

Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes
e Informes en Derecho
E247501(2282)2023

juridico

ORD. N°: 70

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Ley N°21.530. Consulta genérica.

RESUMEN:

No resulta procedente emitir un pronunciamiento en los términos solicitados por tratarse de una consulta genérica sin perjuicio de lo expuesto en el presente oficio.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de 30.11.2023 de la Sra. Jefa del Departamento Jurídico (S).
- 2) Asignación de 25.10.2023.
- 3) Correo electrónico de 02.10.2023.
- 4) Dictamen N°423/12 de 22.03.2023.

SANTIAGO, 29 ENE 2024

DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)

A: SRA. [REDACTED]

Mediante correo electrónico del antecedente 3) Ud. ha solicitado a esta Dirección, apoyo en atención a que su actual empleador no le otorga el descanso reparatorio concedido por la Ley N°21.530 en atención a que no se encontraba trabajando para éste durante la pandemia.

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

En primer lugar, cabe indicar que la reiterada doctrina de esta Dirección contenida, entre otros, en Ordinarios N°5160, de 19.10.2016, N°5633, de 06.11.2018 y N°2145, de 02.09.2021, ha señalado que no resulta jurídicamente procedente que esta Dirección se pronuncie a priori o de forma genérica sobre determinadas materias, sin contar con los antecedentes que permitan circunscribir el análisis a una situación particular, como ocurre en la especie, por lo que no resulta procedente emitir un pronunciamiento en los términos solicitados.

En efecto, de su presentación no se permite vislumbrar con certeza determinadas circunstancias que son determinantes para emitir el pronunciamiento requerido tales como la individualización de las entidades donde Ud. prestó servicios y donde actualmente se desempeña, lo que permitiría determinar si se trata de entidades que dan derecho al beneficio en consulta y, en el evento de ser ese el caso, si ellas tuvieron participación activa en el combate de la pandemia por COVID-19 y la duración de su jornada de trabajo.

Sin perjuicio de lo anterior y como una orientación cabe señalar que el artículo 1° de la Ley N°21.530 dispone:

"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 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.

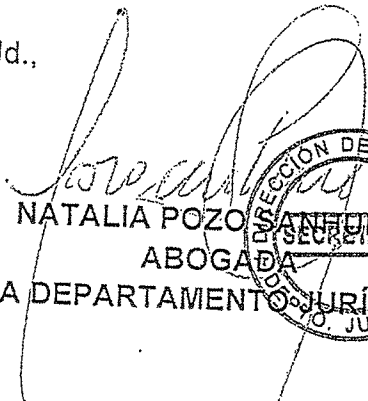
De este modo, según esta disposición si al término de la relación laboral quedan días pendientes de utilizar, el empleador o empleadora deberá compensarlos en dinero al trabajador o trabajadora.

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 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 Ordinario N°730 de 18.05.2023, numeral 2) y Ordinario N°1052 de 28.07.2023.


De esta manera, en el caso de que exista continuidad de servicios respecto de diversos empleadores el otorgamiento o pago del descanso reparatorio corresponderá al último empleador, salvo que ya se hubiere otorgado o pagado con anterioridad.

En consecuencia, en mérito de las consideraciones antes expuestas, disposiciones legales y doctrina administrativa citadas cumpla con informar a Ud. que no resulta procedente emitir un pronunciamiento en los términos solicitados, sin perjuicio de lo expuesto en el presente oficio.

Saluda atentamente a Ud.,


NATALIA POZO SANCHEZ
ABOGADA
JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)




GMS/MSGC/msgc

Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control