

DIRECCION DEL TRABAJO
DEPARTAMENTO JURIDICO

K. 23618(1212)/97
K. 23835(1214)/97

1847 123

ORD. Nº _____/_____/

MAT.: 1) Debe entenderse por años de servicio para efectos de la indemnización por término de contrato, cada lapso de doce meses continuos que un trabajador haya mantenido contrato de trabajo con un empleador determinado, contado desde un día cualquiera, de inicio de tales servicios, y
2) No resulta procedente dar por terminado un contrato por la causal conclusión del trabajo o servicio, del Nº 5 del artículo 159, del Código del Trabajo, respecto de contrato de plazo fijo que se había transformado por ley en de plazo indefinido, al efectuarse la segunda renovación de tal contrato.

ANT.: 1) Pase Nº 208, de 09.02.98, de Sra. Directora del Trabajo.
2) Presentaciones de 04.02.98; 25.11.97, y 21.11.97, de Dirigentes Sindicato de Trabajadores Empresa Moviterra Ltda. Los Alamos.

FUENTES:

Código del Trabajo, artículos 159, Nº 4 y 5º; y 163, incisos 1º y 2º.

CONCORDANCIAS:

Dictamen Nº 5379/321, de 05.-10.93.

SANTIAGO, 24 ABR 1998

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO

A : SRES. DIRIGENTES SINDICATO DE TRABAJADORES
EMPRESA MOVITERRA LTDA.
CORREO DE LOS ALAMOS
LOS ALAMOS/

Mediante presentaciones del antecedente 2) se solicita un pronunciamiento de esta Dirección sobre que debe entenderse por "años de servicios", para efectos del pago de indemnización por término de contrato, y si a un contrato de plazo indefinido es posible aplicarle la causal de termino del artículo 159 Nº 5 del Código del Trabajo.

Al respecto, cúmpleme informar a Uds. lo siguiente:

1) En cuanto a la primera de las consultas, que debe entenderse por años de servicio, el artículo 163, incisos 1º y 2º, del Código del Trabajo, dispone:

"Si el contrato hubiere estado vigente un año o más y el empleador le pusiere término en conformidad al artículo 161, deberá pagar al trabajador, al momento de la terminación, la indemnización por años de servicio que las partes hayan convenido individual o colectivamente, siempre que ésta fuere de un monto superior a la establecida en el inciso siguiente.

"A falta de esta estipulación, entendiéndose además por tal la que no cumpla con el requisito señalado en el inciso precedente, el empleador deberá pagar al trabajador una indemnización equivalente a treinta días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, prestados continuamente a dicho empleador. Esta indemnización tendrá un límite máximo de trescientos treinta días de remuneración".

De las disposiciones precedentes se desprende que si el contrato de trabajo hubiere estado vigente un año o más, y el empleador le pusiere término por las causales del artículo 161, deberá pagar al trabajador la indemnización por años de servicio que se hubiere convenido y a falta de esta convención o si ella resulta inferior, se deberá pagar una indemnización equivalente a treinta días de la última remuneración mensual por cada año de servicio y fracción superior a seis meses prestados continuamente a dicho empleador.

Ahora bien, el legislador no ha definido en el texto legal que ha de entenderse por años de servicio, para los efectos analizados, por lo que se hace necesario recurrir al significado que a tales términos otorga, según la doctrina, el Diccionario de la Real Academia Española De La Lengua, dando aplicación a la regla de interpretación de ley del artículo 20 del Código Civil, en cuanto las palabras de la ley se entenderán en su sentido natural y obvio, según el uso general de las mismas palabras, que para estos efectos indica que año es "un periodo de doce meses, a contar de un día cualquiera".

De este modo, años de servicio será cada lapso de doce meses que un trabajador haya prestado servicios continuos a un empleador determinado, a contar de un día cualquiera.

De esta manera, completado un periodo ininterrumpido de doce meses de vigencia de relación laboral contados desde un día cualquiera, de inicio de los servicios, se completará un año para el pago de la indemnización aludida, lapso que en la práctica alcanza a 365 días.

De acuerdo a lo anterior, no procede en la especie entender por año de servicios, como se plantea en la consulta, el año calendario que concluye el día 31 de diciembre; ni año comercial ni año tributario, que son denominaciones específicas que hace la ley para efectos propios distintos a los en comento.

2) En cuanto a la segunda consulta, si a un contrato de plazo fijo que se ha transformado en de plazo indefinido por sus renovaciones procede darle término por la causal Nº 5 del artículo 159, del Código del Trabajo, que dispone:

"El contrato de trabajo terminará en los siguientes casos:

"5.- Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato".

De la disposición precedente se deriva que el contrato de trabajo podrá terminar, entre otras causas, por conclusión del trabajo o servicio que le dio origen.

A su vez, el mismo artículo 159, que trata de causales de terminación de contrato, en el número 4º, inciso final prescribe:

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

"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".

