

SENTENCIA.

PROCEDIMIENTO: ORDINARIO

MATERIA: DESPIDO INJUSTIFICADO, INDEBIDO O IMPROCEDENTE Y COBRO DE PRESTACIONES LABORALES

DEMANDANTES: JAVIER IGNACIO ALARCÓN MOYANO Y OTROS

DEMANDADO: SECRETARÍA REGIONAL MINISTERIAL DE SALUD REGION METROPOLITANA

RIT N° O-609-2022

RUC N° 22- 4-0444906-4

Talca, a veintitrés de noviembre de dos mil veintitrés

VISTO.

PRIMERO.- Individualización completa de las partes litigantes. Que son partes en este juicio laboral RUC 22- 4-0444906-4; RIT N° O-609-2022; del Juzgado de Letras del Trabajo de Talca, en Ordinario, como demandante 1) **Karla Andrea Hernández Núñez**, soltera, técnico en enfermería nivel superior, cédula nacional de identidad N° 18.225.735-4; 2) **Camila Andrea Pérez Warnken**, soltera, enfermera, cédula nacional de identidad N° 16.542.456-5; 3) **Pamela Andrea Moraga Verdugo**, casada, kinesióloga, cédula nacional de identidad N° 17.670.095-5; 4) **Bárbara Andrea Meza Valdés**, soltera, enfermera, cédula nacional de identidad N° 17.932.123-8; 5) **Bárbara Constanza Muñoz Espina**, conviviente civil, fonoaudióloga, cédula nacional de identidad N° 18.780.858-8; 6) **Francisca María De Los Ángeles Valenzuela Morales**, soltera, enfermera, cédula nacional de identidad N° 17.931.153-4; 7) **Liliana Angélica Monje Márquez**, soltera, enfermera, cédula nacional de identidad N° 9.723.295-4; 8) **Pía Constanza Gutiérrez Fuentes**, soltera, técnico en enfermería, cédula nacional de identidad N° 17.040.640-0; 9) **Catalina Estefania Villar Grandón**, soltera, enfermera, Cédula Nacional de Identidad número 18.176.130-k; 10) **Franco Alexis Castro Castro**, soltero, enfermero, cédula nacional de identidad N° 18.779.187-1; 11) **Miryam Fernanda Gómez Henríquez**, soltera, enfermera, Cédula Nacional de Identidad número 18.228.400-9; 12) **Daniela Andrea Canales Oyarzún**, soltera, contador público y auditor ingeniera en control de gestión, cédula nacional de identidad N° 19.392.669-K; 13) **Jacob Ignacio Sáez Salazar**, soltero, ingeniero comercial, cédula nacional de identidad N° 19.579.071-k; 14) **Javier Ignacio Alarcón Moyano**, soltero, ingeniero civil industrial, cédula nacional de identidad N° 18.225.042-2; 15) **Camilo Alejandro Muñoz Espina**, soltero, estudiante, cédula nacional de identidad N° 20.844.540-5; 16) **Gabriela Lourdes Rojas Guzmán**, soltera, técnico en nivel superior en trabajo social, cédula nacional de identidad N° 16.785.072-3, todos domiciliados para estos efectos en calle 2 sur N° 772, oficina 502, de la ciudad de Talca, asistido en audiencia por los abogados doña **Jeannette Carolina Contreras Gómez** y don **Fernando Roberto Salvo Alcántar** y como demandado **Secretaría Regional**



Ministerial del Maule - Subsecretaría de Salud Pública, persona jurídica de Derecho Público, Rol Único Tributario N° 61.601.000-K, representada por el Abogado Procurador Fiscal del Consejo de Defensa del Estado, Región del Maule, don José Isidoro Villalobos García-Huidobro, ambos con domicilio en calle 1 poniente N° 1055, comuna de Talca, asistidos en audiencia por los abogados don **Patricio Carreño Aravena** y doña **Katheryne Espinoza Reuss**.

SEGUNDO. La demanda, sus pretensiones, síntesis de los hechos y de los argumentos de derecho en que se apoya.

Los actores comparecen y piden concretamente se declare que sus contratos eran por obra o faena; en subsidio, que eran de plazo fijo o, en subsidio de carácter indefinido y que sus despidos fueron injustificados, indebidos y/o improcedentes, estableciendo la remuneración promedio que indican y que se condene a pagarles a cada uno de ellos Indemnización sustitutiva de aviso previo, indemnización por años de servicios, recargo del 30%, lucro cesante, feriado Legal y feriado Proporcional, en las sumas que cada actor propone.

Asimismo le piden al tribunal que, en el evento de que en la secuela del juicio se extienda por la autoridad competente la alerta sanitaria más allá del 31 de diciembre de 2022, se condene a la demandada al pago del lucro cesante originado a contar de esa fecha, conforme al valor de la remuneración para efectos del cálculo de indemnizaciones y hasta el fin de dicha alerta sanitaria.

Lo anterior, sin perjuicio que este tribunal estime una forma y/o montos distintos de cada petición, conforme a Derecho y al mérito del proceso, con los intereses y reajustes legales de conformidad a lo dispuesto en el artículo 63 del Código del Trabajo y la condena a la demandada a pagar las costas del juicio.

Síntesis de los hechos de la demanda.

Los demandantes relatan haber prestado servicios para su ex empleadora la Secretaría Regional Ministerial de la Región del Maule - Subsecretaría de Salud Pública, en ciudad de Talca, todo quienes firmaron anexos de contratos en los que se prorrogaba el contrato de trabajo hasta la fecha que se extienda la “Alerta Sanitaria”, es decir, hasta el 31 de diciembre de 2022.

Cada uno de ellos relata las funciones y labores que desarrolló e indica las fechas de inicio del actor, todos terminaron su vínculo laboral el 30 de septiembre de 2022 y todos fueron despedidos por la causal de necesidades de la empresa la que se fundó en los mismos hechos respecto de cada uno de los demandante y cuyo texto la demanda inserta en el libelo.

Síntesis de los argumentos jurídicos.

Cita los artículos 162 y 454 N° 1 inciso 2 y sostiene la insuficiencia de la carta de aviso de despido para que el empleador pueda tener éxito en un juicio por despido, ya que no podrá hacer valer alegaciones que no hayan sido expresamente contempladas en la carta de despido.

Refiere que en este caso la carta de despido no resulta del todo suficiente a la luz de la normativa vigente ni de la doctrina jurisprudencial, ya que no se indica con detalle ni se entrega información concreta y detallada del cómo el



despido de los trabajadores demandantes se torna necesario para la ex empleadora. No se señala con detalle en qué consisten esas necesidades de la empresa propiamente tal a nivel financiero, ni cómo se llevará a efecto en la práctica la restructuración, reducción y cierre de estrategias antes señaladas, ya que sólo se ha limitado a señalar que se ve en la necesidad de realizar, en cumplimiento de lo dispuesto en el mencionado Decreto N° 4 de 2020, mas, omite la circunstancia de que los trabajadores demandantes han sido contratados en el contexto de un contrato de obra o faena, motivada dicha contratación, por la existencia del Decreto N° 4 de 2020, que decretó alerta sanitaria en todo el territorio de la república, el cual a su vez, ha tenido como motivo la existencia de la pandemia del coronavirus.

Sostiene que la carta de despido omite señalar que, la modificación del Decreto N° 4 de 2020 sufrida por el Decreto N° 75 de 2022 del Ministerio de Salud, amplía dicha alerta sanitaria hasta el 31 de diciembre de 2022. Por ende, todas aquellas contrataciones laborales que fueron motivadas por el ya señalado Decreto N° 4 de 2020 y sus posteriores modificaciones, mantienen su vigencia hasta que la alerta sanitaria propiamente tal, se encuentre vigente, es decir, hasta el 31 de diciembre de 2022.

Alegan que la demandada no señaló cómo las modificaciones al plan a paso a paso podrían generar una necesidad en la empresa que, a su vez, provoque la necesidad de despedirlos, ni señaló cómo esta modificación en las medidas sanitarias tiene relación con el mantenimiento de la contratación de los demandantes, o cómo lo anterior afecta a dichas contrataciones, a tal nivel que tornen imposible la continuidad de estas.

Discuten los actores una drástica y considerable baja en los casos de contagios por Covid-19 porque las estadísticas oficiales entregadas y publicadas por el Ministerio de Salud, advierten que a la época en la que se produjeron los despidos no era la realidad de la Región del Maule, sino que todo lo contrario. En tal sentido, con fecha 27 de septiembre de 2022 en la Región del Maule existía un total de casos confirmados de 309.081 personas y casos nuevos totales de 193, con una tasa de incidencia activos de 115,4; con fecha 28 de septiembre de 2022 en la Región del Maule existía un total de casos confirmados de 309.374 personas y casos nuevos totales de 283, con una tasa de incidencia activos de 106,0; con fecha 29 de septiembre de 2022 en la Región del Maule existía un total de casos confirmados de 309.793 personas y casos nuevos totales de 409, con una tasa de incidencia activos de 112,8; con fecha 30 de septiembre de 2022 en la Región del Maule existía un total de casos confirmados de 310.182 personas y casos nuevos totales de 378, con una tasa de incidencia activos de 117,0; con fecha 01 de octubre de 2022 en la Región del Maule existía un total de casos confirmados de 310.466 personas y casos nuevos totales de 267, con una tasa de incidencia activos de 116,5; con fecha 02 de octubre de 2022 en la Región del Maule existía un total de casos confirmados de 310.767 personas y casos nuevos totales de 295, con una tasa de incidencia activos de 114,6 y; con fecha 03 de octubre de 2022 en la Región del Maule existía un total de casos confirmados de



310.961 personas y casos nuevos totales de 186, con una tasa de incidencia activos de 108,8.

Dicen los actores que a la época del despido, las tasas de contagio de la población en la Región del Maule sufrieron fluctuaciones, la enfermedad no desapareció del todo, ni siquiera las modificaciones en las medidas sanitarias ni el refuerzo en el plan de vacunación de la vacuna bivalente COVID-19 dirigida a grupos de riesgo fueron suficiente para frenar dichos contagios o para erradicar del todo la enfermedad al interior de la población, es más, a la fecha, es de pública conocimiento que el COVID-19 sigue estando presente como una amenaza permanente para toda la población nacional. Por ende, la demandada, carece de fundamento al sostener que, la necesidad de la empresa se basa en esta supuesta baja, casi desaparición de los casos COVID-19, ya que, como se indicara, la enfermedad sigue presente en la población y, el estado de alerta sanitaria sigue vigente hasta el 31 de diciembre de 2022, por expreso mandato del Decreto N° 75 de 30 de septiembre de 2022, que modifica el Decreto N° 4 de 2020 que fuere mencionado en la carta de despido.

Agrega que con fecha 30 de septiembre de 2022 el mencionado Decreto N° 4, fue modificado a fin de extender el periodo de la alerta sanitaria existente en todo el territorio nacional desde el 08 de febrero de 2020, hasta el 31 de diciembre de 2022. Por ende, todo tipo de contratación laboral y/o estrategia que se adoptara durante la vigencia de dicha alerta debe tener como duración efectiva hasta el 31 de diciembre de 2022, y no ser interrumpida injustificadamente con anterioridad al término de la referida alerta sanitaria.

