

Santiago, treinta de diciembre de dos mil veinticinco.

Vistos:

En autos RIT O-339-2023 del Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta, caratulados “[REDACTED] con Seremi de Salud Región de Antofagasta” por sentencia de veinticuatro de enero de dos mil veinticuatro se rechazó la demanda de despido injustificado interpuesta en representación de don [REDACTED], doña [REDACTED] y don [REDACTED], en contra de la Secretaría Regional Ministerial de Salud de Antofagasta y se acogió la de cobro de prestaciones sólo en cuanto se condenó a la demandada a pagar en favor de la doña Rubia Alejandra Soto, por concepto de diferencia de feriados adeudados, la suma de \$608.258.

La parte demandante interpuso recurso de nulidad cuya causal subsidiaria fue acogida por la Corte de Apelaciones de Antofagasta mediante sentencia de once de julio de dos mil veinticuatro y en consecuencia acogió la demanda de pago de prestaciones por descanso reparatorio de la Ley N°21.409, condenando a la demandada a pagar en favor de don [REDACTED] la suma de \$1.014.000, en favor de doña [REDACTED] la suma de \$1.014.000 y en favor de don [REDACTED], la suma de \$933.333.

En contra de este fallo, la demandada interpuso recurso de unificación de jurisprudencia.

Se ordenó traer los autos en relación.

Considerando:

Primero: Que de conformidad con lo dispuesto en los artículos 483 y 483-A del Código del Trabajo, el recurso de unificación procede cuando respecto de la materia de derecho objeto del juicio existen distintas interpretaciones sostenidas en una o más sentencias firmes emanadas de los tribunales superiores de justicia. La presentación debe contener fundamentos plausibles, incluir una relación precisa y circunstanciada de las divergencias jurisprudenciales y acompañar copia del o de los fallos ejecutoriados que se invocan como criterios de referencia.

Segundo: Que las materias de derecho propuestas consisten en establecer “1.- Si a los trabajadores contratados por las Secretarías Regionales Ministeriales de Salud, en virtud del artículo 10 del Código Sanitario, para realizar labores de apoyo para hacer frente a la pandemia del COVID-19, les son aplicables las disposiciones de la ley N°21.409 o las de la ley N°21.530, que establecen el



derecho a “descanso reparatorio” para algunos trabajadores de la salud del sector público, la primera de ellas, y para algunos trabajadores de la salud del sector privado, y. 2.- Si procede compensar en dinero a tales trabajadores, en cuanto cumplan los requisitos para ser beneficiarios, por los días de descanso reparatorio no utilizados al término de la relación laboral.”

Reprocha que no se haya aplicado la doctrina sostenida en la decisión que aparea para efectos de su cotejo, dictada por la Corte de Apelaciones de Antofagasta en autos Rol N°500-23, en que se razona que al vínculo laboral de la demandante con la Seremi de Salud de Antofagasta no le es aplicable la Ley N°21.409 y, de ser aplicable, los días de descanso no utilizados, no son compensables en dinero.

Pide se acoja su recurso y se dicte la sentencia de reemplazo, declarando que la interpretación del fallo recurrido es errónea, con costas.

Tercero: Que la sentencia del grado estableció los siguientes hechos:

1.- Don [REDACTED] ingresó a prestar servicios para la demandada el 13 de julio de 2020, como profesional apoyo Covid-19 en residencia sanitaria; doña [REDACTED] ingresó a prestar idénticos servicios el 15 de febrero de 2021, mientras que don [REDACTED] ingresó el 12 de abril de 2021. Sus contratos fueron modificados en múltiples oportunidades en relación a su vigencia. Fueron contratados a plazo, lo que obedeció a cada uno de los supuestos establecidos en el artículo 10 del Código Sanitario, en respuesta a las circunstancias de hecho relacionadas con la pandemia por COVID, contexto en el que la y los demandantes estaban en conocimiento, así como de la vigencia de cada uno de los decretos que declararon alerta sanitaria y su fecha de vigencia.

