



1924 100 AÑOS 2024

Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes e
Informes en Derecho
E43155 (642) 2023

jurídico

ORDINARIO N°: 917

ACTUACIÓN:

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 de Ley N° 21.530 respecto al cambio de empleador. Adjunta Dictamen N°423/12 de 22.02.2023.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de Jef3 de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho (S), de 19.12.2024;
- 2) Instrucciones de Jefa Departamento Jurídico (S), de 17.10.2023.
- 3) Instrucciones de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho, de 20.04.2023;
- 3) Presentación de 10.03.2023 de [REDACTED]

SANTIAGO, 30 DIC 2024

DE : JEFA (S) DEPARTAMENTO JURDICO
DEPARTAMENTO JURÍDICO

A : [REDACTED]
[REDACTED]

Mediante presentación del antecedente 3), usted ha solicitado a la Dirección del Trabajo un pronunciamiento que permita determinar si el "descanso reparatorio" consagrado en la Ley N° 21.530, es extensible para las y los trabajadores que han cambiado de empleador en el periodo consagrado en el artículo 2 de la misma ley, existiendo continuidad laboral.

Al respecto, atendida la entrada en vigencia de la Ley N° 21.530, esta Dirección emitió el Dictamen N° 423/12 de 22 de marzo de 2023, que se pronuncia sobre la materia consultada, cuya copia adjunto para su conocimiento.

No obstante, para un mejor entendimiento para la parte solicitante, se transcribe lo que dispone el dictamen citado respecto a la consulta hecha al servicio, 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.

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 consecuencia, respecto de su consulta, es necesario atender a lo expuesto en el presente informe donde se señala claramente que el descanso reparatorio es también aplicable en aquellos casos en que se haya cambiado el vínculo contractual.

Sin otro particular, saluda atentamente a Ud.,


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



GMS/AGS
Distribución:

- Jurídico - Partes - Control