Del precepto legal anotado precedentemente se infiere que un contrato de plazo fijo se transforma en indefinido, por el solo ministerio de la ley, cuando, habiendo expirado el plazo del contrato, el trabajador continúa prestando servicios con conocimiento del empleador, o bien se ha practicado segunda renovación de un contrato de plazo fijo.

Como es dable apreciar, el precepto en análisis consagra un derecho para todo trabajador que continúa prestando servicios más allá del plazo fijado para la terminación, o bien a quien se ha renovado por segunda vez un contrato de plazo fijo, cual es, el derecho a que el contrato de plazo fijo que ha celebrado se transforme en uno de duración indefinida, sin condicionar dicho efecto a ninguna otra circunstancia.

En esta forma, debe estimarse que carece de relevancia en la situación propuesta el hecho de que el dependiente desempeñe sus funciones en una obra o faena determinada, siendo jurídicamente improcedente pretender que esta última circunstancia pueda alterar o hacer desaparecer el efecto legal antes mencionado, de transformación del contrato, de plazo fijo en la duración indefinida.

A igual conclusión se llega si se analiza el tenor literal del precepto en estudio precisando el alcance de la expresión "indefinido" utilizada por la ley; para ello cabe considerar las normas sobre hermenéutica legal contenidas en los artículos 19 a 24 del Código Civil, el primero de los cuales establece que "cuando el sentido de la ley es claro, no se desatenderá su tenor literal, a pretexto de consultar su espíritu" debiendo entenderse las palabras de la ley, según el artículo 20, "en su sentido natural y obvio según el uso general de las mismas palabras".

Ahora bien, tal como ya se expresara, la jurisprudencia ha sostenido invariablemente que el "sentido natural y obvio" es aquel que a las palabras da el Diccionario de la Real Academia Española De La Lengua, conforme al cual "indefinido" significa "que no tiene término señalado o conocido".

De lo expuesto anteriormente se infiere que el legislador al emplear la expresión "contrato de duración indefinida" se ha referido a un contrato cuyo término no se encuentra determinado o precisado de antemano por las partes.

De consiguiente, si aplicamos lo señalado precedentemente al caso por el cual se consulta, resulta posible afirmar que, transformado un contrato de plazo fijo en indefinido, es decir, producido el efecto previsto en el citado inciso final del Nº 4 del artículo 159, la circunstancia de que dicho dependiente labore en la construcción de una obra, no lo hace perder el carácter de tal, continuando, por ende, dicho contrato vigente aún después de finalizada la obra.

En otros términos, no procede dar por terminado un contrato por la causal conclusión del trabajo o servicio que le dio origen, del Nº 5 del artículo 159, si dicho contrato se transformó por ley en de plazo indefinido, como se ha analizado.

Sin perjuicio de lo expuesto anteriormente, cabe hacer presente que el empleador puede poner término a dicho contrato, fundado en las causales contempladas en los artículos 159, 160 y 161 del Código, en cuyo caso y en virtud de lo dispuesto en el artículo 168, el dependiente que estimare que la aplicación de la causal invocada por la empresa ha sido injustificada, indebida o improcedente, tendrá derecho a recurrir al respectivo juzgado, a fin de que éste así lo declare y ordene pagar las indemnizaciones que conforme a la misma norma correspondan.

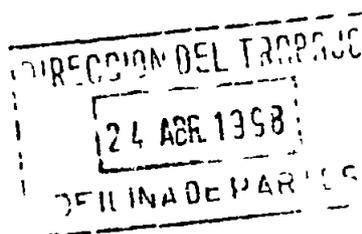
De consiguiente, al tenor de la consulta, es posible concluir que no resulta procedente dar por terminado por la causal del Nº 5 del artículo 159, del Código del Trabajo un contrato que se ha transformado en de plazo indefinido por disposición de la ley.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y disposiciones legales citadas, cúpleme informar a Uds.:

1) Debe entenderse por años de servicio para efectos de la indemnización por término de contrato, cada lapso de doce meses continuos que un trabajador haya mantenido contrato de trabajo con un empleador determinado, contado desde un día cualquiera de inicio de tales servicios, y

2) No resulta procedente dar por terminado un contrato por la causal conclusión del trabajo o servicio del N° 5 del artículo 159, del Código del Trabajo, respecto de contrato de plazo fijo que se había transformado por ley en de plazo indefinido, al efectuarse la segunda renovación de tal contrato.

Saluda a Uds.,



MARIA ESTER FERES NAZARALA
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO

JDM/nar

Distribución:

Jurídico

Partes

Control

Boletín

Deptos. D.T.

Subdirector

U. Asistencia Técnica

XIII Regiones

Sr. Jefe Gabinete Ministro del Trabajo y Previsión Social

Sr. Subsecretario del Trabajo

Empresa Transportes y Construcciones Movitererra Ltda.