Manifiesta que los escasos argumentos planteados en la carta de despido no quedan comprendidos en la causal de necesidades de la empresa, como tampoco reúne las características de gravedad exigidas por la jurisprudencia, sin que concurren los requisitos de la causal, teniendo presente que la ley exige que la terminación del contrato esté asociada a una causa real y concreta, no aceptándose el mero capricho ni la sola voluntad unilateral y discrecional del empleador. En suma, el despido debe fundarse en hechos objetivos que hagan inevitable la separación de uno o más trabajadores.

Alude a que no se da el requisito de que la causal no dependa de la mera voluntad del empleador, y en este caso es casi imposible que existan circunstancias de orden económicas que le impidan al impidan continuar con el contrato de trabajo, ya que las máximas de la experiencia permiten concluir que tratándose de una institución fiscal las necesidades de la empresa propiamente tal no se configuran. Por otra parte no se trata de circunstancias graves porque al tratarse el ex empleador de una institución pública este no sufre un cambio de circunstancias o condiciones que le importen una menor utilidad que como consecuencia acarree la imposibilidad de mantener a sus trabajadores contratados al interior de dicho servicio, sino que todo lo contrario, en virtud del principio formativo del Derecho Administrativo, en el caso de las instituciones pública existe la obligación de continuación del servicio, y, tratándose los trabajadores demandantes de funcionarios que ejercían funciones en el contexto



de la alerta sanitaria provocada por la pandemia del Covid-19. Por último, no se trata de circunstancias de carácter permanente y, por el contrario, las deficiencias de la carta detalladas permiten concluir que, el despido más bien obedece a la mera voluntad de la demandada y no a razones concretas.

En cuanto al tipo de contrato en su duración.

Sostiene que es de aquellos contemplados en el artículo 10 bis del Código del Trabajo, esto es, contrato por obra o faena, norma que establece que “Sin perjuicio de lo dispuesto en el número 6 del artículo 10, las partes podrán celebrar un contrato por una obra o faena determinada. El contrato por obra o faena es aquella convención por la que el trabajador se obliga con el respectivo empleador a ejecutar una obra material o intelectual específica y determinada, en su inicio y en su término, cuya vigencia se encuentra circunscrita o limitada la duración de aquella.

En este caso los trabajadores demandantes fueron contratados para celebrar una determinada obra o faena que se encontraba circunscrita a la vigencia de la alerta sanitaria contemplada en el Decreto N° 4 de 2020, por lo que la duración del contrato de trabajo se encontraba supeditado a la duración o vigencia de la misma, es decir, hasta el 31 de diciembre de 2022.

Prestaciones cobradas en la demanda.

Fundado en lo dispuesto en el artículo 168 del Código del Trabajo se solicitan las indemnizaciones correspondientes a recargo legal del 30% por haberse aplicado injustificadamente por el ex empleador, la causal contemplada en el artículo 161, esto es, necesidades de la empresa; indemnización sustitutiva del aviso previo contemplada en el inciso cuarto del artículo 162; indemnización por años de servicio contemplada en el artículo 163; lucro cesante y; feriado proporcional y legal, de acuerdo a los montos que se insertan en cuadro explicativos respecto de cada demandante.

TERCERO. La contestación de la demanda, sus defensas y excepciones, síntesis de los hechos y de los argumentos en que se apoya.

Teoría del caso.

Efectivamente los demandantes fueron despedidos por la causal del artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, la que está justificada toda vez que éstos desempeñaban sus funciones y fueron contratados, en virtud de la emergencia sanitaria por Covid-19, contratación realizada a la luz del artículo 10 del Código Sanitario, con el fin de prestar servicios y apoyar diferentes programas o estrategias, entre ellas, la Búsqueda Activa de Casos (BAC); prestar apoyo en estrategia de PNI (Programa Nacional de Inmunizaciones); Estrategia Residencia Sanitaria; Control de Aislamiento Domiciliario (CAD); Unidad de Promoción de la Salud y Participación Ciudadana; entre otros.

Refiere que, debido a la notoria baja en los contagios de Covid-19, a la fecha del despido, el Ministerio de Salud anunció el plan "Seguimos cuidándonos, Paso a Paso", el cual implica una reestructuración de las estrategias asociadas al combate del coronavirus a partir del 1 de octubre de 2022, y con ello, se



requirieron menos personal contratado para hacer frente a dichas estrategias. En consecuencia, la Seremi de Salud del Maule emite la resolución exenta N°1948 del 26.09.2022, entre otras, con el fin a tener que reducir el personal y reestructurar estas estrategias conforme a los lineamientos provenientes del Minsal, por lo que con fecha 30 de septiembre del 2022 despidió fundada en el artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, al tratarse de contratos de trabajo de carácter transitorio, por obra o faena, pero de naturaleza excepcional.

Alega que son improcedentes las indemnizaciones y montos solicitados por lucro cesante, años de servicio, recargo legal, ya que la contratación de los demandantes obedeció a un contexto excepcional, específico y temporal que contempla el artículo 10 del Código Sanitario.

Pide rechazar la demanda de autos, con expresa condenación en costas.

Pronunciamiento respecto de los hechos de la demanda.

Controvierte la falta de justificación del despido, la procedencia de las indemnizaciones solicitadas y prestaciones que se reclaman, un incumplimiento de las formalidades legales en los despidos, el cálculo y monto del feriado legal y proporcional demandado; que no se les haya puesto a disposición sus finiquitos y que se les adeude alguna prestación.

En particular discute la fecha de inicio de los contratos de los siguientes demandantes:

a.- CAMILA ANDREA PÉREZ WARNKEN, no inicia su contrato el 1 de julio de 2020 sino el 29 de octubre de 2021.

b.- FRANCISCA MARÍA DE LOS ÁNGELES VALENZUELA MORALES, inicia el contrato el 29 de octubre de 2021.

c.- LILIANA ANGELICA MONJE MÁRQUEZ, no el día 14 de julio de 2020, sino que 29 de octubre de 2021.

d.- MIRYAM FERNANDA GÓMEZ HENRIQUEZ, no el día 19 de noviembre de 2019, sino que el 01 de abril de 2020

En relación con la naturaleza del contrato de los actores.

Sostiene que los contratos de todos los demandantes son uno por obra o faena, es decir, sujeta a un plazo de carácter indeterminado, según cláusula cuarta del anexo de contrato de fechas 31 de diciembre de 2021 o 01 de enero del 2022 -según corresponda-, que indican "*hasta el término de la alerta sanitaria*", pero no es efectivo que el contrato dure hasta el 31 de diciembre de 2022.

Hace presente que los Decretos N° 52, de fecha 24 de diciembre de 2021, y Decreto 31, de fecha 08 de febrero de 2022, prorrogaron la vigencia del Decreto N° 4, Ministerio de Salud, hasta el "31 marzo de 2022" y "30 de septiembre de 2022 respectivamente y a esos plazos debió atenerse la empleadora al momento de adoptar sus decisiones, considerando que el instrumento vigente al momento de celebrar el último anexo de contrato con la actora era el Decreto N° 52, de fecha 24 de diciembre de 2021 (señalado expresamente en la cláusula tercera) y al tiempo del despido regía el Decreto N° 31, que prorrogó la Alerta Sanitaria al 30 de septiembre de 2022.



Indica que el Decreto N° 75, que extendió la mentada alerta hasta el 31 de diciembre de 2022, data recién de fecha 30 de septiembre del mismo año, siendo claramente ulterior al día en que esta entidad procedió a comunicar el despido y como son contratos de emergencia, en los términos previstos en el Código Sanitario, no es posible prever con anterioridad el mantenimiento o modificación de las condiciones que dan lugar a las contrataciones.

Respecto de la naturaleza de las funciones de los demandantes en relación con la naturaleza del contrato.

No existe discrepancia en que la naturaleza jurídica del contrato individual de trabajo de los demandantes es por obra o faena, es decir, sujeto a un plazo de carácter indeterminado, pero al tratarse de una forma excepcional de contratación de trabajadores, igualmente se les aplican las reglas generales del Código del Trabajo en todos aquellos aspectos en que la ley no establezca una norma específica. De este modo, los trabajadores contratados por obra o faena se regirán por las mismas normas que los contratados por término indefinido en cuanto a jornada, remuneraciones, descansos dentro de la jornada, entre otras materias, salvo en cuanto la ley disponga un tratamiento distinto.

Respecto a la pretensión de lucro cesante.

Dice la demandada que es improcedente por que la aplicación de la causal se ajusta a derecho y además no es compatible con la indemnización sustitutiva del aviso previo.

En cuanto al despido.

Indica que las cartas de despido contienen suficientes argumentos, objetivos y específicos, para sostener debidamente las reestructuraciones y reducciones de las estrategias sanitarias vigentes hasta el 30 de septiembre de 2022.

Señala que los hechos que motivan la causal legal invocada son efectivos, y se encuentran suficientemente detallados en las cartas de despido.

Señala que la causal resulta procedente respecto este tipo de contratos conforme criterio emitido en dictamen N°E127446 de 2021, emanado de Contraloría General de la República y además, en cuanto los artículos 159 y 160 del Código del Trabajo, señalan la forma de poner término a la relación laboral, mientras que la disposición siguiente comienza con la oración sin perjuicio de lo señalado en los artículos precedentes, lo que significa que la causal legal de necesidades de la empresa es aplicable a todo tipo de contrato.

Trámites posteriores al despido.

Refiere que los plazos legales no revisten el carácter de fatales para la Administración, y ella ha respetado el principio de celeridad y coordinación en la tramitación del mismo, habiendo a la fecha de esta presentación cumplido con el otorgamiento de los finiquitos de 11 de los 16 demandantes, quedando pendientes 5 finiquitos y algunos recálculos, los que se encuentran en tramitación administrativa en nivel central (MINSAL).

Sostiene que para los cálculos de los finiquitos se actuó de conformidad a los pronunciamientos de Contraloría Regional del Maule, dictámenes Números 12.748, de 1999, 13.403, de 2000, 54.398, de 2011 y oficio N° E195951 de 2022,



entendía que los contratos afectos al Código del Trabajo son una modalidad excepcional en la Administración Pública, 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, no se devenga el derecho a indemnización por años de servicio contemplado en el artículo 163 del Código Laboral pues se ha precisado que dicha consecuencia no se produce respecto de las contrataciones efectuadas conforme a lo dispuesto en el artículo 10 del Código Sanitario, pronunciamiento que fue alterado por memorándum A15 N°04606 de fecha 29 de octubre del 2022 de la Jefa de División Jurídica dirige a Jefa de Departamento de Gestión y desarrollo de las Personas, ambas del Ministerio de Salud, pronunciamiento jurídico sobre aplicación de la causal legal del artículo 161 del Código del Trabajo a contratos de trabajo por alerta sanitaria, siendo comunicado a esta SEREMI mediante correo electrónico de fecha 04 de noviembre del 2022. El mencionado pronunciamiento jurídico se refiere a la procedencia del pago de la indemnización conforme a la causal de necesidades de la empresa, pues se toma conocimiento de lo resuelto en Oficio N°E218033 y Oficio N°E254068 ambos del 2022, emanados de Contraloría Regional del Biobío y se determina que aquellos contratos de trabajo que no se sujetan a un plazo determinado, sino cuya fórmula haga referencia "*hasta el término de la alerta sanitaria*" u otras de similar naturaleza (lo que se produce en el caso de autos), se refieren a contratos sujetos a plazo de carácter indeterminado, por lo que no cumplen con los requisitos de ser contratos del artículo 10 del Código Sanitario. Por esta razón, en algunos casos se ha suscrito finiquito y queda pendiente la suscripción de nuevo finiquito con el recálculo correspondiente.

