



ORD. N°: 463

**ACTUACIÓN:**

Aplica doctrina.

**MATERIA:**

Ley N°21.530. Procedencia.

**RESUMEN:**

Resulta procedente otorgar el descanso reparatorio concedido por la Ley N°21.530 en caso de cambio de empleador, siempre que se cumplan todos los requisitos exigidos por esta normativa.

**ANTECEDENTES:**

- 1) Instrucciones de 09.02.2024 del Sr. Jefe de la Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho (S).
- 2) Asignación de 22.01.2024.
- 3) Correo electrónico de 29.12.2023.

SANTIAGO, 24 JUL 2024

**DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)**

**A: SRES. SINDICATO N°3 LABORATORIO CHILE S.A.**  
**Labchilesindicato3@gmail.com**

Mediante presentación del antecedente 3) Uds. han solicitado a esta Dirección un pronunciamiento referido a si resulta procedente que le otorguen el descanso reparatorio concedido por la Ley N°21.530 respecto de ciertos trabajadores que indican en su presentación.

Al respecto, cumple con informar a Uds. lo siguiente:

El artículo 1º de la Ley N°21.530 prescribe:

*“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 transscrito 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 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.

En efecto, se desprende tanto del nombre 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 su parte, el artículo 2º 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.

El referido Dictamen señala que le corresponde el beneficio a quienes, cumpliendo con las condiciones que exige la ley, se hayan desempeñado para más de un empleador en la medida que exista 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, respecto del Caso N°1, referido a doña XXXXXXXXXX, señalan Uds. que ella trabajó para una empresa contratista que prestaba servicios al Laboratorio Chile desde el 01.06.2020 hasta el 01.04.2021 y que posteriormente prestó servicios desde el 05.04.2021 para el Laboratorio Chile, correspondiendo los días 02.04.2021 y 03.04.2021 a viernes y sábado de la Semana Santa y el 04.04.2021 a un día domingo de suerte tal que cumple con el requisito de continuidad en la prestación de los servicios exigido por la normativa.

Respecto del caso N°2, referido a XXXXXXXXXX, señalan Uds. que ella trabajó para una empresa contratista que prestaba servicios al Laboratorio Chile desde el 01.08.2020 hasta el 01.08.2021 y que a partir del 02.08.2021 a la fecha presta servicios para el Laboratorio Chile de suerte tal que cumple con el requisito de continuidad exigido por la normativa.

Respecto del caso N°3, referido a don [REDACTED] señalan Uds. que trabajó para Laboratorio Difem desde el 18.03.2019 hasta el 31.03.2021, luego se desempeñó desde el 26.04.2021 hasta el 02.08.2021 para una empresa contratista que prestaba servicios al Laboratorio Chile, después presta servicios en una empresa contratista para el Laboratorio Andrómaco desde el 02.08.2021 hasta el 30.10.2021, luego se desempeñó para una empresa contratista del Laboratorio Andrómaco desde el 01.11.2021 hasta el 28.02.2022 y posteriormente presta servicios desde el 28.03.2022 hasta la fecha para el Laboratorio Chile, de suerte tal que no cumple con el requisito de continuidad en la prestación de los servicios requerido por la normativa.

Respecto del caso N°4, referido a don [REDACTED] señalan Uds. que trabajó para el Laboratorio Andrómaco desde el 17.05.2017 hasta el 14.12.2020, luego desde el 18.01.2021 hasta el 28.09.2021 para Laboratorio Milab y desde el 04.10.2021 hasta la fecha para Laboratorio Chile de suerte tal que no cumple con el requisito de continuidad requerido por la normativa.

Respecto del caso N°5 referido a don [REDACTED] Jds. que trabajó para una empresa contratista prestando servicios para Laboratorio Chile desde el 01.08.2020 hasta el 11.11.2020 y luego desde el 16.08.2021 hasta la fecha para Laboratorio Chile de suerte tal que no cumple con el requisito de continuidad en la prestación de los servicios requerido por la normativa.

Por consiguiente, en la medida que un trabajador haya desempeñado funciones propias del combate de la pandemia por COVID-19 en más de un laboratorio tendrá derecho al beneficio en consulta siempre que su desempeño cubra el período comprendido entre el 30 de septiembre de 2020 y el 2 de febrero de 2023, sin lagunas, y que cumpla con todos los demás requisitos exigidos por la Ley N°21.530. Así se ha pronunciado esa Dirección mediante Ordinario N°493 de 03.04.2023.

En consecuencia, en mérito de las consideraciones antes expuestas, disposiciones legales y doctrina administrativa citadas cumple con informar a Uds. que resulta procedente otorgar el descanso reparatorio concedido por la Ley N°21.530 en caso de cambio de empleador siempre que se cumplan todos los requisitos exigidos por esta normativa según se analiza en el presente oficio.

Saluda atentamente a Uds.,

GMS/MSGC/msgc

Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control