2.- Cada una de las extensiones de plazo de contratación en el ejercicio de dicha facultad, a nivel nacional, se efectuó en consideración a la mayor o menor necesidad de atención de los casos de contagio, respecto de lo cual fue innegable su disminución al año 2022, terminando sus vínculos laborales el 31 de diciembre de dicho año, por vencimiento del plazo.

3.- Ninguno de los demandantes, mientras estuvo vigente la relación laboral, solicitó hacer uso del permiso de la Ley N°21.409.

Sobre la base de tales antecedentes la sentencia razonó, en lo que interesa al recurso, que *“El beneficio reconocido consiste en días de descanso reparatorio, aplicable -entre otros- al personal sujeto a las reglas del Código del Trabajo, consiste como su nombre lo indica en el beneficio de descanso, al que pueden*



acceder, ‘por única vez y de manera excepcional, durante el periodo de tres años, contados desde la fecha de su entrada en vigor’, los funcionarios o trabajadoras que se indica.

Lo anterior se traduce en 14 días hábiles de descanso, que se considerarán como efectivamente trabajados para todos los efectos legales.

En cuanto a su otorgamiento, se prescribe que debe tratarse de trabajadoras o trabajadores del área de la salud en las hipótesis que se señala, cual es, que ‘deberán estar desempeñándose’ en estas, al momento de impetrar la solicitud, siendo similar tal petición a la utilizada en el caso de uso de feriados.”

Para rechazar el cobro, razonó que “ningún antecedente se aportó respecto del diligenciamiento de dicha solicitud, de constar en las nóminas que la ley mandata confeccionar a las SEREMIAS de Salud respectivas y, de haberle sido concedido el beneficio, el que además, en virtud de su naturaleza, una vez expirada la relación laboral, se estima alejado de la finalidad del mismo, al intentar convertirlo en montos dinerarios, lo que a diferencia de los feriados en el caso de la remisión al Código del Trabajo, no está permitido, motivos por los cuales, se rechazará en esta parte la demanda.”

Cuarto: Que, a su turno, la impugnada rechazó el recurso de nulidad de la demandante fundado en la causal principal del artículo 477 del Código del Trabajo en relación con lo dispuesto en el artículo 159 N°4 del Código del Trabajo, porque no cabe considerar aplicable la regla de transformación de los contratos en indefinidos por el hecho de continuar trabajando los trabajadores con conocimiento del empleador después de expirado el plazo pues, como se dijo, la terminación se produce por el solo ministerio de la ley, como asimismo, tampoco por la segunda renovación, pues en ese caso la ley no hace otra cosa que determinar la voluntad presunta de las partes en orden a mutar una relación laboral de carácter temporal o prefijada en una indefinida.

En cuanto a la causal subsidiaria, fundada en el artículo 477 del Código del Trabajo en relación con la Ley N°21.409, la acogió argumentando en su considerando sexto que “La razón determinante para el rechazo de este ítem en la sentencia recurrida estriba, según lo señalado en el considerando décimo, en que éste no fue solicitado mientras la relación laboral se encontraba vigente y que, al no tener la misma naturaleza de los feriados regulados por el Código del Trabajo, no puede convertirse en dinero.



Sin embargo, es un hecho acreditado que, si bien el término de la relación laboral se realizó por el solo ministerio de la ley, es decir, por la llegada del plazo o condición ya referidos previamente, cierto es que, luego de varias prórrogas de contrato, los demandados no tenían como saber que ya no existirían otras prórrogas y, por tanto, malamente podrían haber solicitado el beneficio de la ley N°21.409.

Luego, nada impide transformar el beneficio en un monto dinerario, primero, porque la propia ley no establece ninguna limitación sobre el particular.