Luego la demandada detalla la situación de los finiquitos de cada demandante y de aquellos cuyo finiquito está en trámite o en recálculo.

Respecto de las prestaciones reclamadas.

Alega la improcedencia en el pago de indemnización por lucro cesante entendiendo que la aplicación de la causal aplicada se ajusta a derecho y no es compatible con la indemnización sustitutiva del aviso previo pagada a los demandantes.

Señala que corresponde para indemnización por años de servicios a los actores que tuvieron los contratos de trabajo que enteraron una anualidad de prestación de servicios, tal como ha sido señalado.

No controvierte la procedencia en el pago de indemnización sustitutiva del aviso previo ya que se reconoce la obligatoriedad de su pago en todos aquellos casos de desvinculación por la causal de necesidades de la empresa sin haber notificado a los trabajadores con 30 días de anticipación, lo que está pagado en 11 de los 16 demandante y respecto de los 5 demandantes restantes, si bien aún se encuentra en tramitación administrativa su finiquito, éstos contemplan el pago del ítem precedentemente señalado.

No controvierte la procedencia en el pago de feriado proporcional ya que reconoce la obligatoriedad de su pago, en la forma que establece la ley, montos que están incorporados y pagados en 11 de los 16 casos, según consta en



Finiquitos y cheques y en el caso de los 5 demandantes restantes, si bien aún se encuentra en tramitación administrativa su finiquito, éstos contemplan el pago del ítem precedentemente señalado.

En cuanto a su monto, controvierte que el cálculo deba hacerse en la forma que establece el Código Laboral, pues, la jurisprudencia administrativa en dictamen N°E127447 de 2021, manifiesta que las anualidades a que alude el artículo 73, deben computarse considerando la vinculación del funcionario con su entidad empleadora, y no el año calendario de que se trate. A través de sus dictámenes N°s 60.260 de 2008, 11.290 de 2015 y 16.318 de 2018 ha sostenido que el descanso anual permite a los trabajadores ausentarse de sus labores, con goce de remuneraciones, durante los días hábiles que procedan, de modo que el pago compensatorio, procede considerar para su cálculo los días hábiles que corresponda. Debe aplicarse el artículo 13 del Código Civil, prima el derecho especial por sobre el laboral común. Y la circunstancia que la Dirección del Trabajo sostenga un criterio distinto al respecto, indicado en el párrafo precedente, rige exclusivamente para el sector privado, por ende, no incide en la aplicación de los dictámenes emitidos por Contraloría General, en el marco de su competencia.

No procede el pago de recargo legal entendiendo que la aplicación de la causal legal aplicada se ajusta a derecho y no resulta ser injustificada.

Tampoco procede el pago de reajustes e intereses y la condena en costas, debido a que los cálculos de cada uno de los finiquitos han sido efectuados con estricto apego a la normativa vigente sobre la materia, además de no haberse incurrido en despidos injustificados, indebidos o improcedentes. A su vez, se debe rechazar la condena en costas, atendido que se ha tenido motivo plausible para

CUARTO. El fracaso del llamado a conciliación. En su oportunidad el tribunal efectuó el llamado a conciliación, proponiendo bases concretas de un acuerdo, el que no se produjo.

Y CONSIDERANDO.

QUINTO. La determinación de la controversia fáctica. Los hechos a probar. Conforme la controversia que las partes plantearon en sus escritos principales del proceso, (demanda y contestación) el tribunal determinó que los hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos, son los siguientes:

1. estipulaciones de los contratos de trabajo y anexos que unieron a las partes; en especial, naturaleza de los servicios y duración de los contratos. Remuneración pactada.
- 2.- si son efectivos los hechos y circunstancias descritos en comunicación de término de contrato.
- 3.- procedencia, monto y pago de indemnizaciones legales por término de contrato.



4. existencia de un perjuicio causado a los actores como lucro cesante. Cuantía del perjuicio, en caso de ser procedente.
- 5.- monto de los feriados legales y proporcionales demandados

SEXTO. La prueba de la demandada. Dado que lo discutido es la calificación del despido y sus consecuencias, el tribunal dispuso que la demandada debía rendir la prueba en primer lugar, rindiendo la siguiente:

A.- Prueba instrumental. (la que además está en copia digital en el expediente desde el folio los folios N° 139 al 150; 282 al 285; 288 al 291; 294 al 296; 299 al 301; 304 al 313; 221 al 265; 206 al 218; 160 al 203; 153 al 157).

- Respecto de don Javier Ignacio Alarcón Moyano:

1. Certificados de relación de servicios del actor, de 21 de diciembre de 2022.
2. Contrato de trabajo del actor, de fecha 2 de junio de 2020.
3. Anexos de contrato del actor, de fechas 21 de julio de 2020; 01 de enero de 2021; 01 de julio de 2021; 09 de agosto de 2021; 01 de octubre de 2021; 31 de diciembre de 2021; y 09 de mayo de 2022.
4. Liquidaciones de sueldo de septiembre de 2021 a septiembre de 2022.
5. Carta de aviso de término de contrato, de fecha 27 de septiembre de 2022.
6. Comprobante de aviso de término de despido dirigido a la Dirección del Trabajo, de fecha 21 de diciembre de 2022.
7. Finiquito del actor ratificado con fecha 19 de diciembre de 2022 y cheque de tesorería N° 12530 emitido con fecha 16 de diciembre de 2022.

- Respecto de doña Daniela Andrea Canales Oyarzun:

8. Certificado de relación de servicios del actor, de fecha 21 de diciembre de 2022.
9. Contrato de trabajo de la actora, de fecha 5 de julio de 2021.
10. Anexos de contrato de trabajo de la actora, de fechas 1 de octubre y 31 de diciembre de 2021.
11. Liquidaciones de sueldo de la actora, de agosto de 2021 a septiembre de 2022.
12. Carta de aviso de término de contrato dirigida a la actora, de fecha 27 de septiembre de 2022.
13. Comprobante de aviso de término del contrato dirigido a la Dirección del Trabajo, de fecha 21 de diciembre de 2022.
14. Finiquito de la actora ratificado con fecha 9 de diciembre de 2022 y cheque de tesorería N° 12397, emitido con fecha 24 de noviembre de 2022.

- Respecto de don Franco Alexis Castro Castro:

15. Certificado de relación de servicios del actor, de fecha 21 de diciembre de 2022.
16. Contrato de trabajo de la actora, de fecha 27 de octubre de 2021.
17. Anexo de contrato de trabajo, de fecha 1 de enero de 2022.
18. Liquidaciones de sueldo del actor, de noviembre de 2021 a septiembre de 2022.



19. Carta de aviso de término de contrato dirigida al actor, de fecha 27 de septiembre de 2022.

20. Comprobante de aviso de término del contrato dirigido a la Dirección del Trabajo, de fecha 21 de diciembre de 2022.

- Respecto de doña Pía Constanza Gutiérrez Fuentes:

21. Certificado de relación de servicios del actor, de fecha 21 de diciembre de 2022.

22. Contrato de trabajo de la actora, de fecha 6 de abril de 2020.

23. Anexos de contrato de trabajo de la actora, de fechas 31 de diciembre de 2021; 1 de julio de 2021; 1 de octubre de 2021; 1 de enero de 2021; 1 de septiembre de 2020; y 1 de diciembre de 2020.

24. Liquidaciones de sueldo de la actora, de agosto de 2021 a septiembre de 2022.

25. Carta de aviso de término de contrato dirigida a la actora, de fecha 27 de septiembre de 2022.

26. Comprobante de aviso de término del contrato dirigido a la Dirección del Trabajo, de fecha 21 de diciembre de 2022.

- Respecto de doña Miryam Gómez Henríquez:

27. Certificado de relación de servicios del actor, de fecha 21 de diciembre de 2022.

28. Contrato de trabajo de la actora, de fecha 1 de abril de 2020.

29. Anexos de contrato de trabajo de la actora, de fechas 1 de octubre de 2021; 1 de julio de 2021; 1 de enero de 2021; 31 de diciembre de 2021; y 30 de junio de 2020.

30. Liquidaciones de sueldo de la actora, de junio de 2021 a septiembre de 2022.

31. Carta de aviso de término de contrato dirigida a la actora, de fecha 27 de septiembre de 2022.

32. Comprobante de aviso de término del contrato dirigido a la Dirección del Trabajo, de fecha 21 de diciembre de 2022.

33. Finiquito ratificado por la actora, con fecha 19 de febrero de 2021.

34. Finiquito ratificado por la actora, con fecha 20 de diciembre de 2022 y cheque de tesorería N° 12522, emitido con fecha 15 de diciembre de 2022.

- Respecto a Karla Andrea Hernández Núñez:

35. Certificado de relación de servicios del actor, de fecha 21 de diciembre de 2022.

36. Contrato de trabajo de la actora, de fecha 19 de noviembre de 2020.

37. Anexos de contrato de trabajo de la actora, de fechas 1 de octubre de 2021; 1 de noviembre de 2021; 1 de julio de 2021; 1 de enero de 2021; 1 de enero de 2022; y 7 de marzo de 2022.

38. Liquidaciones de sueldo de la actora, de noviembre de 2021 a septiembre de 2022.

39. Carta de aviso de término de contrato dirigida a la actora, de fecha 27 de septiembre de 2022.



40. Comprobante de aviso de término del contrato dirigido a la Dirección del Trabajo, de fecha 21 de diciembre de 2022.

41. Finiquito de la actora ratificado, con fecha 19 de diciembre de 2022 y cheque de tesorería N° 12525, emitido con fecha 15 de diciembre de 2022.

- Respecto de doña Bárbara Andrea Meza Valdés:

42. Certificado de relación de servicios de la actora, de fecha 21 de diciembre de 2022.

43. Contrato de trabajo de la actora, de fecha 13 de mayo de 2021.

44. Anexos de contrato de trabajo de la actora, de fechas 31 de agosto de 2021; 1 de octubre de 2021; 1 de junio de 2021; 1 de julio de 2021; y 1 de enero de 2022.

45. Liquidaciones de sueldo de la actora, de junio de 2021 a septiembre de 2022.

46. Carta de aviso de término de contrato dirigida a la actora, de fecha 27 de septiembre de 2022.

47. Comprobante de aviso de término del contrato dirigido a la Dirección del Trabajo, de fecha 21 de diciembre de 2022.

48. Finiquito de la actora ratificado con fecha 20 de diciembre de 2022 y cheque de tesorería N° 12534, emitido con fecha 15 de diciembre de 2022.

- Respecto de doña Liliana Angélica Monje Márquez:

49. Certificado de relación de servicios de la actora, de fecha 21 de diciembre de 2022.

50. Contrato de trabajo de la actora, de fecha 29 de octubre de 2021.

51. Anexo de contrato de trabajo de la actora, de fecha 1 de enero de 2022.

52. Liquidaciones de sueldo de la actora, de noviembre de 2021 a septiembre de 2022.

53. Carta de aviso de término de contrato dirigida a la actora, de fecha 27 de septiembre de 2022.

54. Comprobante de aviso de término del contrato dirigido a la Dirección del Trabajo, de fecha 21 de diciembre de 2022.

- Respecto de doña Pamela Andrea Moraga Verdugo:

55. Certificado de relación de servicios de la actora, de fecha 21 de diciembre de 2022.

56. Contrato de trabajo de la actora, de fecha 15 de febrero de 2021.

57. Anexos de contrato de trabajo de la actora, de fechas 22 de marzo de 2021; 1 de junio de 2021; 1 de octubre de 2021; 1 de julio de 2021; 1 de enero de 2022; y 2 de agosto de 2021.

