

Santiago, ocho de enero de dos mil veinticuatro.

Vistos:

En autos RIT O-226-2021, RUC 2140353028-7, del Juzgado de Letras del Trabajo de Curicó, por sentencia de once de abril de dos mil veintidós, se rechazó la excepción de falta de legitimación pasiva y se acogió la demanda interpuesta por don Juan Pablo Estay Torres en contra de la Secretaría Regional Ministerial del Maule, declarando la existencia de una relación laboral de naturaleza indefinida entre las partes desde el 16 de mayo de 2020 al 30 de junio de 2021, condenando a esta última a las indemnizaciones derivadas de la declaración de injustificación del despido, al pago de las remuneraciones y prestaciones que se devenguen entre la fecha del término de los servicios y su respectiva convalidación y al cobro de las prestaciones que indica, con reajustes e intereses legales.

Contra este fallo, la demandada dedujo recurso de nulidad, fundado en la causal de infracción de ley contemplada en el artículo 477 del Código del Trabajo en relación con el Decreto N° 4 del Ministerio de Salud del año 2020, y artículos 10 del Código Sanitario y 13 del Código Civil, el que fue acogido por la Corte de Apelaciones de Talca, por resolución de seis de octubre de dos mil veintidós, y en decisión de reemplazo, rechazó la demanda en todas sus partes, concluyendo la existencia de una prestación de servicios regida por el artículo 10 del Código Sanitario.

En contra de la referida decisión, el actor dedujo recurso de unificación de jurisprudencia, solicitando que esta Corte lo acoja y dicte la de reemplazo que describe.

Se ordenó traer los autos en relación.

Considerando:

Primero: Que, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 483 y 483 A del Código del Trabajo, el recurso de unificación de jurisprudencia procede cuando respecto de la materia de derecho objeto del juicio existen distintas interpretaciones sostenidas en uno o más fallos firmes emanados de tribunales superiores de justicia. La presentación respectiva debe ser fundada, incluir una relación precisa y circunstanciada de las distintas interpretaciones respecto del asunto de que se trate sostenidas en las mencionadas resoluciones y que haya sido objeto de la sentencia contra la que se recurre y, por último, se debe acompañar copia autorizada del o de los fallos que se invocan como fundamento.



Segundo: Que la materia de derecho que se solicita unificar dice relación con *“determinar si pueden o no convertirse a contrato de naturaleza indefinida, por aplicación del artículo 159 N° 4, incisos 2° y 4° del Código del Trabajo, aquellos contratos celebrados que se amparan en lo dispuesto por el artículo 10 del Código Sanitario”*. En definitiva, pretende que esta Corte emita un pronunciamiento respecto si la norma contenida en el artículo 159 N° 4 del estatuto laboral, es aplicable en el caso de contrataciones sucesivas a plazo fijo, pactadas por la demandada según las facultades que le fueron concedidas en el marco de la alerta sanitaria, dilucidando si estas pueden ser calificadas como una relación laboral de naturaleza indefinida o si, por el contrario, se entienden terminadas por el vencimiento del plazo.

El recurrente sustentó su arbitrio sosteniendo, en síntesis, que es errada la interpretación efectuada por la Corte de Apelaciones de Talca, en cuanto concluyó que el vínculo habido entre el actor y la demandada se originó y desarrolló de conformidad con lo estatuido en el artículo 10 del Código Sanitario, siendo inaplicable en la especie la regla contenida en los incisos 2° y 4° del numeral cuarto del artículo 159 del Código del Trabajo, atendido que dicha tesis interpretativa resulta contraria con los principios protector e *in dubio pro operario* según los cuales, ante una dificultad o diferencia interpretativa, debe optarse siempre por aquella solución jurídica que favorezca a la parte más débil de la relación, esto es, el trabajador.

Afirma que la decisión de la judicatura se sustentó en una interpretación y aplicación de la normativa legal en perjuicio de la parte más débil de la relación laboral, determinando erradamente que el artículo 10 del Código Sanitario sería una norma especial que prima sobre lo previsto en el estatuto laboral, aduciendo un conflicto o antinomia normativa que, a su juicio, no existe, siendo ambas disposiciones perfectamente conciliables entre sí, tal como lo resuelven las sentencias de contraste que analiza y acompaña.