Además, y siguiendo en esto la sentencia de esta Ilustrísima Corte de Apelaciones, rol n°106-2024, la situación de los demandantes y recurrentes haya (sic) similitudes con la Ley N°21.530, que regula el descanso reparatorio para los trabajadores del sector privado, sosteniendo que las particularidades de la contratación conforme a lo previsto en el art. 10 del Código Sanitario, conlleva que no hay base para efectuar un tratamiento diferenciado a aquellos trabajadores de la salud contratados y regidos por el Código del Trabajo. Ello, pues el que la ley aplicable a trabajadores particulares haya señalado la posibilidad de compensar en dinero el beneficio cuando no es empleado, tiene que ver con las características diversas de las relaciones laborales en los sectores públicos y privados y, la posibilidad de poner término a ellas por causales no disciplinarias y, en esa perspectiva, la excepcionalidad del régimen del personal contratado conforme al artículo 10 del Código Sanitario equipara la situación a el segundo sector mencionado, precisamente por la transitoriedad de la contratación.”

Quinto: Que, para dar lugar a la unificación de jurisprudencia, se requiere analizar si los hechos establecidos en el pronunciamiento que se reprocha, subsumibles en las normas, reglas o principios cuestionados como objeto del arbitrio, son claramente homologables con aquellos materia de las sentencias que se incorporan al recurso para su contraste.

Así, la labor que le corresponde a esta Corte se vincula con el esclarecimiento del sentido y alcance que tiene la norma jurídica que regla la controversia, al ser enfrentada con una situación equivalente a la resuelta en un fallo anterior en sentido diverso, para lo cual es menester partir de presupuestos fácticos análogos entre el fallo impugnado y aquellos traídos como criterios de referencia.

Sexto: Que, para efectos de cotejo los recurrentes acompañaron la sentencia dictada por la Corte de Apelaciones de Antofagasta en autos Rol N°500-



2023. En ella se estableció que la contratación de las actrices se efectuó para enfrentar los requerimientos que la pandemia sanitaria demandaba para el país y los Servicios de Salud y, en consecuencia, no puede cuestionarse que ésta se ajustó estrictamente a los parámetros legales. En su considerando octavo tuvo presente que *“la Ley N°21.409, que establece el descanso reparatorio, no contempla una compensación en dinero para el evento de no haberse hecho uso del mismo; pero, además de esa razón de texto, debe añadirse que la Ley N° 21.530 de 2 de febrero de 2023 -que replicó similar beneficio- señaló expresamente que ‘...si al término de la relación laboral quedan días pendientes de utilizar, el empleador o empleadora deberá compensarlos en dinero al trabajador o trabajadora.’; dicha norma, entonces, deja de manifiesto que la compensación en dinero del descanso reparatorio es improcedente al amparo de la Ley N°21.409.*

-La norma exige que quienes impetren el beneficio, ‘...deberán haber estado desempeñándose continuamente en alguna de las instituciones señaladas en los numerales siguientes desde el 30 de septiembre de 2020 y estar en servicio a la fecha de publicación de la presente ley.’, condición que la actora [REDACTED] no cumple, pues ingresó a prestar servicios el 9 de agosto de 2021, y

-El descanso reparatorio puede hacerse efectivo durante los tres años siguientes a la publicación de la Ley N° 21.409, es decir, hasta el 25 de enero de 2025, no sólo en la repartición donde el o la beneficiaria presten servicios, sino también en cualquiera de aquellas indicadas en el artículo 2 de la citada Ley; y, en el caso de la actora [REDACTED], ese derecho se mantiene vigente hasta la fecha recién indicada.”

En su considerando noveno razonó que una de las actrices no tiene ni tuvo derecho al beneficio de descanso reparatorio que otorgó la Ley N° 21.409, pues no cumple el requisito de *“... haber estado desempeñándose continuamente desde el 30 de septiembre de 2020...”*, sino que únicamente la exigencia de estar en servicio al 22 de enero de 2022, fecha de publicación de la Ley N°21.409, mientras que la otra mantiene incólume su derecho de utilizar el descanso reparatorio, no obstante que dejó de prestar sus servicios en la entidad que dio derecho al beneficio, por cuanto se halla autorizada para hacerlo efectivo en cualquiera de las entidades comprendidas en el artículo 2 de la Ley N°21.409, dentro del plazo que la misma señala, o sea, hasta el 25 de enero de 2025.



