

Antofagasta, doce de septiembre de dos mil veintitrés.

VISTOS:

Que en esta causa **RIT M-605-2022, RUC 22-4-0444635-9** del Juzgado del Letras del Trabajo de Antofagasta, por sentencia definitiva de tres de mayo de dos mil veintitrés, se rechazó la excepción de finiquito y se acogió la demanda interpuesta por RODRIGO ALEJANDRO CACERES BIAGGINI en contra de la SECRETARÍA REGIONAL MINISTERIAL (SEREMI) DE SALUD DE ANTOFAGASTA y en contra del FISCO DE CHILE, ambos representados en juicio por el Consejo de Defensa del Estado, y se declara el despido como injustificado y se ordena el pago de los siguientes valores por el concepto que en cada caso se indica: a) Indemnización sustitutiva del aviso previo, por la suma de \$700.000; b) Indemnización por años de servicios, por la suma de \$1.400.000; c) Recargo legal del 50% de la indemnización anterior, conforme a lo dispuesto en el literal b) del artículo 168 del Código del Trabajo, por la suma de \$700.000.-.

En contra de dicho fallo, el abogado procurador fiscal del Consejo de Defensa del Estado, Carlos Bonilla Lanas, por la demandada, recurrió de nulidad invocando la causal dispuesta en el artículo 477 del Código del Trabajo.

Con fecha 22 de agosto último, se efectuó la vista del recurso, interviniendo la abogada Noreen Moya Siales, por la recurrente, y Dayan Naranjo Tapia, por la recurrida, quedando la audiencia registrada en el sistema de audio y la causa en estado de acuerdo.

CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que la parte demandada invoca la causal de nulidad de la sentencia la prevista en el artículo 477 del Código del Trabajo, alegando infracción al Decreto N° 4 del 2020 del Ministerio de Salud, al artículo 10 del Código Sanitario (DFL 725, 31-ene-1968), en relación con el artículo 159 N° 4 del Código del Trabajo, y al artículo 13 del Código Civil.

Señala que el Decreto N° 4 del 2020 del Ministerio de Salud decreta Alerta Sanitaria por el periodo que se señala y otorga facultades extraordinarias que indica por emergencia de salud pública de importancia internacional



(ESPII) por brote del nuevo Coronavirus (2019-NCOV), y sus posteriores modificaciones, refiriendo que en primer lugar, el fallo recurrido infringió el artículo 3° del Decreto N°4 del 2020 del Minsal, al no dársele su debida aplicación, no obstante la claridad de la norma, agregando que yerra el tribunal de instancia al no considerar que las labores a realizar, la vigencia del contrato, sus renovaciones o el término del mismo, se encontraba pactado al amparo del régimen legal establecido en el decreto mencionado y sus modificaciones, que remiten expresamente al artículo 10 del Código Sanitario, el que autoriza contratar personal por periodos transitorios, con cargo a campañas sanitarias o imprevistos.

En efecto, sin perjuicio que se contrata de acuerdo a las normas del Código del Trabajo, el personal así contratado, conforme con lo dispuesto en el artículo 10 citado anteriormente, cesará automáticamente en sus funciones a la expiración del plazo fijado en su contrato, cualquiera que sea la duración de éste, siendo del todo improcedente establecer que este contrato tiene naturaleza indefinida por el hecho de sus renovaciones. (considerando noveno del fallo, establece con infracción de ley la naturaleza indefinida de la relación laboral).

Consiguientemente, se ha fallado con abierta trasgresión de ley, ya que, la sentencia ha desconocido la normativa especial que es aplicable a la situación contractual del actor, esto a pesar de no haber sido objeto de controversia e incluso haberse determinado en el fallo como hecho establecido en el considerando séptimo que el demandante, fue contratado en el marco del Decreto N°4, de 2020, del Ministerio de Salud, y a la luz de lo dispuesto en el artículo 10 del Código Sanitario, indicando expresamente que la SEREMI estaba autorizada a contratar por periodos transitorios, con cargo a campañas sanitarias o imprevistos según corresponda, sin necesidad de cumplir otros requisitos que los señalados en ese cuerpo legal.