Tercero: Que para un adecuado análisis del intento unificador, es menester tener en consideración los presupuestos fácticos que se tuvieron por acreditados por la judicatura del fondo, que son los siguientes:

1.- Con fecha 16 de mayo de 2020 don Juan Pablo Estay Torres, enfermero, y la Secretaría Regional Ministerial de Salud de la Región del Maule, celebraron contrato de trabajo por el cual actor se obligaba a ejecutar las actividades de encargado de gestionar el puesto de control sanitario; realizar toma de temperatura, evaluar síntomas de pacientes sospechosos y otras funciones encomendadas por la jefatura, ejecutando dichas actividades en los puestos de control sanitario y, posteriormente, en las residencias sanitarias “Hotel Raíces”,



“Hotel Comercio” y “Hotel Las Palmas” de la comuna de Curicó. Asimismo, se estipuló que las actividades descritas se desempeñan dentro del marco establecido por el Decreto N° 10 del Ministerio de Salud, promulgado el 24 de marzo de 2020 que modificó el Decreto N° 4 del Ministerio de Salud, promulgado el 5 de febrero de 2020, que decretó Alerta Sanitaria y otorga facultades extraordinarias que indica a la Subsecretaría de Salud Pública y Subsecretaría de Redes Asistenciales. Se pactó una jornada de trabajo de 14 horas semanales y una vigencia del vínculo laboral hasta el 31 de mayo de 2020.

2.- Con fecha 1 de junio de 2020, las partes suscribieron un anexo de contrato de trabajo, por el cual, atendida la extensión de la Alerta Sanitaria en el territorio nacional, este se prorrogó hasta el 31 de agosto de 2020. Posteriormente se pactó un segundo anexo con fecha 1 de septiembre de 2020, prorrogando, por las mismas razones, el vínculo laboral hasta el 31 de diciembre del mismo año. Finalmente, con fecha 1 de enero de 2021, las partes suscribieron un tercer anexo por el cual, atendida la extensión de la Alerta Sanitaria en el territorio nacional, se prorrogó la relación laboral *“hasta la fecha que se extienda la “Estrategia Sanitaria” o “conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato”* (sic).

3.- Con fecha 3 de julio de 2021 la demandada envió al actor carta de aviso de término del contrato de trabajo, fundada en la causal del numeral cuarto del artículo 159 del Código del Trabajo, esto es, vencimiento del plazo convenido en el contrato; y numeral quinto del mismo precepto legal, esto es, conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato, lo que ocurrió con fecha 30 de junio de 2021, comunicación que fue rectificada mediante carta de 6 de julio de 2021, por la cual se informa que se *“rectifica carta de aviso de término de contrato de trabajo enviada y fechada 3 de julio de 2021...y que por un error de transcripción se expresaron 2 causales, debiendo rectificarse en este acto, indicando que su contrato de trabajo que lo vinculaba con la Secretaría Regional Ministerial de Salud del Maule, finalizó de acuerdo a la causa legal del artículo 159 N° 5 del Código del Trabajo, esto es, “conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato”. En todo lo demás, se mantiene intacta la carta de término de contrato de trabajo ya indicada”* (sic).

4.- A la fecha de término de la relación laboral al actor se le pagaba la remuneración bruta e \$1.400.000

Sobre la base de dichos presupuestos fácticos, la sentencia de base dio lugar a la demanda, declarando la existencia de una relación laboral indefinida. Tomó en cuenta para ello, en primer término, que el último anexo de contrato celebrado por las partes estableció una nueva prórroga condicionada a la duración de la estrategia sanitaria, distinto a los vínculos laborales previos en los que se



establecía un plazo determinado, lo que no resulta procedente, toda vez que si la relación laboral se pactó por obra o faena, las partes no debieron establecer fechas concretas de conclusión como las referidas en los primeros anexos, máxime si el artículo 10 del Código Sanitario advierte que los contratos se someten a plazos y no a faenas o servicios determinados.