Séptimo: Que, en consecuencia, el cotejo de lo resuelto en la sentencia invocada por la recurrente con lo decidido en la que se impugna, permite concluir que concurre el presupuesto establecido en el artículo 483 del Código del Trabajo para unificar la jurisprudencia sobre la materia de derecho propuesta, esto es, la existencia de interpretaciones diversas en relación a una cuestión jurídica proveniente de tribunales superiores de justicia, razón por la que corresponde determinar cuál postura debe prevalecer y ser considerada correcta.

Octavo: Que, de la historia de la Ley N°21.409 consta que la moción parlamentaria tuvo presente que: *“A raíz de la pandemia del COVID-19 y a partir del decreto de emergencia sanitaria, en nuestro país se han implementado diversas medidas en relación tendientes al combate y contención de la citada pandemia, incluyendo la integración a la red de salud de clínicas y establecimientos de Fuerzas Armadas, así como la incorporación de la Atención Primaria de Salud (APS), a la trazabilidad y seguimiento de casos, con escaso éxito, lo que ha derivado en una importante carga laboral y estrés de los trabajadores de la salud, en establecimientos públicos y privados, además de la inevitable puesta en riesgo al contagio, de todos quienes conforman la estructura de atención, producto de su exposición al coronavirus a raíz del tratamiento prodigado a los pacientes.*

La falta de adecuados elementos de protección personal (EPP), que debían disponerse según señala la resolución exenta N°156 del 1 de abril de 2020, de la Subsecretaría de Redes Asistenciales del Ministerio de Salud, dentro del ámbito de acciones necesarias en el ámbito de recursos humanos, para evitar o contener el contagio del personal de salud, así como la alta actividad, turnos de atención de gran cantidad de horas, difíciles condiciones laborales y contagios de los propios funcionarios han impactado en su salud, y el temor por el futuro, producto de la inestabilidad económica que atraviesa el país, se ha acentuado.

Con el objetivo de diagnosticar cual es el nivel de estrés laboral de las y los profesionales de la salud en el contexto de la pandemia producida por el COVID19, atendiendo las alertas entregadas por la OMS, se desarrolló una encuesta de medición del desgaste laboral en profesionales de la salud ante COVID-19, por la Confederación de Profesionales de la Salud, CONFEDPRUS, utilizando una adaptación del Cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI), el más utilizado en el mundo para medir desgaste profesional o BURN OUT y que tiene una fidelidad cercana al 90%”.



De lo anterior se concluye que la Ley N°21.409 establece un descanso reparatorio para las trabajadoras y los trabajadores de la salud en reconocimiento a la labor desempeñada durante la Pandemia por Covid 19, correspondiendo el mismo a las personas que ejecutaban funciones en los lugares que indica el artículo 2° de la ley según sus contratos, siempre que hayan estado desempeñándose continuamente en ellas desde el 30 de septiembre de 2020, debiendo estar en servicio a la fecha de publicación de dicha ley.

Noveno: Que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2° de la citada ley, para tener derecho al descanso referido el trabajador debe haber estado prestando servicios en las instituciones que señala la ley al 30 de septiembre de 2020 y mantenerse en la función al 25 de enero de 2022, debiendo prestarse los servicios en forma continua (salvo la situación de excepción que contempla la misma ley), siendo dichos presupuestos copulativos.

De lo anterior queda patente que la ley busca beneficiar a quienes se desempeñaron en la salud pública en la etapa más álgida de la pandemia, y atendido el mayor estrés a que se vieron expuestos, con estos permisos especiales, por lo que la decisión del legislador es fundada y en ningún caso antojadiza o discriminatoria.

