

PROCEDIMIENTO: Ordinario

MATERIAS: Despido injustificado o improcedente

DEMANDANTE: STEPHANIE CRISTINA BUSTOS TORRES

DEMANDADO: SECRETARIA REGIONAL MINISTERIAL DE SALUD DE ÑUBLE

RIT: O-42-2022

RUC: 22- 4-0383227-1

-----/

Chillán, veinticuatro de marzo de dos mil veintitrés.

VISTO

Primero: Que comparece Danilo Otárola Arteaga, Belén Navarro Pellet, Victoria Zenteno Campos, Stephanie Bustos Torres, Dennise Pacheco Gutiérrez, Ivonne Muñoz Ramírez, Yesenea Verónica Victoriano Medina, todos cesantes y domiciliados para estos efectos en El Arriero 2125, Parque Ñuble, Chillan, deducen demanda por despido injustificado o improcedente en contra de su ex empleador Fisco de Chile-secretaria regional ministerial de salud, Región de Ñuble, servicio público, representada para estos efectos por el abogado procurador fiscal del Consejo de defensa del Estado doña MARIELLA DENTONE SALGADO, o quien la subrogue o reemplace, con domicilio en 18 DE SEPTIEMBRE 329, CHILLAN, solicitando que la demandada sea condenada en la forma solicitada en la conclusión y basado en los argumentos de hecho y derecho que exponen:

I. ANTECEDENTES DE LA RELACIÓN LABORAL.

- a. **DANILO OTÁROLA ARTEAGA.**

- **FECHA DE INICIO DE LA RELACIÓN LABORAL:** 20 de julio del 2020.
- **LABORES:** Técnico en enfermería para residencias sanitarias, dentro de sus labores estaba la de hacerse cargo de los cuidados de los pacientes que se hospedaban en las residencias sanitarias.
- **REMUNERACIÓN:** \$790.749.
- **DURACIÓN DEL CONTRATO:** En primer término, su contrato estaría vigente hasta el término de la alerta sanitaria indicada en el decreto N°4 del ministerio de Salud, de fecha 8 de febrero de 2020 (alerta sanitaria que a la fecha de la presentación de la demanda se mantiene vigente hasta por lo menos el 31 de marzo de 2022.1), por lo incierto de la condición, dicho contrato fue siempre indefinido, no obstante lo anterior con fecha 4 de agosto de 2021 se le obliga a firmar un anexo de contrato en el cual se modifica la vigencia de su contrato, estableciéndose al respecto una serie de condiciones subjetivas, que ratifican que su contrato siempre fue indefinido, a mayor abundamiento indica que debido a la causal invocada por su empleador al terminar la relación laboral, lo único que hace es ratificar la naturaleza de su contrato.



- **TÉRMINO DE LA RELACIÓN LABORAL:** Con fecha 18 de octubre del 2021, su empleador procede a desvincularlo por la causal del artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, esto es de necesidades de la empresa.

- **FINIQUITO:** Habiendo sido desvinculado con fecha 18 de octubre de 2021 y habiendo transcurrido con largueza el plazo de 10 días que tenía su empleador para pagar su finiquito, este aun no es pagado, adeudándole por este concepto las siguientes sumas: o Indemnización por años de servicios: La suma de \$790.749.- o Indemnización sustitutiva del aviso previo: La suma de \$790.749.- o Feriado legal y proporcional: La suma de \$817.107.- (21, 25 días de feriado legal, con un total de 32 días de feriado proporcional)

- **HORAS EXTRAS:** Con la sola lectura de su contrato (clausula 4) se podrá apreciar que debía cumplir una jornada de trabajo de a lo menos 48 horas a la semana, motivo por el cual debía trabajar a lo menos 3 horas extras a la semana, en turnos de 12 horas continuas (no respetándose el límite de 10 horas de trabajo por día) no obstante que a lo menos una vez al mes debía cubrir un turno extra por ausencia de algún compañero de trabajo, no respetándose tampoco con los descansos de a lo menos dos domingos al mes. Cabe mencionar que a pesar de que su contrato dice que no tenía derecho a horas extras, cláusula que es ilegal debido a que se trata de derechos irrenunciables a favor del trabajador. Así las cosas, su ex empleador le adeuda la suma de 336 horas extras trabajadas durante toda la relación laboral, por la suma de \$2.066.440.

- **NULIDAD DEL DESPIDO:** Conforme se señaló en el punto precedente, se le adeudan parte de sus remuneraciones, lo que genera que igualmente se adeuden cotizaciones de seguridad social (AFP, AFC y Fonasa), lo que conforme a lo dispuesto en el art. 162 del Código del Trabajo, el despido del cual fue objeto la demandante es nulo y, por consiguiente, debe ser convalidado por la demandada mediante el pago íntegro de sus cotizaciones de seguridad social por las remuneraciones que se le adeudan.

- **BONO COVID:** A su vez se le adeuda la suma de \$200.000 por concepto del pago del denominado bono COVID que se debió pagar a más tardar en marzo del año 2021, debiendo pagarse este bono a todo el personal del sector salud, que haya prestado atención sanitaria producto de la pandemia que afecta al país, al personal que se encontraba en servicio a la fecha de pago, precisándose que la cobertura comprenderá a los trabajadores del sector salud, que hayan cumplido atención sanitaria producto de la pandemia Covid-19, sin distinguirse al respecto si estos trabajadores se encontraban contratados por el Código del Trabajo, estatuto administrativo u otros, esto según establece la ley 21.306.

- **INJUSTIFICADO DEL DESPIDO:** Que siendo injustificado su despido corresponde que se le pague por concepto de aumento legal el recargo del 30% de indemnización por años de servicio antes referida, que equivale a la suma de \$237.225.



- **NORMATIVA LEGAL APLICABLE:** A pesar de tratarse de un servicio público su contrato se regía íntegramente por las normas del Código del Trabajo.

b. VICTORIA ZENTENO CAMPOS.

- **FECHA DE INICIO DE LA RELACIÓN LABORAL:** 01 de julio del 2020.

- **LABORES:** Enfermera para residencias sanitarias, dentro de sus labores estaba la de hacerse cargo de los cuidados de los pacientes que se hospedaban en las residencias sanitarias.

- **REMUNERACIÓN:** \$1.680.000.-

- **DURACIÓN DEL CONTRATO:** En primer término, su contrato estaría vigente hasta el término de la alerta sanitaria indicada en el decreto N°4 del ministerio de Salud, de fecha 8 de febrero de 2020 (alerta sanitaria que a la fecha de la presentación de la demanda se mantiene vigente hasta por lo menos el 31 de marzo de 2022), por lo incierto de la condición, dicho contrato fue siempre indefinido, no obstante lo anterior con fecha 4 de agosto de 2021 se le obliga a firmar un anexo de contrato en el cual se modifica la vigencia de su contrato, estableciéndose al respecto una serie de condiciones subjetivas, que ratifican que su contrato siempre fue indefinido, a mayor abundamiento indica que debido a la causal invocada por su empleador al terminar la relación laboral, lo único que hace es ratificar la naturaleza de mi contrato.

- **TÉRMINO DE LA RELACIÓN LABORAL:** Con fecha 14 de noviembre del 2021, su empleador procede a desvincularlo por la causal del artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, esto es de necesidades de la empresa.

- **FINIQUITO:** Habiendo sido desvinculada con fecha 14 de noviembre del 2021 y habiendo transcurrido con largueza el plazo de 10 días que tenía su empleador para pagar su finiquito, este aun no es pagado, adeudándole por este concepto las siguientes sumas: o Indemnización por años de servicios: La suma de \$1.680.000.- o Indemnización sustitutiva del aviso previo: La suma de \$1.680.000.- o Feriado legal y proporcional: La suma de \$1.904.000.- (22, 5 días de feriado legal, con un total de 34 días de feriado proporcional)

- **HORAS EXTRAS:** Con la sola lectura de su contrato (clausula 4) se podrá apreciar que debía cumplir una jornada de trabajo de a lo menos 48 horas a la semana, motivo por el cual debía trabajar a lo menos 3 horas extras a la semana, en turnos de 12 horas continuas (no respetándose el límite de 10 horas de trabajo por día) no obstante que a lo menos una vez al mes debía cubrir un turno extra por ausencia de algún compañero de trabajo, no respetándose tampoco con los descansos de a lo menos dos domingos al mes. Cabe mencionar que a pesar de que su contrato dice que no tenía derecho a horas extras, cláusula que es ilegal debido a que se trata de derechos irrenunciables a favor del trabajador. Así las cosas, su ex empleador le adeuda la suma de 324 horas extras trabajadas durante toda la relación laboral, por la suma de \$4.233.708.



- **NULIDAD DEL DESPIDO:** Conforme se señaló en el punto precedente, se le adeudan parte de sus remuneraciones, lo que genera que igualmente se adeuden cotizaciones de seguridad social (AFP, AFC y Fonasa), lo que conforme a lo dispuesto en el art. 162 del Código del Trabajo, el despido del cual fue objeto la demandante es nulo y, por consiguiente, debe ser convalidado por la demandada mediante el pago íntegro de sus cotizaciones de seguridad social por las remuneraciones que se le adeudan.

- **BONO COVID:** A su vez se le adeuda la suma de \$200.000 por concepto del pago del denominado bono COVID que se debió pagar a más tardar en marzo del año 2021, debiendo pagarse este bono a todo el personal del sector salud, que haya prestado atención sanitaria producto de la pandemia que afecta al país, al personal que se encontraba en servicio a la fecha de pago, precisándose que la cobertura comprenderá a los trabajadores del sector salud, que hayan cumplido atención sanitaria producto de la pandemia Covid-19, sin distinguirse al respecto si estos trabajadores se encontraban contratados por el Código del Trabajo, estatuto administrativo u otros, esto según establece la ley 21.306.

- **INJUSTIFICADO DEL DESPIDO:** Que siendo injustificado su despido corresponde que se le pague por concepto de aumento legal el recargo del 30% de indemnización por años de servicio antes referida, que equivale a la suma de \$504.000.

- **NORMATIVA LEGAL APLICABLE:** A pesar de tratarse de un servicio público su contrato se regía íntegramente por las normas del Código del Trabajo.

c. STEPHANIE BUSTOS TORRES.

- **FECHA DE INICIO DE LA RELACIÓN LABORAL:** 20 de julio del 2020.

- **LABORES:** Enfermera para residencias sanitarias, dentro de sus labores estaba la de hacerme cargo de los cuidados de los pacientes que se hospedaban en las residencias sanitarias.

- **REMUNERACIÓN:** \$1.680.000.-

- **DURACIÓN DEL CONTRATO:** En primer término, su contrato estaría vigente hasta el término de la alerta sanitaria indicada en el decreto N°4 del ministerio de Salud, de fecha 8 de febrero de 2020 (alerta sanitaria que a la fecha de la presentación de la demanda se mantiene vigente hasta por lo menos el 31 de marzo de 2022.), por lo incierto de la condición, dicho contrato fue siempre indefinido, no obstante lo anterior con fecha 4 de agosto de 2021 se le obliga a firmar un anexo de contrato en el cual se modifica la vigencia de su contrato, estableciéndose al respecto una serie de condiciones subjetivas, que ratifican que su contrato siempre fue indefinido, a mayor abundamiento indica que debido a la causal invocada por su empleador al terminar la relación laboral, lo único que hace es ratificar la naturaleza de su contrato.



- **TÉRMINO DE LA RELACIÓN LABORAL:** Con fecha 18 de octubre del 2021, su empleador procede a desvincularlo por la causal del artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, esto es de necesidades de la empresa.

- **FINIQUITO:** Habiendo sido desvinculada con fecha 18 de octubre del 2021 y habiendo transcurrido con largueza el plazo de 10 días que tenía su empleador para pagar su finiquito, este aun no es pagado, adeudándole por este concepto las siguientes sumas: o Indemnización por años de servicios: La suma de \$1.680.000.- o Indemnización sustitutiva del aviso previo: La suma de \$1.680.000.- o Feriado legal y proporcional: La suma de \$1.792.000.- (21, 5 días de feriado legal, con un total de 32 días de feriado proporcional)

- **HORAS EXTRAS:** Con la sola lectura de su contrato (clausula 4) se podrá apreciar que debía cumplir una jornada de trabajo de a lo menos 48 horas a la semana, motivo por el cual debía trabajar a lo menos 3 horas extras a la semana, en turnos de 12 horas continuas (no respetándose el límite de 10 horas de trabajo por día) no obstante que a lo menos una vez al mes debía cubrir un turno extra por ausencia de algún compañero de trabajo, no respetándose tampoco con los descansos de a lo menos dos domingos al mes. Cabe mencionar que a pesar de que su contrato dice que no tenía derecho a horas extras, cláusula que es ilegal debido a que se trata de derechos irrenunciables a favor del trabajador. Así las cosas, su ex empleador le adeuda la suma de 329 horas extras trabajadas durante toda la relación laboral, por la suma de \$4.299.043.

- **NULIDAD DEL DESPIDO:** Conforme se señaló en el punto precedente, se le adeudan parte de sus remuneraciones, lo que genera que igualmente se adeuden cotizaciones de seguridad social (AFP, AFC y Fonasa), lo que conforme a lo dispuesto en el art. 162 del Código del Trabajo, el despido del cual fue objeto la demandante es nulo y, por consiguiente, debe ser convalidado por la demandada mediante el pago íntegro de sus cotizaciones de seguridad social por las remuneraciones que se le adeudan.

