

Concepción, veinte de octubre de dos mil veintitrés.

**VISTO, OIDOS Y TENIENDO PRESENTE:**

**I.- ANTECEDENTES GENERALES DEL PROCESO:**

En este proceso, **RIT O-1632-2022** del Ingreso del Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción, Procedimiento de Aplicación General, compareció don **EDUARDO ESTEBAN CUEVAS CABRERA**, técnico superior en enfermería, con domicilio en la comuna de San Pedro de la Paz, Pasaje 2 N°3520, Villa Victoria, sector Michaihue, quien demanda a su ex empleadora, **FISCO DE CHILE**, representado por el Procurador Fiscal del Consejo de defensa del Estado de Chile, con domicilio en Concepción, Avenida Pedro Aguirre Cerda N°1.129, fundado en las siguientes consideraciones de hecho y de derecho:

**1.- DEMANDA**

**1.1.- Antecedentes de la relación laboral**

Indica que con fecha 1 de julio de 2020, ingresó a prestar servicios para la Secretaría Regional Ministerial de Salud del Biobío – Subsecretaría De Salud Pública.

Indica que ingresó a trabajar específicamente en la Residencia Sanitaria del Hotel Petra, posteriormente debió desarrollar todas las funciones necesarias y encomendadas por su Jefatura directa, todo lo anterior en razón de la alerta sanitaria. Una vez suscrito su contrato de trabajo, firmó 4 anexos que lo prorrogaban en la medida que la Presidencia de la República posponía el término de la alerta Sanitaria.

Agrega que el cargo que desempeñaba consistía principalmente en “revisar el estado de salud de las personas, coordinar egresos de residencia sanitaria, velar por el cumplimiento de medidas de protección del personal de salud.

En cuanto a su remuneración mensual indica que esta alcanzaba la suma de \$701.000 pesos.

En cuanto a la naturaleza del contrato señala que éste era de carácter indefinido, pues se habría renovado en 2 o más oportunidades, y no existiría posibilidad alguna de mantener un trabajador a plazo fijo por 2 años y 3 meses, teniendo además, como principal causa de contratación, las constantes prórrogas de la alerta sanitaria.

**1.2.- Término de la relación laboral**

Al respecto señala que con fecha 30 de septiembre de 2022 se le notifica la carta de aviso de despido por la causal del artículo 159 n°4 del Código del Trabajo, esto es, vencimiento del plazo convenido en el contrato, lo que sería un



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

Código: CWBZXXWJXX

despido injustificado puesto que no podría haberse mantenido un contrato a plazo vigente por más de dos años, como ocurriría en el caso sub lite.

Para mayor claridad inserta íntegramente la carta de despido en el cuerpo del escrito de demanda.

Hace presente además, que a la fecha de interposición de la presente demanda aún no se le habría pagado su finiquito.

### **1.3.- Peticiones concretas formuladas al tribunal**

En mérito de lo expuesto, solicita acoger la demanda en todas sus partes declarando, ordenando el pago de las prestaciones que especifica en su libelo.

## **2.- CONTESTACIÓN**

### **2.1.- Circunstancias de la contratación del actor**

Indica en primer término la situación de la pandemia por covid 19 que afecta al país y las medidas sanitarias adoptadas por el Estado en razón de la protección de la salud pública que por mandato legal está obligado a adoptar, entre ellas las de decretar alerta sanitaria mediante los decretos a que hace alusión y sus respectivas prórrogas.

Agrega que es en el marco de esta situación general que se contrató al actor para realizar tareas de apoyo y fiscalización en el contexto de la pandemia.

Entonces, reconoce la existencia de la relación laboral, el inicio de las mismas, las funciones, el monto de la remuneración y el término por la causal ya indicada, pero controvierte que el despido sea injustificado y por ende niega el pago de las prestaciones que se están demandando.