Anota que la sentencia yerra en señalar que el hecho de que las partes prorroguen el vínculo laboral primitivo -firmado en virtud del Decreto N°4-2020 Minsal



que, a su vez, permite se contrate en virtud del Artículo 10 del Código Sanitario, estableciendo nuevos periodos- sea suficiente para que el contrato haya mutado en uno de naturaleza indefinida.

Al efecto, indica que estamos frente a la aplicación de una norma especial que permite contrataciones para casos especiales ajenos a la habitualidad del servicio, y que cesa inmediatamente a la expiración del plazo fijado en su contrato, cualquiera sea la duración de éste, como expresamente lo señala el artículo 10 del Código Sanitario. En este sentido, el sentenciador sin efectuar una mayor fundamentación le otorga erróneamente especialidad a la normativa del Código del Trabajo -precisamente el artículo 159 N°4- por sobre la normativa sanitaria previamente citada y que es plenamente aplicable a un caso tan excepcional e imprevisible como la pandemia COVID-19.

A mayor abundamiento, el artículo 10 del Código Sanitario no distingue qué tipo de plazo debe fijarse, ya que responde a una necesidad imprevista como la pandemia, sin embargo, el tribunal estima, erróneamente, que no resultan aplicables los argumentos de especialidad y transitoriedad de estas contrataciones porque "Las normas laborales deben ser aplicadas por el intérprete a la luz del principio tutelar".

Asimismo, dispone el fallo recurrido que las renovaciones entre las partes no pueden ser *ad eternum*, o a lo menos hasta que una de las partes, esto es el Estado, lo determine privadamente, ya que ello implicaría la infracción de la irrenunciabilidad de los derechos, entendiendo que el trabajador no puede renunciar a la protección, en este caso de la temporalidad que le entrega el ordenamiento jurídico. De lo referido, yerra el sentenciador, toda vez que olvida que tal como ha acontecido, el Estado dentro de la situación compleja del escenario de la pandemia, actuó en su rol de ente protector de la comunidad y, en efecto en dicho rol y a la luz de normativa específica, cumplió con mandato constitucional y legal de actuar conforme a sus potestades regladas, dotadas de imperio para efectos de restablecer el orden, planificación y un sinfín de funciones en pos de



organizar de mejor manera los efectos de la pandemia causada por el virus del SARS COV2, por lo que en actuación de su potestad y dentro de la actividad de la Administración, establecida en la ley de manera expresa, contrató y el servicio actuó conforme a lo que el órgano contralor y revisor de los recursos fiscales, determinó que debía aplicarse el artículo 10 del Código Sanitario, que en ningún caso -siendo una situación imprevista y, siempre en su carácter de transitoria-, se tomaron decisiones de mejor resolución para enfrentar la pandemia, pero en ningún caso significando la estabilidad laboral a que alude el sentenciador, ya que para dicho escenario de estabilidad necesariamente debe responder a otra facultad que es de orden de cambio legal dentro de la orgánica del Ministerio de Salud, es decir, el cambio en su normativa en cuanto al personal funcionario del mismo, cuyo no era el caso, ya que todas la contrataciones que tuvieron lugar como la del actor, respondió a una situación particular de asumir de mejor forma el enfrentamiento de la pandemia, ya que con el personal que existía no daba abasto. Por otro lado, la contratación conforme al Código del Trabajo que la Ley especial del artículo 10 del Código Sanitario, nunca significó otorgar expectativas de una relación laboral permanente al actor, ya que precisamente dicha relación laboral siempre quedó supeditada al escenario de comportamiento de la pandemia y, ésta tal como consta de ser un hecho público y notorio fue disminuyendo, por lo que los diversos contratos de distintas personas que fueron contratadas para prestar servicios relacionados con funciones dirigidas a las actividades de organización, planificación o lineamientos relacionados con la pandemia, fueron culminando también, tal como sucedió con el actor, quien conocía y no podía menos que conocer que fue contratado en dicha forma, porque su contratación estaba supeditada o dependía del escenario de la pandemia, que al ya no ser necesarios sus servicios, por el mayor control de la misma, se terminó su contrato, por lo que exigir más allá de lo que en derecho le corresponde es dar pie para abusos del derecho, pues nunca se ofreció estabilidad laboral como



señala el fallador, sino que precisamente su relación laboral estaba sujeta a un plazo que dependía de la condición de frenar el avance del virus y poder controlar internamente la pandemia.