- **BONO COVID:** A su vez se le adeuda la suma de \$200.000 por concepto del pago del denominado bono COVID que se debió pagar a más tardar en marzo del año 2021, debiendo pagarse este bono a todo el personal del sector salud, que haya prestado atención sanitaria producto de la pandemia que afecta al país, al personal que se encontraba en servicio a la fecha de pago, precisándose que la cobertura comprenderá a los trabajadores del sector salud, que hayan cumplido atención sanitaria producto de la pandemia Covid-19, sin distinguirse al respecto si estos trabajadores se encontraban contratados por el Código del Trabajo, estatuto administrativo u otros, esto según establece la ley 21.306.

- **INJUSTIFICADO DEL DESPIDO:** Que siendo injustificado su despido corresponde que se le pague por concepto de aumento legal el recargo del 30% de indemnización por años de servicio antes referida, que equivale a la suma de \$504.000.



- **NORMATIVA LEGAL APLICABLE:** A pesar de tratarse de un servicio público su contrato se regía íntegramente por las normas del Código del Trabajo.

d. DENNISE PACHECO GUTIÉRREZ:

- **FECHA DE INICIO DE LA RELACIÓN LABORAL:** 20 de julio del 2020.
- **LABORES:** Enfermera para residencias sanitarias, dentro de sus labores estaba la de hacerse cargo de los cuidados de los pacientes que se hospedaban en las residencias sanitarias.

- **REMUNERACIÓN:** \$1.680.000.-

- **DURACIÓN DEL CONTRATO:** En primer término, su contrato estaría vigente hasta el término de la alerta sanitaria indicada en el decreto N°4 del ministerio de Salud, de fecha 8 de febrero de 2020 (alerta sanitaria que a la fecha de la presentación de la demanda se mantiene vigente hasta por lo menos el 31 de marzo de 2022.), por lo incierto de la condición, dicho contrato fue siempre indefinido, no obstante lo anterior con fecha 4 de agosto de 2021 se le obliga a firmar un anexo de contrato en el cual se modifica la vigencia de su contrato, estableciéndose al respecto una serie de condiciones subjetivas, que ratifican que su contrato siempre fue indefinido, a mayor abundamiento indica que debido a la causal invocada por su empleador al terminar la relación laboral, lo único que hace es ratificar la naturaleza de su contrato.

- **TÉRMINO DE LA RELACIÓN LABORAL:** Con fecha 8 de noviembre del 2021, su empleador procede a desvincularla por la causal del artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, esto es de necesidades de la empresa.

- **FINIQUITO:** Habiendo sido desvinculada con fecha 8 de noviembre del 2021 y habiendo transcurrido con largueza el plazo de 10 días que tenía su empleador para pagar su finiquito, este aun no es pagado, adeudándole por este concepto las siguientes sumas: o Indemnización por años de servicios: La suma de \$1.680.000.- o Indemnización sustitutiva del aviso previo: La suma de \$1.680.000.- o Feriado legal y proporcional: La suma de \$1.680.000.- (22 días de feriado legal, con un total de 30 días de feriado proporcional)

- **HORAS EXTRAS:** Con la sola lectura de su contrato (clausula 4) se podrá apreciar que debía cumplir una jornada de trabajo de a lo menos 48 horas a la semana, motivo por el cual debía trabajar a lo menos 3 horas extras a la semana, en turnos de 12 horas continuas (no respetándose el límite de 10 horas de trabajo por día) no obstante que a lo menos una vez al mes debía cubrir un turno extra por ausencia de algún compañero de trabajo, no respetándose tampoco con los descansos de a lo menos dos domingos al mes. Cabe mencionar que a pesar de que su contrato dice que no tenía derecho a horas extras, cláusula que es ilegal debido a que se trata de derechos irrenunciables a favor del trabajador. Así las cosas, su ex empleador le adeuda la suma de 310 horas extras trabajadas durante toda la relación laboral, por la suma de \$4.050.770.



- **NULIDAD DEL DESPIDO:** Conforme se señaló en el punto precedente, se le adeudan parte de sus remuneraciones, lo que genera que igualmente se adeuden cotizaciones de seguridad social (AFP, AFC y Fonasa), lo que conforme a lo dispuesto en el art. 162 del Código del Trabajo, el despido del cual fue objeto la demandante es nulo y, por consiguiente, debe ser convalidado por la demandada mediante el pago íntegro de sus cotizaciones de seguridad social por las remuneraciones que se le adeudan.

- **BONO COVID:** A su vez se le adeuda la suma de \$200.000 por concepto del pago del denominado bono COVID que se debió pagar a más tardar en marzo del año 2021, debiendo pagarse este bono a todo el personal del sector salud, que haya prestado atención sanitaria producto de la pandemia que afecta al país, al personal que se encontraba en servicio a la fecha de pago, precisándose que la cobertura comprenderá a los trabajadores del sector salud, que hayan cumplido atención sanitaria producto de la pandemia Covid-19, sin distinguirse al respecto si estos trabajadores se encontraban contratados por el Código del Trabajo, estatuto administrativo u otros, esto según establece la ley 21.306.

- **INJUSTIFICADO DEL DESPIDO:** Que siendo injustificado su despido corresponde que se le pague por concepto de aumento legal el recargo del 30% de indemnización por años de servicio antes referida, que equivale a la suma de \$504.000.

- **NORMATIVA LEGAL APLICABLE:** A pesar de tratarse de un servicio público su contrato se regía íntegramente por las normas del Código del Trabajo.

e. **IVONNE MUÑOZ RAMÍREZ:**

- **FECHA DE INICIO DE LA RELACIÓN LABORAL:** 15 de julio del 2020.

- **LABORES:** Enfermera para residencias sanitarias, dentro de sus labores estaba la de hacerme cargo de los cuidados de los pacientes que se hospedaban en las residencias sanitarias.

- **REMUNERACIÓN:** \$1.680.000.-

- **DURACIÓN DEL CONTRATO:** En primer término, su contrato estaría vigente hasta el término de la alerta sanitaria indicada en el decreto N°4 del ministerio de Salud, de fecha 8 de febrero de 2020 (alerta sanitaria que a la fecha de la presentación de la demanda se mantiene vigente hasta por lo menos el 31 de marzo de 2022.), por lo incierto de la condición, dicho contrato fue siempre indefinido, no obstante lo anterior con fecha 4 de agosto de 2021 se le obliga a firmar un anexo de contrato en el cual se modifica la vigencia de su contrato, estableciéndose al respecto una serie de condiciones subjetivas, que ratifican que su contrato siempre fue indefinido, a mayor abundamiento indica que debido a la causal invocada por su empleador al terminar la relación laboral, lo único que hace es ratificar la naturaleza de su contrato.



- **TÉRMINO DE LA RELACIÓN LABORAL:** Con fecha 18 de octubre del 2021, su empleador procede a desvincularlo por la causal del artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, esto es de necesidades de la empresa.

- **FINIQUITO:** Habiendo sido desvinculada con fecha 18 de octubre del 2021 y habiendo transcurrido con largueza el plazo de 10 días que tenía su empleador para pagar su finiquito, este aun no es pagado, adeudándole por este concepto las siguientes sumas: o Indemnización por años de servicios: La suma de \$1.680.000.- o Indemnización sustitutiva del aviso previo: La suma de \$1.680.000.- o Feriado legal y proporcional: La suma de \$1.736.000.- (21,25 días de feriado legal, con un total de 32 días de feriado proporcional)

- **HORAS EXTRAS:** Con la sola lectura de su contrato (clausula 4) podrá apreciar que debía cumplir una jornada de trabajo de a lo menos 48 horas a la semana, motivo por el cual debía trabajar a lo menos 3 horas extras a la semana, en turnos de 12 horas continuas (no respetándose el límite de 10 horas de trabajo por día) no obstante que a lo menos una vez al mes debía cubrir un turno extra por ausencia de algún compañero de trabajo, no respetándose tampoco con los descansos de a lo menos dos domingos al mes. Cabe mencionar que a pesar de que su contrato dice que no tenía derecho a horas extras, cláusula que es ilegal debido a que se trata de derechos irrenunciables a favor del trabajador. Así las cosas, su ex empleador le adeuda la suma de 326 horas extras trabajadas durante toda la relación laboral, por la suma de \$4.259.842.

- **NULIDAD DEL DESPIDO:** Conforme se señaló en el punto precedente, se le adeudan parte de sus remuneraciones, lo que genera que igualmente se adeuden cotizaciones de seguridad social (AFP, AFC y Fonasa), lo que conforme a lo dispuesto en el art. 162 del Código del Trabajo, el despido del cual fue objeto la demandante es nulo y, por consiguiente, debe ser convalidado por la demandada mediante el pago íntegro de sus cotizaciones de seguridad social por las remuneraciones que se le adeudan.

- **BONO COVID:** A su vez se le adeuda la suma de \$200.000 por concepto del pago del denominado bono COVID que se debió pagar a más tardar en marzo del año 2021, debiendo pagarse este bono a todo el personal del sector salud, que haya prestado atención sanitaria producto de la pandemia que afecta al país, al personal que se encontraba en servicio a la fecha de pago, precisándose que la cobertura comprenderá a los trabajadores del sector salud, que hayan cumplido atención sanitaria producto de la pandemia Covid-19, sin distinguirse al respecto si estos trabajadores se encontraban contratados por el Código del Trabajo, estatuto administrativo u otros, esto según establece la ley 21.306.

- **INJUSTIFICADO DEL DESPIDO:** Que siendo injustificado su despido corresponde que se le pague por concepto de aumento legal el recargo del 30% de indemnización por años de servicio antes referida, que equivale a la suma de \$504.000.



- **NORMATIVA LEGAL APLICABLE:** A pesar de tratarse de un servicio público su contrato se regía íntegramente por las normas del Código del Trabajo.

f. BELÉN NAVARRO PELLET:

- **FECHA DE INICIO DE LA RELACIÓN LABORAL:** 01 de agosto del 2020.
- **LABORES:** Técnico en enfermería para residencias sanitarias, dentro de sus labores estaba la de hacerse cargo de los cuidados de los pacientes que se hospedaban en las residencias sanitarias.

- **REMUNERACIÓN:** \$790.749.-

- **DURACIÓN DEL CONTRATO:** En primer término, su contrato estaría vigente hasta el término de la alerta sanitaria indicada en el decreto N°4 del ministerio de Salud, de fecha 8 de febrero de 2020 (alerta sanitaria que a la fecha de la presentación de la demanda se mantiene vigente hasta por lo menos el 31 de marzo de 2022.), por lo incierto de la condición, dicho contrato fue siempre indefinido, no obstante lo anterior con fecha 29 de julio de 2021 se le obliga a firmar un anexo de contrato en el cual se modifica la vigencia de su contrato, cambiando el contrato a modalidad “a plazo fijo”. Desde esta perspectiva, y una virtud del principio protector del trabajador, no puede aceptarse que se introduzca una condición contractual más desventajosa para el trabajador, en consecuencia, no podía el empleador, imponer a la demandante, dada la situación de desigualdad en que se encuentran, transformar un contrato de duración indefinida por uno de plazo de fijo, desmejorando las condiciones contractuales y precarizando el empleo, más aún un servicio público. Esta misma situación se ve tratada por el principio de irrenunciabilidad del derecho del trabajo, mediante se imposibilita que el trabajador se prive voluntariamente de una o más ventajas establecidas en su contrato de trabajo.

- **TÉRMINO DE LA RELACIÓN LABORAL:** Con fecha 30 de septiembre del 2021, su empleador procede a desvincularlo por la causal del artículo 159 del Código del Trabajo, esto es de vencimiento del plazo convenido en el contrato.

- **FINIQUITO:** Habiendo sido desvinculada con fecha 30 de septiembre del 2021 y habiendo transcurrido con largueza el plazo de 10 días que tenía su empleador para pagar su finiquito, este aun no es pagado, adeudándole por este concepto las siguientes sumas: o Indemnización por años de servicios: La suma de \$790.749.- o Indemnización sustitutiva del aviso previo: La suma de \$790.749.- o Feriado legal y proporcional: La suma de \$790.749.- (22 días de feriado legal, con un total de 30 días de feriado proporcional)

- **HORAS EXTRAS:** Con la sola lectura de su contrato (clausula 4) se podrá apreciar que debía cumplir una jornada de trabajo de a lo menos 48 horas a la semana, motivo por el cual debía trabajar a lo menos 3 horas extras a la semana, en turnos de 12 horas continuas (no respetándose el límite de 10 horas de trabajo por día) no obstante que a lo menos una vez al mes debía cubrir un turno extra por ausencia de algún



compañero de trabajo, no respetándose tampoco con los descansos de a lo menos dos domingos al mes. Cabe mencionar que a pesar de que su contrato dice que no tenía derecho a horas extras, cláusula que es ilegal debido a que se trata de derechos irrenunciables a favor del trabajador. Así las cosas, su ex empleador le adeuda la suma de 340 horas extras trabajadas durante toda la relación laboral, por la suma de \$2.091.000.-

- **NULIDAD DEL DESPIDO:** Conforme se señaló en el punto precedente, se le adeudan parte de sus remuneraciones, lo que genera que igualmente se adeuden cotizaciones de seguridad social (AFP, AFC y Fonasa), lo que conforme a lo dispuesto en el art. 162 del Código del Trabajo, el despido del cual fue objeto la demandante es nulo y, por consiguiente, debe ser convalidado por la demandada mediante el pago íntegro de sus cotizaciones de seguridad social por las remuneraciones que se le adeudan.

- **BONO COVID:** A su vez se le adeuda la suma de \$200.000 por concepto del pago del denominado bono COVID que se debió pagar a más tardar en marzo del año 2021, debiendo pagarse este bono a todo el personal del sector salud, que haya prestado atención sanitaria producto de la pandemia que afecta al país, al personal que se encontraba en servicio a la fecha de pago, precisándose que la cobertura comprenderá a los trabajadores del sector salud, que hayan cumplido atención sanitaria producto de la pandemia Covid-19, sin distinguirse al respecto si estos trabajadores se encontraban contratados por el Código del Trabajo, estatuto administrativo u otros, esto según establece la ley 21.306.