En este contexto, indica que atendidas las circunstancias provocadas por la pandemia de Covid 19, a diferencia a lo afirmado en el libelo, las partes suscribieron –conforme lo requería la coyuntura sanitaria del momento–, una serie de contratos de plazo fijo siendo el último de ellos el suscrito el 1 de julio de 2022 cuya vigencia se extendió hasta el 30 de septiembre de 2022 y una vez expirado el último contrato, se le comunicó su término, mediante una carta de aviso de fecha 30 de septiembre de 2022, por la causal del artículo 159 N°4 Código del Trabajo, que dispone del “Vencimiento del plazo convenido en el contrato”. En conclusión, a diferencia de lo afirmado en el libelo, el actor no suscribió un contrato cuyo plazo se extendiese lo que dure la alerta sanitaria por cuanto cada uno de los contratos suscritos estableció una fecha de inicio y término, salvo el primer anexo que efectivamente era por obra o faena y que estableció como hito de término la estrategia de residencia sanitaria – que tal



como lo indicó el actor por su término dejó de trabajar en una residencia sanitaria-, y posterior a ello, suscribió 3 anexos de contrato a plazo fijo para cumplir otro tipo de funciones, todas asociadas a un determinado plazo, convenido de común acuerdo por las partes, en el contexto sanitario que se vivía en el momento, conforme el avance y control de la pandemia. A mayor abundamiento, y en concordancia con lo afirmado en el libelo, es el propio actor quien afirma que su contrato derivó en uno de plazo indefinido, situación que solo sería posible si la naturaleza de los contratos fuese de plazo fijo, conforme al art. 159 N°4 del Código del Trabajo.

Hace presente además que se habrían cumplido las formalidades del despido al tenor del artículo 162 del Código del Trabajo.

## **2.2.- Justificación del despido**

Al respecto indica que el actor afirma que su contrato en principio era de plazo fijo, sin embargo, al continuar prestando servicios, se suscribieron una serie de anexos de “renovación del plazo”, por lo cual las respectivas relaciones laborales se transformaron en indefinidas.

Pese a ello, también afirma que su contrato era por obra o faena cuyo hito de término se encontraba supeditado a la extensión de la alerta sanitaria, esto es, hasta el 30 de marzo de 2023.

No obstante, como lo afirmaron, no existió un único contrato por obra o faena, sino una serie de contratos en lo que expresamente se estableció su término. Luego, los contratos tampoco derivaron en uno de plazo indefinido dada la especial normativa que los reguló y el contexto en que fueron suscritos, conforme se analizará a continuación y concluyo en la fecha y condiciones ya indicadas, esto es, “vencimiento del plazo convenido en el contrato”, decisión que fue debidamente comunicada mediante carta de aviso de despido.

Luego indica que, el fundamento del despido debe analizarse en concordancia con el citado Decreto N°4 que legalmente ha permitido al Estado de Chile ejecutar contrataciones de forma extraordinaria, únicamente para el objetivo propuesto, y mientras se mantengan las circunstancias que originan la necesidad, de modo que si estas no se mantienen, obligatoriamente terminan los servicios, sin que corresponda que tales contrataciones puedan ser declaradas o previstas como “contratos por obra o faena” ni menos “indefinidas”. En efecto, el personal contratado por la Seremi en virtud de lo dispuesto en el inciso 2° del citado artículo 10 del Código Sanitario, cesa en sus labores, por el sólo ministerio de la ley, al llegar el plazo previsto en el correspondiente contrato de



trabajo, sin que las eventuales prórrogas de estos puedan ser consideradas para convertir ese vínculo en uno de carácter indefinido.

De igual forma, señala que se debe tener presente que la fiscalización y la correcta aplicación de las normas del Código del Trabajo respecto de los funcionarios sujetos al estatuto especial aludido, como es el caso del demandante, corresponde a la Contraloría General de la República, la que ha señalado en Dictamen N°358 de 2020, entre otros, que “la fiscalización de la correcta aplicación de las normas contenidas en el Código del Trabajo a los servidores del Estado que se sujetan a dicho régimen jurídico –como acontece en la especie–, corresponde exclusivamente a esta Contraloría General...”, por lo que, en otras palabras, se debe estar a lo señalado por Contraloría respecto a la naturaleza jurídica del contrato de trabajo de la demandante y cita una serie de dictámenes de este organismo fiscalizador, para concluir que del pronunciamiento de Contraloría de desprendería que para contratar en los términos del referido artículo 10 del Código Sanitario, sería necesario: a) que exista una campaña sanitaria o una situación de emergencia; b) que la contratación se haga con cargo a dichas campañas sanitarias o imprevistos; c) que el personal se contrate bajo régimen del Código del Trabajo y; d) que en el acuerdo de voluntades se fije expresamente el plazo de término del contrato. Por esta razón señala que teniendo presente que los vínculos contractuales se encuentran sujetos a las exigencias establecidas en el artículo 10 del Código Sanitario, y habiendo obrado la autoridad administrativa en cumplimiento de tales condiciones, cabe concluir que cada una de las relaciones laborales por las que se reclama expiró por la llegada del plazo previsto en el correspondiente contrato de trabajo y sus anexos, motivo por el cual la Autoridad Sanitaria Regional obró conforme a derecho. A mayor abundamiento, también se debe tener presente que los respectivos contratos terminaron por la sola llegada del plazo, procediendo a suscribir nuevos contratos a plazo fijo en la medida que iba siendo necesario mantener las funciones desempeñada por la actora, y la duración de tales convenciones siempre estuvo supeditada a un determinado decreto que, a su vez, modificó la aplicación del citado decreto N°4 de 2020, del Ministerio de Salud, extendiéndolo por un determinado plazo, es decir, con fecha de inicio y de término, tal como consta en la cláusula 3° de cada uno de los anexos de contrato suscritos entre las partes.