De manera errónea, el tribunal establece que habiéndose renovado las contrataciones del actor, no cabe sino concluir que su contrato de trabajo originalmente pactado a plazo fijo, devino en contrato de naturaleza indefinida al tenor de lo dispuesto en el numeral 4 del artículo 159 del Código del Trabajo, arguyendo que resultan improcedentes las alegaciones que formuló su parte en cuanto a la naturaleza excepcionalísima y transitoria que detentan estos contratos y la aplicación del inciso 2° del artículo 10 del Código Sanitario, debido a que, a su juicio, el referido artículo es claro en establecer que a esas contrataciones se aplicarán sin excepción alguna las normas del Código del Trabajo.

Indica que resulta importante destacar que el ámbito de aplicación del Código del Trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 1 del citado cuerpo legal, comprende las relaciones existentes entre trabajadores y empleadores del sector privado, existiendo una aplicación residual, y en los casos que dicha norma establece, respecto de los funcionarios de los organismos que conforman la Administración del Estado, como es el caso de la Secretaría Regional Ministerial de Salud de la Región de Antofagasta.

En efecto, como se sabe, las relaciones entre el Estado y el personal de los Ministerios, Intendencias, Gobernaciones y de los servicios públicos centralizados y descentralizados creados para el cumplimiento de la función administrativa, no se rigen por la normativa laboral, sino que se regulan por las normas de la Ley N°18.834, sobre Estatuto Administrativo.

Sin perjuicio de ello, la legislación permite en casos excepcionales que la Administración del Estado contrate a personal regido por el Código del Trabajo, como ocurre en la especie, toda vez que el artículo 10 del Código Sanitario establece expresamente que la Autoridad Sanitaria podrá -cumpliéndose con los presupuestos que dicha norma



señala- contratar a personal de acuerdo a las normas del Código del Trabajo. Sin embargo, tal como indicó, dicha circunstancia es absolutamente excepcional, pues la regla general es que el personal que preste servicios a los órganos que conforma la Administración del Estado se encuentra regido por un estatuto especial, a saber, el Estatuto Administrativo.

En este sentido, resulta evidente que el artículo 10 del Código Sanitario constituye una norma especialísima, que permite al Estado contratar personal conforme a las normas del Código del Trabajo, pero, en ningún caso, dicha circunstancia significa dar absoluta aplicación a las normas que dicho cuerpo normativo contempla, pues de lo contrario, ninguna razón de ser tendría la norma del artículo 10 del Código Sanitario, en cuanto dispone que el personal así contratado, cesará automáticamente en sus funciones a la expiración del plazo convenido en su contrato, cualquiera sea la duración de éste. Es decir, la infracción legal, se constituye efectivamente por haber fallado contra texto expreso de ley.

Así las cosas, estableciendo el artículo 10 del Código Sanitario que el término de la relación es automático una vez cumplido el plazo convenido en el contrato, resulta improcedente que se estime que tal contratación devino en indefinida.

En relación con lo señalado en el numeral anterior, resulta útil entrar a analizar el artículo 13 del Código Civil que regula la especialidad de las normas y su vigencia.

La sentencia infringe el precepto, ya que, si bien la norma transcrita refiere oposición entre normas de una misma ley, es necesario tener en cuenta que dicha norma debe entenderse al tenor del artículo 1 del Código Civil, que contiene el concepto de ley, que dispone un origen único de ésta, en la forma prescrita en la Constitución, lo que permite la existencia de unidad sistemática, armónica y no contradictoria de todo el cuerpo normativo, por lo que ante disposiciones de leyes distintas se podría conseguir una alta probabilidad de certeza en el resultado hermenéutico de



la regla, al aplicar el criterio o principio de especialidad, pero siempre entre disposiciones y no entre leyes completas.

En cuanto al fundamento de la infracción invocada, su parte hizo alusión a una serie de normativas dictadas por el Ministerio de Salud dentro de sus facultades, entre ellos el Decreto N° 4 de 2020 del Ministerio de Salud y los decretos que lo prorrogan, que decreta alerta sanitaria por el período que se señala y otorga facultades extraordinarias que indica por emergencia de salud pública de importancia internacional (ESPII) por brote del nuevo coronavirus (2019-NCOV), por el cual se decreta Alerta Sanitaria por el período que se señala y otorga facultades extraordinarias.