58. Liquidaciones de sueldo de la actora, de marzo de 2021 a septiembre de 2022.

59. Carta de aviso de término de contrato dirigida a la actora, de fecha 27 de septiembre de 2022.

60. Comprobante de aviso de término del contrato dirigido a la Dirección del Trabajo, de fecha 21 de diciembre de 2022.

61. Finiquito de la actora ratificado, con fecha 23 de noviembre de 2022 y cheque de tesorería N° 12307, emitido con fecha 14 de noviembre de 2022.

- Respecto de doña Bárbara Constanza Muñoz Espina:



62. Certificado de relación de servicios de la actora, de fecha 21 de diciembre de 2022.

63. Contrato de trabajo de la actora, de fecha 2 de noviembre de 2020.

64. Anexos de contrato de la actora, de fechas 1 de diciembre de 2021; 1 de enero de 2021; 1 de octubre de 2021; 1 de julio de 2021; y 1 de enero de 2022.

65. Liquidaciones de sueldo de la actora, de noviembre de 2021 a septiembre de 2022.

66. Carta de aviso de término de contrato dirigida a la actora, de fecha 27 de septiembre de 2022.

67. Comprobante de aviso de término del contrato dirigido a la Dirección del Trabajo, de fecha 21 de diciembre de 2022.

68. Finiquito de la actora ratificado con fecha 1 de diciembre de 2022 y cheque de tesorería N° 12393, emitido con fecha 22 de noviembre de 2022.

- Respecto de don Camilo Alejandro Muñoz Espina:

69. Certificado de relación de servicios de la actora, de fecha 21 de diciembre de 2022.

70. Contrato de trabajo del actor, de fecha 29 de octubre de 2021.

71. Anexos de contrato de trabajo del actor, de fechas 1 de enero de 2022 y 20 de abril de 2022.

72. Liquidaciones de sueldo del actor, de noviembre de 2021 a septiembre de 2022.

73. Carta de aviso de término de contrato dirigida al actor de fecha 27 de septiembre de 2022.

74. Comprobante de aviso de término del contrato dirigido a la Dirección del Trabajo, de fecha 21 de diciembre de 2022.

75. Finiquito del actor ratificado, con fecha 28 de diciembre de 2022 y cheque de tesorería N° 12367, emitido con fecha 26 de diciembre de 2022.

- Respecto de doña Camila Andrea Pérez Warnken:

76. Certificado de relación de servicios de la actora, de fecha 21 de diciembre de 2022.

77. Contrato de trabajo de la actora, de fecha 29 de octubre de 2021.

78. Anexos de contrato de trabajo de la actora, de fechas 1 de diciembre de 2021 y 1 de enero de 2022.

79. Liquidaciones de sueldo de la actora, de noviembre de 2021 a septiembre de 2022.

80. Carta de aviso de término de contrato dirigida a la actora, de fecha 27 de septiembre de 2022.

81. Comprobante de aviso de término del contrato dirigido a la Dirección del Trabajo, de fecha 21 de diciembre de 2022.

- Respecto de doña Gabriela Lourdes Rojas Guzmán:

82. Certificado de relación de servicios de la actora, de fecha 21 de diciembre de 2022.

83. Contrato de trabajo de la actora, de fecha 2 de noviembre de 2020.



84. Anexos de contrato de la actora, de fechas 1 de diciembre de 2021; 1 de octubre de 2021; 1 de julio de 2021; 1 de enero de 2021; 1 de enero de 2022; y 12 de julio de 2022.

85. Liquidaciones de sueldo de la actora de agosto y septiembre de 2022.

86. Carta de aviso de término de contrato dirigida a la actora, de fecha 27 de septiembre de 2022.

87. Comprobante de aviso de término del contrato dirigido a la Dirección del Trabajo, de fecha 21 de diciembre de 2022.

88. Finiquito de la actora, ratificado con fecha 29 de noviembre de 2022 y cheque de tesorería N° 12325, emitido con fecha 14 de noviembre de 2022.

- Respecto de Jacob Ignacio Sáez Salazar:

89. Certificado de relación de servicios del actor, de fecha 21 de diciembre de 2022.

90. Contrato de trabajo del actor, de fecha 11 de mayo de 2021.

91. Anexos de contrato del actor, de fechas 1 de octubre de 2021; 1 de julio de 2021; y 31 de diciembre de 2021.

92. Liquidaciones de sueldo del actor, de junio de 2021 a septiembre de 2022.

93. Carta de aviso de término de contrato dirigida al actor, de fecha 3 de octubre de 2022.

94. Comprobante de aviso de término del contrato dirigido a la Dirección del Trabajo, de fecha 21 de diciembre de 2022.

95. Finiquito del actor ratificado con fecha 28 de diciembre de 2022 y cheque de tesorería N° 12643, emitido con fecha 26 de diciembre de 2022.

- Respecto de doña Francisca María Valenzuela Morales:

96. Certificado de relación de servicios de la actora, de fecha 21 de diciembre de 2022.

97. Contrato de trabajo de la actora, de fecha 29 de octubre de 2021.

98. Anexo de contrato de trabajo de la actora, de fecha 1 de enero de 2022.

99. Liquidaciones de sueldo de la actora, de noviembre de 2021 a septiembre de 2022.

100. Carta de aviso de término de contrato dirigida a la actora, de fecha 27 de septiembre de 2022.

101. Comprobante de aviso de término del contrato dirigido a la Dirección del Trabajo, de fecha 21 de diciembre de 2022.

- Respecto de doña Catalina Villar Grandón:

102. Certificado de relación de servicios de la actora, de fecha 21 de diciembre de 2022.

103. Contrato de trabajo de la actora, de fecha 1 de julio de 2020.

104. Anexos de contrato de la actora, de fechas 1 de noviembre de 2021; 1 de octubre de 2021; 3 de mayo de 2021; 1 de junio de 2021; 1 de julio de 2021; 1 de enero de 2021; y 1 de enero de 2022.

105. Liquidaciones de sueldo de la actora, de abril de 2022 a septiembre de 2022.

106. Carta de aviso de término de contrato dirigida a la actora, de fecha 27 de septiembre de 2022.



107. Comprobante de aviso de término del contrato dirigido a la Dirección del Trabajo, de fecha 21 de diciembre de 2022.

108. Finiquito de la actora ratificado con fecha 20 de diciembre de 2022 y cheque de tesorería N° 12524, emitido con fecha 15 de diciembre de 2022.

- Documentos comunes a todos los actores:

109. Nómina N° 35 de envío de cartas certificadas.

110. Decreto N° 4, de fecha 08 de febrero del 2020, decreta Alerta Sanitaria por el periodo que señala y otorga facultades extraordinarias que indica por emergencia de salud pública de importancia internacional (ESPII) por brote del nuevo coronavirus (2019-NCOV).

111. Decreto N° 52, de fecha 24 de diciembre del 2021, que prorroga vigencia del decreto N° 4, de 2020, del Ministerio de salud.

112. Decreto N° 31, de fecha 28 de marzo del 2022, que prorroga vigencia del decreto N° 4, de 2020, del Ministerio de salud.

113. Decreto N° 75, de fecha 22 de septiembre del 2022, que prorroga vigencia del decreto N° 4, de 2020, del Ministerio de salud.

114. Resolución Exenta N° 1948, de fecha 05 de octubre del 2022, emanada de Secretaría Regional Ministerial Región del Maule.

115. Minuta Estrategia Testeo, Trazabilidad y Aislamiento por SARS-CoV-2, emanada por Departamento de Salud Pública y Planificación Sanitaria, de fecha 23 de septiembre de 2022.

116. Lineamientos del Ministerio de Salud en torno al plan Apertura, Seguimos Cuidándonos.

117. Ord. A15/N°4620 de Ministerio de Salud, de fecha 28 de septiembre del 2022.

118. Oficio N°E223301/2022, emanado de Contraloría Regional del Maule, de fecha 10 de junio del 2022.

119. Oficio N°E193988/2022, emanado de Contraloría Regional del Maule, de fecha 14 de marzo del 2022.

120. Reporte diario del 1 al 15 de septiembre de 2021 del Ministerio de Salud.

121. Reporte diario del 1 al 15 de septiembre de 2022 del Ministerio de Salud.

122. Reporte diario del 16 al 30 de septiembre de 2021 del Ministerio de Salud.

123. Reporte diario del 16 al 30 de septiembre de 2022 del Ministerio de Salud.

124. Informe epidemiológico junio de 2022 del Ministerio de Salud.

125. Informe epidemiológico julio de 2022 del Ministerio de Salud.

126. Informe epidemiológico agosto de 2022 del Ministerio de Salud.

127. Informe epidemiológico septiembre de 2022 del Ministerio de Salud.

128. Finiquito de doña Daniela Andrea Canales Oyarzun de suscrito con fecha 14 de febrero de 2023 y cheque de tesorería N° 12724 emitido con fecha 10 de febrero de 2023.

129. Finiquito de doña Pía Constanza Gutiérrez Fuentes suscrito con fecha 29 de diciembre de 2022 y cheque de tesorería N° 12632 emitido con fecha 26 de diciembre de 2022.



130. Finiquito de doña Pía Constanza Gutiérrez Fuentes suscrito con fecha 21 de febrero de 2023 y cheque de tesorería N° 12673 emitido con fecha 9 de febrero de 2023.

131. Finiquito de doña Liliana Monje Márquez suscrito con fecha 16 de febrero de 2023 y cheque de tesorería N° 12753 emitido con fecha 14 de febrero de 2023.

132. Finiquito de doña Pamela Moraga Verdugo suscrito con fecha 14 de febrero de 2023 y cheque de tesorería N° 12729 emitido con fecha 10 de febrero de 2023.

133. Finiquito de doña Bárbara Muñoz Espina suscrito con fecha 15 de febrero de 2023 y cheque de tesorería N° 12722 emitido con fecha 10 de febrero de 2023.

134. Finiquito de doña Gabriela Rojas Guzmán suscrito con fecha 17 de febrero de 2023, y cheque de tesorería N° 12719 emitido con fecha 10 de febrero de 2023.

135. Finiquito de doña Francisca Valenzuela Morales suscrito con fecha 27 de febrero de 2023 y cheque de tesorería de fecha 12740 emitido con fecha 13 de febrero de 2023.

SÉPTIMO. Enunciado breve de la prueba rendida por los actores.

A.- Prueba instrumental. (la que además está en copia digital en el expediente desde el folio los N° 130 al 132; 126 al 128; 122 al 124; 118 al 120; 114 al 116; 110 al 112; 106 al 108; 102 al 104; 98 al 100; 94 al 96; 90 al 92; 85 al 88; 80 al 83; 75 al 78; 68 al 73; 63 al 66; 58 al 61; 45 al 56; 33 al 43; 15 al 31; 272 al 277; 269; del 134-136 y 322).

1. Cartas de despido dirigidas a cada uno de los demandantes, de fecha 27 septiembre de 2022 y del demandante Jacob Sáez Salazar de 03 octubre de 2022.