Así, es posible constatar que se configura de manera clara la causal invocada en la carta de despido, siendo totalmente justificado el despido de la demandante, toda vez que cada uno de los contratos suscritos por la actora



expiraron por la sola llegada del plazo sin que conjuntamente puedan considerarse un solo contrato de plazo indefinido, todo ello en virtud de la normativa especial que los reguló.

Por lo demás, estando definido el contrato por obra o faena, cláusulas de los respectivos anexos no se avienen a lo que ordena el artículo 10 bis del Código del Trabajo, ya que no se ha determinado, como se dijo, a ejecutar una obra definida en su inicio y en su término, sino a realizar labores en virtud de un plazo definido.

### **2.3.- Improcedencia de las prestaciones reclamadas**

Indica que dado la causal de término de la relación laboral, esto es, vencimiento del plazo convenido en el contrato, corresponde desestimar el pago de las prestaciones solicitadas por el actor, esto es, indemnización sustitutiva del aviso previo, años de servicios y recargo legal.

En cuanto a la indemnización por lucro cesante señala que también sería improcedente porque la causal aludida estaría bien aplicada, ya que el contrato terminó en el plazo convenido y no antes como lo pretende justificar el actor, no existiendo incumplimiento alguno de parte del empleador.

Y en el evento que se estime procedente, ésta sería incompatible con la indemnización sustitutiva del aviso previo.

Por todas estas consideraciones es que solicita el rechazo de la demanda en todas sus partes con costas.

### **3.- HECHOS QUE DEBEN SER PROBADOS**

A la audiencia preparatoria comparecieron ambas partes, y llamadas a conciliación no se produjo, fijándose los hechos no controvertidos y los hechos a probar en los términos que a continuación se indican:

#### **3.1.- Hechos no controvertidos**

1.- El actor fue contratado por la Secretaria Regional Ministerial De Salud del Biobío, Subsecretaría de Salud Pública el 1 de Julio de 2020, a cambio de una remuneración de \$701.000 mensuales, para realizar funciones relacionadas con la contingencia o alerta sanitaria que rige al país.

2.- La relación laboral termina el 30 de septiembre de 2022, por despido del demandante, causal del artículo 159 n°4 del Código del Trabajo, vencimiento del plazo del contrato.

3.- Las contrataciones del actor son las siguientes:



a).– Contrato del 1 de julio de 2020, con una vigencia hasta el 31 del mismo mes.

b).– Anexo del 1 de agosto 2020, que se pacta el contrato con duración hasta la fecha que se extienda la estrategia sanitaria.

c).– Contrato del 1 de diciembre de 2021, con fecha de vencimiento hasta el 31 de diciembre del mismo año.

d).– Contrato del 1 de enero de 2022, que prorroga la fecha del vencimiento hasta el 31 de marzo de 2021.

e).– Anexo del 1 de julio de 2022, que extiende la duración hasta el 30 de septiembre de 2022.

4.– Que el 26 de Octubre de 2022, está datado el finiquito que suscriben las partes ante Notario Público el 23 de noviembre del mismo año, recibiendo el actor la suma de \$438.125, por feriado legal pendiente. El finiquito se suscribe con reserva de derechos.

### **3.2.– Hechos controvertidos**

1.– Concurrencia de los hechos que configuran la causal de término de contrato de trabajo del actor, o en su caso, fecha en la que el contrato entre las partes debía terminar.

2.– Perjuicios causados al actor con ocasión del término del contrato, en particular, derivados del lucro cesante que se demanda.