- **INJUSTIFICADO DEL DESPIDO:** Que siendo injustificado su despido corresponde que se le pague por concepto de aumento legal el recargo del 50% de indemnización por años de servicio antes referida, que equivale a la suma de \$395.375.

g. **YESENEA VERONICA VICTORIANO MEDINA**

- **FECHA DE INICIO DE LA RELACIÓN LABORAL:** 11 de enero del 2021.

- **LABORES:** Técnico en enfermería para residencias sanitarias, dentro de sus labores estaba la de hacerse cargo de los cuidados de los pacientes que se hospedaban en las residencias sanitarias.

- **REMUNERACIÓN:** \$790.749.

- **DURACIÓN DEL CONTRATO:** En primer término, su contrato estaría vigente hasta el término de la alerta sanitaria indicada en el decreto N°4 del ministerio de Salud, de fecha 8 de febrero de 2020 (alerta sanitaria que a la fecha de la presentación de la demanda se mantiene vigente hasta por lo menos el 31 de marzo de 2022.), por lo incierto de la condición, dicho contrato fue siempre indefinido, no obstante lo anterior con fecha 1 de septiembre de 2021 se le obliga a firmar un anexo de contrato en el cual se modifica la vigencia de su contrato, estableciéndose al respecto una serie de condiciones subjetivas, que ratifican que su contrato siempre fue indefinido, a mayor abundamiento



indica que debido a la causal invocada por su empleador al terminar la relación laboral, lo único que hace es ratificar la naturaleza de su contrato.

- **TÉRMINO DE LA RELACIÓN LABORAL:** Con fecha 8 de noviembre del 2021, su empleador procede a desvincularlo por la causal del artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, esto es de necesidades de la empresa.

- **FINIQUITO:** Habiendo sido desvinculado con fecha 8 de noviembre de 2021 y habiendo transcurrido con largueza el plazo de 10 días que tenía su empleador para pagar su finiquito, este aun no es pagado, adeudándole por este concepto las siguientes sumas: o Indemnización sustitutiva del aviso previo: La suma de \$790.749.- o Feriado legal y proporcional: La suma de \$448.091.- (13, 75 días de feriado legal, con un total de 17 días de feriado proporcional)

- **HORAS EXTRAS:** Con la sola lectura de su contrato (cláusula 4) se podrá apreciar que debía cumplir una jornada de trabajo de a lo menos 48 horas a la semana, motivo por el cual debía trabajar a lo menos 3 horas extras a la semana, en turnos de 12 horas continuas (no respetándose el límite de 10 horas de trabajo por día) no obstante que a lo menos una vez al mes debía cubrir un turno extra por ausencia de algún compañero de trabajo, no respetándose tampoco con los descansos de a lo menos dos domingos al mes. Cabe mencionar que a pesar de que su contrato dice que no tenía derecho a horas extras, cláusula que es ilegal debido a que se trata de derechos irrenunciables a favor del trabajador. Así las cosas, su ex empleador le adeuda la suma de 264 horas extras trabajadas durante toda la relación laboral, por la suma de \$1.623.600.

- **NULIDAD DEL DESPIDO:** Conforme se señaló en el punto precedente, se le adeudan parte de sus remuneraciones, lo que genera que igualmente se adeuden cotizaciones de seguridad social (AFP, AFC y Fonasa), lo que conforme a lo dispuesto en el art. 162 del Código del Trabajo, el despido del cual fue objeto la demandante es nulo y por consiguiente, debe ser convalidado por la demandada mediante el pago íntegro de sus cotizaciones de seguridad social por las remuneraciones que se le adeudan.

- **BONO COVID:** A su vez se le adeuda la suma de \$200.000 por concepto del pago del denominado bono COVID que se debió pagar a más tardar en marzo del año 2021, debiendo pagarse este bono a todo el personal del sector salud, que haya prestado atención sanitaria producto de la pandemia que afecta al país, al personal que se encontraba en servicio a la fecha de pago, precisándose que la cobertura comprenderá a los trabajadores del sector salud, que hayan cumplido atención sanitaria producto de la pandemia Covid-19, sin distinguirse al respecto si estos trabajadores se encontraban contratados por el Código del Trabajo, estatuto administrativo u otros, esto según establece la ley 21.306.

- **NORMATIVA LEGAL APLICABLE:** A pesar de tratarse de un servicio público su contrato se regía íntegramente por las normas del Código del Trabajo.



II.- INJUSTIFICACION DEL DESPIDO. -

a) El despido de que fueron objeto ha sido injustificado o improcedente, por cuanto no se trata de hechos objetivos de carácter externos al empleador, por el contrario, se refiere a una decisión interna del servicio y sin contenido, toda vez que no explica en la carta de despido el motivo que haga estrictamente necesaria la separación nuestra, situación que nos deja en la indefensión, más aun

b) Teniendo en cuenta que la alerta sanitaria se encuentra vigente. En efecto, la carta no señala claramente los hechos y/o circunstancias que configuran la causal invocada, infringiendo con ello abiertamente la ley, ya que los deja en la total indefensión.

b) Que la causal necesidades de la empresa es una causal de terminación del contrato de trabajo de carácter objetivo, por lo que para que el empleador pueda invocarla es necesaria la ocurrencia de ciertos hechos o circunstancias que la hagan procedente, no dependiendo de su mera voluntad. Esta causal está relacionada con circunstancias objetivas, graves, permanentes e irremediables en que se encuentra el empleador y que están expresamente descritas en el art. 161 del Código del Trabajo. c) Que el legislador ha contemplado en dicha norma diversas hipótesis de aplicación de la causal, tales como racionalización de la empresa, modernización de la misma, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía. Hipótesis que tienen en común los elementos de ajenidad u objetividad, gravedad y permanencia.

d) Que, atendida las razones expuestas por el empleador en cada una de las cartas de aviso de despido, a todas luces no cumplen el estándar mínimo requerido por la ley y la jurisprudencia para justificar la aplicación de la causal de “necesidades de la empresa”.

Por este concepto la parte demandada debe ser condenada al pago de un aumento del 30% de la indemnización por años de servicios a que tenemos derecho de conformidad al artículo 168 letra A y en un 50% en el caso de la trabajadora Belén Navarro Pellet por aplicación del artículo 168 B, del Código del Trabajo.

III.- EL DERECHO

1. El artículo 162 incisos 1° y 2° obliga al empleador a dar un aviso que debe contener el señalamiento de la causal invocada y de los hechos en que se funda.

2. Según el artículo 162 inciso 4° del Código del Trabajo la carta de aviso de despido debe entregarse con 30 días de anticipación a la fecha del despido, so pena de tener que pagar el empleador la indemnización sustitutiva del aviso previo.

3. El artículo 168 del Código del Trabajo faculta al trabajador despedido para demandar en caso que no se invoque causal de despido o no se esté conforme con la invocada.



4. Los artículos 63 y 172 del Código del Trabajo, establecen que las sumas que los empleadores adeudaren a los trabajadores por concepto de remuneraciones, indemnizaciones o cualquier otro, devengadas con motivo de la prestación de servicios, se pagarán reajustadas conforme a la variación que experimente el Índice de Precios del Consumidor (I.P.C.), entre el mes anterior a aquel en que debió efectuarse el pago y el precedente a aquel en que efectivamente se verifique.

POR TANTO, de conformidad con el artículo 7,10,161, 162, 168, 169, 446 y demás pertinentes del Código del Trabajo, artículos 1545, 1546 y demás pertinentes del Código Civil; solicita, tener por deducida demanda laboral por despido injustificado o improcedente en contra de Fisco de Chile–secretaria regional Ministerial de Salud de Ñuble, representada para estos efectos por doña Mariella Dentone Salgado ya individualizada, acogerla en todas sus partes declarando que el despido de que fueron objeto es injustificado o improcedente y que se condena a pagar todas las prestaciones demandadas o las que se determine conforme a derecho en la sentencia se declare que se pague lo siguiente:

a. DANILO OTÁROLA ARTEAGA.

a. Indemnización por años de servicios: La suma de \$790.749.-

b. Indemnización sustitutiva del aviso previo: La suma de \$790.749.-

c. Feriado legal y proporcional: La suma de \$817.107.- (21, 25 días de feriado legal, con un total de 32 días de feriado proporcional)

d. El pago de 336 horas extras trabajadas durante toda la relación laboral, por la suma de \$2.066.440.

e. La suma de \$200.000 por concepto del bono COVID que se le adeuda.

f. Diferencia de cotizaciones previsionales por el no pago de 336 horas extras trabajadas durante toda la relación laboral.

g. Todas esas sumas señaladas, o las mayores o menores que se determine conforme al mérito de los antecedentes, deben pagarse con los reajustes e intereses legales.

h. Que las demandadas quedan condenadas al pago de las costas de la causa. b. VICTORIA ZENTENO CAMPOS.

a. Indemnización por años de servicios: La suma de \$1.680.000.-

b. Indemnización sustitutiva del aviso previo: La suma de \$1.680.000.-

c. Feriado legal y proporcional: La suma de \$1.904.000.- (22, 5 días de feriado legal, con un total de 34 días de feriado proporcional)



d. El pago de 324 horas extras trabajadas durante toda la relación laboral, por la suma de \$4.233.708.

e. La suma de \$200.000 por concepto del bono COVID que se le adeuda.

f. Diferencia de cotizaciones previsionales por el no pago de 324 horas extras trabajadas durante toda la relación laboral.

g. Todas esas sumas señaladas, o las mayores o menores que se determine conforme al mérito de los antecedentes, deben pagarse con los reajustes e intereses legales.

h. Que las demandadas quedan condenadas al pago de las costas de la causa. c. STEPHANIE BUSTOS TORRES.

a. Indemnización por años de servicios: La suma de \$1.680.000.-

b. Indemnización sustitutiva del aviso previo: La suma de \$1.680.000.-

c. Feriado legal y proporcional: La suma de \$1.792.000.- (21, 5 días de feriado legal, con un total de 32 días de feriado proporcional)

d. El pago de 329 horas extras trabajadas durante toda la relación laboral, por la suma de \$4.299.043.

e. La suma de \$200.000 por concepto del bono COVID que se le adeuda.

f. Diferencia de cotizaciones previsionales por el no pago de 329 horas extras trabajadas durante toda la relación laboral.

g. Todas esas sumas señaladas, o las mayores o menores que se determine conforme al mérito de los antecedentes, deben pagarse con los reajustes e intereses legales.

h. Que las demandadas quedan condenadas al pago de las costas de la causa. d. DENNISE PACHECO GUTIÉRREZ.

a. Indemnización por años de servicios: La suma de \$1.680.000.-

b. Indemnización sustitutiva del aviso previo: La suma de \$1.680.000.-

c. Feriado legal y proporcional: La suma de \$1.680.000.- (22 días de feriado legal, con un total de 30 días de feriado proporcional)

d. El pago de 310 horas extras trabajadas durante toda la relación laboral, por la suma de \$4.050.770.

e. La suma de \$200.000 por concepto del bono COVID que se le adeuda.



f. Diferencia de cotizaciones previsionales por el no pago de 310 horas extras trabajadas durante toda la relación laboral.

g. Todas esas sumas señaladas, o las mayores o menores que se determine conforme al mérito de los antecedentes, deben pagarse con los reajustes e intereses legales.

h. Que las demandadas quedan condenadas al pago de las costas de la causa. e. IVONNE MUÑOZ RAMÍREZ.

a. Indemnización por años de servicios: La suma de \$1.680.000.-

b. Indemnización sustitutiva del aviso previo: La suma de \$1.680.000.-

c. Feriado legal y proporcional: La suma de \$1.736.000.- (21.25 días de feriado legal, con un total de 32 días de feriado proporcional)

d. El pago de 326 horas extras trabajadas durante toda la relación laboral, por la suma de \$4.259.842.

e. La suma de \$200.000 por concepto del bono COVID que se le adeuda.

f. Diferencia de cotizaciones previsionales por el no pago de 326 horas extras trabajadas durante toda la relación laboral.

g. Todas esas sumas señaladas, o las mayores o menores que se determine conforme al mérito de los antecedentes, deben pagarse con los reajustes e intereses legales.

h. Que las demandadas quedan condenadas al pago de las costas de la causa.

f. BELÉN NAVARRO PELLET:

a. Indemnización por años de servicios: La suma de \$790.749.-

b. Indemnización sustitutiva del aviso previo: La suma de \$790.749.-

c. Feriado legal y proporcional: La suma de \$790.749.- (22 días de feriado legal, con un total de 30 días de feriado proporcional)

d. El pago de 340 horas extras trabajadas durante toda la relación laboral, por la suma de \$2.091.000.

e. La suma de \$200.000 por concepto del bono COVID que se le adeuda.

f. Diferencia de cotizaciones previsionales por el no pago de 340 horas extras trabajadas durante toda la relación laboral.



g. Todas esas sumas señaladas, o las mayores o menores que se determine conforme al mérito de los antecedentes, deben pagarse con los reajustes e intereses legales.

h. Que las demandadas quedan condenadas al pago de las costas de la causa. g. YESENEA VERONICA VICTORIANO MEDINA.

a. Indemnización sustitutiva del aviso previo: La suma de \$790.749.-

b. Feriado legal y proporcional: La suma de \$448.091.- (13, 75 días de feriado legal, con un total de 17 días de feriado proporcional)

a. El pago de 264 horas extras trabajadas durante toda la relación laboral, por la suma de \$1.623.600.

b. La suma de \$200.000 por concepto del bono COVID que se le adeuda.

c. Diferencia de cotizaciones previsionales por el no pago de 264 horas extras trabajadas durante toda la relación laboral.

d. Todas esas sumas señaladas, o las mayores o menores que se determine conforme al mérito de los antecedentes, deben pagarse con los reajustes e intereses legales.

e. Que las demandadas quedan condenadas al pago de las costas de la causa

Segundo: Que, la demandada contestando, solicita el rechazo con expresa condena en costas, en virtud de los hechos y fundamentos de derecho que a continuación se expondrán.