Respecto de KARLA ANDREA HERNÁNDEZ NÚÑEZ

2. Contrato con la Secretaría Ministerial de Salud de la Región del Maule de fecha 19 de noviembre de 2020.

3. Anexos de contrato con la Secretaría Ministerial de Salud de la Región del Maule de fecha 01 de enero de 2021, 01 de julio de 2021, 01 de octubre de 2021, 01 de noviembre de 2021, 01 de enero de 2022, 07 de marzo de 2022.

4. Liquidación de remuneraciones del establecimiento Seremi de Salud del Maule correspondientes a los meses julio, agosto y septiembre de 2022.

5. Finiquito de contrato de trabajo emitido por la Seremi de salud del Maule con fecha 08 de noviembre de 2022, en el finiquito consta reserva de derechos.

Respecto de CAMILA ANDREA PÉREZ WARNKEN

6. Contrato con la Secretaría Ministerial de Salud de la Región del Maule de fecha 01 de julio de 2020, 29 de octubre de 2021.

7. Anexos de contrato con la Secretaría Ministerial de Salud de la Región del Maule de fecha 01 de enero de 2021, 01 de julio de 2021, 01 de diciembre de 2021, 01 de enero de 2022.

8. Liquidación de remuneraciones del establecimiento Seremi de Salud del Maule correspondientes a los meses julio, agosto y septiembre de 2022.



9. Finiquito de contrato de trabajo emitido por la Seremi de salud del Maule con fecha 08 de noviembre de 2022, en el finiquito consta reserva de derechos.

Respecto de PAMELA ANDREA MORAGA VERDUGO

10. Contrato con la Secretaría Ministerial de Salud de la Región del Maule de fecha 15 de febrero de 2021,

11. Anexos de contratos con la Secretaría Ministerial de Salud de la Región del Maule de fechas 01 de enero de 2022, 22 de marzo de 2021, 01 de octubre de 2021, 02 de agosto de 2021, 01 de julio de 2021, 01 de junio de 2021,

12. Liquidación de remuneraciones del establecimiento Seremi de Salud del Maule correspondientes a los meses julio, agosto y septiembre de 2022.

13. Finiquito de contrato de trabajo emitido por la Seremi de salud del Maule con fecha 24 de octubre de 2022 y 12 de diciembre de 2022, en ambos finiquitos consta reserva de derechos.

Respecto de BÁRBARA ANDREA MEZA VALDÉS

14. Contrato con la Secretaría Ministerial de Salud de la Región del Maule de fecha 13 de mayo de 2021,

15. Anexos de contrato con la Secretaría Ministerial de Salud de la Región del Maule fechas 01 de enero de 2022, 31 de agosto de 2021, 01 de octubre de 2021, 1 de junio de 2021, 01 de julio de 2021,

16. Liquidación de remuneraciones del establecimiento Seremi de Salud del Maule correspondientes a los meses julio, agosto y septiembre de 2022.

17. Finiquito de contrato de trabajo emitido por la Seremi de salud del Maule con fecha 08 de noviembre de 2022, en el finiquito consta reserva de derechos.

Respecto de BÁRBARA CONSTANZA MUÑOZ ESPINA.

18. Contrato con la Secretaría Ministerial de Salud de la Región del Maule de fecha 02 de noviembre de 2020.

19. Anexos de contrato con la Secretaría Ministerial de Salud de la Región del Maule de fecha 01 de julio de 2021, 01 de enero de 2021, 01 de enero de 2022.

20. Liquidación de remuneraciones del establecimiento Seremi de Salud del Maule correspondientes a los meses julio, agosto y septiembre de 2022.

21. Finiquito de contrato de trabajo emitido por la Seremi de salud del Maule con fecha 27 de octubre de 2022 y 20 de diciembre de 2022, en el finiquito consta reserva de derechos.

Respecto de FRANCISCA MARÍA DE LOS ÁNGELES VALENZUELA MORALES

22. Contrato con la Secretaría Ministerial de Salud de la Región del Maule de fecha 29 de octubre de 2021,

23. Anexos de contrato con la Secretaría Ministerial de Salud de la Región del Maule de fechas 01 de enero de 2022,

24. Liquidación de remuneraciones del establecimiento Seremi de Salud del Maule correspondientes a los meses julio, agosto y septiembre de 2022.

Finiquito de contrato de trabajo emitido por la Seremi de salud del Maule con fecha 08 de noviembre de 2022, en el finiquito consta reserva de derechos.

Respecto de LILIANA ANGELICA MONJE MÁRQUEZ,



25. Contrato con la Secretaría Ministerial de Salud de la Región del Maule de fecha 14 de julio de 2020, 29 de octubre de 2021

26. Anexos de contrato con la Secretaría Ministerial de Salud de la Región del Maule de fechas 01 de enero de 2021, 01 de julio de 2021, 01 de enero de 2022,

27. Liquidación de remuneraciones del establecimiento Seremi de Salud del Maule correspondientes a los meses julio, agosto y septiembre de 2022.

28. Finiquito de contrato de trabajo emitido por la Seremi de salud del Maule con fecha 08 de noviembre de 2022, en el finiquito consta reserva de derechos.

Respecto de PÍA CONSTANZA GUTIERREZ FUENTES

29. Contrato con la Secretaría Ministerial de Salud de la Región del Maule de fecha 06 de abril de 2020.

30. Anexos de contrato con la Secretaría Ministerial de Salud de la Región del Maule fecha 01 de septiembre de 2020, 01 de diciembre de 2020, 01 de enero de 2021, 01 de octubre de 2021, 31 de diciembre de 2021.

31. Liquidación de remuneraciones del establecimiento Seremi de Salud del Maule correspondientes a los meses julio, agosto y septiembre de 2022.

32. Finiquito de contrato de trabajo emitido por la Seremi de salud del Maule con fecha 05 de diciembre de 2022, en el finiquito consta reserva de derechos.

Respecto de CATALINA ESTEFANIA VILLAR GRANDÓN

33. Contrato con la Secretaría Ministerial de Salud de la Región del Maule de fecha 01 de julio de 2020,

34. Anexos de contrato con la Secretaría Ministerial de Salud de la Región del Maule de fecha 01 de enero de 2022, 01 de noviembre de 2021, 01 de enero de 2021, 03 de mayo de 2021, 01 de julio de 2021, 01 de octubre de 2021, 01 de junio de 2021,

35. Liquidación de remuneraciones del establecimiento Seremi de Salud del Maule correspondientes a los meses julio, agosto y septiembre de 2022.

36. Finiquito de contrato de trabajo emitido por la Seremi de salud del Maule con fecha 08 de noviembre de 2022, en finiquito consta reserva de derechos.

Respecto de FRANCO ALEXIS CASTRO CASTRO

37. Contrato con la Secretaría Ministerial de Salud de la Región del Maule de fecha 27 de octubre de 2021,

38. Anexo de contrato con la Secretaría Ministerial de Salud de la Región del Maule de trabajo de fecha 01 de enero de 2022.

39. Liquidación de remuneraciones del establecimiento Seremi de Salud del Maule correspondientes a los meses julio, agosto y septiembre de 2022.

Respecto de MIRYAM FERNANDA GÓMEZ HENRIQUEZ

40. Contrato con la Secretaría Ministerial de Salud de la Región del Maule de fecha 19 de noviembre de 2019, 02 de enero de 2020, 01 de abril 2021.

41. Anexos de contrato con la Secretaría Ministerial de Salud de la Región del Maule fechas 30 de junio de 2020, 01 de enero de 2021, 01 de julio de 2021, 01 de octubre de 2021, 31 de diciembre de 2021,

42. Liquidación de remuneraciones del establecimiento Seremi de Salud del Maule correspondientes a los meses mayo, junio y septiembre de 2022.



43. Finiquito de contrato de trabajo emitido por la Seremi de salud del Maule con fecha 08 de noviembre de 2022, en el finiquito consta reserva de derechos.

Respecto de DANIELA ANDREA CANALES OYARZUN

44. Contrato con la Secretaría Ministerial de Salud de la Región del Maule de fecha 05 de julio de 2021,

45. Anexos de contrato con la Secretaría Ministerial de Salud de la Región del Maule de fecha 01 de octubre de 2021, 31 de diciembre de 2021,

46. Liquidación de remuneraciones del establecimiento Seremi de Salud del Maule correspondientes a los meses mayo, junio y septiembre de 2022.

47. Finiquito de contrato de trabajo con reserva de derechos emitido por la Seremi de salud del Maule con fecha 27 de octubre de 2022, en el finiquito consta reserva de derechos.

Respecto de JACOB IGNACIO SAEZ SALAZAR

48. Contrato con la Secretaría Ministerial de Salud de la Región del Maule de fecha 11 de mayo de 2021,

49. Anexos de contrato con la Secretaría Ministerial de Salud de la Región del Maule de fechas 01 de julio de 2021, 01 de octubre de 2021, 31 de diciembre de 2021,

50. Liquidación de remuneraciones del establecimiento Seremi de Salud del Maule correspondientes a los meses mayo, junio y septiembre de 2022.

51. Finiquito de contrato de trabajo emitido por la Seremi de salud del Maule con fecha 01 de diciembre de 2022, en el finiquito consta reserva de derechos.

Respecto de JAVIER IGNACIO ALARCÓN MOYANO

52. Contrato con la Secretaría Ministerial de Salud de la Región del Maule de fecha 02 de junio de 2020,

53. Anexos de contrato con la Secretaría Ministerial de Salud de la Región del Maule de fechas 21 de julio de 2020, 09 de agosto de 2021, 01 de octubre de 2021, 31 de diciembre de 2021, 09 de mayo de 2022

54. Liquidación de remuneraciones del establecimiento Seremi de Salud del Maule correspondientes a los meses julio, agosto y septiembre de 2022.

55. Finiquito de contrato de trabajo emitido por la Seremi de salud del Maule con fecha 09 de noviembre de 2022, en el finiquito consta reserva de derechos.

Respecto de CAMILO ALEJANDRO MUÑOZ ESPINA,

56. Contrato con la Secretaría Ministerial de Salud de la Región del Maule de fecha 29 de octubre de 2021.

57. Anexos de contrato con la Secretaría Ministerial de Salud de la Región del Maule de fechas 01 de enero de 2022, 20 de abril de 2022.

58. Liquidaciones de remuneraciones del establecimiento Seremi de Salud del Maule correspondiente al mes de julio de 2022, agosto de 2022 y septiembre de 2022.

59. Finiquito de contrato de trabajo emitido por la Seremi de salud del Maule con fecha 24 de noviembre de 2022, en el finiquito consta la reserva de derechos.