## **4.– PRUEBAS RENDIDAS POR LAS PARTES**

### **4.1.– Prueba de la parte demandada**

#### **–Documental**

1.– Copia de contrato de trabajo Alerta Sanitaria de fecha 1 de Julio de 2020.

2.– Copia de anexo de contrato de trabajo Alerta Sanitaria de fecha 1 de agosto de 2020.

3.– Copia de anexo de contrato de trabajo Alerta Sanitaria de fecha 1 de diciembre de 2021, prorrogando la contratación hasta 31.03.2021.

4.– Copia de anexo de contrato de trabajo Alerta Sanitaria de fecha 1 de enero de 2022, prorrogando la contratación hasta el 31.03.2022.

5.– Copia de anexo de contrato de trabajo Alerta Sanitaria de fecha 1 de julio de 2022, prorrogando la contratación hasta el 30.09.2022.

6.– Carta de aviso de término de contrato de trabajo a plazo fijo de fecha 30 de septiembre de 2022.

7.– Copia de Finiquito de Contrato de trabajo fechado 26 de octubre de 2022.



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

Código: CWBZXWJXX

- 8.- Copia de certificado emitido por el Jefe de Recursos Humanos de la Seremi De Salud Bio Bio de 2 de febrero de 2023.
- 9.- Copia de listado de feriados legales de 2/02/2023, tomados por el actor.
- 10.- Copia de listado de licencias médicas de 20/02/2023, presentadas por el actor.
- 11.- Liquidaciones de remuneraciones del actor correspondiente a los meses de agosto y septiembre de 2022.
- 12.- Ordinario N°4620 de 28 de septiembre de 2022 emanada del Ministerio de Salud sobre Orientaciones Técnicas para la adaptación de la estrategia de control de la pandemia por Sars Cov-2.
- 13.- Ordinario 4915, de 19 de octubre de 2022, del Subsecretario de Salud Pública mediante el cual actualiza definiciones operáticas para vigilancia del Covid-19, en el marco del Plan “Seguimos Cuidándonos”.
- 14.- Resolución Exenta 2465 de 25 de octubre de 2022, dictada por el Seremi de la Región del Biobío, Sr. Eduardo Barra Jofré y mediante la cual se dispone la restructuración de la estrategia sanitaria denominada “Búsqueda Activa de Casos”.
- 15.- Resolución Exenta 2467, de 25 de octubre de 2022, dictada por el Seremi de la Región del Biobío, Sr. Eduardo Barra Jofré mediante la cual se dispone la restructuración de la estrategia sanitaria denominada “Control de Aislamiento de Casos”.
- 16.- Resolución Exenta 2468 de 25 de octubre de 2022, dictada por el Seremi de la Región del Biobío, Sr. Eduardo Barra Jofré mediante la cual se dispone la restructuración de la estrategia sanitaria denominada “Trazabilidad”.
- 17.- Resolución Exenta n°2469 de 25 de octubre de 2022, dictada por el Seremi de la Región del Biobío, Sr. Eduardo Barra Jofré, mediante la cual se dispone la restructuración de la estrategia sanitaria denominada “Programa Nacional de Inmunización”.
- 18.- Resolución Exenta 2470, 25 de octubre de 2022, dictada por el Seremi de la Región del Biobío, Sr. Eduardo Barra Jofré mediante la cual se dispone la restructuración de la estrategia sanitaria denominada “Aislamiento”.
- 19.- Resolución Exenta 2471, de fecha 25 de octubre de 2022, dictada por el Seremi de la Región del Biobío, Sr. Eduardo Barra Jofré, que dispone el término de la estrategia Fiscalización.
- 20.- Resolución Exenta 2472, de fecha 25 de octubre de 2022, dictada por el Seremi de la Región del Biobío, Sr. Eduardo Barra Jofré que dispone el término de la estrategia denominada Cuadrilla sanitaria.



21.- Informes Diarios Regional Covid 19 desde el 4 de abril de 2022 al 24 de agosto de 2022.

**-Absolución**

Declaró exhortado a decir verdad el actor señor Eduardo Esteban Cuevas Cabrera, Rut 18.111.544-0.

Su declaración íntegra consta en el respectivo registro de audio de la audiencia de juicio.

**-Percepción documental**

Sitio [www.minsal.cl](http://www.minsal.cl) con el propósito de revisar, exhibir y analizar en los links Informe Epidemiológico, Información Técnica e Información Técnica Vacunas, la evolución de la pandemia y la evolución de las medidas adoptadas en razón de ella.