Así las cosas, la prórroga de los plazos del contrato de la demandante, ha sido conforme a la legislación especial que rige para el caso de su contratación y por los fines que la norma refiere (estrategia sanitaria conforme al estado de la pandemia), por lo que el término de la contratación del demandante se ajusta a la legalidad, finaliza al vencimiento del plazo convenido en el contrato de trabajo suscrito, esto es, el día 31 de marzo de 2022, por ende, el contrato no mutó en indefinido como el tribunal estima, y en consecuencia, no estamos frente a un despido improcedente o injustificado; asimismo, no da derecho a solicitar indemnización sustitutiva de aviso previo a la que fue condenado su representada, ni tampoco al recargo.

Por otro lado, tampoco le corresponde a la demandante las indemnizaciones del aviso previo ni años de servicios, en razón que al no ser improcedente el despido, éste se debió al vencimiento del plazo, en consecuencia, al concernir dichas indemnizaciones a la contenida en el artículo 161 del Código del Trabajo, no resultan aplicables ni reclamables por la causal del vencimiento del plazo del N° 4 del artículo 159 del Código del Trabajo.

En cuanto a la influencia sustancial en lo dispositivo del fallo, agrega lo siguiente:

1.- Si el tribunal de instancia hubiera aplicado en su debido contexto el Decreto N° 4 de 2020 del Ministerio de Salud (norma que figura expresamente en el contrato de



trabajo primitivo y sus anexos), y teniendo presente los antecedentes de autos, habría tenido que determinar forzosamente que el demandante prestó servicios sobre la base de funciones temporales sujetas a la necesidad de las mismas conforme al avance de la pandemia y las estrategias sanitarias destinadas a combatirla.

2.- Si hubiese aplicado correctamente el artículo 10 del referido Código Sanitario, conforme al mérito del proceso, habría tenido necesariamente que concluir que a este caso no era posible aplicar la normativa del artículo 159 N°4 Código del Trabajo, precisamente en lo que se refiere a la mutación del contrato en uno de naturaleza indefinida, ya que dicha norma es de carácter especial y no contempla dicha transformación del contrato, no pudiendo dar lugar a las indemnizaciones a las que se condena.

3.- Asimismo, si este tribunal hubiera dado debida aplicación al artículo 13 del Código Civil, habría tenido necesariamente que concluir que, en virtud del principio de especialidad, la regulación de los derechos y obligaciones de las partes de este juicio estuvo dada por lo establecido en el contrato y en la normativa sanitaria vigente, y que para todos los efectos legales, eran el estatuto especial por el que debían regirse para el cumplimiento de los mismos, no siendo aplicable el Código del Trabajo en cuanto permite que un contrato sujeto a temporalidad mute en uno de naturaleza indefinida.

4.- Al haberse aplicado correctamente el artículo 159 N° 4 del Código del Trabajo, se habría determinado que el despido no resultaba injustificado y, por ello no correspondía otorgar recargo.

5.- Asimismo, si hubiera aplicado correctamente el artículo 159 N° 4 del Código del Trabajo, el actor no habría tenido derecho a reclamar los años de servicios (más de año y fracción de 6 meses) ni la sustitutiva del aviso previo, ya que estas indemnizaciones corresponden a la causal del artículo 161 del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa que no se aplican respecto de la de vencimiento del plazo (artículo 159 N° 4 del mismo cuerpo legal).

6.- Por último, si hubiera aplicado correctamente



el artículo 10 del Código Sanitario en conformidad a lo dispuesto en el artículo 19 del Código Civil en su inciso primero, esto es, "Cuando el sentido de la ley es claro, no se desatenderá su tenor literal, a pretexto de consultar su espíritu", no se habría infraccionado dicha norma especialísima que toma fuerza en su aplicación en un caso tan claro, concreto, específico y exclusivo como fue el escenario de la pandemia y, que hoy se le desconoce, pese a que la norma es absolutamente clara, imperativa, expresa y concreta, en que el fallador no podía ni puede prescindir de ella, sino todo lo contrario, el juez está llamado a fallar aplicando la ley.

