

DIRECCION DEL TRABAJO  
DEPARTAMENTO JURIDICO  
K. 13353(659)/97

ORD. N<sup>o</sup> 1230, 070,

**MAT.:** 1) Resulta aplicable a los contratos de trabajo celebrados para una obra o faena determinada que no exceda de 30 días lo dispuesto en el inciso 4<sup>o</sup> del artículo 44 del Código del Trabajo.

2) No procede el pago de gratificación legal en el caso de un contrato de trabajo a plazo fijo, por un período inferior a 30 días, que ha sido prorrogado, con posterioridad a su vencimiento, por una obra o faena que sumada al período inicial no excede de 60 días.

**ANT.:** Presentación de 04.07.97, de la Empresa Constructora Guzmán y Larraín.

**FUENTES:**

Código del Trabajo, artículos 44 inciso 4<sup>o</sup> y 52.

**CONCORDANCIAS:**

Ord. N<sup>o</sup> 7338/117, de 21.08.89.

---

**SANTIAGO, 23 MAR 1998**

**DE :** DIRECTORA DEL TRABAJO

**A :** SR. MIGUEL PUIG CARRASCO  
GERENTE GENERAL  
EMPRESA CONSTRUCTORA GUZMAN Y LARRAIN LTDA.  
MARCHANT PEREIRA N<sup>o</sup> 201, 3<sup>o</sup> PISO  
SANTIAGO/

En la presentación de antecedente se ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de las siguientes materias:

1) Si resulta aplicable a los contratos de trabajo suscritos para una obra o faena determinada que no supere los 30 días, lo dispuesto en el inciso 4<sup>o</sup> del artículo 44 del Código del Trabajo, específicamente en lo que dice relación con el cálculo y pago de gratificaciones.

2) Si procede el pago de gratificaciones legales, y en la afirmativa, en qué forma se deba efectuar, al tenor del inciso final del artículo 44 del Código del Trabajo, en el evento de tratarse de un contrato de trabajo a plazo fijo o por un período inferior a 30 días y prorrogado posteriormente por obra o faena y que durante un período total sumando el primero inferior a 60 días.

1) En lo que se refiere a la primera consulta formulada, cabe tener presente que el inciso 4º del artículo 44 del Código del Trabajo, prescribe:

*"En los contratos que tengan una duración de treinta días o menos, se entenderá incluida en la remuneración que se convenga con el trabajador todo lo que a éste debe pagarse por feriado y demás derechos que se devenguen en proporción al tiempo servido"*

De la norma legal precedentemente transcrita se infiere que en la remuneración que se convenga con un trabajador, con quien se celebra un contrato de trabajo con una duración no superior a 30 días, debe entenderse incluido todo lo que deba pagársele por concepto de feriado y demás derechos que se devenguen en proporción al tiempo servido.

Atendido que el legislador en el precepto que se analiza no ha formulado distingo alguno, posible es afirmar que éste alcanza a todos aquellos contratos cuya duración no excede de treinta días

Precisado lo anterior, es del caso señalar que la duración del contrato a que se alude en el párrafo que antecede puede ser determinada o indeterminada.

Ahora bien, estaremos en presencia de un contrato de duración determinada, cuando un periodo de tiempo ha sido previamente fijado por las partes contratantes, en tanto que el contrato será de duración indeterminada cuando su extensión en el tiempo esté dado por la ejecución de la obra para la cual fue celebrado, como ocurre precisamente en el caso de los contratos suscritos para una faena determinada.

En estas circunstancias, a la luz de lo expuesto y de lo sostenido de manera uniforme y reiterada por este Servicio, entre otros, en el Ord. Nº 7338/117, de 21.09.89, debemos concluir que en la remuneración que las partes convengan en un contrato de duración determinada como en uno para una obra o faena, que no exceda de 30 días, debe entenderse incluida la gratificación y demás derechos que se devenguen en proporción al tiempo servido.

2) En lo que respecta a la segunda consulta, cabe señalar que el inciso final del artículo 44 del Código del Trabajo, establece:

*"Lo dispuesto en el inciso anterior, no regirá respecto de aquellas prórrogas que, sumadas al período inicial del contrato, excedan de sesenta días"*

Del tenor de la norma precedentemente transcrita, se infiere que lo dispuesto por el inciso final del artículo 44, ya transcrito y comentado, no recibe aplicación respecto de aquellas prórrogas de los contratos cuya duración total exceda de 60 días.

Ahora bien, del análisis conjunto de los incisos 4º y 5º del artículo 44 del Código del Trabajo, es posible concluir que el tratamiento de excepción que se otorga a los contratos de duración igual o inferior a 30 días, se hace extensivo a aquellas prórrogas de éstos, que sumadas al período inicial, no excedan de 60 días.

En otros términos, en la remuneración estipulada en tal situación deben entenderse incluidos todos los beneficios que se devenguen en proporción al tiempo servido.

De esta manera entonces, a la luz de lo expuesto, no cabe sino concluir que no procede el pago de gratificación legal en el caso de un contrato de trabajo de plazo fijo, pactado por un período inferior a treinta días, que ha sido prorrogado posteriormente, esta vez por una obra o faena que sumada al período inicial, no excede de 60 días.

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

1) Resulta aplicable a los contratos de trabajo celebrados para una obra o faena determinada que no exceda de 30 días lo dispuesto en el inciso 4º del artículo 44 del Código del Trabajo.

2) No procede el pago de gratificación legal en el caso de un contrato de trabajo a plazo fijo, por un período inferior a 30 días, que ha sido prorrogado, con posterioridad a su vencimiento, por una obra o faena que sumada al período inicial no excede de 60 días.

Atenta a Ud.,



*Maria Ester Peres Nazarala*  
**MARIA ESTER PERES NAZARALA**  
 ABOGADA  
 DIRECTORA DEL TRABAJO

*Mc*  
 FSC/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