

DIRECCION DEL TRABAJO  
DEPARTAMENTO JURIDICO  
N. 006673(334)/98

ORD. Nº 2715, 203,

**MAT.:** La Corporación de derecho privado CEANIM no se encuentra obligada a pagar a sus trabajadoras indemnización por años de servicio al término de la relación laboral, por cuanto, los contratos de trabajo celebrados con éstas son de plazo fijo, por un período de once meses, habiéndoseles puesto término por el sólo vencimiento del plazo convenido en el mismo.

**ANT.:** Presentación de Sra. Maria Angélica Kotliarenco Azerman, en representación de CEANIM, de 16.04.98.

**FUENTES:**

Código del Trabajo, artículos 159, 161 y 163.

**CONCORDANCIAS:**

Dictamen Ord. Nº 3621/167, de 21.06.94

SANTIAGO, 17 JUN 1998

**DE :** DIRECTOR DEL TRABAJO (S)

**A :** SRA. MARIA ANGELICA KOTLIARENCO AZERMAN  
CENTRO DE ESTUDIOS Y ATENCION DEL NIÑO Y LA MUJER "CEANIM"  
NUEVA DE BUERAS Nº 180  
SANTIAGO/

Mediante presentación del antecedente se ha solicitado un pronunciamiento de esta Dirección, en orden a determinar si procede, respecto de las trabajadoras de CEANIM, el pago de indemnización por años de servicio.

Se manifiesta en la referida presentación la necesidad de definir si corresponde el pago de dicha obligación, en circunstancias que CEANIM es una Corporación de derecho privado sin fines de lucro, que mantiene con INTEGRA un convenio anual, renovable sucesivamente por el mismo período luego de cumplidos ciertos requisitos, y en este contexto, los contratos celebrados con sus trabajadoras son de plazo fijo, por un período de once meses, comprendido entre el 1 de marzo y el 30 de enero del año siguiente, procediendo a suscribirlos por igual plazo al año siguiente y así sucesivamente, una vez aprobado el nuevo convenio anual.

Sobre el particular, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 163 del Código del Trabajo, en sus dos primeros incisos, 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".*

Del precepto legal transcrito se infiere que la procedencia de la indemnización por años de servicios que en el mismo se contempla se encuentra supeditada al cumplimiento de los siguientes requisitos:

a) Que el contrato de trabajo hubiere estado vigente a lo menos durante un año, y

b) Que el empleador hubiere puesto término al contrato mediante las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo, vale decir: necesidades de la empresa, establecimiento o servicio y desahucio escrito del empleador.

De consiguiente, a la luz de lo preceptuado por la norma precedentemente anotada, en la situación en estudio, no concurren las condiciones necesarias para que exista obligación por parte del empleador de pagar una indemnización por años de servicios al término de la relación laboral. Ello, por cuanto, se trata de contratos de plazo fijo, celebrados por un período de once meses, a los cuales se les ha puesto término por el sólo vencimiento del plazo convenido en el mismo.

Por otra parte, de acuerdo a los antecedentes proporcionados por la recurrente, las trabajadoras de que se trata, son recontratadas año a año por el mismo período, una vez renovado el convenio a que se hace referencia en su presentación.

Al respecto, el artículo 159 del Código del Trabajo, en su número 4 dispone:

*"El contrato de trabajo terminará en los siguientes casos:*

"4.- Vencimiento del plazo convenido en el contrato. La duración del contrato a 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 precedentemente transcrita se infiere que constituye causal de término de contrato de trabajo el vencimiento del plazo convenido por las partes en dicho instrumento.

Asimismo, se colige que un contrato de plazo fijo se transforma en uno de duración indefinida, cuando concurren las siguientes condiciones: a) que el trabajador haya prestado servicios discontinuos; b) que dichos servicios se hayan efectuado en virtud de a lo menos tres contratos de plazo fijo; c) que la duración de estos contratos de plazo fijo comprendan un período de doce meses o más, y d) que tales contrataciones, sumados los lapsos no laborados por el trabajador, correspondan a un período de quince meses, contado desde la primera contratación.

Analizados los hechos descritos a la luz de lo dispuesto en las normas precedentemente transcritas y comentadas, es posible sostener que en la situación en consulta no concurren las condiciones que permiten presumir que se está en presencia de una relación laboral de carácter indefinido, según lo previsto por el artículo 159 N<sup>o</sup> 4 ya citado, por cuanto, surge de los antecedentes tenidos a la vista que tales dependientes no han prestado servicios discontinuos para el empleador en virtud de a lo menos tres contratos de plazo fijo cuya duración comprendiere doce meses o más y que tales contrataciones, sumados los lapsos no laborados, se hayan producido durante un período de quince meses, requisitos éstos, que en conformidad a la norma antes aludida, hacen presumir legalmente que los trabajadores han sido contratados por una duración indefinida.

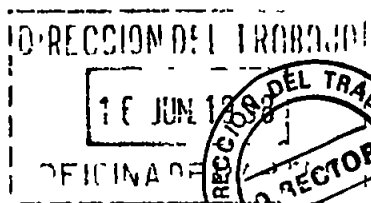
En efecto, en la especie, en un período de quince meses sólo se ha celebrado dos contratos de plazo fijo y no tres o más, como exige la ley.

Asimismo, en el caso que nos ocupa, no se dan los supuestos previstos en el inciso final del Nº 4 del artículo 159 ya citado, puesto que los trabajadores de que se trata no habrían prestado servicios con conocimiento del empleador después de expirado el plazo para su terminación, como tampoco ha existido una renovación de los contratos de trabajo primitivos, por cuanto, entre su terminación por el vencimiento del plazo convenido y la celebración de los nuevos contratos medió solución de continuidad, circunstancia esta última que no permite sostener que jurídicamente el nuevo contrato de trabajo puede ser calificado como renovación del primitivo celebrado entre las partes.

De esta forma, preciso es convenir que, desde el punto de vista analizado, la relación laboral que une a las trabajadoras que laboran en CEANIM con su empleadora, no tiene carácter de indefinida por no haberse producido los efectos jurídicos previstos en los incisos 2º y final del Nº 4 del artículo 159 del Código del Trabajo, cuales son, la transformación, por el sólo ministerio de la ley, del contrato de plazo fijo en uno de duración indefinida, como tampoco la presunción de que tales trabajadoras han sido contratadas por una duración indefinida, de suerte tal que resulta forzoso concluir que los contratos de que se trata terminan efectivamente por el vencimiento del plazo que en cada uno de ellos se ha convenido, encontrándose, por ende, como ya se dijera, excluidos del pago de una indemnización por años de servicios.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúmpleme informar a Ud. que la Corporación de derecho privado CEANIM no se encuentra obligada a pagar a sus trabajadoras indemnización por años de servicio al término de la relación laboral, por cuanto, los contratos de trabajo celebrados con éstas son de plazo fijo, por un periodo de once meses, habiéndoseles puesto término por el sólo vencimiento del plazo convenido en el mismo.

Saluda a Ud.,



RAFAEL PEREIRA LAGOS  
ABOGADO  
DIRECTOR DEL TRABAJO (S)

MPK/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