



1924 **100** AÑOS 2024

Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes
e Informes en Derecho
E.86912 (1125) 2023

ORDINARIO N°: 085

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 tratado en la Ley N° 21.530 respecto a la continuidad laboral. Adjunta Dictamen N°423/12 de 22.02.2023.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de 28.01.2025 de Jefe de Unidad de Dictámenes (S).
- 2) Instrucciones de 17.10.2023 de Jefa Departamento Jurídico (S).
- 3) Instrucciones de 17.05.2023 de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho;
- 4) Presentación de 11.04.2023 de doña [REDACTED]

SANTIAGO, 19 FEB 2025

DE : JEFA DEPARTAMENTO JURDICO (S)
DEPARTAMENTO JURÍDICO

A : [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 en el caso de haber una laguna de 15 días, habiendo cumplido con los demás requisitos que prescribe la Ley.

Al respecto, atendida la entrada en vigencia de la Ley N°21.530, esta Dirección emitió el Dictamen N°423/12 de 22.03.2023, que se pronuncia sobre la materia consultada, cuya copia adjunto para su conocimiento.

No obstante, para su mejor entendimiento, se transcribe lo que dispone el dictamen citado respecto a la consulta hecha al servicio, que señala lo siguiente:

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 11 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."

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.

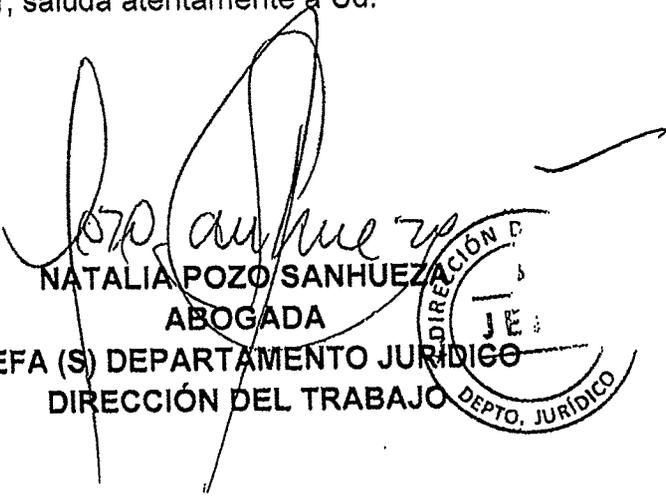
En relación con la exigencia de continuidad, cabe señalar también que el beneficio será igualmente procedente respecto de quienes, cumpliendo con las condiciones que exige la ley, se hayan desempeñado para más de un empleador en la medida que exista dicha continuidad, considerando que la norma solo exige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

Sin embargo, teniendo presente lo aportado en los antecedentes por la Solicitante, se puede ver que no se cumple con el requisito de continuidad que prescribe la Ley N°21.530. Dicha ley incluso establece cuales son los casos excepcionales en los que no se verá afectada la continuidad laboral, dentro de los cuales no se contemplan situaciones como la que se plantea.

En consecuencia, respecto de su consulta, es necesario atender a lo expuesto en el presente informe donde se señala que el descanso reparatorio no sería aplicable en su caso, por haber una falta de continuidad correspondiente a una laguna de 15 días.

Sin otro particular, saluda atentamente a Ud.


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



GMS/AGS

Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control