En consecuencia, como petición concreta, solicita que se anule la sentencia y se dicte una de reemplazo, que efectuando una correcta aplicación de las normas infringidas, rechace la demanda de despido injustificado, determinando que la relación que unió a las partes era en virtud de la norma especial contenida en el artículo 10 del Código Sanitario, esto teniendo como origen la situación excepcional derivada de la pandemia, en contexto del Decreto N° 4 de 2020 del Ministerio de Salud; que los servicios prestados consistían en la realización de fiscalizaciones al cumplimiento de las medidas adoptadas por la Autoridad Sanitaria; que éstos tenían una vigencia o terminación tope o máxima, que correspondía al día 30 de septiembre de 2022, siendo improcedente transformar el contrato en uno de naturaleza indefinida, por lo que la causal de despido se encuentra justificada, no siendo aplicables las prestaciones demandadas, con costas.

SEGUNDO: Que previo al análisis del recurso de nulidad interpuesto, es dable consignar que éste tiene por objeto asegurar el respeto a las garantías y derechos fundamentales, o bien obtener sentencias ajustadas a la ley, según cuál sea la causal invocada, tal como se desprende de las disposiciones que consagran los motivos que lo hacen procedente, vale decir, los artículos 477 y 478 del Código del Trabajo.

Este recurso tiene un carácter extraordinario y de derecho estricto que se evidencia, por una parte, a



través de la excepcionalidad de los presupuestos que configuran cada una de las referidas causales, en atención al fin perseguido por ellas, situación que determina un ámbito restringido de revisión por los tribunales de alzada y, además, impone al recurrente la obligación de precisar con rigurosidad los fundamentos que invoca y las peticiones concretas, en la medida que su observación permite señalar certeramente el error o el vicio que se reclama, lo solicitado y la competencia de esta Corte, que queda determinada por los aspectos que el recurrente acota en su libelo, haciéndolo del modo en que la ley lo ha prescrito.

Cabe tener presente que a través de este recurso no se hace una revisión general de los hechos establecidos o del derecho aplicado, sino sólo, a la luz de las causales de nulidad invocadas, se analiza el discurso judicial para determinar si incurre o no cada vicio invocado.

TERCERO: Que en relación a la causal de nulidad alegada, cabe tener presente, como lo ha señalado esta Corte, la misma concierne entera y exclusivamente a la revisión del juzgamiento jurídico del caso o, lo que es lo mismo, al "juicio de derecho" contenido en la sentencia. Los errores se pueden encontrar bajo distintas premisas, a saber: contravención formal del texto de la ley; falta de aplicación; aplicación indebida por una interpretación y aplicación errónea. La misión asignada por el ordenamiento jurídico al tribunal de nulidad está en discernir cuál de esos significados o aplicaciones susceptibles de elegir es el mejor que se ajusta a la correcta y justa solución del caso. Por lo tanto, cuando se impugna una sentencia a través de esta causal la restricción inevitable para el recurrente es la de respetar los hechos que se han tenido por probados en la sentencia, porque su único objeto es revisar el juzgamiento jurídico del caso. Por lo mismo, esta causal tampoco permite efectuar una nueva valoración de la prueba para establecer hechos diversos a los asentados, y menos valorar prueba no incluida en la sentencia.

CUARTO: Que la cuestión controvertida central es, si en el caso concreto, aplicando las reglas del Código del Trabajo, la relación laboral devino en indefinida, caso en



el cual el despido sería injustificado, o, por el contrario, excluyendo la aplicación de las normas laborales que permiten disponer aquello en virtud de lo dispuesto en el artículo 10 del Código Sanitario, la relación laboral no pasó a tener tal carácter, y por lo mismo el despido se ajustó a derecho, no siendo procedente el pago de las prestaciones indicadas en la parte resolutive de la sentencia, siendo relevante para determinar la procedencia del recurso determinar el alcance del referido artículo 10.

QUINTO: Que, asentado lo anterior, de la revisión del fallo se desprende que no hubo controversia respecto al hecho que la fecha de inicio de la relación laboral correspondiente al 17 de febrero del año 2021; que la remuneración del trabajador para efectos del artículo 172 del Código del Trabajo ascendería a la suma de \$700.000; y, que la relación laboral terminó el 30 de septiembre del año 2022, invocando la demandada la causal establecida en el artículo 159 N°4 del Código del Trabajo, conforme se indica en el considerando octavo de la sentencia.