**-Exhibición de documentos**

Se solicitó al actor bajo apercibimiento legal exhibir las boletas y/o contratos de trabajo emitidos desde octubre del 2022 hasta marzo de 2023.

Lo que se cumplió por parte del actor, por lo que se dio por cumplida la diligencia.

**-Oficios:**

Se incorporó la respuesta a los oficios remitidos por AFP Modelo S.A. y la Administradora de Fondo de Cesantía de Chile (AFC), que da cuenta del certificado de cotizaciones previsionales del actor.

**4.2.- Prueba de la parte demandante**

**-Documental**

- 1.- Contrato de trabajo de fecha 1 de julio de 2022.
- 2.- Anexos de contrato del demandante de autos de fechas 1 de agosto de 2020, 1 de diciembre de 2021, 1 de enero de 2022, y 1 de julio de 2022.
- 3.- Carta de aviso de término de contrato de trabajo de fecha 30 de septiembre de 2022.
- 4.- Finiquito Laboral suscrito entre las partes.
- 5.- Decreto n°75 prorroga vigencia y modifica el decreto n° 4, de 2020, del Ministerio de Salud, que decreta alerta sanitaria por el periodo que se señala.
- 6.- Decreto N°91 del Ministerio de Salud publicado el 31 de diciembre de 2022.
- 7.- Decreto N°10 de fecha 15 de marzo de 2023 del Ministerio de Salud de Chile que Prorroga vigencia del Decreto N° 4, de 2020.

**-Confesional**

Citado a absolver posiciones el representación de la parte demandada, no



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

Código: CWBZXXWJXX



compareció sin causa justificada, por lo que se solicitó aplicar el apercibimiento legal del artículo 454 n°3 del Código del Trabajo.

#### **-Testimonial**

Declararon en la audiencia de juicio bajo juramento y/o promesa de decir verdad, los siguientes testigos:

1.- Doña Viviana Andrea Friz Figueroa. Rut 18.962.488-3.

2.- Doña Viviana Andrea Zapata Muñoz. Rut 15.519.539-8.

La declaración íntegra de los testigos constan en el respectivo registro de audio de la audiencia de juicio.

## **II.- EN CUANTO A LA NATURALEZA DEL CONTRATO Y CIRCUNSTANCIAS DE LA MISMA**

Resulta un hecho no controvertido que la naturaleza del contrato de trabajo que unía era un contrato sujeto a un plazo que tuvo sucesivas renovaciones, según dan cuenta los anexos y copias de contratos de trabajo que fueron incorporados por ambas partes en la audiencia de juicio.

Cabe dejar establecido, además, que es un hecho público y notorio que la contratación del actor se hizo en el contexto de la pandemia por covid 19 que obligó a la autoridad sanitaria, por una parte, decretar alerta sanitaria en todo el territorio nacional, mediante decreto n°4/2020 el que se fue prorrogando en el tiempo, siendo su última prórroga al día 31 de agosto de 2023. Por otro lado, le entrega facultades para disponer de los recursos necesarios para enfrentar dicha pandemia, entre ellos la contratación de personal para enfrentarlos avatares de la pandemia, especialmente en lo que respecta a la investigación de los contagios y el proceso de inoculación consecuente.

Cabe precisar, que la actuación de la autoridad sanitaria está sujeta a lo prescrito en el artículo 10 del Código Sanitario, que 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”*.



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

Código: CWBZXXWJXX

Por su parte, consta en la copia del contrato de trabajo incorporado por ambas partes de fecha 1 de julio de 2020, en su cláusula primera las funciones que debía desempeñar el actor, todas vinculadas a acciones de salud y cuidado de la misma de quienes ingresen a la Residencia Sanitaria Pettra en la cual prestaba sus servicios.

La cláusula 2° señala *“las actividades descritas en el número anterior se desempeñan dentro del marco establecido por el Decreto N°4, del Ministerio de Salud, y sus modificaciones que decreta Alerta Sanitaria por brote Covid-19 y otorga facultades extraordinarias al Ministerio de Salud...”*

En la cláusula 8 se indica la vigencia de dicho contrato, señalando que éste dura hasta el 31 de julio de 2020.

También resulta un hecho no controvertido que la contratación del actor se fue prorrogando durante el tiempo supeditado a las condiciones sanitarias en el marco de la alerta sanitaria decretada por la autoridad respectiva.