Respecto de GABRIELA LOURDES ROJAS GUZMÁN,



60. Contrato con la Secretaría Ministerial de Salud de la Región del Maule de fecha 02 de noviembre de 2020,
61. Anexos de contrato con la Secretaría Ministerial de Salud de la Región del Maule de fechas 12 de julio de 2022, 01 de enero de 2021, 01 de julio de 2021, 01 de enero de 2022, 01 de octubre de 2021, 01 de diciembre de 2021,
62. Liquidaciones de remuneraciones del establecimiento Seremi de Salud del Maule correspondiente al mes de julio de 2022, agosto de 2022 y septiembre de 2022.
63. Finiquito de contrato de trabajo emitido por la Seremi de salud del Maule con fecha 24 de octubre de 2022, en el finiquito consta la reserva de derechos.
64. Gráfico Número de camas críticas disponibles y nivel de ocupación correspondiente al año 2022.
65. Informe Epidemiológico enfermedad SARS COV-2, emitido por el Departamento de Epidemiología, Ministerio de Salud, Chile, correspondiente a los siguientes Noviembre 2021, correspondiente a la semana del 1, 8, 15, 22 29; Diciembre 2021, correspondiente a la semana del 6, 13, 20, 29; Enero 2022, correspondiente a la semana del 3, 10, 17, 24, 31; Febrero 2022, correspondiente a la semana del 7, 14, 4, 28; Marzo 2022, correspondiente a la semana del 7, 14, 21, 28; Abril 2022, correspondiente a la semana del 4, 11, 18, 25; Mayo 2022, correspondiente a la semana del 2, 9, 16, 23, 30.; Junio 2022, correspondiente a la semana del 6, 13, 20, 27; Julio 2022, correspondiente a la semana del 4, 11, 18, 25; Agosto 2022, correspondiente a la semana del 1, 8 15, 29; Septiembre 2022, correspondiente a la semana del 5, 12, 19, 26; Octubre 2022, correspondiente a la semana del 3, 10, 17, 24, 31; Noviembre 2022, correspondiente a la semana del 7, 14, 23, 28; Diciembre 2022, correspondiente a la semana del 5, 12, 19, 26; Enero 2023, correspondiente a la semana del 2, 9, 16.
66. Decreto N°4, del Ministerio de Salud; Subsecretaría de Salud Pública
67. Decreto N°1 del Ministerio de Salud; Subsecretaría de Salud Pública que prorroga vigencia del Decreto N°4 de 2020, del Ministerio de Salud.
68. Decreto N°24 del Ministerio de Salud; Subsecretaría de Salud Pública que prorroga vigencia del Decreto N°4 de 2020.
69. Decreto N°39 del Ministerio de Salud; Subsecretaría de Salud Pública que prorroga vigencia del Decreto N°4 de 2020,
70. Decreto N°52 del Ministerio de Salud; Subsecretaría de Salud Pública que prorroga vigencia del Decreto N°4 de 2020.
71. Decreto N°31 del Ministerio de Salud; Subsecretaría de Salud Pública que prorroga la vigencia del Decreto N°4 de 2020.
72. Decreto N°75 del Ministerio de Salud, Subsecretaría de Salud Pública que prorroga vigencia y modifica el Decreto N°4 de 2020.
73. Decreto N°91 del Ministerio de Salud; Subsecretaría de Salud Pública que prorroga vigencia del Decreto N°4 de 2020.
74. Decreto N°64 del Ministerio de Salud; Subsecretaría de Salud Pública que decreta Alerta Sanitaria por el período que se señala y otorga facultades extraordinarias que indica, del 25 de junio de 2022.



75. Decreto N°74 del Ministerio de Salud; Subsecretaría de Salud Pública, que prorroga vigencia del Decreto N°64, de 17 de junio de 2022, del Ministerio de Salud.

76. Decreto N°10 del Ministerio de Salud; División Jurídica que prorroga vigencia del Decreto N°4 de 2020.

77.- Finiquito de contrato de trabajo emitido por la Seremi de salud del Maule respecto de doña Miryam Fernanda Gómez Henríquez, con fecha 13 de abril de 2023.

Exhibición documental.

1.- finiquito del trabajador don Franco Castro Castro, que consta a folio 326..

OCTAVO. En relación con las estipulaciones de los contratos en cuanto a su duración y naturaleza de las labores. Ninguna controversia se ha planteado por las partes respecto del texto de los respectivos anexos de contrato de trabajo, suscritos por las partes, vigentes al tiempo del despido y por tanto válidos para efectos del artículo 11 del Código del Trabajo.

En efecto, no hay controversia en cuanto a que los anexos de contratos, vigentes a la época en que se producen los despidos, consignan que los demandantes figuran contratados en las funciones que a cada uno se les señalan, bajo la fórmula asociada a la vigencia de los respectivos Decretos Supremos del Ministerio de Salud que prorrogaban el estado de alerta sanitaria.

Tampoco se ha cuestionado que los actores estaban contratados para desempeñar funciones, a la época del despido, en tareas todas vinculadas a las distintas estrategias elaboradas por la autoridad para hacer frente a la pandemia mundial por el virus del COVID 19. No consta que ninguno de ellos haya estado contratado para desempeñar funciones no vinculadas a la emergencia sanitaria y a las especiales facultades que la ley le concede en su momento a la autoridad para hacer frente a la pandemia mundial señalada.

NOVENO. Consecuencia de los hechos señalados en el motivo anterior es establecer los contratos de trabajo de los y las demandantes estaban asociados al estado de alerta sanitaria y por ello eran por obra o faena. Para explicar este punto es necesario referirse en particular a aquel decreto que le sirve de sustento a la contratación de las y los demandantes ya que lo que hacen aquellos posteriores es, en esencia, prorrogar la vigencia de aquel original que decreta la alerta sanitaria nacional..

El Decreto N°4 es de 8 de febrero de 2020 y tuvo vigencia original por un determinado lapso, entregó a diversas autoridades especialmente del área de la salud, excepcionales y relevantes facultades para hacer frente a la Pandemia mundial por Covid 19.

Este Decreto N° 4 fue modificado sucesivamente por varios Decretos en los que se prorroga la vigencia del decreto original, prórrogas que son el fundamento de los anexos de contrato de trabajo suscritos por las y los demandantes con la demandada y que prorrogan el contrato de trabajo.



Cabe precisar que la mayoría de dichos Decretos no establecen ellos mismos las medidas o estrategias adoptar, sino que les entregan a las respectivas autoridades de salud determinadas facultades para los fines de control de la alerta sanitaria, por lo tanto, la decisión de que estrategias ocupar, su intensidad, cobertura y duración, queda entregada a la autoridad de la salud pública.

Todos los anexos de contrato de los demandantes citan como fundamento de la prórroga del contrato el respectivo Decreto que prorroga la vigencia de aquel Decreto N° 4 original y frente a esa cláusula contractual clara, no puede sino concluirse que la transitoriedad del contrato de los demandantes está vinculada a la duración del estado de alerta sanitaria.

Pero en concepto del tribunal con ello el contrato no deja de ser transitorio, ni se transforma en contrato indefinido, pues se enmarca dentro de la contratación que autoriza el artículo 10 del Código Sanitario y debe concluirse que el contrato es uno por obra, faena o servicio. Lo que debe resolver el tribunal es si un contrato por obra, faena o servicio es susceptible de terminar mediante un despido por necesidades de la empresa, para luego determinar si son efectivos los hechos en que se funda el despido y si esos hechos configuran el contenido normativo de la causal, la que legalmente conlleva el pago de la indemnización sustitutiva del aviso previo y la indemnización por años de servicio si se cumplen las exigencias del Código del Trabajo.

Este marco especial transitorio de contratación del artículo 10 del Código Sanitario requiere una explicación, dado que los actores han controvertido la justificación de sus despidos, por el hecho de que fueron contratados mientras dure la alerta sanitaria y como la alerta sanitaria no había concluido, estiman que ellos fueron ilegalmente despedidos pues la alerta sanitaria continúa. Además se requiere de una precisión necesaria e ineludible, cual es que la empleadora en este caso, es el Estado y que la finalidad de las contrataciones fue hacer frente de manera excepcional a una situación sanitaria de emergencia.

Corresponde así explicar la significancia que tiene el hecho de que la contratación de las y los demandante se enmarque dentro de la aplicación y vigencia del Decreto N° 4 de febrero de 2020 que es el que originalmente decreta la Alerta Sanitaria por el brote del Covid 19, teniendo presente que mediante Decretos Supremos, el estado de alerta sanitaria se ha prorrogó sucesivamente incluso hasta agosto de 2023.

El ya mencionado Decreto N° 4, en lo pertinente, en sus considerandos, cita como fundamento del mismo las facultades legales que tiene la Subsecretaría de Salud, en especial, la de ejercer la rectoría del sector salud y velar por la efectiva coordinación de las redes asistenciales, así como la vigilancia en salud pública y evaluar la situación de salud de la población; el control de enfermedades transmisibles y no transmisibles, investigar los brotes de enfermedades y coordinar la aplicación de medidas de control. Facultades legales que emanan de las normas del DFL N° 1 del Ministerio de Salud publicado en el DO el 24 de abril de 2006, razón por la que no se requiere prueba de ello.



Por otra parte el Decreto cita como fundamento la declaración de la Organización Mundial de la Salud que determinó la preparación y medidas a adoptar por todos sus países miembros frente al brote del nuevo Coronavirus, obligatorias para Chile debido a que el reglamento sanitario Internacional es obligatorio y ello determina la aplicación del artículo 36 del Código Sanitario chileno que faculta al Presidente de la República para otorgar a los servicios de salud (funciones que hoy realizan, entre otras las Subsecretarías de Salud Pública y las respectivas Secretarías Regionales) facultades extraordinarias para evitar la propagación de la enfermedad.

El mismo Decreto y a propósito de lo señalado en el contrato de trabajo de los demandantes, declara el estado de Alerta Sanitaria y otorga a la señalada Subsecretaría un conjunto de facultades, entre otras, 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 y realizar los traslados del personal que se requiera desde otras dependencias o establecimientos, mediante los correspondientes cometidos o comisiones de servicio.

El citado artículo 10 del Código Sanitario establece que *“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.”

Es necesario concluir, entonces, que la contratación de las y los demandantes, corresponden a una de aquellos denominados por obra, faena o servicios, en particular hasta la duración de las medidas que implemente la autoridad sanitaria, necesarias para hacer frente a las condiciones esencialmente variables de una situación excepcional como fue la pandemia del COVID 19 en Chile y en el mundo, medidas que era decididas por la autoridad en su momento.

Conforme a lo anterior no es procedente emitir pronunciamiento respecto de las peticiones subsidiaria en orden a establecer que los contratos de trabajo de los actores tenía una naturaleza a plazo o indefinido.

DÉCIMO.- Determinado que el contrato es uno por obra o faena y que las labores de los actores estaban asociadas a las medidas del estado de alerta, corresponde determinar si un dicho contrato puede terminar por la causal aplicada a los demandantes. . Estando determinado que los contratos de trabajo que unieron a las y los demandantes y la demandada era uno por obra o faena, de carácter transitorio mientras esté vigente el estado de alerta sanitaria, cabe ahora determinar si resulta procedente terminar este contrato por una causal distinta a aquella que corresponde a la del artículo 159 N° 5 del Código del



Trabajo, esto, es, por la conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato.

Atendida las pretensiones de los demandantes lo anterior es relevante porque, si la causal no es procedente, surgiría eventualmente el derecho a ser indemnizado por la terminación injustificada e ilegal del contrato y eventualmente podría dar lugar a ser indemnizadas por el dinero que debían percibir por la duración pactada del contrato.

Ahora bien, la utilización de la causal de necesidades de la empresa origina el pago de indemnizaciones a que se refiere el artículo 161 en relación con el artículo 162 y 163 del Código del Trabajo.

Tal como lo ha resuelto reiteradamente este tribunal resulta procedente aplicar esta causal a los contratos por obra o faena, aun cuando, en principio, estos contratos están destinados a terminar de manera objetiva por el término de la obra, faena o servicio para el cual fue contratado un trabajador. El artículo 161 del Código del Trabajo no limita su aplicación a los contratos de duración indefinida, pudiendo perfectamente terminar un contrato por obra o faena, siempre que se cumplan todas las exigencias de la causal y se acrediten los hechos en que se fundamenta. Por lo demás el mismo artículo 161, comienza su prescripción señalando “*Sin perjuicio de lo señalado en los artículos precedentes*” que son los artículos 159 y 160 del Código del Trabajo que contemplan la denominadas causales objetivas y las disciplinarias, de forma que, sin perjuicio de dichas formas de termino de contrato, éste vínculo puede terminar por necesidades de la empresa.