Teoría del caso.

Esta parte solicita el rechazo de la presente demanda por despido injustificado y/o improcedente, cobro de prestaciones y nulidad del despido, interpuesta por siete ex trabajadores en contra de la Secretaría Regional Ministerial de Salud de la Región de Ñuble, dado que carece de todo sustento fáctico y jurídico por las siguientes razones:

Que, en relación a los antecedentes que motivaron la interposición de la demanda, indica a su respecto que la naturaleza jurídica de la relación laboral habida entre los demandantes de autos y la Seremi de Salud de Ñuble estaba regida por el Código del Trabajo, en específico, se trataba de un contrato por obra o faena, con un plazo fijo indeterminado, salvo en el caso de doña Belén Navarro Pellet, quien en anexo de contrato, pactó duración determinada de su vínculo laboral con la SEREMI de Salud.

Alega que el término de los contratos de trabajo sí fue comunicada a los demandantes en conformidad a la ley y está fundado en la causal de necesidades de la



empresa, salvo el caso de doña Belén Navarro Pellet, que se funda en la llegada del plazo del contrato, siendo en cada caso procedente la causal invocada y ajustado a derecho, cumpliendo así con lo estipulado por la ley. Las causales invocadas son además concordantes con lo establecido en los contratos y anexos de contratos firmados por los actores en cuanto a las causales de término de sus contratos de trabajo.

Posteriormente, alega la improcedencia de las indemnizaciones solicitadas por aviso previo, años de servicio, recargo legal, feriado legal y proporcional, horas extras, nulidad del despido y bono COVID, ya que la contratación de los demandantes obedeció a un contexto excepcional, específico y temporal que contempla el artículo 10 del Código Sanitario, que otorga facultades extraordinarias que permiten, entre otros, a la SEREMI de Salud de Ñuble, contratar en virtud del Código del Trabajo en el contexto de alerta sanitaria vivido en la región, y cuya naturaleza es de carácter excepcional, transitorio y con ocasión de una emergencia sanitaria, estipulándose en el contrato de trabajo suscrito por los demandantes que las actividades a las que se obligaron ejecutar se desempeñarían en el marco de lo establecido en el Decreto N°4, de 2020, del Ministerio de Salud.

Se trata en definitiva de contratos de trabajo de carácter transitorio, por obra o faena o a plazo según corresponda a cada demandante, pero de naturaleza excepcional conforme a lo señalado anteriormente, respecto de los cuales la Seremi dio absoluto cumplimiento a todas sus obligaciones.

Luego, se negará la procedencia de la nulidad del despido, ya que las remuneraciones de los demandantes están íntegramente pagadas, así como también todas sus cotizaciones previsionales y de salud por el tiempo efectivamente trabajado. Son también improcedentes las pretensiones por horas extras y bono COVID.

Hace presente también que los fundamentos y alegaciones en que se funda la presente contestación son comunes respecto de todos los demandantes, razón por la que sólo se harán las precisiones respecto de aquellos conceptos en que se haga necesario distinguir.

III.- Hechos no controvertidos.

A partir de la teoría del caso esbozada en el capítulo previo y su contraste con lo que se sostiene en la demanda, surgen, como hechos pacíficos o no controvertidos, los siguientes:

1. Que los demandantes prestaron sus servicios para la Seremi de Salud de Ñuble en residencias sanitarias habilitadas en la Región de Ñuble, realizando labores propias de su profesión.

2. Que don Danilo Otárola Arteaga se desempeñó como técnico en enfermería de nivel superior (TENS) en la Residencia Sanitaria Hotel Plaza Bulnes entre el 20 de julio de 2020 y 18 de octubre de 2021, siendo su remuneración de \$790.749.



3. Que doña Victoria Zenteno Campos se desempeñó como Enfermera en la Residencia Sanitaria Hotel Cinco Tierras entre el 01 de julio de 2020 y 14 de noviembre de 2021, siendo su remuneración de \$1.680.000.

4. Que doña Stephanie Bustos Torres se desempeñó como Enfermera en la Residencia Sanitaria Hotel Plaza Bulnes entre el 15 de julio de 2020 y 18 de octubre de 2021, siendo su remuneración de \$1.680.000.

5. Que doña Dennise Pacheco Gutiérrez se desempeñó como Enfermera en la Residencia Sanitaria Hotel Quinchamalí entre el 20 de julio de 2020 y 08 de noviembre de 2021, siendo su remuneración de \$1.680.000.

6. Que doña Ivonne Muñoz Ramírez se desempeñó como Enfermera en la Residencia Sanitaria Hotel Plaza Bulnes entre el 01 de julio de 2020 y 18 de octubre de 2021, siendo su remuneración de \$1.680.000.

7. Que doña Belén Navarro Pellet se desempeñó como técnico en enfermería de nivel superior (TENS) en la Residencia Sanitaria Hotel Verona entre el 01 de agosto de 2020 y 30 de septiembre de 2021, por la llegada del plazo de su contratación, siendo su remuneración de \$790.749.

8. Que doña Yesenea Verónica Victoriano Medina se desempeñó como técnico en enfermería de nivel superior (TENS) en la Residencia Sanitaria Hotel Quinchamalí entre el 11 de enero de 2021 y 08 de noviembre de 2021, siendo su remuneración de \$790.749.

9. Que los contratos de trabajo de todos los demandantes se enmarcaron en las facultades extraordinarias que confiere el artículo 10 del Código Sanitario, y lo dispuesto por el Decreto N°4/2020.

IV.- Controversia de los hechos, alegaciones y defensas.

1) Controversia de los hechos.

De conformidad con lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 452 del Código del Trabajo, niega en forma expresa todos y cada uno de los hechos que son fundamento de la demanda de autos. En particular:

1. Niega que los demandantes no hayan sido comunicados de su despido por la causal del artículo 159 N° 4 y 161 inciso primero del Código del Trabajo, habiéndose cumplido con la comunicación de despido de conformidad a la ley.

2. Niega la procedencia de la nulidad del despido, ya que, las remuneraciones de los demandantes están íntegramente pagadas, así como también todas sus cotizaciones previsionales y de salud por el tiempo efectivamente trabajado.

3. Niega la procedencia de las pretensiones por horas extras y bono COVID.



4. Niega, expresamente, la procedencia de las otras indemnizaciones solicitadas por aviso previo, años de servicio, recargo legal, feriado legal y proporcional.

Por lo anteriormente señalado, en esta etapa procesal y para los efectos de la prueba que deberá rendirse a su respecto, corresponderá a la parte demandante la acreditación de los hechos afirmados por ella.

2) Procedencia del término del contrato de trabajo de los actores por aplicación de lo dispuesto en el artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, esto es, por necesidades de la empresa (servicio en este caso); y por aplicación del artículo 159 N° 4 en el caso de doña Belén Navarro Pellet.

2.1.- Marco normativo aplicable.

El contexto que justificó la contratación de los demandantes, es excepcional, específico y temporal. Hay que analizar el juicio teniendo presente que sus contratos se celebraron en un contexto de pandemia mundial, la más grande vivida en Chile en los últimos cien años, y es por dicha razón que el artículo 10 del Código Sanitario otorga facultades extraordinarias que permiten a la SEREMI de Salud de Ñuble, contratar en virtud del Código del Trabajo en el contexto de alerta sanitaria vivido en la región y el país, y cuya naturaleza es de carácter excepcional, transitoria y con ocasión de una emergencia sanitaria

Con fecha 30 de enero de 2020, el Director General de la Organización Mundial de la Salud declaró que el brote de Covid-19 constituía una Emergencia de Salud Pública de Importancia Internacional (ESPII), de conformidad a lo dispuesto en el artículo 12 del Reglamento Sanitario Internacional, aprobado en nuestro país por el decreto supremo N° 230, de 2008, del Ministerio de Relaciones Exteriores.

En virtud de dicha declaración, el Ministerio de Salud, con fecha 5 de febrero del 2020, dictó el Decreto N°4, que decreta Alerta Sanitaria por el período que señala y otorga facultades extraordinarias que indica por Emergencia de Salud Pública de Importancia Internacional por brote del nuevo coronavirus, entregando tales facultades extraordinarias a dicha Cartera y demás servicios públicos del área de la salud, con el objeto de enfrentar adecuadamente los efectos de la pandemia.

Por otro lado, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 3 del citado cuerpo legal, se otorgaron a las SEREMI de Salud del país una serie de facultades extraordinarias para disponer diversas medidas, entre ellas: “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”.

Por su parte, el artículo 10 del Código Sanitario, dispone 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”. Hace presente que la referencia al Servicio Nacional de Salud debe entenderse respecto de la Secretaría Regional Ministerial de Salud respectiva, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 13 del D.F.L. N° 1 de fecha 23 de septiembre de 2015 del Ministerio de Salud. La referida normativa dice relación con un contexto nuevo, excepcional, específico y temporal de Alerta Sanitaria, en cuyo marco se produjo la habilitación de diversas residencias sanitarias, dirigidas a personas diagnosticadas con la enfermedad del Covid-19 y que no pueden realizar cuarentena efectiva en su domicilio, constituyendo una estrategia para controlar la propagación del señalado virus. Estas residencias sanitarias, en su mayoría, están administradas y gestionadas, tanto técnica como jurídicamente, por las SEREMI de Salud respectivas, de conformidad con las facultades otorgadas a éstas en el citado decreto.

Así las cosas, la denominada Alerta Sanitaria decretada por el Ministerio de Salud permite, de manera excepcional, disponer prontamente de recursos adicionales y la facilidad para adoptar las medidas extraordinarias que sean necesarias para enfrentar el brote de Covid-19. En términos prácticos, con la alerta se le entregan facultades extraordinarias a las SEREMI de Salud para que se ejecuten las acciones tendientes a enfrentar la emergencia sanitaria.

Mediante la Resolución Exenta CP N° 13103/2020, de fecha 06 de julio de 2020, la Seremi de Salud de Ñuble asumió la administración de las residencias sanitarias en la Región de Ñuble.

2.2.- De la naturaleza del contrato de los demandantes.

Los demandantes fueron contratados por la Secretaría Regional Ministerial de Salud – Subsecretaría de Salud Pública. Dichos contratos se celebraron en virtud de lo dispuesto por el artículo 10 del Código Sanitario y en atención al estado de alerta sanitaria que rige al país.

Las funciones de los demandantes se realizaron dentro del marco establecido por el Decreto N°4, del Ministerio de Salud, promulgado el 05 de febrero de 2020 y publicado en el Diario Oficial el 08 de febrero de 2020, que decreta Alerta Sanitaria y otorga facultades extraordinarias que indica en el territorio de la República de Chile, el cual fue modificado mediante Decreto N°6 promulgado el 06 de marzo de 2020 y publicado en el diario Oficial el 07 de marzo de 2020, que otorga las facultades extraordinarias que indica por emergencia de salud pública de importancia internacional (ESPII) por brote del nuevo coronavirus (2019-ncov), en adelante, “el Decreto”.

En los contratos se estipuló que la vigencia de estos es la fecha señalada en el decreto N° 4, es decir, hasta que se extienda la estrategia de residencias sanitarias durante la Alerta Sanitaria. Esto no significa S.S., que deba mantenerse obligatoriamente



para la Seremi la contratación de los actores durante toda la vigencia del decreto N° 4, porque de hecho, la alerta sanitaria sigue vigente en nuestro país y aún existen residencias sanitarias funcionando, y ello se fundamenta en que el costo económico de la implementación de las residencias sanitarias y del personal que en ellas trabaja se financia con recursos extraordinarios que están a disposición del servicio en caso de imprevistos, como lo es la pandemia por COVID-19, en cuyo marco se produjo la habilitación de diversas residencias sanitarias.

Entonces S.S., para determinar la duración del contrato de los demandantes, deben tenerse siempre en cuenta los cambios o variaciones en la estrategia de residencias sanitarias, que es dinámica y está supeditada principalmente: a) al número de casos activos por COVID-19 en la región y; b) a la voluntad de los oferentes de mantener vigentes los convenios de residencias sanitarias.

En resumen, la fecha máxima de duración que podían tener los contratos de los demandantes era hasta la fecha de vigencia del decreto N° 4, pero eso no significa que no podían ser desvinculados con anticipación, cuando en este caso, el motivo de sus despidos fue por el cierre de la residencia sanitaria en que trabajaban. Ocurrido el cierre de la residencia sanitaria, correspondía al Estado empleador, proceder al ajuste necesario para el adecuado uso de los recursos públicos, en atención a los principios de eficiencia y eficacia a que se encuentra obligado de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 3 inciso segundo de la Ley 18.575.

Este razonamiento S.S. da una correcta cuenta del contexto especialísimo en que se dan este tipo de contrataciones, y acude debidamente a los principios que deben regir la actuación de los órganos públicos para demostrar que, siempre en el contexto señalado, no nos encontramos ante un contrato terminado anticipadamente sino que estamos ante una vinculación contractual que terminó como consecuencia de haber cesado la función o trabajo que motivó la contratación de los demandantes, debido al cierre de la residencia sanitaria en que prestaban servicios y a que había dotación completa en el resto de las residencias sanitarias de la Región que impidieron una nueva destinación.

