ud. ha solicitado a esta Dirección, un pronunciamiento referido a si resulta procedente el otorgamiento del descanso reparatorio concedido por la Ley N°21.530 respecto de la trabajadora Sra. [REDACTED], quien ingresó a prestar servicios para la recurrente el 06.03.2023 sin que sus empleadores anteriores le hayan otorgado o compensado el referido beneficio.

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

El artículo 1° de la Ley N°21.530 dispone:

"Otorgase, 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 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 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 transcrito se infiere que el "descanso reparatorio" concedido por esta normativa 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.

Mediante Dictamen N°423/12, de 22.03.2023, sobre este particular se determinó que respecto de entidades como clínicas, centros médicos, laboratorios clínicos, laboratorios farmacéuticos y otros similares corresponderá otorgar el beneficio de descanso en estudio respecto de los trabajadores y trabajadoras que se hayan desempeñado en ellos durante el período fijado por la ley y en la medida

que se trate de establecimientos que participaron en el efectivo combate de la pandemia de COVID-19, que es la finalidad perseguida por la ley.

De la norma antes transcrita se infiere entonces que quedan incluidas estas entidades dentro de lo que se entiende por establecimientos del área de salud privada pues se trata de una ley especial que otorga de manera extraordinaria un beneficio de descanso adicional a aquellos trabajadores y trabajadoras que con ocasión del combate de la pandemia por COVID-19 se vieron expuestos a una mayor carga de trabajo, a un mayor estrés y a un mayor peligro de contagio de tal manera que, para los efectos de tener derecho a este beneficio, se debe atender a esta finalidad claramente establecida en la historia de la ley.

Lo antes señalado se desprende tanto de la denominación de la ley –“...como reconocimiento a su labor durante la pandemia de COVID-19” – como de la tramitación del proyecto de ley, que en reiteradas oportunidades se señala que dice relación con la pandemia por COVID-19, lo cual ha implicado la implementación de medidas para su contención, las que han significado una mayor carga laboral para el personal de salud, tanto de establecimientos públicos como privados, con un mayor riesgo de contagio para quienes realizan esta atención y consecuencias en su salud tanto física como mental.

Por otra parte, el artículo 2° de esta preceptiva 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 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 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 esta manera, junto con el desempeño en los establecimientos ya señalados, para acceder a este beneficio la prestación de servicios en ellos debe haber sido continua desde el 30 de septiembre de 2020 y estar en servicio a la fecha de publicación de esta ley, esto es, al 2 de febrero de 2023.

Ahora bien, para resolver la consulta planteada cabe tener presente que una circunstancia es el requisito de procedencia que exige la ley, esto es, la continuidad en la prestación de los servicios entre el 30 de septiembre de 2020 y el 2 de febrero de 2023 en determinado tipo de entidades, y otra, la oportunidad que otorga la

normativa para hacer uso del beneficio una vez que ya se tiene derecho al mismo, que corresponde a tres años contados desde la publicación de la ley.

En efecto, el inciso 1° del artículo 1° de esta preceptiva señala que se puede hacer uso de este beneficio durante el período de tres años contado desde la fecha de publicación de esta ley, esto es, desde el 2 de febrero de 2023.

De esta manera, si existe una relación laboral con alguna entidad obligada a otorgar el descanso reparatorio durante el período en que éste puede ser exigido y existe certeza de que no se ha hecho uso del mismo o recibido pago, según corresponda, con algún empleador anterior, deberá el actual empleador proceder a otorgar el beneficio.

Lo antes señalado se ve corroborado por la expresión “durante” que emplea el inciso 1° del artículo 1° de la preceptiva en estudio.

En este contexto, en aquellos casos en que existe continuidad de servicios respecto de distintos empleadores, el Dictamen N°423/12 de 22.03.2023, señaló en relación con la exigencia de continuidad, 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 solo 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.

Por su parte, 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.”

Ahora bien, 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 se hizo uso del beneficio ni se 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. Así lo ha señalado esta Dirección mediante Ordinarios N°730 de 18.05.2023, numeral 2) y N°1052 de 28.07.2023 numeral 3).

En consecuencia, en mérito de las consideraciones antes expuestas, disposiciones legales y doctrina administrativa citadas cumpla con informar a Ud. que en el caso de que exista continuidad de servicios respecto de diversos empleadores el otorgamiento o pago del descanso reparatorio concedido por la Ley

N°21.530 corresponderá al último empleador, salvo que éste ya se hubiere otorgado o pagado con anterioridad.

Saluda atentamente a Ud.,


NATALIA POZO SANHUEZA
ABOGADA
JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)




MGC/MSGC/msgc

Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control