



Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes
e Informes en Derecho
E154104/2025

701 34

DICTAMEN N°: _____ / _____

ACTUACIÓN:

Fija y aplica doctrina.

MATERIA:

Ley N°21.530. Alcances.

RESUMEN:

- 1.- La obligación de pagar o de otorgar el descanso reparatorio otorgado por la Ley N°21.530 tanto en el caso de término de la relación laboral como de continuidad de la misma resulta exigible en el plazo que se indica en el presente oficio.
- 2.- El plazo de tres años que fija la Ley N°21.530 para hacer uso del beneficio de descanso reparatorio que ella otorga no se suspende por el uso de feriado.
- 3.- El plazo de tres años que fija la Ley N°21.530 para hacer uso del beneficio de descanso reparatorio que ella otorga no se suspende por el uso de licencia médica.
- 4.- En caso de incumplimiento de la normativa en estudio el empleador puede ser sancionado administrativamente por esta Dirección.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de 16.09.2025, 25.08.2025 y 04.08.2025 de la Sra. Jefa de la Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 2) Correo electrónico de 26.06.2025.
- 3) Presentación de 02.06.2025 de doña [REDACTED]

FUENTES: Artículo 1° Ley N°21.530.

CONCORDANCIA: Dictamen N°423/12 de 22.03.2023.

SANTIAGO, 13 OCT 2025

DE: DIRECTOR NACIONAL DEL TRABAJO (S)

A:

Mediante presentación del antecedente 3) Ud. ha solicitado a esta Dirección, un pronunciamiento referido a diversas materias respecto de la aplicación de la Ley N°21.530, sin adjuntar antecedentes.

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

Respecto de su primera inquietud, referida a si el trabajador pierde el beneficio si no lo solicita dentro del plazo de tres años señalado en la ley y su segunda inquietud referida al caso que el beneficio no se pierde por el solo transcurso del plazo si corresponde la compensación en dinero al término de la relación laboral ya sea que ésta ocurra antes o después del plazo señalado en la ley cabe señalar que el artículo 1° de esta normativa 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.

En la especie se consulta si el empleador está obligado a pagar el descanso reparatorio concedido por la Ley N°21.530 cuando el trabajador no hace uso de este derecho transcurridos tres años desde la publicación de la ley, cabe señalar que el inciso 1° del artículo 1° de esta preceptiva señala, por una parte, que se puede hacer uso de este beneficio durante el período de tres años contado desde la fecha de publicación de esta ley.

A su vez, el inciso 2° del artículo 1° de esta normativa prescribe que si al término de la relación laboral quedan días pendientes de utilizar, el empleador o empleadora deberá compensarlos en dinero al trabajador o trabajadora.

Por consiguiente, en primer lugar cabe señalar que si transcurre el plazo de tres años sin que el trabajador o trabajadora hagan uso del beneficio y no se produce tampoco término de la relación laboral dentro de este período no corresponde que el empleador pague estos días dado que solo corresponde dicha compensación en caso de término del contrato de trabajo.

Por otra parte, si transcurre el plazo de tres años sin que el trabajador o trabajadora haga uso del beneficio y el término del contrato de trabajo se produjere con posterioridad a este plazo tampoco procede que el empleador o empleadora pague estos días dado que si el beneficio no se ejerce dentro de este plazo de tres años expira el derecho a hacerlo dado que la expresión “*durante*” que emplea la norma, período de tiempo en el cual se puede hacer uso del beneficio, que implícitamente conlleva que no puede hacerse valer después de vencido dicho plazo de forma tal que tampoco existiría obligación de compensarlo en dinero.

En efecto, la obligación de compensar en dinero al término de la relación laboral se encuentra vinculada a la obligación de otorgar el beneficio de descanso reparatorio. Así se ha pronunciado esta Dirección, en lo pertinente, mediante Ordinario N°1052 de 28.07.2023.

Respecto de su tercera inquietud, referida a si el uso del feriado por parte del trabajador produce el efecto de suspender el cómputo del plazo de tres años establecido por la Ley N°21.530 para hacer uso del beneficio cabe señalar que de acuerdo a lo que señala la preceptiva en estudio “*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.*”

De esta manera, el legislador ha establecido un plazo máximo para hacer uso del beneficio que se vence en una fecha precisa y determinada sin establecer causales de suspensión de suerte tal que llegada la referida fecha límite ya no se puede hacer uso de este beneficio especial.

En efecto, la ley no ha señalado excepciones de suerte tal que el plazo para hacer uso del beneficio se entenderá cumplido una vez que se cumplan los tres años contados desde la fecha de publicación de la ley.

Entenderlo de otra manera podría significar el otorgamiento del beneficio más allá de los tres años que señala la ley lo que iría, además, en contra de la finalidad perseguida por la ley que es otorgar un descanso adicional por el desgaste

sufrido en el combate la pandemia por COVID-19, no permitiendo la ley la posibilidad de postergación más allá de la fecha por ella fijada.

Por consiguiente si la ley establece un plazo máximo para hacer uso del beneficio una vez llegada la fecha correspondiente se extingue el derecho.

Respecto de su cuarta inquietud, referida a si el uso de licencias médicas suspende el cómputo del referido plazo legal de tres años para hacer uso del beneficio cabe señalar que atendidas las mismas consideraciones ya señaladas en el acápite anterior tampoco resulta procedente que la licencia médica suspenda el período durante el cual la normativa exige que se haga uso del beneficio. De esta manera se pierde el derecho que no se ejerce durante el plazo señalado por la ley.

Por último, no obstante lo anterior cabe tener presente que en caso de incumplimiento de la normativa en estudio el empleador puede ser sancionado administrativamente por esta Dirección.

En consecuencia, en mérito de las consideraciones antes expuestas, disposiciones legales y doctrina administrativa citadas cumpla con informar a Ud. que:

1.- La obligación de pagar o de otorgar el descanso reparatorio otorgado por la Ley N°21.530, tanto en el caso de término de la relación laboral como de continuidad de la misma, resulta exigible en el plazo que se indica en el presente oficio.

2.- El plazo de tres años que fija la Ley N°21.530 para hacer uso del beneficio de descanso reparatorio que ella otorga no se suspende por el uso de feriado.

3.- El plazo de tres años que fija la Ley N°21.530 para hacer uso del beneficio de descanso reparatorio que ella otorga no se suspende por el uso de licencia médica.

4.- En caso de incumplimiento de la normativa en estudio el empleador puede ser sancionado administrativamente por esta Dirección.

Saluda atentamente a Ud.,



SERGIO SANTIBAÑEZ CATALÁN
ABOGADO
DIRECTOR NACIONAL DEL TRABAJO (S)



NPS/MGC/MSGC/msgc

Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control
- Boletín
- Deptos. DT

- Sra. Subdirectora (S)
- U. Asistencia Técnica
- XVI Regiones
- Sr. Ministro del Trabajo y Previsión Social
- Sr. Subsecretario del Trabajo