Que no es un hecho discutido por las partes, y claramente resulta acreditado con el contrato de trabajo y sus anexos, que el primer contrato se celebró por tres meses, renovándose al vencimiento por nuevos contratos de la misma extensión hasta el despido, siendo las funciones que debía desempeñar el trabajador todas de carácter administrativa y de apoyo COVID-19, modificándose aquellas en los anexos en su contenido específico, funciones que desarrollaba en el marco del referido decreto 4 en dependencias de la demandada principal, SEREMI de Salud de Antofagasta, ubicada en calle Manuel Antonio Matta N°1999.

Tampoco hubo controversia en cuanto a que el contrato se suscribió en virtud de las disposiciones del Decreto 4 del Ministerio de Salud, que al establecer la Alerta Sanitaria, otorga facultades extraordinarias a los órganos dependientes de aquel, con el objeto de enfrentar los efectos de la pandemia por el virus SARS COV-2 que genera la enfermedad COVID-19. En este contexto, las SEREMI de Salud pudieron contratar personal de acuerdo a lo establecido en el artículo 10 del Código Sanitario, como



además lo deja asentado la sentencia en su considerando séptimo.

SEXTO: Que el Decreto 4 de 2020, del Minsal, declaró Alerta Sanitaria en todo el territorio de la República, para enfrentar la amenaza a la salud pública producida por la propagación a nivel mundial del "Nuevo Coronavirus 2019 (2019-nCoV)"; y en su artículo 3 otorgó a las Secretarías Regionales Ministeriales de Salud del país, facultades extraordinarias para disponer, según proceda, diversas medidas, entre ellas: "2. Efectuar la contratación del personal de acuerdo a lo establecido en el artículo 10 del Código Sanitario, además de otros mecanismos de contratación previstos en la legislación vigente (...)".

Por su parte, el artículo 10 del Código Sanitario, dispone: "Para el cumplimiento de campañas sanitarias o en casos de emergencia, el Servicio Nacional de Salud podrá contratar, por períodos transitorios, personal de acuerdo a las normas del Código del Trabajo, con cargo a campañas sanitarias o imprevistos, según corresponda. Estas contrataciones se harán directamente por dicho Servicio, sin necesidad de cumplir otros requisitos que los señalados en ese cuerpo legal. El personal así contratado cesará automáticamente en sus funciones a la expiración del plazo fijado en su contrato, cualquiera que sea la duración de éste"; tenor del que se desprende que se trata de una norma de excepción que posibilita la contratación, conforme a las normas del Código del Trabajo, del personal que, de modo transitorio, sea necesario para hacer frente a campañas sanitarias o imprevistos.

Así las cosas, en el presente caso, no existe controversia en que la contratación de la demandante se efectuó para enfrentar los requerimientos que la pandemia sanitaria demandó para el país y los Servicios de Salud y, en consecuencia, no puedo ponerse en duda que ésta se ajustó estrictamente a los parámetros legales.

SÉPTIMO: Que sobre el punto en debate esta Corte señaló en las sentencias dictadas en causas laborales Roles 191, 197 y 201, todas del año 2023, que resulta indudable que el artículo 10 del Código Sanitario constituye una norma



especial, que altera el sistema normal de nombramiento de funcionarios públicos pero que, además, modifica el estatuto del Código del Trabajo, específicamente en lo relativo a la contratación temporal o a plazo; toda vez que es obvio que el inciso segundo de dicho precepto legal, permite la contratación a plazo fijo por lapsos superiores a los permitidos en el Código del Trabajo, pues solo esa interpretación puede darse a la expresión "cualquiera sea la duración de este"; lo que, por cierto, está dado por el fin de la norma, cual es hacer frente a situaciones excepcionales de salud, de carácter transitorio y en los que, por consiguiente, no existe ninguna intención expresa o ficta de las partes de transformar la relación laboral en una de carácter indefinido; por consiguiente, no tiene vigencia acá las presunciones legales de contratación indefinida que establece el artículo 159 N°4 del Código del Trabajo, pues la ley descarta esa posibilidad al establecer el término de la relación laboral por la llegada del plazo fijado en el contrato; y por lo mismo, no resulta aplicable la regla de transformación del contrato en indefinido por el hecho que el trabajador continúa trabajando con conocimiento del empleador después de expirado el plazo pues, como se dijo, la terminación se produce por el solo ministerio de la ley, como asimismo, tampoco por la segunda renovación pues, en ese caso la ley no hace otra cosa que determinar la voluntad presunta de las partes en orden a mutar una relación laboral de carácter temporal o prefijada en una indefinida.