UNDÉCIMO. Establecido que el contrato de los y las demandantes puede terminar por necesidades de la empresa, corresponde establecer si los hechos en que se funda la carta de despido son ciertos. En este caso se trata de hechos que tiene el carácter de públicos y notorios. Como se trata este de un juicio por despido y, conforme a la ley (artículo 454 N° 1 inciso 2 del Código del Trabajo), la carga probatoria es de la demandada para acreditar la veracidad de los hechos que fundan la causal, es fundamental determinar cuáles son los hechos en que la parte empleadora funda el despido.

Para ello debe únicamente recurrirse a la carta de despido incorporada al expediente, conforme a la cual dichos hechos son los siguientes:

1.- que durante el transcurso del año 2022 a la fecha del despido, el número de casos positivos de COVID-19 ha disminuido considerablemente, así como la gravedad de los mismos. A su vez, que existe un altísimo porcentaje de la población inoculada contra el coronavirus, tanto con las dosis primarias como con las dosis de refuerzo, lo que conlleva un manejo mucho más controlado de la pandemia. Además, que la tasa de ocupación de las Residencias Sanitarias ha disminuido fuertemente, pasando en la Región del Maule de mantener listas de espera a tener una tasa de ocupación de aproximadamente un 33%. Y que a nivel regional, los avances en la materia se ilustran periódicamente en los informes



epidemiológicos emanados de esta SEREMI, cobrando especial relevancia el correspondiente al período marzo-septiembre de 2022.

2.- que en razón de los avances señalados precedentemente, el 21 de septiembre de 2022, el Ministerio de Salud anunció el avance a una nueva fase de apertura en el plan denominado “Seguimos Cuidándonos, Paso a Paso”, para todo el territorio nacional, a contar de 01 de octubre de 2022.

3.- que se reestructuraron las estrategias asociadas al combate al coronavirus a nivel central, siendo las principales medidas y cambios, los siguientes:

1) Mascarillas: Se mantiene uso obligatorio para consultantes de establecimientos de salud de cualquier tipo y para quienes acudan a un centro de salud. Además, será altamente recomendada en personas que cursan síntomas respiratorios en visitas a centros de larga estadía y transportes colectivos públicos y privados;

2) Vacunación: Se continúa promoviendo activamente la inoculación en la población especialmente los grupos rezagados. A su vez, se incorporará al programa nacional de vacunación (PNI) la nueva vacuna bivalente COVID-19 dirigida a grupos de riesgo como una estrategia anual;

3) Pase de movilidad: Se descontinúa su exigencia;

4) Aforo: Se eliminan las limitaciones de aforo en espacios abiertos y cerrados, y en estos últimos se recomienda mantener la ventilación cruzada;

5) Comunicación de riesgo: Se refuerza la difusión que permite informar adecuadamente a la población para la toma de decisiones individuales y comunitarias;

6) Testeo: Se mantienen las capacidades de procesamiento de PCR y se dispondrán test de antígenos en Atención Primaria de Salud (APS) de acceso universal y gratuito y se incrementará el acceso de antígenos con estrategia “Antígeno en tres pasos”. La Búsqueda Activa de Casos (BAC) se orientará según las necesidades locales de zonas priorizadas por la autoridad sanitaria regional;

7) Trazabilidad: La identificación de los contactos de casos diagnosticados será en establecimientos de salud, y el control de brotes se priorizará por la Autoridad Sanitaria en establecimientos de alto riesgo; y

8) Aislamiento: Se reducirá de siete a cinco días desde el inicio de los síntomas o desde la toma del test. Con todo, se mantendrá la estrategia de Residencias Sanitarias.

La carta de despido señala que todas estas medidas se encuentran a disposición de la población y son de público acceso y conocimiento mediante las páginas oficiales del Ministerio de Salud, las que se formalizarán mediante la dictación del Decreto ministerial y Resolución Exenta respectiva.

4.- que el 23 de septiembre de 2022, el Departamento de Salud Pública y Planificación Sanitaria de la Seremi de salud elaboró minuta técnica denominada “Estrategia Testeo, Trazabilidad y Aislamiento enfermedad por SARS- CoV-2, Región del Maule”, a fin de proponer la reestructuración de las estrategias sanitarias vigentes en esta Secretaría.



5.- que el Ministerio de Salud, a través de Resolución Exenta N° 1948 de fecha 26 de septiembre de 2022, dispuso la restructuración, reducción y cierre de estrategias conformadas con ocasión del Decreto N° 4 / 2020 del Ministerio de Salud, que decreta alerta sanitaria en todo el territorio de la república con ocasión de la pandemia del coronavirus -y sus posteriores modificaciones.

6.- que es deber de los órganos del Estado de velar por una correcta administración, adecuada gestión y uso de los recursos públicos, lo que hace necesario racionalizar los recursos destinados a combatir el coronavirus.

7.- que los hechos descritos precedentemente, en particular la baja positividad de casos COVID 19 y las mejores condiciones epidemiológicas a la fecha del despido, produjeron una disminución de las operaciones que, con ocasión de la alerta sanitaria, eran llevadas a cabo por los trabajadores contratados en razón del artículo 10 del Código Sanitario.

Cabe aclarar que estos hechos descritos en la carta de despido, para eventualmente justificar la necesidad del despido, deben ser relacionados con las funciones para las que estaban contratados los demandantes y que en todos los casos estaban vinculados únicamente a las distintas estrategias que dispuso la Autoridad Sanitaria, en relación con el estado de alerta sanitaria.

En concepto del tribunal, todos los hechos en que se funda la carta de despido son efectivos, son veraces por cuanto son hechos de conocimiento público y notorio que no requieren de prueba adicional.

Un hecho es notorio, para efectos de la prueba y la confirmación de las propuestas fácticas, cuando no requiere de actividad probatoria para ser aceptado como verdadero, *“es una cualidad del hecho que es conocido en el momento y en el lugar en que la decisión es proferida”*, pudiendo considerarse un hecho notorio *“cuando forma parte de la cultura del hombre medio situado en el lugar y en el momento en que la decisión es proferida”*. (La Prueba, Luiz Guilherme Marinoni, Sergio Cruz Arenhart, René Núñez Ávila (traductor) Thomson Reuters, La Ley, 2015, p. 111). La forma en que un hecho toma esta cualidad puede ser bien sea porque un grupo de personas en un lugar y tiempo determinado lo perciben o bien porque fue transmitido al conocimiento del público por cualquier medio que lo hace reconocible con esa cualidad.

El concepto de hecho notorio está reconocido expresamente en nuestra legislación procesal civil en el artículo 89 del Código de Procedimiento Civil, razón por la que, puede ser aplicable al procedimiento laboral en razón de lo dispuesto en el artículo 432 del Código del Trabajo.

Señala la doctrina sobre esta cuestión que *“un hecho notorio lo puede ser sin necesidad de ser conocido por todos. Se puede hablar de hechos notorios solamente en relación con un determinado círculo social: los habitantes de una ciudad, los que ejercen una profesión, etc. (P. Calamandrei). La segunda es que esta regla no puede ser entendida en términos absolutamente rígidos: los hechos tenidos como notorios pueden ser objeto de prueba en contrario. La doctrina así lo ha reconocido, señalando que del desmoronamiento de las máximas de la experiencia y de hechos evidentes está hecho el progreso científico y técnico, por*



lo que una prohibición de probar lo contrario de los hechos tenidos por evidentes carecería de toda justificación científica (Couture, E.).” (Proceso Civil, El juicio ordinario de mayor cuantía, Bordalí, Cortés, Palomo, Thomson Reuters, 2013, Santiago, p.191).

Siendo así y no existiendo prueba en contra (dado que la documental de informes incorporados por la demanda no lo desvirtúa al no tener elementos comparativos veraces que permitan establecer que los contagios no disminuyeron en el año 2022), el hecho de la disminución de casos positivos de Covid 19 y la disminución de su gravedad, durante el año 2022, es un hecho público y notorio y por ello debe concluirse que dicha aseveración es efectiva.

La carta de despido señala que existe un altísimo porcentaje de la población inoculada contra el coronavirus, tanto con las dosis primarias como con las dosis de refuerzo, lo que conlleva un manejo mucho más controlado de la pandemia. Asimismo, la tasa de ocupación de las residencias sanitarias ha disminuido fuertemente. A nivel regional, los avances en la materia se ilustran periódicamente en los informes epidemiológicos emanados de la SEREMI, cobrando especial relevancia el correspondiente al período marzo-septiembre de 2022.

Teniendo presente lo señalado en el número anterior, también es un hecho público y notorio el altísimo porcentaje de población vacunada incluso en las dosis de refuerzo, teniendo presente la relevante campaña realizada principalmente en los años 2021 y 2022 para la vacunación de toda la población chilena.

Es un hecho público y notorio que, a septiembre de 2022, ya no existían la cantidad de residencias sanitarias que estaban habilitadas en la Región del Maule. Si bien no se incorpora el informe epidemiológico que señala la carta de despido, se incorpora un documento que corresponde a la estrategia testeo, trazabilidad y aislamiento enfermedad por Sars Cov 2 de la Región del Maule de 23 de septiembre de 2022 que contiene la información, a esa fecha, relativa a las estrategias de vacunación, cuadrillas sanitarias, fiscalizaciones, testeo, positividad, trazabilidad, call center, residencias sanitarias para aislamiento y control de aislamiento domiciliario, información que confirma y hace veraz la afirmación que contiene la carta de despido, documento que si bien emana de personal de la Seremi, tiene valor suficiente de prueba pues fue elaborado por un funcionario público, en cumplimiento de sus funciones y en una materia relevante como fue, a esa época, el positivo control que ya se vislumbraba de la pandemia.

Se encuentra acreditado que, en razón de los avances referidos anteriormente en la carta de despido, el 21 de septiembre de 2022, el Ministerio de Salud anunció el avance a fase de apertura en el plan “Seguimos Cuidándonos, Paso a Paso”, para todo el territorio nacional, a contar de 01 de octubre de 2022, reestructurando las estrategias asociadas al combate del coronavirus, eliminado el uso de mascarillas (solo obligatorias para establecimientos de salud); promoviendo activamente la vacunación especialmente los grupos rezagados; descontinuo la exigencia del pase de movilidad; eliminando los aforos; reforzando la difusión para la toma de decisiones



individuales y comunitarias; disponiendo test de antígenos en Atención Primaria de Salud (APS) de acceso universal y gratuito y el incremento del acceso de antígenos en la estrategia “Antígeno en tres pasos”; identificando solo contactos de casos diagnosticados será en establecimientos de salud, y priorizando el control de brotes por la Autoridad Sanitaria y reduciendo de siete a cinco días el aislamiento desde el inicio de los síntomas o desde la toma del test.

No se requiere de prueba acerca de hechos que son públicos y notorios como el término del uso de mascarilla, el término de los aforos, la existencia de test para detección solo en el sistema de atención primaria de salud y el término de los controles y trazabilidad como regla general.