Décimo: Que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 3° de la Ley N°21.409, *“Quienes deseen hacer uso del descanso de la presente ley deberán requerirlo por medio del procedimiento en virtud del cual se solicita el uso de feriado legal, e indicarán el período del uso de éste y si lo ejercerá de manera fraccionada o continua.”*

De este modo, asentado en la sentencia cuestionada que don [REDACTED] ingresó a prestar servicios para la demandada el 13 de julio de 2020, como profesional apoyo Covid-19 en residencia sanitaria, don [REDACTED] ingresó el 12 de abril de 2021 y doña [REDACTED] ingresó a prestar idénticos servicios el 15 de febrero de 2021, por lo que solo el señor [REDACTED] estaba en servicios al 30 de septiembre de 2020; por tanto, a su respecto concurre el primer presupuesto de la norma. Sin embargo, consta de los hechos asentados que el señor [REDACTED] no cumplió con la exigencia del artículo 3° de la Ley N°21.409, que establece que quienes deseen hacer uso de dicho descanso deberán requerirlo por medio del procedimiento en virtud del cual se solicita el uso de feriado legal. En consecuencia, no procede reconocer el



derecho al descanso reparatorio regulado en la Ley N°21.409 a ninguno de los demandantes.

Undécimo: Que, en cuanto a compensar en dinero los días de descanso reparatorio no utilizados, cabe tener presente que la Ley N°21.409 no contempla dicha posibilidad y, por el contrario, su artículo 3° inciso final dispone que *“el descanso reparatorio de esta ley sólo podrá ser impetrado por personal que se encuentre prestando sus servicios en las instituciones que quedan comprendidas en el artículo 2”*.

Por lo anterior, este descanso sólo puede utilizarse en forma efectiva por quien aún se desempeñe en el servicio respectivo a la época de requerir su otorgamiento.

Por último, cabe tener presente que lo dispuesto en la Ley N°21.409 constituye una normativa particular, pues otorga un beneficio especial a determinados trabajadores atendido su aporte social relevante al trabajar en el control de la pandemia mundial, por lo que, respecto de la situación en debate, prima por sobre la normativa general, no siendo aplicable, en consecuencia, a este caso lo dispuesto en el artículo 73 del Código del Trabajo.

Duodécimo: Que, en estas condiciones, yerra la Corte de Apelaciones de Antofagasta al resolver como lo hizo, por lo que corresponde acoger el presente arbitrio, invalidar el fallo impugnado, y declarar, en razón de lo anterior, que el del grado no es nulo.

Por estas consideraciones y visto, además, lo dispuesto en los artículos 483 y siguientes del Código del Trabajo, **se acoge** el recurso de unificación de jurisprudencia interpuesto por la parte demandada en contra de la sentencia de once de julio de dos mil veinticuatro, dictada por la Corte de Apelaciones de Antofagasta, que hizo lugar al de nulidad deducido respecto de la del grado, de fecha veinticuatro de enero de dos mil veinticuatro, por lo que se rechaza el arbitrio y se declara que la sentencia de mérito no es nula.

Redacción a cargo de la abogada integrante Sra. Fabiola Lathrop.

Regístrese y devuélvase.

Rol N°33.399-24

Pronunciado por la Cuarta Sala de la Corte Suprema integrada por las ministras señoras Andrea Muñoz S., Jessica González T., Mireya López M., y los abogados integrantes señora Fabiola Lathrop R., y señor Carlos Urquieta S. No firman la ministra señora López y el abogado integrante señor Urquieta, no obstante haber



concurrido a la vista y al acuerdo de la causa, por estar con feriado legal la primera y ausente el segundo. Santiago, treinta de diciembre de dos mil veinticinco.

ANDREA MARIA MERCEDES MUÑOZ
SANCHEZ
MINISTRA
Fecha: 30/12/2025 13:51:15

JESSICA DE LOURDES GONZALEZ
TRONCOSO
MINISTRA
Fecha: 30/12/2025 13:51:16

FABIOLA ESTHER LATHROP GOMEZ
ABOGADO INTEGRANTE
Fecha: 30/12/2025 13:51:17



KYXPBXJJFX

En Santiago, a treinta de diciembre de dos mil veinticinco, se incluyó en el Estado Diario la resolución precedente.