Agrega que, bajo esa lógica, las partes prorrogaban habitualmente el vínculo laboral primitivo a nuevos plazos de término y, en razón de ello, considerando que la relación se extendió producto de las prórrogas por los anexos de contrato, a un periodo superior a un año, lo que se encuentra expresamente prohibido por el legislador conforme al artículo 159 N° 4 del Código del Trabajo, y presentándose más de dos renovaciones de contratos, la relación laboral mutó en un contrato de naturaleza indefinida, de conformidad con los incisos segundo y cuarto del referido precepto legal, rechazando la tesis de la demandada de vincular las contrataciones a lo dispuesto en el artículo 10 del Código Sanitario, puesto que dicha disposición jamás fue mencionada en el contrato de trabajo ni en sus anexos, unido a que el estatuto laboral prima por sobre dicho cuerpo legal, atendida su mayor especialidad al regular contratos a plazo fijo, y por haber sido dictado con posterioridad al Código Sanitario.

Cuarto: Que, por su parte, la sentencia recurrida acogió el recurso de nulidad interpuesto por la parte demandada en contra del fallo de base, razonando, en torno a la causal de infracción de ley del artículo 477 del estatuto laboral en relación con el Decreto N° 4 de 2020 del Ministerio de Salud y artículos 10 del Código Sanitario y 13 del Código Civil, que *“...el vínculo habido entre el actor y la Seremi de Salud se originó y desarrolló de acuerdo con lo estatuido por el artículo 10 del Código Sanitario, norma especial que prima sobre lo previsto por el artículo 159 N° 4 del Código del Trabajo, de manera que el caso debe resolverse acorde con esta conclusión, sin que sea óbice para ello la discusión habida sobre la causal de término -N° 4 o 5 del artículo 159 del Código del Trabajo- pues el propio artículo 10 del Código Sanitario estatuye que el término de la relación es automático, una vez cumplido el plazo o la labor, con lo que no se transforma en indefinida”,* razón por la cual, en el fallo de reemplazo, desestimó la demanda en todas sus partes.

Quinto: Que para sustentar el intento unificador el recurrente acompañó como fallo de contraste el dictado por la Corte de Apelaciones de Talca en los autos rol N° 247-2022, cuyo presupuesto fáctico es similar al caso *sub lite*, prestando servicios el actor en diversas residencias sanitarias de forma continua e ininterrumpida por más de un año, en virtud de diversos contratos y anexos celebrados al amparo del artículo 10 del Código Sanitario, solicitando la



declaración de una relación laboral de naturaleza indefinida, de conformidad con lo dispuesto en los incisos 2° y 4° del numeral cuarto artículo 159 del estatuto laboral.

Sobre la base de dichos supuestos de hecho, el fallo de contraste resolvió que *“...la norma del artículo 10 del Código Sanitario, anterior a la dictación del Código del Trabajo, no establece una relación distinta e incompatible con las normas que regulan el contrato de trabajo a plazo en el Código del Trabajo, por lo que la contratación a plazo que se autoriza, debe conformarse con las normas laborales que regulan dicha contratación temporal...”*.

Asimismo, agregó que *“...el artículo 10 del Código Sanitario señala que para las campañas sanitarias o en casos de emergencia, se puede contratar por periodos transitorios y que el personal transitorio así contratado cesará automáticamente en sus funciones a la expiración del plazo fijado en su contrato. Dicho artículo 10 no contempla ninguna norma de excepción respecto de la regulación de los contratos a plazo que tiene el Código del Trabajo que, además es una ley posterior, por lo que la contratación a plazo del Código Sanitario, debe sujetarse a las reglas del Código. La terminación o cese de funciones del trabajador contratado a plazo cuando expira el tiempo del contrato, no es una innovación, pues precisamente el vencimiento del plazo es causal de terminación del contrato de trabajo, conforme al artículo 159 N° 4 del Código del Trabajo”*.

