



1924 **100** AÑOS 2024

Departamento Jurídico  
Unidad de Dictámenes  
e Informes en Derecho  
E59720(590)2024

084

ORD. N°: \_\_\_\_\_

**ACTUACIÓN:**

Aplica doctrina.

**MATERIA:**

Ley N°21.530. Procedencia. Continuidad.

**RESUMEN:**

No resulta procedente otorgar el descanso reparatorio concedido por la Ley N°21.530 a una trabajadora que no tiene continuidad durante el período de tiempo exigido por esta normativa.

**ANTECEDENTES:**

- 1) Instrucciones del Sr. Jefe de la Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho (S).
- 2) Asignación de 01.04.2024.
- 3) Oficio Ordinario N°1322-7894/2024 de 06.03.2024 de la I.C.T. Stgo. Oriente.
- 4) Correo electrónico de 05.03.2024 de doña

SANTIAGO,

19 FEB 2025

DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)

A:

Mediante correo electrónico del antecedente 4) Ud. ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento referido a si resulta procedente otorgarle el beneficio de descanso reparatorio concedido por la Ley N°21.530. Señala que fue trabajadora de la Mutual de Seguridad en la empresa Exteriliza hasta el 31.10.2020 y que comenzó a trabajar en la Clínica Alemana el 02.11.2020 hasta la fecha, entidad que

le ha denegado el beneficio por considerar que no cuenta Ud. con la continuidad laboral requerida por la normativa.

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

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

*"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 la 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.

Del tenor literal del artículo 1° antes transcrito se desprende que, para tener derecho a este descanso reparatorio especial, el trabajador o la trabajadora debe haberse desempeñado en establecimientos de salud privados, farmacias y almacenes farmacéuticos.

Ahora bien, 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 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.

Para estos efectos, la continuidad exigida por la ley no se verá afectada si el beneficiario o beneficiaria hizo 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, paternidad y la vida familiar", ni por el uso de licencia médica preventiva parental por causa de la enfermedad Covid-19.

En este contexto, la expresión "tales como" empleada por la norma permite inferir que esta enunciación no es taxativa.

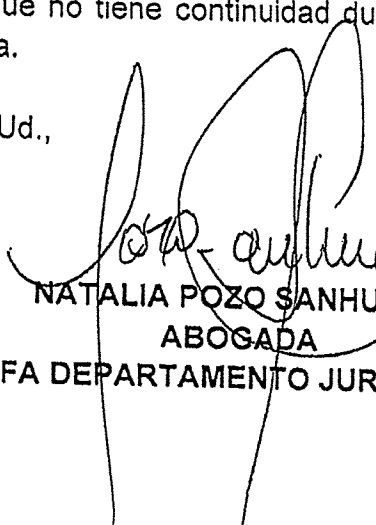
En relación con la exigencia de continuidad, cabe señalar también que el beneficio será igualmente procedente respecto de quienes, cumpliendo con las condiciones que exige la ley, se hayan desempeñado para más de un empleador en la medida que exista dicha continuidad, considerando que la norma solo exige 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.

En la especie, señala Ud. que su actual empleadora considera que no tiene derecho a este beneficio por no contar con la continuidad exigida por esta normativa. Sobre este particular de los documentos revisados aparece que mediante renuncia de 29.10.2020 señaló Ud. que ella se haría efectiva el 31.10.2020 Sin embargo según cláusula primera de finiquito de 16.11.2020 ratificado el 18.11.2020 aparece que prestó servicios para la empresa Exteriliza SpA desde el 15.06.2020 hasta el 29.10.2020. Por otra parte, señala Ud. que comenzó a trabajar para su actual empleador la Clínica Alemana a partir del 02.11.2020, sin adjuntar el respectivo contrato de trabajo.

De esta manera, para tener derecho al beneficio en consulta la ley exige haberse desempeñado, de manera continua, en algunas de las entidades señaladas en el artículo 1°, durante el período de tiempo determinado por el legislador, que va desde el 30 de septiembre de 2020 al 2 de febrero de 2023, requisito que Ud. no cumple dado que de acuerdo con los antecedentes revisados, en especial, de acuerdo con lo consignado en el finiquito suscrito por las partes y ratificado con posterioridad a su renuncia aparece que presenta Ud. una laguna correspondiente a los días 30.10.2023, 31.10.2023 y 01.11.2023. Así se ha pronunciado esta Dirección mediante Ordinario N°1229 de 13.09.2023.

En consecuencia, en mérito de las consideraciones antes expuestas, disposiciones legales y doctrina administrativa citadas, cumpro con informar a Ud. que no resulta procedente otorgar el descanso reparatorio concedido por la Ley N°21.530 a una trabajadora que no tiene continuidad durante todo el período de tiempo exigido por la normativa.

Saluda atentamente a Ud.,

  
NATALIA POZO SANHUEZA  
ABOGADA  
JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)



  
GMS/MSGC/msgc

Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control