

DIRECCION DEL TRABAJO  
DEPARTAMENTO JURIDICO  
K. 20430(1032)/97

ORD. Nº 7878 / 392

**MAT.:** 1) Para los efectos previstos en el artículo 159 Nº 4, inciso final, la renovación de un contrato de plazo fijo, no requiere mantener las mismas condiciones que se convinieron al momento de su celebración.  
2) El empleador en cada ejercicio comercial puede optar entre los sistemas de pago de la gratificación, salvo que, convencionalmente, se hubiere obligado a hacerlo conforme a uno de los sistemas que consignan en el artículo 47 y 50 del Código del Trabajo.  
3) No resulta jurídicamente procedente enterar el ingreso mínimo mensual con la gratificación legal o convencional sea que esta última revista o no el carácter de garantizada, pagada mes a mes, salvo que se trate de contratos que tengan una duración de treinta días o menos, o de prórrogas de éstos que sumadas al período inicial, no excedan de 60 días.

**ANT.:** Presentación se 14.10.97, Corporación de Asistencia Judicial de la Región del Bio-Bio, Consultorio Osorno.

**FUENTES:**

Código del Trabajo artículos 47, 50, 159 Nº 4; D.L. Nº 670 artículo 8º.

**CONCORDANCIAS:**

Dictámenes Nºs 946/45 de 11.-02.87, 3917/180 de 05.07.94 y 6679/302 de 02.12.96.

**SANTIAGO, 26 DIC 1997**

**DE :** DIRECTORA DEL TRABAJO

**A :** SRES. CORPORACION DE ASISTENCIA  
JUDICIAL DE LA REGION DEL BIO-BIO  
CONSULTORIO OSORNO  
JUAN MACKENNA 1371  
OSORNO/

Mediante presentación del antecedente se ha solicitado un pronunciamiento sobre las siguientes materias:

1) Si para los efectos previstos en el artículo 159 N° 4, inciso final, la renovación de un contrato de plazo fijo requiere mantener las mismas condiciones que reconviniere al momento de su celebración, o si, por el contrario, en dicha oportunidad las partes de común acuerdo pueden pactar otras diversas a aquéllas.

2) Si el empleador puede elegir libremente el sistema a utilizar para el pago del beneficio de gratificación.

3) Si resulta jurídicamente procedente enterar el monto del ingreso mínimo mensual con la gratificación legal o convencional que se paga mes a mes.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

1) En relación con la consulta signada con el N° 1, cabe tener presente que el artículo 159 N° 4, en su inciso final, prescribe:

*"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 transcrito se infiere que la transformación de un contrato de plazo fijo en contrato de duración indefinida se produce en los siguientes casos:

1) Cuando, habiendo terminado el plazo del contrato de plazo fijo, el trabajador ha continuado prestando servicios con conocimiento del empleador, y

2) Cuando se ha renovado dos veces el contrato de plazo fijo.

Ahora bien, en lo concerniente a la última situación anotada, del tenor literal de la ley aparece que para los efectos de transformar un contrato de plazo fijo en uno de duración indefinida, el legislador ha considerado únicamente el número de renovaciones, sin establecer condiciones o requisitos sobre la forma y contenido de la renovación para que se produzca el efecto jurídico previsto en la norma en análisis.

De consiguiente, a juicio de esta Repartición, no existiría inconveniente jurídico para que las partes al convenir la renovación de un contrato de plazo fijo, de mutuo acuerdo, pactaran un plazo mayor o menor de duración al plazo original, o modificaran el monto de la remuneración, aumentándola o disminuyéndola, o alteraran el sistema remuneracional que habían pactado primitivamente, acorde con lo prevenido en el inciso 2° del artículo 5° del Código del Trabajo.

En estas circunstancias, posible es sostener que para los efectos previstos en el artículo 159 N° 4, inciso final, la renovación de un contrato de plazo fijo no requiere mantener las mismas condiciones que se convinieron al momento de su celebración.

2) Por lo que respecta a la segunda consulta formulada, necesario es señalar que la Dirección del Trabajo, en forma reiterada y uniforme, ha sostenido, entre otros, en dictámenes N°s 946/45 de 11.02.97, 7425/170 de 16.10.90, 2004/61, de 18.03.91, 506/157 de 24.07.91 y 6679/302 de 02.12.96, que tanto la obligación del empleador de pagar la gratificación a sus trabajadores así como su derecho a optar por el pago del porcentaje que señala el artículo 50 del Código del Trabajo, nace en el momento en que se presenta al Servicio de Impuestos Internos el balance o liquidación correspondiente y, consecuentemente, a partir de ese momento el empleador se encuentra en condiciones de determinar que sistema de pago elegirá de conformidad a la opción que le confiere la ley, toda vez, que sólo entonces conocerá el resultado del ejercicio financiero y el monto de las utilidades, en su caso, salvo que convencionalmente se hubiere obligado a hacerlo con arreglo a uno de los dos sistemas que se consignan en los artículos 47 y 50 del Código del Trabajo.

Se concluye en el dictamen N° 946/45 de 11.02.87, que en fotocopia se acompaña, que *"la facultad de opción del empleador nace al momento de presentar la liquidación al Servicio de Impuestos Internos y subsiste hasta el momento en que efectivamente se verifique el pago del aludido beneficio"*.

De consiguiente, conforme a la doctrina invocada, el empleador en cada ejercicio comercial puede optar entre los sistemas de pago de la gratificación, salvo que, convencionalmente, se hubiere obligado a hacerlo conforme a uno de los dos sistemas que se consignan en los artículos 47 y 50 del Código del Trabajo.

3) Finalmente, en lo que se refiere a la última consulta formulada, esta Repartición en el punto N° 1 del dictamen N° 3917/180 de 05.07.94, por las consideraciones que en el mismo se indican, cuya copia se acompaña, concluyó que *"No resulta jurídicamente procedente enterar el ingreso mínimo mensual con la gratificación legal o convencional, sea que esta última revista o no el carácter de garantizada, pagada mes a mes, salvo que se trate de contratos de trabajo que tengan una duración de treinta días o menos, o de prórrogas de éstos, que sumadas al período inicial no excedan de sesenta días"*.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, doctrina administrativa invocada y consideraciones expuestas cúmplame informar a Ud. lo siguiente:

1) Para los efectos previstos en el artículo 159, Nº 4, inciso final, la renovación de un contrato de plazo fijo no se requiere mantener las mismas condiciones que se convinieron al momento de su celebración pudiendo, por ende, las partes pactar en dicha oportunidad otras diversas a aquéllas.

2) El empleador en cada ejercicio comercial pueda optar entre los sistemas de pago de la gratificación salvo que, convencionalmente, se hubiere obligado a hacerlo conforme a uno de los sistemas que se consignan en el artículo 47 y 50 del Código del Trabajo.

3) No resulta jurídicamente procedente enterar el ingreso mínimo mensual con la gratificación legal o convencional, sea que esta última revista o no el carácter de garantizada, pagada mes a mes, salvo que se trate de contratos de trabajo que tengan una duración de treinta días o menos, o de prórrogas de éstos que sumadas al periodo inicial, no excedan de sesenta días.

Saluda a Ud.,

DIRECCION DEL TRABAJO  
2. DIC 1957  
OFICINA DE PARTES  
DIRECCION DEL TRABAJO  
CHILE  
MARIA ESTER FERES NAZARALA  
ABOGADA  
DIRECTORA DEL TRABAJO

MCST/sda

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