Sexto: Que, de lo expuesto, y realizado el proceso comparativo de homologación entre los presupuestos fácticos y la resolución de la temática jurídica por parte de la sentencia impugnada y aquella que se presenta como contraste, queda de manifiesto la existencia de distintas interpretaciones sobre la materia de derecho propuesta por el recurrente, por lo que corresponde a esta Corte señalar cuál es la tesis jurídica correcta.

Séptimo: Que para la adecuada resolución del presente arbitrio es necesario tener presente que es de público y notorio conocimiento que a raíz de la Pandemia por el brote del virus denominado “Nuevo Coronavirus” o “Covid-19”, por Decreto N° 4 de 5 de febrero de 2020, emanado del Ministerio de Salud, se decretó 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)”*, calificando dicho brote como una “emergencia de salud pública de importancia internacional”, declarado por el Director General de la Organización Mundial de la Salud (OMS) de la cual Chile es un país miembro.

En virtud del referido decreto, se otorgó a la autoridad sanitaria -Subsecretaría de Salud Pública y las Secretarías Regionales Ministeriales de



Salud del País (SEREMI)-, de facultades extraordinarias para disponer de una serie de medidas y acciones de salud pública y otras complementarias, destacando, en lo que interesa, la contemplada en el numeral 2° del artículo 3 de dicho cuerpo normativo en favor de las SEREMI de salud, esto es, *“...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...”*.

Octavo: Que, por su parte, el artículo 10 del Código Sanitario, establece que *“Para el cumplimiento de las campañas sanitarias o en casos de emergencia, el Servicio Nacional de Salud podrá contratar, por periodos transitorios, personal de acuerdo a las normas del Código del Trabajo, con cargo a las 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 sea la duración de éste”.

El referido precepto no es más que uno de los casos excepcionales en que la legislación permite que la Administración del Estado contrate personal regido por el Código del Trabajo, pues la regla general, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 1 del estatuto laboral, es que el personal que presta servicios a los órganos que conforman la Administración del Estado se encuentran regidos por un estatuto especial, como lo es el estatuto administrativo.

Noveno: Que, por su parte, el artículo 159 N° 4 del Código del Trabajo dispone, en lo que interesa, que: *“El contrato de trabajo terminará en los siguientes casos*

N° 4.- Vencimiento del plazo convenido en el contrato. La duración del contrato de plazo fijo no podrá exceder de un año.

El trabajador que hubiere prestado servicios discontinuos en virtud de más de dos contratos a plazo, durante doce meses o más en un periodo de quince meses, contados desde la primera contratación, se presumirá legalmente que ha sido contratado por una duración indefinida.

...el hecho de continuar el trabajador prestado servicios con conocimiento del empleador después de expirado el plazo, lo transforma en contrato de duración indefinida. Igual efecto producirá la segunda renovación de un contrato a plazo fijo”.

Décimo: Que en el contexto de emergencia sanitaria nacional, y al tenor de las facultades excepcionales otorgadas a las autoridades de salud a partir de lo preceptuado en la normativa referida en la motivación octava de esta sentencia, se



procedió a la contratación del actor en su calidad de enfermero, mediante el contrato de trabajo y anexos señalados en los numerales 1° y 2° de la motivación tercera precedente, los que, a pesar de no contener mención expresa al artículo 10 del Código Sanitario, se entienden celebrados al amparo de dicho precepto legal, al hacer mención en sus cláusulas a lo dispuesto en el “*Decreto N° 10 del Ministerio de Salud, promulgado el 24 de marzo de 2020 que modificó el Decreto N° 4 del Ministerio de Salud, promulgado el 5 de febrero de 2020*”, que estableció la Alerta Sanitaria y otorgó facultades extraordinarias a las autoridades de salud que indica.

Dichas circunstancias fácticas y antecedentes normativos permitieron a la demandada efectuar la contratación del demandante, la que quedó sometida a la normativa de carácter especial y aplicable al contexto excepcional de pandemia, cuestión que, como se dijo, aparece expresamente establecida en el contrato de trabajo y sus anexos, los que si bien se celebraron de acuerdo a lo dispuesto en el estatuto laboral, el personal así contratado, conforme el artículo 10 del estatuto especial ya citado, cesa automáticamente en sus funciones a la expiración del plazo fijado en su contrato, cualquiera sea la duración de éste, resultando improcedente atribuirle a dicha relación la naturaleza de indefinida, aun cuando se hayan efectuado renovaciones por periodo superior al establecido en el artículo 159 N° 4 del Código del Trabajo.