En este sentido debe entenderse que las decisiones que se adopten para la administración del conflicto sanitario no pueden estar supeditadas a normas rígidas que dificulten su administración. En el caso de las residencias sanitarias, su mantención, aumento o disminución depende directamente de la evolución de la pandemia y de los resultados de las políticas sanitarias que se implementen, del mayor o menor número de enfermos que requieran su asistencia, circunstancias que son ajenos a la voluntad de la autoridad sanitaria.

Por lo expuesto, habiéndose verificado el cierre de las residencias sanitarias en que trabajaban seis de los siete demandantes; y habiéndose cumplido el plazo de contratación en el caso de doña Belén Navarro Pellet, se encuentra absolutamente



justificada la causal invocada para el término del contrato de trabajo de cada uno de los actores.

2.3.- Antecedentes de la relación laboral de los demandantes, término de la misma y justificación.

En el marco de lo dispuesto en el Decreto N°4, de 2020, del Ministerio de Salud, en relación con lo establecido en el artículo 10 del Código Sanitario, la Seremi de Salud de Ñuble procedió a suscribir con los demandantes un contrato de trabajo. A este respecto y para efectos de mayor claridad en la entrega de la información se hablará en forma independiente de cada actor en cuanto a la duración de su relación laboral:

1.- Danilo Otárola Arteaga: Ingresó a prestar servicios con fecha 20 de julio de 2020, en calidad de Técnico en Enfermería, vínculo que se extendió hasta el día 18 de octubre de 2021, por aplicación de la causal contenida en el artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo "Necesidades de la empresa establecimiento o servicio", debido a que la Residencia Sanitaria en la que prestaba sus servicios (Hotel Plaza Bulnes) se vio forzada a cerrar por razones epidemiológicas, motivo que habilitaba a poner término a su contrato según se desprende de anexo firmado con fecha 04 de agosto de 2021. Refiere en su demanda que se le obliga a firmar anexo de contrato donde se modifica la vigencia del mismo, dejando claro por nuestra parte obviamente que a nadie se le puede obligar a firmar un anexo de contrato, pues este instrumento es algo pactado de común acuerdo. La carta de aviso de término de su contrato de trabajo le fue entregada el día 14 de septiembre de 2021. De dicha carta se envió también comprobante de carta de aviso para terminación del contrato de trabajo a la Dirección del Trabajo, a través de internet, con fecha 16 de septiembre de 2021, cumpliendo con la normativa legal vigente.

2.- Belén Navarro Pellet: Ingresó a prestar servicios con fecha 01 de agosto de 2020, en calidad de Técnico en Enfermería, vínculo que se extendió hasta el día 30 de septiembre de 2021, por aplicación de la causal contenida en el artículo 159 numeral cuarto del Código del Trabajo "Vencimiento del plazo convenido en el contrato", fecha de término que había sido acordada en anexo firmado el día 29 de julio de 2021. La carta de aviso de término de su contrato de trabajo le fue entregada el día 23 de septiembre de 2021. De dicha carta se envió también comprobante de carta de aviso para terminación del contrato de trabajo a la Dirección del Trabajo, a través de internet, con fecha 27 de septiembre de 2021, cumpliendo con la normativa legal vigente.

3.- Victoria Zenteno Campos: Ingresó a prestar servicios con fecha 01 de julio de 2020, como profesional enfermera, vínculo que se extendió hasta el día 14 de noviembre de 2021, por aplicación de la causal contenida en el artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo "Necesidades de la empresa establecimiento o servicio", debido a que la Residencia Sanitaria en la que prestaba sus servicios (Hotel Cinco Tierras) se vio forzada a cerrar por razones epidemiológicas. La carta de aviso de término de su contrato de trabajo le fue entregada el día 14 de octubre de 2021. De dicha carta se envió también comprobante de carta de aviso para terminación del contrato de trabajo a la



Dirección del Trabajo, a través de internet, con fecha 19 de octubre de 2021, cumpliendo con la normativa legal vigente.

4.- Stephanie Bustos Torres: Ingresa a la SEREMI de Salud con fecha 15 de julio de 2020, como profesional enfermera, vínculo que se extendió hasta el día 18 de octubre de 2021, por aplicación de la causal contenida en el artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo "Necesidades de la empresa establecimiento o servicio", debido a que la Residencia Sanitaria en la que prestaba sus servicios (Hotel Plaza Bulnes) se vio forzada a cerrar por razones epidemiológicas, motivo que habilitaba a poner término a su contrato según se desprende de anexo firmado con fecha 04 de agosto de 2021. La carta de aviso de término de su contrato de trabajo le fue entregada el día 14 de septiembre de 2021. De dicha carta se envió también comprobante de carta de aviso para terminación del contrato de trabajo a la Dirección del Trabajo, a través de internet, con fecha 16 de septiembre de 2021, cumpliendo con la normativa legal vigente.

5.- Dennise Pacheco Gutiérrez: Ingresó a prestar servicios con fecha 20 de julio de 2020, como profesional enfermera, vínculo que se extendió hasta el día 08 de noviembre de 2021, por aplicación de la causal contenida en el artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo "Necesidades de la empresa establecimiento o servicio", debido a que la Residencia Sanitaria en la que prestaba sus servicios (Hotel Quinchamalí) se vio forzada a cerrar por razones epidemiológicas, motivo que habilitaba a poner término a su contrato según se desprende de anexo firmado con fecha 01 de septiembre de 2021. La carta de aviso de término de su contrato de trabajo le fue entregada el día 05 de octubre de 2021. De dicha carta se envió también comprobante de carta de aviso para terminación del contrato de trabajo a la Dirección del Trabajo, a través de internet, con fecha 12 de octubre de 2021, cumpliendo con la normativa legal vigente.

6.- Ivonne Muñoz Ramírez: Ingresa a la SEREMI de Salud con fecha 01 de julio de 2020, como profesional enfermera, vínculo que se extendió hasta el día 18 de octubre de 2021, por aplicación de la causal contenida en el artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo "Necesidades de la empresa establecimiento o servicio", debido a que la Residencia Sanitaria en la que prestaba sus servicios (Hotel Plaza Bulnes) se vio forzada a cerrar por razones epidemiológicas, motivo que habilitaba a poner término a su contrato según se desprende de anexo firmado con fecha 04 de agosto de 2021. La carta de aviso de término de su contrato de trabajo le fue entregada el día 14 de septiembre de 2021. De dicha carta se envió también comprobante de carta de aviso para terminación del contrato de trabajo a la Dirección del Trabajo, a través de internet, con fecha 16 de septiembre de 2021, cumpliendo con la normativa legal vigente.

7.- Yesenea Victoriano Medina: Ingresó a prestar servicios con fecha 11 de enero de 2021, en calidad de Técnico en Enfermería, vínculo que se extendió hasta el día 08 de noviembre de 2021, por aplicación de la causal contenida en el artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo "Necesidades de la empresa establecimiento o servicio", debido a que la Residencia Sanitaria en la que prestaba sus servicios (Hotel Quinchamalí)



se vio forzada a cerrar por razones epidemiológicas, motivo que habilitaba a poner término a su contrato según se desprende de anexo firmado con fecha 01 de septiembre de 2021. La carta de aviso de término de su contrato de trabajo le fue entregada el día 05 de octubre de 2021. De dicha carta se envió también comprobante de carta de aviso para terminación del contrato de trabajo a la Dirección del Trabajo, a través de internet, con fecha 12 de octubre de 2021, cumpliendo con la normativa legal vigente.

Como hemos anticipado, los contratos suscritos por los demandantes establecen expresamente que tienen como vigencia la fecha señalada en el Decreto N° 4, es decir, hasta que se extienda la estrategia de residencias sanitarias durante la Alerta Sanitaria.

En el marco temporal descrito, sostenemos que, salvo el caso de doña Belén Navarro Pellet cuyo contrato era a plazo, el contrato del resto de los demandantes para con la Seremi de Salud Ñuble era un contrato por obra o faena, que establece expresamente que las actividades descritas en dicho instrumento (funciones que debía realizar la trabajadora) se desempeñarían dentro del marco establecido en el señalado decreto que dispone la Alerta Sanitaria y otorga facultades extraordinarias que indica a los diversos servicios públicos del área de la salud.

En cuanto a la naturaleza jurídica de la relación habida entre los demandantes y la SEREMI de Salud de Ñuble, esta se trataba de una relación contractual privada de tipo laboral, cuyo contrato era regido por las normas del Código del Trabajo. La contratación de personal en base a normas del Código del Trabajo, era una situación ajena en los tiempos en que no había pandemia, y se funda en lo que señala el Artículo 10 del Código Sanitario y el Decreto N°4/2020 del Minsal en su Artículo 3 numeral 2.

Los demandantes ingresaron a prestar servicios, según el detalle antes aludido, como parte de la Estrategia de Residencias Sanitarias durante la Alerta Sanitaria.

El contrato suscrito por los demandantes establece expresamente que éste tiene como vigencia la fecha señalada en el Decreto N° 4, es decir, hasta que se extienda la estrategia de residencias sanitarias durante la Alerta Sanitaria.

Valga señalar que, salvo doña Belén Navarro Pellet, los demandantes suscribieron un anexo de contrato que modifica la duración del vínculo laboral, indicándose que el empleador podrá poner término anticipado a la relación laboral en los siguientes casos:

1) Cuando las condiciones epidemiológicas así lo recomienden. Lo que se entenderá, entre otros casos que serán evaluados como pertinentes por el empleador en las siguientes situaciones:

- Disminución sostenida de al menos 2 semanas, que por consecuencia conlleve con un porcentaje de ocupación de la Residencia Sanitaria aproximadamente al 40%.



- Disminución de casos activos a nivel regional por un periodo de tiempo de al menos 2 semanas acarreado lo anterior una baja en los casos diarios, y no existiendo a nivel nacional indicadores que denoten un posible aumento de los mismos.

- Cuando se trate de una Residencia Sanitaria ubicada en una comuna con pocos casos activos, habiendo en este caso la posibilidad de trasladarla a otra comuna con mayor número de casos activos.

2) Cuando la residencia sanitaria en la que se prestan los servicios por parte del trabajador cierre: Lo anterior se entenderá independiente de cual sea causal que motive el cierre de la Residencia Sanitaria respectiva, pudiendo esta ser:

- Incumplimiento grave por parte del proveedor de las obligaciones que le impone el contrato de prestación de servicios suscrito con la SEREMI de Salud de Ñuble, que obligue a ponerle término anticipado a la relación contractual.

- Proveedor decide no hacer uso de la cláusula de prórroga contenida en los contratos suscritos, o decide no renovar la relación contractual por otro período.

- En cualquier caso, en que se de el cierre de la Residencia Sanitaria respectiva, ya sea por un hecho imputable al proveedor, o por decisión, adoptada en base a razonamientos técnicos, por parte del empleador.

En todos los casos la comunicación del despido se hizo en conformidad a la ley. 2.4.- Respecto al término de la relación laboral y su justificación.

En cuanto a los hechos que motivaron y justifican el despido de los actores, hay que tener presente que es la Subsecretaría de Salud Pública quien centra la gestión de las SEREMI's a nivel central, limitando por consecuencia la gestión de capital humano y el recurso económico que lo sostiene.

Es necesario también precisar que la desvinculación de los trabajadores que hoy interponen la demanda obedeció exclusivamente a motivos de las condiciones epidemiológicas que variaron entre los meses de agosto a noviembre de 2021. En dicho periodo se generó una disminución general de los casos activos a nivel nacional, y en el caso de Ñuble hubo también una baja sostenida en los porcentajes de ocupación de las camas de las Residencias Sanitarias, bajando del 40%, razón por la cual se tomó la determinación de cerrar algunas de las Residencias Sanitarias en funcionamiento, para así hacer un buen uso de los recursos públicos de los que se disponía.

Ante ello, es necesario dejar claro que la decisión de cerrar las Residencias Sanitarias en que trabajaban los demandantes fue en razón de una conveniencia técnica y económica, privilegiando la continuidad de otras residencias por contar con mayor disponibilidad de camas, descartando obviamente una decisión encausada por otro tipo de razones alejadas de los principios de eficacia y eficiencia del uso de los recursos públicos.



Cabe destacar que se evaluó la posibilidad de destinar al personal clínico y de gestión afectado por el cierre de las Residencias Sanitarias a otra residencia, lo que fue inviable pues no existió en ese momento la necesidad institucional por reclutar a este personal clínico y de gestión, estando todas las residencias con su dotación completa.

2.5.- Improcedencia de las pretensiones pecuniarias demandadas.

A) Improcedencia del pago de aviso previo.

La Indemnización sustitutiva de aviso previo resulta improcedente ya que los demandantes fueron notificados con al menos 30 días de antelación, del aviso de término de su contrato de trabajo, aduciendo a la causal contemplada en el Artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, esto es "Necesidades de la empresa establecimiento o servicio", por la finalización del convenio con la Residencia Sanitaria en la que se prestaban sus labores a raíz de la situación epidemiológica del momento.

De dicha carta se envió también comprobante de carta de aviso para terminación del contrato de trabajo a la Dirección del Trabajo, a través de internet, cumpliendo con la normativa legal vigente.

Esto significa que se le dio aviso con la debida anticipación y en conformidad a la ley.

B) En cuanto a finiquitos impagos.

Se reitera que la SEREMI de Salud de Ñuble es un organismo centralizado en la Subsecretaría de Salud Pública, quienes tienen la potestad de dar visto bueno del documento de finiquito generado de manera digital, con sus cálculos asociados, para posteriormente transferir los fondos a nivel local, siendo esto un proceso que demora en revisión entre 2 a 4 meses, debido a la sobredemanda de trabajadores que actualmente tiene MINSAL por la contingencia de COVID-19, sin embargo, el pago del finiquito de todos los actores ya se encuentra autorizado, quedando solo dos pendientes de pago.

