



DEPARTAMENTO JURÍDICO  
K. 578(215)2016

**2983**

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

MAT.: Atiende presentación de Edmundo Rebellado A. referida a terminación de contrato a plazo.

ANT.: 1) Instrucciones de 10.05.2016 de Jefa U. Dictámenes.  
2) Presentación de 18.01.2016 de Edmundo Rebellado A.

SANTIAGO,

2 JUN 2016

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO  
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

A : SR. EDMUNDO REBELLADO ALLENDES  
PASAJE LOS PENSAMIENTOS 404, VILLA NAVIDAD, P.A.C.

Mediante presentación del antecedente 2), se consulta si es procedente no renovar un contrato a plazo fijo.

Asimismo, pregunta si el empleador puede poner término anticipado a este tipo de contratos.

Al respecto, informo a Ud. lo siguiente:

En cuanto a si es procedente no renovar el contrato a plazo fijo, cabe tener presente que el artículo 159 N° 4 del Código del Trabajo contempla como causal de terminación del vínculo laboral el *vencimiento del plazo convenido en el contrato*.

El mismo precepto establece las vías de transformación del contrato a plazo en contrato indefinido, bajo el tenor siguiente:

*"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."*

*"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 regulación legal se desprende que la renovación del contrato a plazo fijo o su transformación en uno de carácter indefinido es una contingencia que depende de la ocurrencia de ciertos hechos específicos o derechamente de la voluntad de ambas partes, es decir, es un evento que puede ocurrir o no, resultando imposible sostener que el empleador se encuentra obligado a pactar la prórroga o renovación del

contrato antes del vencimiento del plazo que ambas partes fijaron en el contrato que los une.

En ese sentido, la decisión del empleador de no persistir en la relación laboral derivada de este tipo de contrato o, en otras palabras, su decisión de sujetarse a los efectos de una causal objetiva de terminación, cual es la llegada del plazo, se enmarca dentro de las facultades de administración que el ordenamiento le reconoce, amén de ajustarse a la normativa legal que expresamente rige la materia, razón por la que el referido hecho –no renovar el contrato a plazo- deviene procedente en tanto no se haya producido alguno de los casos de transformación a indefinido a que ya se ha hecho referencia.

En cuanto a si el empleador puede poner término a la relación laboral antes del vencimiento del plazo convenido en el respectivo contrato, cabe tener presente que ello es posible, primero, ante la configuración de las causales de caducidad establecidas en el artículo 160 del Código del Trabajo, desde que la naturaleza temporaria del contrato no limita las potestades disciplinarias que el ordenamiento jurídico le reconoce al empleador, y, segundo, ante la aplicación de la causal del artículo 161 del mismo código.

Sobre este último punto, la Dirección del Trabajo ha sostenido, entre otros, en Ord. 5379/0321 de 05.10.1993, que *no existe inconveniente en poner término a un contrato a plazo fijo por la causal de necesidades de la empresa, prevista en el actual inciso 1° del artículo 161 del Código del Trabajo, sin perjuicio de lo que resuelvan en definitiva los Tribunales de Justicia.*

En todo caso, vale advertir que no debe confundirse el despido y separación de funciones antes del plazo, con el eventual aviso o información que la empresa le entregue al trabajador acerca de la decisión de no renovar el vínculo, trámite no regulado legalmente pero de práctica usual entre algunos empleadores y cuyo efecto debiera ser meramente informativo, sin perjuicio de la obligación que impone el artículo 162 del estatuto laboral.

Saluda atte.

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



JFCC/EP/CLCH  
Distribución:

- Dest
- Jurídico – Partes - Control.