Así, consta en anexo de contrato de fecha 1 de agosto de 2020, en cuya cláusula cuarta dispone que la vigencia de dicho contrato se prorrogará hasta la fecha que se extienda la estrategia de Residencias Sanitarias. Luego, con fecha 1 de septiembre de 2021 se suscribió un nuevo anexo de contrato de trabajo en cuya cláusula tercera se indica que la vigencia del mismo se extiende a al 31 de diciembre de 2021. Con fecha 1 de enero de 2022 se suscribe un nuevo anexo de contrato de trabajo en cuya cláusula tercera se fija su vigencia al 31 de marzo de 2022; finalmente el 1 de julio de 2022 se suscribe un nuevo anexo de contrato de trabajo cuya vigencia es al 30 de septiembre de 2022.

### **III.- EN CUANTO AL DESPIDO**

Asentado que ha sido en estos autos que la prestación de servicios ejecutada por el actor se ajusta a lo prescrito en el artículo 10 del Código Sanitario corresponde analizar el motivo por el cual se le puso término a la relación laboral de la actora.

Para estos efectos se incorporó por ambas partes la carta de despido de fecha 30 de septiembre de 2022. En ella, en el primer párrafo se da cuenta que se pone término a la relación laboral entre el actor y la Subsecretaría de Salud Pública por la causal indicada en el artículo 159 n°4 del Código del Trabajo, esto es, vencimiento del plazo del contrato.

Luego en los párrafos siguientes se consigna que las cotizaciones se encuentran pagadas y al día y se informa sobre la suscripción del respectivo



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

Código: CWBZXXWJXX

finiquito.

Del tenor de la carta de aviso se da cuenta con meridiana claridad el motivo que puso término a la relación laboral del actor, que dice relación con el vencimiento del plazo del mismo contrato, sin dar mayores explicaciones, pues el motivo de la finalización de la relación laboral obedeció a un hecho objetivo, cual es, el cumplimiento del plazo establecido en el contrato.

No obstante lo anterior, hay que señalar que no hay controversia alguna que la contratación del actor se rige por las normas establecidas en el Código del Trabajo, más allá de lo prescrito en el artículo 10 del Código Sanitario, al que se ha hecho referencia.

Pues bien, resulta plenamente aplicable al caso sub lite lo prescrito en el artículo 159 n°4 del Código del Trabajo, pues es una norma de aplicación general respecto de la cual la norma de excepción contenida en el artículo 10 del Código Sanitario no hizo excepción alguna, pues simplemente se refiere a que el contrato termina por el vencimiento del plazo.

De allí que es aplicable lo prescrito en el artículo aludido en su inciso primero que dice "...la duración del contrato a plazo fijo no podrá exceder de un año".

El estado cuando contrato con las reglas del derecho privado no puede escapar a la normativa contemplada en el Código del Trabajo, pues de lo contrario estaría transgrediendo la garantía constitucional del artículo 19 n°2 de la Carta Fundamental, esto es, la igualdad ante la ley, configurándose en el caso contrario una discriminación arbitraria en perjuicio de los trabajadores, situación prohibida en el artículo 19 n°16 de la Constitución con relación al artículo 2° del Código del Trabajo, cualquiera sea el estado de alerta sanitaria existente en el país.

En consecuencia, habiendo durado la contratación del actor desde el 1 de julio de 2020 al 30 de septiembre de 2022, se cumple con creces el plazo de un año exigido en la norma en comento, por lo que su contrato ha mutado a uno de carácter indefinido, y en consecuencia no pudo haber sido despedido sin que haya percibido las indemnizaciones a que tiene lugar.

Así, el correcto sentido de las normas en comento es que el contrato si bien termina con el vencimiento del plazo por el sólo ministerio de la ley, lo es cuando éste no supera el plazo de 1 año establecido para este tipo de contratos, de lo contrario se transforma en uno de carácter indefinido, pues de no ser así, la norma de aplicación general del artículo 159 n°4 inciso primero parte segunda carecería de toda efectividad, lo que no se puede permitir en el derecho laboral



por ser uno de carácter tutelar.