C) Improcedencia de pago de horas extras.

Debe precisarse que la jornada horaria que cumplían ellos en equipos de Residencia Sanitaria era del tipo denominado "Cuarto Turno", tipo de jornada extraordinaria, que implica tener dos jornadas de trabajo seguidas y dos libres, (2x2), realizando en una semana 48 horas laborales mientras que en la próxima serán 36 horas laborales y así sucesivamente durante el mes, cumpliendo un total de 168 horas trabajadas mensuales lo que queda por debajo del normal de horas que cumplen trabajadores con jornada completa ordinaria. Con todo, es necesario hacer presente que tratándose de sistemas excepcionales no podrá convenirse trabajo extraordinario si la jornada autorizada es de 12 horas diarias y que si ésta fuere inferior, el respectivo pacto de sobretiempo no podrá vulnerar el máximo de dos horas por día, ni significar que el total de horas trabajadas por los involucrados exceda del señalado tope de 12 horas, en consecuencia, los trabajadores que prestan servicios en el denominado "cuarto turno", no



pueden realizar trabajos extraordinarios ya que su jornada supone un total de 12 horas diarias por ciclo de trabajo, tope que se ha establecido como máximo por el legislador, por lo que en el caso de autos resulta improcedente dicha pretensión de pago.

D) Improcedencia de pago de bono COVID.

En cuanto a la alegación de la falta de pago del "Bono Covid" del año 2020, según se desprende del tenor de la ley 21.306, que otorga reajuste de remuneraciones a los trabajadores del sector público, en su artículo 85, se señala que el bono Covid de ese año fue otorgado a personal planta y contrata, donde no calificaba personal Código del Trabajo. Así se dispone que "Concédase, por una sola vez, un bono especial de emergencia sanitaria COVID-19, de cargo fiscal y cuyo monto será de \$200.000.-, al personal a que se refiere el inciso primero del artículo 1 de la ley N° 20.646; al personal señalado en el artículo 1 de la ley N° 20.645; al personal de los establecimientos de salud de carácter experimental creados por los decretos con fuerza de ley N° 29, 30 y 31, todos del año 2001, del Ministerio de Salud, a quien se le aplique la asignación anual por calidad del trato a los usuarios y los artículos 3 y 4 de la ley N° 20.646, de conformidad al sistema de remuneraciones que rige a dichos establecimientos; y a los funcionarios de planta y contrata que se desempeñen en las Secretarías Regionales Ministeriales del Ministerio de Salud", razón anterior por la cual es improcedente el pago y cobro de dicho bono.

E) Improcedencia de la nulidad del despido.

Luego, se niega la procedencia de la nulidad del despido, ya que las remuneraciones de los demandantes están íntegramente pagadas, así como también todas sus cotizaciones previsionales y de salud por el tiempo efectivamente trabajado. Además, como son improcedentes las pretensiones por horas extras y bono COVID, se cae la base del fundamento de esta pretensión, pues no existe ninguna prestación adeudada por estos conceptos al ser improcedentes.

F) Improcedencia de recargo legal y feriado proporcional.

No procede recargo legal al estar justificada la causal de despido e informada a cada demandante de acuerdo al procedimiento establecido en la ley. En cuanto al feriado proporcional, este se encuentra incluido en sus finiquitos.

D) Reajustes, intereses y costas demandadas.

Cabe señalar que, como consecuencia de lo expuesto en los acápites anteriores sobre las prestaciones solicitadas, resultan también improcedentes los reajustes, intereses y costas solicitados en el libelo, puesto que es improcedente el pago de las prestaciones solicitadas por los actores, en consecuencia, nada procede salvaguardar de la desvalorización monetaria, y jamás existirá mora por su falta de cumplimiento. Asimismo, tampoco procede que esta parte sea condenada en costas, atendido que se ha tenido motivo plausible para litigar.



Tercero: Que no se establecieron hechos conformes y llamadas las partes a conciliación esta no se produce.

Cuarto: Que se fijaron como hechos controvertidos los siguientes:

1.- Naturaleza de la relación laboral acordada entre las partes, fecha de inicio del vínculo, estipulaciones celebradas en cuanto a la duración del contrato y remuneraciones pactadas y percibidas por cada uno de los demandantes para efectos del artículo 172 del Código del Trabajo.

2.- Efectividad de concurrir en la especie la causal invocada por la parte demandada para despedir a los trabajadores, hechos en que se funda y aptitud de los mismos para configurarla. En su caso, efectividad de adeudarse las indemnizaciones reclamadas en la demanda, monto de las mismas.

3.- Efectividad de adeudarse por la parte demandada prestaciones laborales por concepto de feriado legal y proporcional y pago de horas extras. En la afirmativa montos de dichas prestaciones.

4.- Efectividad de adeudarse por la parte demandada el bono Covid, que se reclama en la demanda. En la afirmativa monto de dicha prestación.

5.- Efectividad de adeudarse cotizaciones previsionales por la parte demandada.

Quinto: Que en orden a acreditar sus pretensiones la demandada ofreció y rindió los siguientes medios de prueba:

Documental:

Respecto de don DANILO OTÁROLA ARTEAGA:

- a) Contrato de Trabajo y Anexo del mismo.
- b) Carta de Aviso de Término de Contrato.
- c) Finiquito de Contrato de Trabajo.
- d) Copia del Registro de Control de Asistencia del demandante.
- e) Certificado de Pago de Cotizaciones Previsionales emitido por Previred.
- f) Copia de Liquidación de Remuneraciones hasta la fecha del término de la relación laboral.
- g) Resolución Exenta N° 22. 774, de fecha 16 de septiembre de 2021 que dispone el cierre de la Residencia Sanitaria Hotel Plaza Bulnes junto a informe epidemiológico que lo justifica.



h) Comprobante de envío de la carta de aviso de término del contrato de trabajo a la Dirección del Trabajo

- Respecto de doña BELÉN NAVARRO PELLET:

- a) Contrato de Trabajo y Anexo del mismo.

- b) Carta de Aviso de Término de Contrato.

- c) Finiquito de Contrato de Trabajo no firmado.

- d) Copia del Registro de Control de Asistencia del demandante.

- e) Certificado de Pago de Cotizaciones Previsionales emitido por Previared.

- f) Copia de Liquidación de Remuneraciones hasta la fecha del término de la relación laboral.

- g) Resumen de licencias médicas de la demandante.

h) Comprobante de envío de la carta de aviso de término del contrato de trabajo a la Dirección del Trabajo

- Respecto de doña VICTORIA ZENTENO CAMPOS:

- a) Contrato de Trabajo.

- b) Carta de Aviso de Término de Contrato.

- c) Finiquito de Contrato de Trabajo.

- d) Copia del Registro de Control de Asistencia de la demandante.

- e) Certificado de Pago de Cotizaciones Previsionales emitido por Previared.

- f) Copia de Liquidación de Remuneraciones hasta la fecha del término de la relación laboral.

- g) Resolución Exenta N° 24.960, de fecha 13 de octubre de 2021, por la que se dispone el cierre de la Residencia Sanitaria Hotel Cinco Tierras, junto a informe epidemiológico que lo justifica.

- h) Resumen de licencias médicas de la demandante.

i) Comprobante de envío de la carta de aviso de término del contrato de trabajo a la Dirección del Trabajo

- Respecto de doña STEPHANIE BUSTOS TORRES:

- a) Contrato de Trabajo y anexo del mismo.

- b) Carta de Aviso de Término de Contrato.



- c) Finiquito de Contrato de Trabajo.
 - d) Copia del Registro de Control de Asistencia de la demandante.
 - e) Certificado de Pago de Cotizaciones Previsionales emitido por Previred.
 - f) Copia de Liquidación de Remuneraciones hasta la fecha del término de la relación laboral.
 - g) Resolución Exenta N° 22. 774, de fecha 16 de septiembre de 2021 que dispone el cierre de la Residencia Sanitaria Hotel Plaza Bulnes junto a informe epidemiológico que lo justifica.
 - h) Resumen de licencias médicas de la demandante.
 - i) Comprobante de envío de la carta de aviso de término del contrato de trabajo a la Dirección del Trabajo.
- Respecto de doña DENNISE PACHECO GUTIÉRREZ:
 - a) Contrato de Trabajo y anexo del mismo.
 - b) Carta de Aviso de Término de Contrato.
 - c) Finiquito de Contrato de Trabajo.
 - d) Copia del Registro de Control de Asistencia de la demandante.
 - e) Certificado de Pago de Cotizaciones Previsionales emitido por Previred.
 - f) Copia de Liquidación de Remuneraciones hasta la fecha del término de la relación laboral.
 - g) Resolución Exenta N° 24.659, de fecha 07 de octubre de 2021 que dispone el cierre de la Residencia Sanitaria Hotel Quinchamalí junto a informe epidemiológico que lo justifica.
 - h) Resumen de licencias médicas de la demandante.
 - i) Comprobante de envío de la carta de aviso de término del contrato de trabajo a la Dirección del Trabajo
- Respecto de doña IVONNE MUÑOZ RAMÍREZ:
 - a) Contrato de Trabajo y Anexo del mismo.
 - b) Carta de Aviso de Término de Contrato.
 - c) Finiquito de Contrato de Trabajo.
 - d) Copia del Registro de Control de Asistencia del demandante.



e) Certificado de Pago de Cotizaciones Previsionales emitido por Previred.

f) Copia de Liquidación de Remuneraciones hasta la fecha del término de la relación laboral.

g) Resolución Exenta N° 22. 774, de fecha 16 de septiembre de 2021 que dispone el cierre de la Residencia Sanitaria Hotel Plaza Bulnes junto a informe epidemiológico que lo justifica.

h) Comprobante de envío de la carta de aviso de término del contrato de trabajo a la Dirección del Trabajo.

• Respecto de doña YESENIA VERÓNICA VICTORIANO MEDINA:

a) Contrato de Trabajo y anexo del mismo.

b) Carta de Aviso de Término de Contrato.

c) Finiquito de Contrato de Trabajo.

d) Copia del Registro de Control de Asistencia de la demandante.

e) Certificado de Pago de Cotizaciones Previsionales emitido por Previred.

f) Copia de Liquidación de Remuneraciones hasta la fecha del término de la relación laboral.

g) Resolución Exenta N° 24.659, de fecha 07 de octubre de 2021 que dispone el cierre de la Residencia Sanitaria Hotel Quinchamalí junto a informe epidemiológico que lo justifica.

h) Resumen de licencias médicas de la demandante.

i) Comprobante de envío de la carta de aviso de término del contrato de trabajo a la Dirección del Trabajo.

j) Resolución Exenta CP N° 13103/2020 de fecha 06 de julio de 2020, mediante la cual la Seremi de Salud de Ñuble asume la administración de las residencias sanitarias en la Región de Ñuble.

Confesional

1.- Stephanie Bustos Torres, señala que es enfermera, se desempeñó en la residencia sanitaria del Hotel Plaza Bulnes, estaba trabajando por el proyecto Covid-19 por lo cual se decretó una alerta sanitaria en virtud del decreto supremo N° 4/2020 del Ministerio de Salud, en base a esta alerta sanitaria se llevaron a cabo diversas estrategias sanitarias una de ella fue la instalación de alertas sanitarias, suspensión de clases de los establecimientos educacionales y establecimientos de residencia sanitarias. Las



residencias sanitarias son locales habilitados para efectuar el aislamiento de personas bajo sospechas de estar infectadas con Covid-19.

Señala que suscribió contrato con la Seremi de Salud el 20 de julio de 2020, para el contrato no se hizo un concurso público, dentro de sus funciones esta evaluar a los pacientes que se encontraban en la residencia, realizar movimiento de registro clínico, supervisar y tomar signos vitales junto con los técnicos del área de enfermería, en términos generales su contrato solo tenía que ver con la atención de pacientes en residencia sanitaria.

La jornada laboral era de 12 horas diarias, se hacía en turnos de dos días de trabajo dos días de descanso, llamado cuarto turno, es efectivo que la duración de su contrato estaba asociada a la vigencia de la alerta sanitaria Se le exhibe el documentos N° 1 de la parte demandada “Contrato de Trabajo de doña Stephanie Bustos Torres”, la actora lo reconoce el documentos como el contrato de trabajo que suscribió con la Seremi de Salud de Ñuble.

El contrato fue modificado el 4 de agosto de 2021 y esa modificación tenía por objeto precisar cómo iba a terminar el contrato de trabajo y que sería al momento del cierre de la residencia sanitaria en que estaba trabajando y una de las causales era por el término del convenio entre la Seremi y el propietario de esta residencia; la otra causal de término del convenio sería cuando las condiciones epidemiológicas así lo recomendaran, en este caso por disminución de casos activos de Covid o por disminución de porcentaje de la residencia.

En la primera semana de agosto del año 2021 comenzó a bajar progresivamente de ocupación de la residencia sanitaria del Hotel Plaza Bulnes llegando al 40%, a fines de agosto la ocupación de la residencia bajo al 13% y en septiembre de 2021 el porcentaje de ocupación de la residencia no paso del 30%, hubo una baja progresiva en la región de Ñuble a partir de julio de 2021 y ha mediado de septiembre se le informo que su contrato iba a terminar y que expiraría el 18 de octubre de 2021, esto se le comunico verbalmente en el hotel y la causal de termino de contrato fue por necesidades de la empresa y se fundó en el cierre de la residencia sanitaria del Hotel Plaza Bulnes y que se debía a la baja en la ocupación de dicha residencia.

Meses después se puso finiquito a disposición de la actora, ahí se le indico que se le pagaría la suma de \$667.520, que correspondía al feriado que se le adeudada por el tiempo de la relación laboral, dinero que ya fue pagado, cheque que fue cobrado con fecha 10 de marzo de 2022.

