



*Jurídico*

DEPARTAMENTO JURÍDICO  
K.9324(2097) 2016

5723

ORD.: \_\_\_\_\_/

**MAT.:** Da respuesta a presentación de Sra. Gloria Aranda Vergara, Jefa Nacional de Gestión de Personas, Instituto de Investigaciones Agropecuarias, sobre si la situación que expone en su solicitud, constituye una relación laboral única.

**ANT.:** 1) Instrucciones, de 11.11.2016, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho;  
2) Presentación, de 07.09.2016, de Sra. Gloria Arandana Vergara, Jefa Nacional de Investigaciones Agropecuarias, Instituto de Investigaciones Agropecuarias.

SANTIAGO,

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO

25 NOV 2016

A : **SRA. GLORIA ARANEDA VERGARA**  
**JEFA NACIONAL DE GESTIÓN DE PERSONAS**  
**INSTITUTO DE INVESTIGACIONES AGROPECUARIAS**  
**FIDEL OTEÍZA N° 1956, PISOS 11,12 Y 15- CASILLA 16077-9**  
**PROVIDENCIA**

Mediante presentación del antecedente 2), Ud. ha solicitado un pronunciamiento jurídico de esta Dirección que aclare si el caso de un trabajador que ha sido contratado en los períodos que expone en su presentación del Ant. 2), por proyectos que han tenido fecha de inicio y de término, constituiría una relación laboral única.

Sobre el particular, la jurisprudencia emanada de este Servicio contenida en dictámenes N°s 2688/151, de 19.08.2002 y 2197, de 23.04.1985, entre otros, ha señalado que la contratación sucesiva sólo resultaría 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.

Sostener lo contrario, implicaría vulnerar los derechos laborales de los dependientes contratados en tales circunstancias y respecto de los cuales no se da alguna de las exigencias señaladas precedentemente, pudiendo citarse a modo de ejemplo, entre otros, el derecho a indemnización por años de servicio, el cual conforme lo dispone el artículo 5° del Código del Trabajo, reviste el carácter de irrenunciable.

En estas circunstancias, sólo en el evento que concurren al menos uno de los requisitos señalados en los párrafos que anteceden, las partes contratantes se encontrarían, a juicio del suscrito, legalmente facultados para suscribir o celebrar contratos a plazo fijo y en forma sucesiva.

Por lo tanto, si en la situación expuesta en su presentación del Ant. 2), no se diere alguna de dichas exigencias, no obstante mediar finiquito entre las distintas contrataciones, resulta posible concluir que estaríamos en presencia de una relación laboral única, cuya fecha de inicio sería la de la celebración del primer contrato a plazo fijo.

Cabe hacer presente que, en todo caso, corresponde someter la situación en análisis al conocimiento y resolución de los Tribunales de Justicia, a objeto que estos resuelvan en el caso particular si los finiquitos suscritos por las partes responden efectivamente a la realidad laboral, o si, por el contrario, se estaría simulando una contratación sucesiva, tendiente a impedir los efectos jurídicos de una relación laboral única y continua.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones citadas, jurisprudencia y consideraciones expuestas, cúpleme informar a Ud. que la contratación sucesiva de un trabajador en los términos expuestos en su presentación del Ant. 2), no resulta ajustada a Derecho, razón por la cual, en dicho evento se configuraría, una relación laboral única, continua y de duración indefinida, que en todo caso corresponde a los Tribunales de Justicia establecer.

Saluda a Ud.,

  
**JOSÉ FRANCISCO CASTRO CASTRO**  
**ABOGADO**  
**JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO**  
**DIRECCIÓN DEL TRABAJO**



  
**LEP/MECB**  
**Distribución:**

- Dest.
- Jurídico.
- Partes.
- Control.