



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales
E.19366 (231) 2022

Jurídico



ORDINARIO N°: 487

MATERIA: Contrato individual. Contrato plazo fijo. Duración plazo original y renovación. Protección a la maternidad; Fuero maternal; Término de contrato de trabajo.

RESUMEN: La circunstancia de que la trabajadora continúe prestando servicios después de expirado el plazo del contrato, con conocimiento del empleador, lo transforma en uno de duración indefinida, igual efecto produce la segunda renovación de un contrato de plazo fijo.

Toda modificación del contrato de trabajo, como la relativa a la forma de calcular la remuneración variable del trabajador, deberá contar con el acuerdo de ambas partes, consignarse por escrito y ser firmada por las partes al dorso de los ejemplares del mismo o en un anexo de contrato.

Las trabajadoras desde el período de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad, se encuentran amparadas por fuero maternal, y en tal caso, aquellas no pueden ser despedidas por el empleador, sin contar con la autorización del juez competente, la que solo podrá concederla en los casos señalados en los artículos 159 N°4 y 5 y 160 del Código del Trabajo.

ANTECEDENTE: 1) Instrucciones Jefa Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales, de 16.03.2022.

2) Presentación de la Sra. Milena González Bazález, de fecha 18.02.2022.

SANTIAGO, 24 MAR 2022

**DE: JEFE DEPARTAMENTO JURIDICO Y FISCALÍA
DIRECCIÓN DEL TRABAJO**

**A: SRA. MILENA GONZÁLEZ BAZÁEZ
CALLE FLORENCIO MARÍN N°2208, VILLA EL SENDERO
COMUNA QUILLOTA
REGION DE VALPARAÍSO**

Mediante documento del ANT.2), se ha solicitado un pronunciamiento jurídico a esta Dirección sobre si, atendidas las particularidades explicadas en su presentación, el hecho de continuar la trabajadora prestando

servicios con conocimiento del empleador después de expirado el plazo de su contrato a plazo fijo, lo transforma en contrato de duración indefinida.

Además, la recurrente consulta si, bajo las condiciones señaladas en su exposición, el empleador puede modificar unilateralmente sus remuneraciones.

Finalmente, pregunta si dado su "estado de *gravidez*", en el caso de negarse a suscribir un nuevo contrato de trabajo, el empleador puede invocar alguna causal de despido en su contra.

Al respecto, cúpleme en informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 159 N°4 del Código del Trabajo establece:

"El contrato de trabajo terminará en los siguientes casos:

"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.

Además, y como lo ha señalado el Dictamen N°65/1 de 07.01.2014 de la norma citada se colige que *"...la ley faculta a las partes para renovar el contrato de plazo fijo por una sola vez sin que en tal caso se produzca el efecto jurídico que prevé dicha norma, esto es, su transformación en indefinido, el cual sólo rige para la segunda renovación de los contratos de tal naturaleza"*.

Precisado lo anterior, y al tenor de lo señalado en su consulta, se debe indicar que del párrafo final del mismo número 4 citado, 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, por lo que en el caso planteado, el contrato de trabajo referido se habría transformado en un contrato de duración indefinida, por el hecho de continuar prestando servicios para su empleador.

En relación a su segunda consulta, se debe indicar que el artículo 10 N°4 del Código del Trabajo, establece: *"El contrato de trabajo debe contener, a lo menos, las siguientes estipulaciones:*

"4.- monto, forma y período de pago de la remuneración acordada".

Por su parte, el artículo 9°, inciso primero, del mismo cuerpo legal dispone: *"El contrato de trabajo es consensual; deberá constar por escrito en los plazos a que se refiere el inciso siguiente, y firmarse por ambas partes en dos ejemplares, quedando uno en poder de cada contratante".*

A su vez el inciso final del artículo 5°, del referido Código dispone: *"Los contratos individuales y los instrumentos colectivos de trabajo podrán ser modificados, por mutuo consentimiento, en aquellas materias en que las partes hayan podido convenir libremente".*

Señalado lo anterior, la jurisprudencia de esta Dirección contenida, en el Ordinario N°1387 de 17.04.2019, expone que *"...constituyendo la cláusula relativa a remuneraciones una estipulación mínima y esencial del contrato individual de trabajo, la misma sólo puede ser modificada, suprimida o alterada por consentimiento mutuo de las partes contratantes".*

Agrega el referido pronunciamiento que, *"(...) la doctrina institucional de esta Dirección, contenida, entre otros, en Dictamen N°4084/43, de 18.10.2013, y Ordinario 5286, de 31.12.2014, ha establecido que no se ajustan a derecho aquellas normas convencionales que impliquen dejar entregada al arbitrio y determinación del empleador, las condiciones de percepción de remuneraciones de carácter variable como las comisiones, en materia de metas, porcentajes u otros aspectos, por cuanto ello atentaría contra el principio de certeza aludido en párrafos que anteceden e implicarían una renuncia anticipada de derechos laborales por parte de los afectados".*

Refuerza lo señalado, el inciso 1° del artículo 11 del Código del Trabajo que prescribe *"Las modificaciones del contrato de trabajo se consignarán por escrito y serán firmadas por las partes al dorso de los ejemplares del mismo o en documento anexo".*

En dicho contexto normativo, y de conformidad con lo previsto en el artículo citado, toda modificación del contrato de trabajo, como la relativa a la forma de calcular la remuneración variable del trabajador, deberá contar con el acuerdo de ambas partes, consignarse por escrito y ser firmada por las partes al dorso de los ejemplares del mismo o en un anexo de contrato.

Finalmente, en cuanto a su tercera consulta el inciso 1° del artículo 201 del Código del Trabajo dispone: *"Durante el período de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad, excluido el permiso postnatal parental establecido en el artículo 197 bis, la trabajadora gozará de fuero laboral y estará sujeta a lo dispuesto en el artículo 174."*

Por su parte el inciso 1° del artículo 174 del cuerpo legal citado prescribe que *"En el caso de los trabajadores sujetos a fuero laboral, el empleador no podrá poner término al contrato sino con autorización previa del juez competente, quien podrá concederla en los casos de las causales señaladas en los números 4 y 5 del artículo 159 y en las del artículo 160."*

Del análisis armónico de ambas disposiciones, es posible concluir que las trabajadoras desde el período de embarazo y hasta un año


después de expirado el descanso de maternidad, se encuentran amparadas por fuero maternal, y en tal caso, aquellas no pueden ser despedidas por el empleador, sin contar con la autorización del juez competente, la que solo podrá concederla en los casos señalados en los artículos 159 N°4 y 5 y 160 del Código del Trabajo, que al tenor de lo señalado en su presentación y por las razones expuestas en el presente informe, no sería aplicable, en el presente caso.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales, transcritas y comentadas, jurisprudencia administrativa citada y consideraciones formuladas, cumpto con informar a Ud., al tenor de lo indicado en el presente informe.

Saluda atentamente a Ud.,


JUAN DAVID TERRAZAS PONCE
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURIDICO Y FISCAL




LBP/AAV
Distribución
- Partes
- Control