Undécimo: Que, ratifica lo anterior el análisis armónico y sistemático de la legislación sanitaria, la que regula actividades de interés público o general, con la finalidad de protección de la salud pública, de manera que la colisión de ésta con normativa individual de carácter laboral, en particular, con la regla de los incisos 2° y 4° del numeral cuarto del artículo 159 del estatuto del trabajo, por razones de especialidad y en atención al bien jurídico protegido, debe ceder a favor de la normativa relativa a la salud pública y bien común, puesto que la aplicación de las normas del Código del Trabajo debe realizarse en condiciones que no impidan la protección de dichos bienes jurídicos.

Duodécimo: Que, además, dicho criterio interpretativo se encuentra en armonía con lo resuelto en sede administrativa por la Contraloría General de la República en sendos Dictámenes, los que concluyen que “...los contratos celebrados en el marco de la autorización del precitado artículo 10 (Código Sanitario) están sujetos a plazo y no pueden transformarse en convenios de término indefinido por efecto de sus renovaciones, de modo que se pone fin a ellos por cumplirse el lapso pactado...” (Dictámenes N° 13.403 de 2000 y N° 54.398-2011).



Decimotercero: Que, atendido lo razonado, esta Corte unifica la jurisprudencia en el sentido que no resulta procedente la aplicación de lo dispuesto en los incisos 2° y 4° del numeral cuarto del artículo 159 del Código del Trabajo, en el caso de contrataciones sucesivas a plazo pactadas por trabajadores con las autoridades de salud, en el marco de contrataciones realizadas en virtud de lo dispuesto por el Decreto N° 4 de 2020 del Ministerio de Salud y artículo 10 del Código Sanitario.

Decimocuarto: Que, entonces, la prórroga de los plazos de vigencia del contrato de trabajo del actor, efectuada a partir de la suscripción de diversos anexos, se realizó conforme a la legislación que rige para el caso de su contratación y por los fines que la normativa especial refiere, esto es, estrategia sanitaria conforme a la situación de Alerta Sanitaria producto de una emergencia de salud pública de importancia internacional como lo fue el brote del virus 2019-CoV, razón por la cual no yerra la Corte de Apelaciones de Talca al concluir que el término de la contratación del demandante se ajustó a la legalidad vigente, atendida la conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato, por el término del estado de alerta sanitaria, cesando automáticamente sus funciones, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 10 del Código Sanitario.

Decimoquinto: Que habiéndose determinado que la interpretación acertada respecto de la materia de derecho objeto del juicio es la sostenida por la sentencia impugnada, el presente recurso de unificación de jurisprudencia deberá ser desestimado.

Por estas consideraciones y en conformidad, además, con lo dispuesto en los artículos 483 y siguientes del Código del Trabajo, **se rechaza** el recurso de unificación de jurisprudencia interpuesto por el demandante contra la sentencia de seis de octubre de dos mil veintidós, dictada por la Corte de Apelaciones de Talca.

Regístrese y devuélvase.

Rol N° 137.683-2022.-

Pronunciado por la Cuarta Sala de la Corte Suprema integrada por los ministros señoras., Andrea Muñoz S., María Cristina Gajardo H., señor Diego Simpertigue L., ministros suplentes señor Juan Manuel Muñoz P., y señora Eliana Quezada M. No firman, no obstante haber concurrido a la vista y al acuerdo de la causa, el ministro señor Simpertigue y ministro (s) señor. Muñoz Pardo, por estar haciendo uso de su feriado legal el primero y por haber terminado su periodo de suplencia el segundo. Santiago, ocho de enero de dos mil veinticuatro.





En Santiago, a ocho de enero de dos mil veinticuatro, se incluyó en el Estado Diario la resolución precedente.