Se añade en dichos fallos: *"En este caso, desde luego, el servicio público de que se trata carece de autorización legal para contratar de modo indefinido, pero, además, en lo más relevante, las sucesivas renovaciones no alteran que el requerimiento de servicios era temporal y vinculado exclusivamente a las necesidades sanitarias que impuso la crisis sanitaria. Tan es así que si se ven las renovaciones del contrato de trabajo de la actora, todas hacen referencias a los sucesivos decretos supremos que modificaron la vigencia de la emergencia sanitaria lo que, por una parte, informó claramente a la trabajadora que la*



duración del contrato era temporal y, por otra, da cuenta de que en la acción del servicio en caso alguno existió la intención de transformar el contrato en indefinido y que la fijación de plazos temporales de duración, breves y no superiores a tres meses, estuvo relacionado con la prórroga de la vigencia de la emergencia sanitaria por la cual la actora podía ser contratada. En otros términos, no se trata de aquellos casos en que algunos órganos públicos recurren a figuras jurídicas, como contratación a honorarios, para dar sustento a situaciones diversas a las previstas en las normas respectivas y cubrir bajo una regulación legal situaciones diversas y claramente constitutivas de una relación laboral, sino de la aplicación, conforme a la ley, de la posibilidad de contratación transitoria por una situación de emergencia, en que la ley determina que la misma es exclusivamente temporal y en que el desmembramiento temporal sucesivo del contrato obedeció, exclusivamente, a la necesaria renovación, por medio de los mecanismos jurídicos correspondientes, del estado de emergencia que motivó la contratación de la demandante.”

OCTAVO: Que lo expuesto resulta aplicable al presente caso, desde que se trata de la correcta interpretación de las normas en que debe subsumirse los hechos, y desde ese ámbito sólo resulta posible concluir que efectivamente la sentencia infringió lo dispuesto en el artículo 10 del Código Sanitario, al desatender que el contrato de trabajo celebrado al amparo de dicho precepto cesaba automáticamente a la expiración del plazo fijado en el contrato, cualquiera que sea la duración de éste; y que implica necesariamente que no resulta procedente aplicar las presunciones que el artículo 159 N° 4 dispone para estimar que el contrato a plazo fijo se transforma en indefinido, ni aun en virtud del principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales pues, el trabajador siempre estuvo consciente que sus servicios eran requeridos solo por la situación de emergencia sanitaria, sin que existiera la posibilidad jurídica ni la voluntad de las partes de transformar la relación laboral en una de carácter indefinido, ajustándose la estructura jurídica empleada a la



intención y al tipo de vínculo habido entre las partes.

NOVENO: Que por consiguiente, el motivo de nulidad en examen, deberá ser acogido por configurarse la infracción al artículo 10 del Código Sanitario, al desatender su aplicación la sentencia recurrida.

DÉCIMO: Que no se condenará en costas a la parte recurrida porque estimar que tuvo motivo plausible para litigar.

Por estas consideraciones y visto lo dispuesto en los artículos 474, 478 y 482 del Código del Trabajo, **SE ACOGE, sin costas**, el recurso de nulidad interpuesto por el abogado Carlos Bonilla Lanas, en consecuencia, se anula la sentencia definitiva de tres de mayo de dos mil veintitrés, dictada por el Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta, en causa RIT M-605-2022, RUC 22-4-0444635-9, para, acto continuo y sin nueva vista, pero separadamente, proceder a dictar la correspondiente sentencia de reemplazo.

Se deja constancia que se hizo uso de la facultad conferida en el artículo 82 del Código Orgánico de Tribunales.

Regístrese y comuníquese.

Rol 202-2023 (LABORAL)

Redacción del Ministro Titular don Juan Fernando Opazo Lagos.





Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: FEBXHYZXR5

Pronunciado por la Primera Sala de la C.A. de Antofagasta integrada por los Ministros (as) Virginia Elena Soublette M., Jasna Katy Pavlich N., Juan Opazo L. Antofagasta, doce de septiembre de dos mil veintitres.

En Antofagasta, a doce de septiembre de dos mil veintitres, notifiqué en Secretaría por el Estado Diario la resolución precedente.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: FEBXHYZXS