



## ¿QUIÉNES SON LOS BENEFICIARIOS DEL DESCANSO REPARATORIO DISPUESTO POR LA LEY N°21.530? JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE CALAMA SEÑALA LOS BENEFICIARIOS DEL REFERIDO BENEFICIO CONFORME A LA HISTORIA DE LA LEY.

Con fecha 05 de febrero de 2025 el Juzgado de Letras del Trabajo de Calama en causa I-68-2024<sup>1</sup> deja sin efecto una reclamación de multa administrativa que sancionaba al empleador por no otorgar el descanso reparatorio de la ley N°21.530 a diversos trabajadores cuyos cargos eran (i) administrativo, (ii) secretaria de agencia, (iii) encargado administrativo y (iv) experto en prevención de riesgos.

En su demanda, el empleador exigió la anulación total de la multa cursada por la Inspección del Trabajo, señalando que conforme a la historia fidedigna de la ley, es claro que el descanso reparatorio dispuesto en la ley N°21.530 fue contemplado como reconocimiento para el sacrificio especial de los trabajadores del área de la salud que estuvieron combatiendo en primera línea el combate contra el Covid-19, durante la pandemia, bajo grandes presiones de estrés, largos turnos de trabajo y exposición alta a posibles contagios por atender directamente pacientes.

En ese sentido, argumenta, que el fiscalizador que cursa la multa incurre en un error puesto que los trabajadores indicados en la resolución del ente administrativo tenían cargos que no se relacionaban con las funciones antes mencionadas, sino que eran de carácter administrativo y que, por lo tanto, no sufrieron el especial sacrificio que le da sentido a la norma.

Por su lado, la Inspección del Trabajo que cursó la multa, defendió su resolución señalando que el texto final de la ley no distingue las funciones realizadas por el trabajador durante la pandemia para otorgar el descanso reparatorio, bastando que simplemente su empleador corresponda un establecimiento de salud privados, farmacia o almacén farmacéutico (más los demás requisitos señalados en la ley).

Respondiendo la interrogante planteada en el título de esta nota, el juez de la causa señala que los destinatarios del descanso reparatorio en discusión corresponden a aquellos que estuvieron en primera línea conteniendo el Covid-19, excluyéndose aquellos trabajadores que no estuvieron expuestos con la misma intensidad, riesgos y sacrificio, como cargos administrativos o técnicos.

Para fundamentar ello, señala que el sentido la ley N°21.530 se desprende desde su mismo encabezado, como un reconocimiento por *“un acto de encomio para un grupo especial de sujetos por sus sobresalientes servicios”*. Ello es coherente con la historia fidedigna de la ley que, a juicio del sentenciador, correspondía a la intención del legislador dar un reconocimiento a *“aquellos que estaban en “primera línea” en el combate contra el COVID-19”*.

Por otro lado, los trabajadores señalados en la multa cumplían cargos que se desempeñaban *“en segunda o tercera línea”, “lejos del frente”,* siendo de naturaleza administrativa, *“sin los frecuentes, habituales, ineludibles y permanentes riesgos, tensiones, peligros y presión de los “superhéroes sin capa, pero con bata y delantal”, a los que la norma va (y debe ir) destinada”*.

Argumenta, además, que otorgarle el descanso reparatorio a los cargos recién señalados generaría un efecto indeseado de sobre inclusión, atentando contra los fines directos y mediatos de la norma, los cuales *“se diluirían, premiando a quien no debe ser considerado y quitando sentido al reconocimiento a quienes pusieron su salud y vida en riesgo por todos nosotros”*.

<sup>1</sup> La sentencia señalada fue recurrida por la parte reclamada, encontrándose actualmente en tramitación el respectivo recurso de nulidad ante la ltma. Corte de Apelaciones de Antofagasta.



En base a estos argumentos el juez de la causa acoge las alegaciones del empleador demandante, y señala que la multa incurre en un error al señalar que el empleador incumple la ley N°21.530 al no otorgarle el descanso reparatorio a los trabajadores indicados en la resolución administrativa.

Recordemos que el descanso reparatorio de la ley N°21.530 corresponde a 14 días de descanso (o 7 para aquellos trabajadores que prestaron funciones en modalidad de teletrabajo), para trabajadores que cumplen determinados requisitos, y que se puede hacer efectivo hasta el 02 de febrero de 2026.

**Sergio Navarro Galleguillos**

Abogado Judicial

Lizama Abogados