Por lo demás, consta con la prueba testimonial rendida por el actor consistente en la declaración de Doña Viviana Andrea Friz Figueroa y doña Viviana Andrea Zapata Muñoz, que el actor una vez que terminó de trabajar en la Residencia Sanitaria prestó servicios en otras áreas de la estrategia sanitaria covid-19, especialmente en las referidas a la inoculación de la vacuna correspondiente en los vacunatorios dispuestos por la Seremi al efecto e igual participó en la inoculación de la vacuna contra la influenza.

Así las cosas, no cabe más que concluir que en el caso sub lite, el despido de que fue objeto el actor resulta ser injustificado, y por ende corresponde acoger la demanda en los términos que se indicará en la parte resolutive del fallo.

#### **IV.- EN CUANTO A LAS PRESTACIONES RECLAMADAS**

##### **1.- Indemnización por años de servicios e indemnización sustitutiva del aviso previo y recargo**

Dado lo razonado en el capítulo precedente y los prescrito en los artículos 162, 163 y 168 del Código del Trabajo corresponde acoger el pago de esta prestación.

##### **2.- Lucro cesante**

Teniendo presente que este tipo de indemnización es propia de aquellos contratos sujetos a plazo cuando no se respeta el plazo convenido, lo que deviene en un incumplimiento contractual, lo que no ocurrió en el caso sub lite, toda vez que el contrato a la fecha de su expiración había mutado a uno de carácter indefinido, por lo que no existe el incumplimiento alegado por el actor, de tal forma que esta prestación debe ser desestimada en todos sus extremos.

#### **V.- VALORACION DE LA PRUEBA**

Se deja constancia que la prueba rendida por las partes de valoró acorde a las reglas de la sana crítica al tenor de lo prescrito en el artículo 456 del Código del Trabajo.

La prueba documental de la parte demandante consistente en copia del contrato de trabajo y sus anexos, carta de despido y copia de finiquito fueron debidamente ponderados al analizar la naturaleza de la contratación y el despido.

En lo que respecta a los decretos de prórroga de la alerta sanitaria, no



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

Código: CWBZXWJXX

aportan antecedentes más allá de los analizados precedentemente, por cuanto no está en discusión el hecho de las sucesivas prórrogas de dicho estado y su término.

En lo que respecta a las liquidaciones de sueldo, certificados de feriados y certificado de Cotizaciones no resultan relevantes para la resolución de la controversia, pues no fueron temas discutidos.

Los informes diarios o periódicos de contagio tampoco resultan relevantes para la resolución de la controversia, en razón de la calificación que se ha hecho respecto de la duración del contrato.

Las resoluciones exentas tampoco aportan antecedentes que permitan controvertir las circunstancias de la contratación del actor.

En lo que respecta a la exhibición de documentos solicitados por la demandada, consistente en boletas y contratos de trabajo del actor, no resultan trascendentes para la resolución del juicio, pues no existía cláusula de exclusividad que le impidiera ejercer su profesión en forma independiente, y al no acoger el pago del lucro cesante, no hay perjuicio que valorar a su respecto.

En lo que respecta a la prueba confesional ficta solicitada por el actor al no haber concurrido el absolvente a declarar sin causa justificada, dado que es una presunción legal su aplicación no contradice sustancialmente los razonamientos a que se ha arribado en este fallo y por ello carece de toda relevancia.

## **VI.- DECISIÓN**

Por estas consideraciones y de conformidad a lo dispuesto en el artículo 1698 del Código Civil; artículos 1°, 3°, 7°, 8°, 9°, 11, 22, 41, 42, 63, 67, 71, 73, 162, 163, 168, 446 a 462 del Código del Trabajo y 10 del Código Sanitario, se resuelve:

**I).- Que, SE ACOGE** la demanda deducida por el actor en contra del Fisco de Chile, solo en cuanto se ordena el pago de las siguientes prestaciones:

1.- La suma de \$701.000 por concepto de indemnización sustitutiva del aviso previo.

2.- La suma de \$1.402.000 por concepto de indemnización por años de servicios.

3.- La suma de \$701.000 por concepto de recargo legal del 50% de la indemnización ante dicha.

**II).- Que,** las sumas anteriores deberán ser pagadas con los reajustes e intereses legales respectivos.

**III).- Que,** la demanda de la actora se rechaza en todo lo demás pedido.



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

Código: CWBZXXWJXX

IV).– Que, cada parte pagará sus costas por no haber sido totalmente vencidas

**RIT O-1632-2022**

Dictada por **ELIECER ALFONSO CAYUL GALLEGOS**, Juez Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción.



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

Código: CWBZXXWJXX