



DEPARTAMENTO JURÍDICO
E 16940(2367)/2018

Jurídico



ORD N°: 665 /

MAT.: Atiende consulta sobre contratos a plazo fijo.

ANT.: 1. Instrucciones de 01.02.2019, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
2. Instrucciones de 19.12.2018 y 24.10.2018, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
3. Ord. N°946, de 19.10.2018, de Director Regional del Trabajo Región del Maule (S).
4. Presentación de 08.10.2018, de Sr. Felipe Calquín Parraguez.

SANTIAGO,

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO

19 FEB 2019

A : SR. FELIPE CALQUÍN PARRAGUEZ
10 ORIENTE CON 1/2 SUR N° 241
TALCA

Mediante presentación citada en el antecedente 4) consulta a esta Dirección sobre el tiempo que debe mediar entre diversas contrataciones a plazo fijo para no configurar en tal caso una relación laboral de carácter indefinida.

Hace presente que ha sido contratado bajo tal modalidad, por una Institución que no individualiza, en dos oportunidades: la primera, iniciada en el mes de diciembre de 2016 con vencimiento en el mes de abril de 2017 y, la segunda, con vigencia desde el mes de noviembre de 2017, hasta agosto de 2018.

Agrega que su ex empleador le ha manifestado su disposición para volver a contratarlo en las mismas condiciones, pero que para evitar una eventual acusación de encubrimiento de una relación laboral indefinida, deben transcurrir cuatro meses desde la fecha de la última contratación. Frente a ello, solicita una aclaración por parte de este Servicio.

lo siguiente:

Sobre el particular, cúpleme informar a Ud.

establece:

El artículo 159 N°4 del Código del Trabajo

siguientes casos:

"El contrato de trabajo terminará en los

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

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

“Tratándose de gerentes o personas que tengan un título profesional o técnico otorgado por una institución de educación superior del Estado o reconocida por éste, la duración del contrato no podrá exceder de dos años.

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

De la disposición legal citada, se desprende que una de las causales de término de contrato que la ley prevé es el vencimiento del plazo estipulado por las partes, la cual resulta aplicable a los contratos celebrados bajo la modalidad de plazo fijo. Se infiere además, que, por regla general, la duración de dichos contratos no puede exceder de un año, pudiendo alcanzar a dos años tratándose de gerentes o personas que tengan un título profesional o técnico otorgado por una institución de educación superior del Estado o reconocida por éste.

Del párrafo primero del número 4° del artículo en comento se infiere, asimismo, que ley presume que se está en presencia de una relación laboral de duración indefinida cuando el trabajador ha celebrado más de dos contratos a plazo fijo durante el período que allí se indica, disposición que ha sido analizada e interpretada por este Servicio en dictamen N° 2715/203, de 17.07.1998, conforme al cual, para que opere tal presunción debe cumplirse con las siguientes condiciones:

- a) que el trabajador haya prestado servicios discontinuos.
- b) que dichos servicios se hayan efectuado en virtud de a lo menos tres contratos de plazo fijo;
- c) que la duración de estos contratos de plazo fijo abarquen un período de doce meses o más, y
- d) que tales contrataciones, sumados los lapsos no laborados por el trabajador, correspondan a un período de quince meses, contado desde la primera contratación.

Por su parte, del párrafo final del mismo número 4, se desprende que la circunstancia de que el trabajador continúe prestando servicios después de expirado el plazo del contrato, con conocimiento del empleador, lo transforma en uno de duración indefinida y que igual efecto produce la segunda renovación de un contrato de plazo fijo.

Como es dable apreciar, la normativa que regula la materia no contempla la hipótesis planteada por su eventual empleador, en cuanto a que debe mediar un plazo de cuatro meses entre la última y la nueva contratación a plazo fijo para que no se presuma en tal caso la existencia de una contratación de naturaleza indefinida, por lo que la información proporcionada al respecto no es jurídicamente correcta.

Sin perjuicio de lo anterior, cúmpleme informarle que este Servicio se ha pronunciado, entre otros, en Ords. N°s 5723 de 25.11.2016 y 120, de 09.01.2018, que la contratación sucesiva a plazo fijo sólo sería jurídicamente viable concurriendo, indistintamente, cualquiera de los siguientes requisitos:

- a) que se trate de trabajadores que ocasionalmente se desempeñan para un mismo

empleador o b) que la naturaleza de los servicios desarrollados u otras circunstancias especiales y calificadas permitan la contratación en las condiciones señaladas.

Conforme a la citada doctrina, sólo en el evento de que concurra al menos uno de los requisitos señalados, las partes contratantes se encontrarían legalmente facultadas para suscribir o celebrar contratos a plazo fijo en forma sucesiva. Por el contrario, si no se cumpliera alguna de dichas exigencias, no obstante mediar finiquito entre las distintas contrataciones, se estaría en presencia de una relación laboral única, cuya fecha de inicio sería la de la celebración del primer contrato a plazo fijo.

solicitado.

Es cuanto puedo informar a Ud. al tenor de lo

Saluda a Ud.



DAVID ODDO BEAS
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO

P. ed
MBA/SMS/sms

Distribución:

- Jurídico,
- Partes,
- Control
- IPT de Talca