Se ha incorporado el documento que contiene la información relativa a la nueva estrategia ministerios denominada “Seguimos Cuidándonos, Paso a Paso”, para todo el territorio nacional, a contar de 01 de octubre de 2022.

Igualmente está acreditado según se incorpora el documento ya señalado que el 23 de septiembre de 2022, el Departamento de Salud Pública y Planificación Sanitaria de esta SEREMI elaboró Minuta técnica denominada “Estrategia Testeo, Trazabilidad y Aislamiento enfermedad por SARS- CoV-2, Región del Maule”, a fin de proponer la reestructuración de las estrategias sanitarias vigentes en esta Secretaría.

La demandada incorpora como prueba el ordinario N° 4620 de 28 de septiembre de 2022 por el que el Subsecretario de salud informa sobre las nuevas orientaciones para la adaptación de la estrategia de control de la pandemia para el nuevo escenario de apertura, lo que permite acreditar, como señala la carta de despido, la existencia de reestructuración, reducción y cierre de estrategias conformadas con ocasión del Decreto N° 4 / 2020 del Ministerio de Salud, que decreta alerta sanitaria en todo el territorio de la república con ocasión de la pandemia del coronavirus -y sus posteriores modificaciones.

Cabe señalar que no se requiere probar que los órganos del Estado tienen el deber de velar por una correcta administración, adecuada gestión y uso de los recursos públicos, pues ello emana de los artículos 3 y 5 del DFL N° 1-19653 L.O.C de Bases Generales de la Administración del Estado.

DUODÉCIMO. Si procede la causal de despido, proceden el pago de prestaciones e indemnizaciones que la ley establece para la aplicación de la causal.- Como ya se dijo anteriormente, la utilización de la causal de necesidades de la empresa origina el pago de indemnizaciones a que se refiere el artículo 161 en relación con el artículo 162 y 163 del Código del Trabajo, de manera que los actores tiene derecho al pago de la indemnización sustitutiva del aviso previo y a la indemnización por años de servicio, en la medida que los contratos de cada uno de ellos haya sido de una duración superior a un año de servicio y fracción superior a seis meses y sobre la remuneración de cada uno como base de cálculo.

Asimismo, les corresponde por aplicación del artículo 73 incisos 2 y 3 del Código del Trabajo, que se les compensa los días de feriado legal a que tenían



derecho y que o fueron utilizados (también en la medida que hayan laborado por más de un año que da derecho al feriado legal) y a la indemnización por los días proporcionales entre la fecha de sus respectivas anualidades y el termino de sus contratos.

DÉCIMO TERCERO. Efectividad de que la demandada pagó las prestaciones originadas en la aplicación de la causal legal. Existencias de finiquitos y pagos de indemnizaciones y feriado legal y proporcional. La demandada ha incorporado copia de finiquitos de todos los demandantes, los cuales constan haber sido extendidos con las formalidades que establece el artículo 177 del Código del Trabajo, en algunos casos hay más de un finiquito atendida una complementación en el pago de prestaciones que les corresponde por el término del contrato. También y respecto de aquellos que la demandada no incorpora, lo hace la parte demandante.

Revisados cada uno de los finiquitos, consta de todos ellos que a cada uno se les pagó la indemnización sustitutiva del aviso previo y la indemnización por años de servicio, en los casos que correspondía, puesto que, como señaló correctamente la demandada en su contestación, respecto de 5 demandantes, yerra la demanda al señalar la fecha de inicio del contrato continuo que da derecho a las prestaciones como feriado legal e indemnización por años de servicio conforme lo dispuesto en los artículos 67 y 163 del código del Trabajo. Si bien algunos aparecen contratados en fechas anteriores, dichos contratos terminaron, para iniciar una nueva prestación de servicios con un lapso de discontinuidad conforme se acreditó con los respectivos contratos de trabajo incorporados por la demandada.

En efecto, doña Camila Pérez Warnken, doña Francisca Valenzuela Morales y doña Liliana Angélica Monje Márquez, inician sus contrataciones continuas antes del despido el 29 de octubre de 2021, razón por la que no tiene derecho a compensación por feriado legal ni indemnización por años de servicio.

Por otra parte, doña Miryam Fernanda Gómez Henríquez, da inicio a su contrato continuo que se prorroga más adelante el 1 de abril de 2020, razón por lo que la indemnización por años de servicio y la compensación de feriado legal que se paga según los finiquitos correspondientes es ajustada a derecho.

De esta forma debe ser rechazada la pretensión de pago de indemnización sustitutiva del aviso previo, indemnización por años de servicio y pago de compensación por feriado legal.

No comparte el tribunal el método de cálculo de la indemnización por feriado proporcional indicado por la demandada puesto que, se trata de trabajadores contratados con contrato de trabajo y corresponde la aplicación de las normas del mismo cuerpo legal y es por ello que, salvo en los casos que se dirá, corresponde que se les pague dicha prestación en las sumas demandadas.

Sin perjuicio de lo anterior hay demandantes a quienes lo pagado en los respectivos finiquitos cubre lo demandado por dicho concepto (feriado proporcional), aun cuando el finiquito es confuso a propósito de la forma de cálculo



que invoca la demandada. En efecto así consta en los finiquitos de doña Camila Pérez, don Franco Castro y don Camilo Muñoz, razón por la que corresponde rechazar su pretensión de pago de feriado proporcional.

DÉCIMO CUARTO. La causal es ajustada a derecho, no hay incumplimiento culpable que de origen a indemnizaciones como lucro cesante. El artículo 161 inciso 1 del Código del Trabajo establece que el empleador podrá poner término al contrato de trabajo invocando como causal las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores.

Como la expresión “necesidades de la empresa” no ha sido definida por la ley corresponde razonar jurídicamente en este fallo al respecto, debiendo en primer lugar y, para comprender su alcance, señalar que esta causal fue introducida por la Ley N° 19.010 que eliminó el simple desahucio del empleador que permitía el despido sin expresión de causa (artículo 155 letra f) del Código de 1987) reponiendo una causal que estaba en la Ley N° 16.455, de forma que la causal de necesidades de la empresas aparece como una forma de limitar el libre despido al vincularlo con el derecho a obtener indemnización por año de servicio, castigando en cierta forma el despido arbitrario y discrecional sin motivos.

Pero si bien la ley no la ha definido ha señalado ciertas circunstancias que constituyen la causal, señalamiento que no es de carácter taxativo y que determinan que la causal debe asociarse a necesidades objetivas, reales, que no obedezcan al simple arbitrio y que evidentemente dicen relación, en este juicio, con un proceso de procesos de restructuración de aquellas estrategias sanitarias asociadas a un estado de emergencia que fue lo que motivó la contratación de los demandantes y que incidieron en las labor que ellas y ellos realizaban, teniendo presente, por cierto, la especial naturaleza transitoria del contrato de trabajo, estrictamente vinculado a esas facultades extraordinarias que se le concedieron a la Subsecretaría de Salud Pública para adoptar un conjunto de medidas para abordar la emergencia sanitaria, entre ellas, la contratación de personal transitorio para precisamente abordar todas esas actividades que, según se acreditó, ya no son necesarias, por lo que el despido de la demandante se encuentra ajustado a derecho.

Cabe agregar que las funciones para las que fue contratados todos los actores, conforme a la última actualización de sus contratos, claramente dicen relación con uno de los aspectos abordados en la carta de despido y que fueron afectados por el cambio de las estrategias sanitarias derivadas del hecho objetivo de la disminución importante de la positividad en los contagios de Covid 19 y la gravedad de los mismos.

En cuanto al recargo legal del artículo 168 letra a) del Código del trabajo, dicho recargo debe ser rechazado pues la causal es procedente legalmente, según se señaló anteriormente.



Si el fundamento de la pretensión de cobro de lucro cesante descansa en que se trata de un contrato por obra o faena y que debía terminar cuando terminara la alerta sanitaria en diciembre de 2022, dicha pretensión debe ser rechazada porque la terminación del contrato se ajustó a derecho.

Por todas estas consideraciones, normas legales ya citadas y lo dispuesto en los artículos 415, 420, 425, 432, 446, 452, 453, 454, 456 y 459, todos del Código del Trabajo, se resuelve:

I.- Que SE ACOGE PARCIALMENTE la demanda deducida por los demandantes **doña Karla Andrea Hernández Núñez, doña, doña Pamela Andrea Moraga Verdugo, doña Bárbara Andrea Meza Valdés, doña Bárbara Constanza Muñoz Espina, doña Francisca María De Los Ángeles Valenzuela Morales, doña Liliana Angélica Monje Márquez, doña Pía Constanza Gutiérrez Fuentes, doña Catalina Estefania Villar Grandón, , doña Miryam Fernanda Gómez Henríquez, doña Daniela Andrea Canales Oyarzún, don Jacob Ignacio Sáez Salazar, don Javier Ignacio Alarcón Moyano, y doña Gabriela Lourdes Rojas Guzmán,** en contra de **Subsecretaria de salud Pública, Secretaria Regional Ministerial de Salud del Maule, Fisco de Chile,** todos ya individualizados, solo en cuanto la demandada deberá pagarles a los siguientes demandantes, las siguientes sumas por concepto de feriado proporcional y **se rechaza la demanda en todo lo demás pedido:**

- 1.- doña Karla Andrea Hernández Núñez, \$305.764.
- 2.- doña, doña Pamela Andrea Moraga Verdugo, \$562.500.
- 3.- doña Bárbara Andrea Meza Valdés, \$247.372.
- 4.- doña Bárbara Constanza Muñoz Espina, \$405.499.
- 5.-doña Francisca María De Los Ángeles Valenzuela Morales, \$314.158.
- 6.- doña Liliana Angélica Monje Márquez, \$111.224.
- 7.- doña Pía Constanza Gutiérrez Fuentes, \$ 205.422.
- 8.- doña Catalina Estefania Villar Grandón, \$216.670.
- 9.- doña Miryam Fernanda Gómez Henríquez, \$777.500.
- 10.- doña Daniela Andrea Canales Oyarzún, \$188.612.
- 11.- don Jacob Ignacio Sáez Salazar, \$276.113.
- 12.- don Javier Ignacio Alarcón Moyano, \$375.000.
- 13.- doña Gabriela Lourdes Rojas Guzmán, \$370.833.

II.- Que SE RECHAZA en todas sus partes la demanda deducida por doña **Camila Andrea Pérez Warnken, don Franco Alexis Castro Castro y don Camilo Alejandro Muñoz Espina,** en contra de **Subsecretaria de salud Pública, Secretaria Regional Ministerial de Salud del Maule, Fisco de Chile.**

III.- Que las sumas de dinero indicadas en el acápite I, deberán ser pagadas debidamente reajustadas y con los intereses a que se refiere el artículo 63 del Código del Trabajo.



IV.- Que cada parte pagará sus costas de la causa.

Las partes quedan notificadas de la presente sentencia en la actuación decretada para el día de hoy y desde esta fecha comienza a correr el plazo para recurrir de ella.

Regístrese y archívese en su oportunidad.

RIT N° O-609-2022

RUC N° 22- 4-0444906-4

Dictada por don Jaime Cruces Neira, Juez Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de Talca.

En Talca a **veintitrés de noviembre de dos mil veintitrés**, se notificó por el estado diario la resolución precedente.



VXBPXJMHKT

A contar del 03 de septiembre de 2023, la hora visualizada corresponde al horario de verano establecido en Chile Continental. Para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar 2 horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>