La jornada de laboral se registraba en un libro de control de asistencia donde se registraba solo los turnos no los extras.

2.- Dennise Pacheco Gutiérrez, señala que es enfermera, se desempeñó en la residencia sanitaria del Hotel Quinchamalí, desde el 20 de julio de 2020 hasta el 08 de



noviembre de 2021, estaba trabajando por el proyecto Covid-19 por lo cual se decretó una alerta sanitaria en virtud del decreto supremo N° 4/2020 del Ministerio de Salud, en base a esta alerta sanitaria se llevaron a cabo diversas estrategias sanitarias una de ellas fue la instalación de alertas sanitarias, suspensión de clases de los establecimientos educacionales y establecimientos de residencia sanitarias. Las residencias sanitarias son locales habilitados para efectuar el aislamiento de personas bajo sospechas de estar infectadas con Covid-19.

Señala que suscribió contrato con la Seremi de Salud el 20 de julio de 2020, para el contrato no se hizo un concurso público, dentro de sus funciones esta evaluar a los pacientes que se encontraban en la residencia, realizar el ingreso de los pacientes, realizar movimiento de registro clínico, supervisar y tomar signos vitales junto con los técnicos del área de enfermería, en términos generales su contrato solo tenía que ver con la atención de pacientes en residencia sanitaria.

La jornada laboral era de 12 horas diarias, en modalidad cuarto turno con turnos extras, es efectivo que la duración de su contrato estaba asociada a la vigencia de la alerta sanitaria.

El contrato fue modificado el 01 de septiembre de 2021, esa modificación tenía por objeto precisar cómo iba a terminar el contrato de trabajo, que sería al momento o del cierre de la residencia sanitaria en que estaba trabajando.

En la primera semana de agosto del año 2021 comenzó a bajar progresivamente de ocupación de la residencia sanitaria del Hotel Quinchamali pero nunca disminuyó tanto, desconoce los porcentajes de disminución de la ocupación.

A comienzo del mes de octubre del año 2021 se le informó que su contrato iba a terminar y que expiraría el 08 de noviembre de 2021, esto se le comunicó mediante una carta, la causal de término de contrato fue por necesidades de la empresa y se fundó en el cierre de la residencia sanitaria del Hotel Quinchamalí.

Mucho tiempo después se puso a disposición de la actora el finiquito, ahí se le indicó que se le pagaría la suma de \$1.096.480, que correspondía al feriado proporcional que se le adeudaba por el tiempo de la relación laboral, dinero que ya fue pagado y fue cobrado con fecha 7 de marzo de 2022.

La jornada de laboral se registraba en un libro de control de asistencia donde se registraba solo los turnos no los extras.

3.-Victoria Zenteno Campos, señala que es enfermera, se desempeñó en la residencia sanitaria del Hotel 5 Tierras, desde el 01 de julio de 2020 hasta el 14 de noviembre de 2021, la residencia sanitaria es parte de diversas estrategias sanitarias que adoptó el ministerio de salud debido al Covid-19 por lo cual se decretó una alerta sanitaria en virtud del decreto supremo N° 4/2020 del Ministerio de Salud.



Señala que suscribió contrato con la Seremi de Salud el 01 de julio de 2020, para el contrato no se hizo un concurso público, dentro de sus funciones esta efectuar el pago de los pacientes que se encontraban en la residencia, realizar el ingreso clínico de los pacientes, realizar movimiento de registro clínico, supervisar y tomar signos vitales de los pacientes, en términos generales su contrato solo tenía que ver con la atención de pacientes en residencia sanitaria.

La jornada laboral era de 12 horas diarias, con turnos de 12 hora y dos días de descanso, es efectivo que la duración de su contrato estaba asociada a la vigencia de la alerta sanitaria decretada por el Covid-19.

En la primera semana de agosto del año 2021 comenzó a bajar progresivamente de ocupación de la residencia sanitaria, a fines de agosto la ocupación de la residencia del Hotel 5 Tierras bajo al 13%, hubo una baja progresiva en la región de Ñuble a partir de julio de 2021 y ha mediado del mes de octubre se le informo que su contrato iba a terminar y que expiraría el 14 de noviembre de 2021, esto se le comunico mediante una carta que sé entrego de forma personal y la causal de termino de contrato fue por necesidades de la empresa y se fundó en el cierre de la residencia sanitaria del Hotel 5 Tierras y que se debía a la baja en la ocupación de dicha residencia. La residencia casi al final tuvo varios problemas con el tema de saneamiento del local del cual recibían la alimentación y como estaban sin suministro de alimentación bajo significativamente el número de personas que ingresó a la residencia.

Mucho tiempo después se puso a disposición de la actora el finiquito, ahí se le indico que se le pagaría la suma de \$1.152.480, que correspondía al feriado adeudado por el tiempo de la relación laboral, dinero que ya fue pagado y fue cobrado con fecha 8 de marzo de 2022.

La jornada de laboral se registraba en un libro de control de asistencia donde se registraba solo los turnos, los turnos extras se registraban a parte para ver si después se podrían cobrar.

Testimonial

1.- Ivana Riveros Salgado, quien señala que trabaja en Seremi de Salud de la Región de Ñuble, conoce de la causa le comunicaron que unas personas que trabajaron en residencias sanitarias habían hecho una demanda referente al término de su contrato que fue el año pasado.

Señala que conoce a los demandantes y que fueron funcionarios de residencias sanitarias el año 2020, las residencias sanitarias son hoteles que se destinaron al aislamiento de personas que fueron contagiadas por Covid-19 y también aquellas personas que fueron contactos estrechos de las personas contagiadas hoy en día solo se aísla a las personas contagiadas con Covid-19.



En la región de Ñuble la residencia sanitaria inicia en julio de 2020 cuando se traspasa la estrategia de pandemia a la Seremi de Salud de Ñuble, en donde se comienza a abrir diferentes hoteles para poder aislar y disminuir la curva de contagios que se estaba presentando en el país, se abrieron un máximo de 10 residencias sanitarias, posteriormente el año 2021 se inician los cierres de residencias sanitarias por la disminución considerable de casos activos y diarios que habían en la región, se pasó de tener 1000 casos diarios a tener 50 casos diarios, lo que llevo a cerrar residencias sanitarias, el 31 de julio cerró la primera residencia y así sucesivamente.

Para el cierre de las residencias sanitarias se realizaba un análisis solicitado por nivel central, este análisis tenía dos variables una era el porcentaje de ocupación de residencia sanitaria, que se calcula de manera diaria con información enviada diariamente desde las residencias, con esto se obtenía un porcentaje de ocupación diaria y se comparaba con una información que se subía a una plataforma a nivel nacional que daba el porcentaje de ocupación de las residencias sanitarias, durante la segunda quincena del mes de agosto se llegó a tener un 40% de ocupación en las residencias y el más bajo que se llegó a tener fue el 11% o 13% de ocupación. La otra variable era la cantidad de casos diarios que había en la región que se publicaba diariamente.

Cuando comenzó el proceso de cierre ya llevaban al menos un mes con porcentajes bajos de ocupación.

Las normas que utilizaban para guiarse en el funcionamiento de las residencias sanitarias eran las orientaciones técnicas enviadas del Minsal que se contenían en el Ordinario N°857, ahí determinaba todo el funcionamiento de las residencias sanitarias.

En el Hotel Plaza Bulnes tenía 10 o 9 habitaciones y el equipo de trabajo estaba compuesto por 4 enfermeros y 4 técnicos en enfermería.

El Hotel Quinchamali tenía más equipo de trabajo porque tenía 28 habitaciones y sobre 35 camas, las orientaciones decían que por cada 25 pacientes que pudiesen ingresar debía haber un técnico en enfermería y para el equipo de enfermería era la capacidad de atención de 35 pacientes.

El Hotel Cinco Tierras tenía la misma modalidad del Hotel Plaza Bulnes tenía 4 enfermeros y 4 técnicos en enfermería.

Don Danilo Otárola Arteaga se desempeñaba en Hotel Plaza Bulnes.

Doña Belén Navarro Pérez se desempeñaba como equipo de apoyo más que en una residencia específica.

Doña Victoria Zenteno Campos no recuerda en que residencia se desempeñó.

Doña Stephanie Cristina Bustos Torres podría ser que se desempeñó en Hotel Cinco Tierras.



Doña Denisse Francesca Pacheco Gutiérrez no recuerda en que residencia se desempeñó

Doña Ivonne Muñoz no recuerda en que residencia se desempeñó.

Doña Yesenia Victoriano podría ser que se desempeñó en Hotel Cinco Tierras.

Los contratos de trabajo de los demandantes estaban establecidos por la alerta sanitaria, por lo cual los contratos venían desde el nivel central y decían hasta el término de la alerta sanitaria, por eso se les hizo un anexo para poder poner término al contrato dependiendo de las condiciones y una de ella era el bajo porcentaje de ocupación que tuviera la residencia sanitaria, se estableció un plazo de al menos dos semanas con un porcentaje inferior al 40% de ocupación o también podía darse el caso que el dueño de los hoteles determinaran no seguir siendo residencia sanitaria.

Una vez que se determinó el cierre de las residencias los trabajadores fueron notificados con 30 días de anticipación y se estableció la fecha del cierre.

Se le exhibe Resolución N° 22.774 e informe epidemiológico y señala que es la información que detalló anteriormente y a través de él evaluaban el porcentaje de ocupación de la residencia y los casos diarios que había en la región. El grafico muestra el porcentaje de ocupación que había en las residencias sanitarias del periodo 01 de agosto al 12 de septiembre y se evidencia que empieza a ver una baja considerable de ocupación llegando un día al 13%. El otro grafico muestra los casos diarios que había en la región de Ñuble, por cada hotel se hacía un informe diferente.

Señala que no era posible reubicar a los demandantes en otras residencias sanitarias porque cada hotel tenía la capacidad máxima de profesionales que se podía tener de acuerdo a las orientaciones técnicas que entregaba Minsal.

Actualmente queda una residencia sanitaria el Hotel Quinchamalí que esta pronto a cerrar, este tuvo su primer cierre el 8 de noviembre de 2021 posteriormente en diciembre de 2021 hubo un alza de casos y nació la necesidad de abrir una residencia porque la demanda de personas de ingresar a una residencia era bastante alta y en ese momento se hizo una invitación a varios hoteles para que fueran residencia sanitaria, fueron muy pocos los hoteles que quisieron participar y el único que cumplía con los requisitos fue el Hotel Quinchamalí.

En cuanto a la jornada laboral de los demandantes esta era de 12 horas, cuarto turno modificado que significaba que debían hacer turno de 12 horas, la modalidad de cuarto turno modificado consistía en que debían trabajar un día de día (8:00 a 20:00), al día siguiente trabajaban de noche (20:00 a 8:00) y posteriormente tenían dos días libres y cuando volvían tenían el mismo turno. La jornada de trabajo se registraba en un libro de asistencia que había en cada hotel y cada funcionario debía registrar su hora de ingreso y salida del hotel.



Contrainterrogada señala que al día de hoy la alerta sanitaria se mantiene vigente, es efectivo que por estar vigente la alerta sanitaria se reciben recurso para la pandemia pero en la actualidad los recursos son proporcionales al estado de la pandemia.

Señala que no tiene claro si a los demandantes tenían que cubrir los turnos de colegas con licencias médicas, el encargado de eso era don Mario Valdés, Encargado Clínico.

No recuerda los nombres de las profesionales que conformaban del equipo clínico encargado de cubrir las licencias médicas y ausencias.

Desconoce cómo se cubrían las ausencias de los trabajadores.

Jazmín Atenas Cuevas, funcionaria del departamento de Gestión de Personas encargada de verificar la asistencia y el pago de remuneraciones.

Desconoce si a doña Jazmín se le envió alguna información e horas extras pendientes.

Desconoce el número de enfermeras que tenía al inicio del funcionamiento de la residencia sanitaria el Hotel Cinco Terra de San Carlos, porque esta se abrió el 2020 y la testigo llegó a trabajar el año 2021 como coordinadora de residencia.

Desconoce en detalle los contratos de trabajo de los demandantes.

La jornada de trabajo era una información que todos conocían por el funcionamiento de las residencias y el término del contrato porque ella hizo el informe para dicha información, sabía de las cláusulas que ponían término al contrato porque cuando se generó el documento se le envió para su revisión.

Desconoce qué información se adjuntó a la carta de despido que se le entregó a los demandantes.

La decisión del despido de los funcionarios se tomaba en conjunto con el equipo coordinado clínico y ella.

El hotel Milán cerró el 22 de septiembre por la baja de casos y el hotel Alicante fue el que cerró porque ellos estaban perdiendo plata y decidieron cerrar la residencia.

OFICIOS

1.- AFP y FONASA, obtenido a través de Previred respecto de cada uno de los demandantes.

Sexto: Que por su parte la demandante ni rindió la siguiente prueba.

Documental:



- 1.- Contrato de trabajo de los siete demandantes.
- 2.- Registro de asistencia de doña Victoria Zenteno durante el mes de junio de 2020.
- 3.- Imagen fotostática de correo electrónico de fecha 15 de septiembre de 2020 enviado por el equipo de salud de residencia sanitaria Cinco Tierras, enviada al personal de la SEREMI de Salud Ñuble.
- 4.- Imagen fotostática de correo electrónico de fecha 16 de septiembre de 2020, enviado a don Mario Valdés Merino, enviado por el equipo de salud de residencia sanitaria Cinco Tierras.
- 5.- Imagen fotostática de correo electrónico de fecha 15 de septiembre de 2020 enviado por el equipo de salud de residencia sanitaria Cinco Tierras, enviada al personal de la SEREMI de Salud Ñuble.
- 6.- Imagen fotostática de red social WhatsApp, de conversación entre doña Victoria Zenteno y don Mario Valdés Merino.
- 7.- 3 Órdenes de compra bajo los números 1040758-157-SE22/ 1040758-160-SE22/ 1040758-126-SE22 emitidas por la demandada a favor del Consorcio Hotelero El Roble SpA, nombre de fantasía Hotel Quinchamáli.

Confesional Declara Omar Blanchait Achondo, quien en representación de la Seremi de Salud Ñuble desde mayo de 2021, señala que los turnos de los demandantes era de cuarto turno modificado 12-12 y dos días libres, desconoce cuándo uno de los enfermeros, entiende que los contratos se terminaron el día 30 de septiembre de 2021.

Testimonial

1.- Rodrigo Ignacio Chavarría Bustos, quien juramentado y dando razón de sus dichos señala trabajó desde el día 03 de septiembre de 2020 hasta el día 08 de noviembre de 2021, se desempeñaban como enfermero clínico con un sistema de cuarto turno, que es un largo, un turno noche y dos días libres, el día largo es de las 8 de la mañana hasta las 8 de la tarde, el día siguiente es la noche desde las 20:00 horas hasta las 8:00 de la mañana luego el día saliente libre y otro día libre.

La asistencia se registraba en un libro de asistencia, el sistema de turno consideraba todos los días independiente de si era domingo o festivo, no había remuneración extra por los días festivos o domingos.

Si había alguna licencia médica el que estaba saliendo de turno debía esperar que llegara una persona a cubrir el turno. Las horas de espera para el reemplazo no eran remuneradas, por contrato salía que no se pagaban horas extras, nunca se reclamó de esta situación, y los turnos extras u horas extras no se registraban.



La residencia del Hotel Quinchamalí se mantiene funcionando y siguen ingresando pacientes Covid.

Respecto de los finiquitos señala que se le informo que se les iba a cancelar todo lo correspondiente a los años de servicio vacaciones, pero no fue así porque su finiquito no era lo que le correspondía por el tiempo trabajado, al resto de sus colegas les paso lo mismo que a él. El finiquito fue entregado después de 5 o 6 meses.

Contrainterrogado señala que trabajo en la residencia Hotel Quinchamalí y ahí conoció a la actora doña Dennise Pacheco Gutiérrez, que trabajo hasta 08 de noviembre de 2021 en la residencia en ese momento fue cerrada pero posteriormente abierta a fines de noviembre o principio de diciembre de 2021.

En agosto de 2021 la residencia Hotel Quinchamalí comenzó a bajar progresivamente la ocupación de la residencia, bajo hasta un 40 %, a fines de agosto de 2021 tuvo una ocupación del 13 %, hubo una baja progresiva en el nivel de contagios en la región de Ñuble a partir de julio de 2021 en adelante.

La asistencia se registraba en un libro de asistencia que era llenado por los trabajadores manualmente y la forma de acreditar la asistencia es a través del libro de asistencia.

2.- Marisel Andrea Bravo Sandoval, quien juramentada y dando razón de sus dichos señala que las demandante trabajaron en la residencia sanitaria de Bulnes, se recibían a los pacientes con contagio de Covid y trabajan las enfermeras y Tens y prestaban los cuidados a los pacientes, trabajaban 8 personas en turnos de 8 a 8, 12 horas diarias, un día de mañana, un día de noche y dos días libres, la jornada de trabajo se distribuía de lunes a domingo y debían cubrir turnos cuando no llegaban los otros colegas, a veces debían hacer un turno completo o hasta que llegara un representante de la Seremi y les dijera que hacer, esto era un practica bien seguida y ella lo veía porque ella estaba la mayor parte del tiempo en la residencia.

La asistencia se registraba en un libro de asistencia, pero ella no tenía acceso al libro.

Cuando los funcionarios salían con licencia médica se cubrían con los que quedaban trabajando, se repetían los turnos o a veces llegaba alguien a reemplazarlo, pero la mayoría del tiempo se cubría con los mismos trabajadores de la residencia.

Contrainterrogada señala que Hotel Plaza Bulnes tiene su dirección en Manuel Bulnes N° 339, Bulnes, su horario de trabajo en hotel Plaza Bulnes era de 8 de la mañana a 16:00 horas y dependiente de lo que necesitara la residencia trabajaba media jornada en la mañana y media jornada en la tarde, no tenía un horario fijo, trabajaba de lunes a viernes, sábado medio día y domingo medio día

Exhibición de documentos:



1.- Todos los anexos de contrato firmados por los demandantes, durante la vigencia de toda la relación laboral.

2.- Registros de asistencia de todos los demandantes, durante la vigencia de toda la relación laboral, bajo apercibimiento legal de tenerse por acreditadas las horas extras demandadas.

Oficios

1.- SEREMI de Salud Ñuble quien remite listado de personas y su modalidad de contratación, respecto de las personas a las cuales dicha entidad pago el bono Covid en virtud de la ley 21.306.

Séptimo: Que, a través de la prueba documental, correspondiente a contratos de trabajo, anexos y decretos, se desprende del número 2 del Contrato de trabajo de 6 de junio de 2021 y los anexos posteriores, la contratación de las demandantes se ajustó a lo establecido por el Decreto N°4, del Ministerio de Salud, promulgado el 5 de febrero de 2020 y publicado en el Diario Oficial el 8 de febrero de 2020, que decreta alerta sanitaria y otorga facultades extraordinarias que indica. Todo lo es concordante con lo declarado por los testigos de la demandada, quienes se encuentran contestes en la contratación de los actores se realizó en el marco de la pandemia Covid y el cierre de las residencias se les notificó con 30 días de anticipación su desvinculación.

Así el artículo 10 antes mencionado dispone: *“Para el cumplimiento de campañas sanitarias o en casos de emergencia, el Servicio Nacional de Salud podrá contratar, por períodos transitorios, personal de acuerdo a las normas del Código del Trabajo, con cargo a campañas sanitarias o imprevistos, según corresponda. Estas contrataciones se harán directamente por dicho Servicio, sin necesidad de cumplir otros requisitos que los señalados en ese cuerpo legal. El personal así contratado cesará automáticamente en sus funciones a la expiración del plazo fijado en su contrato, cualquiera que sea la duración de éste”.*

Agregando en el siguiente inciso “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”.

Octavo: Que, aclarado el marco normativo aplicable, es posible concluir que la contratación de los actores, se debe una situación excepción producida por la pandemia Covid, que se aleja a las condiciones general de contratación, lo que en este caso en particular conlleva a concluir que la naturaleza de la contratación en el presente caso es a plazo y no de naturaleza indefinida, lo que hace para el caso de todos los demandantes, justificado el despido, independiente de la causal invocada para ello, por expresa disposición del artículo 10 inciso final del Código sanitario



Noveno: En cuanto al feriado reclamado, no se acredita que este fue otorgado, ni pagado por lo que se accederá a esta prestación.

Décimo: Que se reclama el bono COVID dispuesto en el artículo 85 de la Ley 21.306, “Concédese, por una sola vez, un bono especial de emergencia sanitaria COVID-19, de cargo fiscal y cuyo monto será de \$200.000.-, al personal a que se refiere el inciso primero del artículo 1 de la ley N° 20.646; al personal señalado en el artículo 1 de la ley N° 20.645; al personal de los establecimientos de salud de carácter experimental creados por los decretos con fuerza de ley N os 29, 30 y 31, todos del año 2001, del Ministerio de Salud, a quien se le aplique la asignación anual por calidad del trato a los usuarios y los artículos 3 y 4 de la ley N° 20.646, de conformidad al sistema de remuneraciones que rige a dichos establecimientos; y a los funcionarios de planta y contrata que se desempeñen en las Secretarías Regionales Ministeriales del Ministerio de Salud”.

De esta forma careciendo los demandantes de la calidad que la norma antes transcrita señala, es decir, existiendo una contratación por normas del Código del Trabajo, no es procedente el pago del denominado Bono Covid, lo que es concordante con el oficio de la Seremi de Salud Ñuble, que informa a quienes se les pagó el mencionado bono y la calidad de dichos funcionarios.

Décimo primero: Respecto de las horas extraordinarias, el artículo 30 del Código define la jornada extraordinaria como aquella que *“excede del máximo legal o de la pactada contractualmente, si fuese menor”*, derecho respecto del cual, no le está permitido a los trabajadores renunciar y aun en el caso de pactarse, esta cláusula carece de valor.

Así se analiza las liquidaciones de remuneraciones, copia de registro de asistencia, licencias médicas, de las cuales es posible observar que efectivamente a través de los turnos realizados los demandantes trabajan más de 45 horas a la semana, lo que es declarado contestes por los testigos de los actores y las absolvente, concordante con el registro de asistencia exhibido por la demandada, por lo que accederá a esta prestación.

Así constatándose la existencia de horas extraordinarias, es forzoso concluir que no se enteraron las cotizaciones previsionales y de salud en forma integrada.

Décimo segundo: Que respecto de la acción de nulidad de despido fundada en que de conformidad a lo dispuesto en los incisos 5° y siguientes del artículo 162 del Código del Trabajo, si el empleador no hubiere efectuado el pago íntegro de las cotizaciones previsionales de un trabajador al momento del despido, éste no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo, sino hasta su convalidación, mediante el pago de las cotizaciones morosas.

Esta será rechazada conforme a la jurisprudencia de la Excma. Corte Suprema, en relación con la aplicación de la institución contenida en el artículo 162 del Código del Trabajo, se ha considerado que se desnaturaliza, por cuanto los órganos del Estado no



cuentan con la capacidad de convalidar libremente el despido en la oportunidad que estimen del caso, desde que, para ello, requieren, por regla general, de un pronunciamiento judicial condenatorio, lo que grava en forma desigual al ente público, convirtiéndose en una alternativa indemnizatoria adicional para el trabajador, que incluso puede llegar a sustituir las indemnizaciones propias del despido.

Décimo tercero: Que el resto de la prueba correspondiente a certificado de cotizaciones previsionales no aportan y toda en su conjunta fue analizada de acuerdo a las normas de la sana crítica, según lo dispuesto en el artículo 456 del Código del Trabajo.

Por estas consideraciones y lo dispuesto en los artículos 1°, 7, 161, 168, 450, 453, 454, 456 y 459 del Código del Trabajo; 1698 del Código Civil, SE RESUELVE:

I.- Que, **SE RECHAZA**, la **DEMANDA POR NULIDAD DE DESPIDO Y DESPIDO IMPROCEDENTE E INJUSTIFICADO** interpuesta por **Danilo Otárola Arteaga, Belén Navarro Pellet, Victoria Zenteno Campos, Stephanie Bustos Torres, Dennise Pacheco Gutiérrez, Ivonne Muñoz Ramírez, Yesenea Verónica Victoriano Medina**, en contra del Fisco de Chile–secretaría regional ministerial de salud, Región de Ñuble, servicio público, representada para estos efectos por el abogado procurador fiscal del Consejo de defensa del Estado doña MARIELLA DENTONE SALGADO

II.- Que, **SE ACOGE**, la **DEMANDA POR COBRO DE PRESTACIONES** interpuesta por **Danilo Otárola Arteaga, Belén Navarro Pellet, Victoria Zenteno Campos, Stephanie Bustos Torres, Dennise Pacheco Gutiérrez, Ivonne Muñoz Ramírez, Yesenea Verónica Victoriano Medina**, en contra del Fisco de Chile–secretaría regional ministerial de salud, Región de Ñuble, servicio público, representada para estos efectos por el abogado procurador fiscal del Consejo de defensa del Estado doña MARIELLA DENTONE SALGADO

Debiendo la demandada pagar las siguientes prestaciones:

DANILO OTÁROLA ARTEAGA.

1.- La suma de \$817.107.- correspondiente a feriado legal y proporcional.

2.- La suma de \$2.066.440 por el pago de 336 horas extras trabajadas durante toda la relación laboral.

VICTORIA ZENTENO CAMPOS.

1.- La suma de \$1.904.000.- correspondiente a feriado legal y proporcional.

2.- La suma de \$4.233.708.- por el pago de 324 horas extras trabajadas durante toda la relación laboral.

STEPHANIE BUSTOS TORRES.

1.- La suma de \$1.792.000.- por feriado legal y proporcional.



2.- La suma de \$4.299.043.- por 329 horas extras trabajadas durante toda la relación laboral.

DENNISE PACHECO GUTIERREZ.

1.- La suma de \$1.680.000.- por feriado legal y proporcional.

2.- La suma de \$4.050.770.- por 310 horas extras trabajadas durante toda la relación laboral.

IVONNE MUÑOZ RAMÍREZ.

1.- La suma de \$1.736.000.- por feriado legal y proporcional.

2.- La suma de \$4.259.842.- por 326 horas extras trabajadas durante toda la relación laboral.

BELÉN NAVARRO PELLET:

1.- La suma de \$790.749.- por feriado legal y proporcional.

2.- La suma de \$2.091.000.- por 340 horas extras trabajadas durante toda la relación laboral.

YESENEA VERONICA VICTORIANO MEDINA.

1.- La suma de \$448.091.- por feriado legal y proporcional.

2.- La suma de \$1.623.600.- por 264 horas extras trabajadas durante toda la relación laboral.

II.- Que la demandada deberá enterar las cotizaciones previsionales y de salud adeudas por las horas extraordinarios impagada durante la relación laboral.

III.- Que las sumas ordenadas pagar se reajustarán en la forma legal.

IV.- Que no se condena en costas por no resultar totalmente vencido.

Regístrese y oportunamente archívese.

RIT: O-42-2022

RUC: 22- 4-0383227-1

Dictada por doña María Alejandra Ceroni Valenzuela, jueza titular del Juzgado de Letras del Trabajo de Chillán.



