



iop DIRECCION DEL TRABAJO
DEPARTAMENTO JURIDICO
K7774(1496)2013

Juridico

0065 01

ORD.: _____ / _____ /

MAT.: La duración del contrato de plazo fijo, considerando el plazo original y su renovación, no puede exceder del período máximo que al efecto prevé la ley, esto es, un año o dos, según corresponda.

ANT.: 1) Instrucciones de 02.01.2014 y de 28.11.2013, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
2) Presentaciones de 25.10.2013 y 10.09.2013, de Sr. Felipe Arnaboldi Cáceres.
3) Correos electrónicos de 10 y 05.07.2013.
4) Presentación de 28.06.2012, de Sr. Felipe Arnaboldi Cáceres.

FUENTES: Código del Trabajo, artículo 159 N° 4.

SANTIAGO,

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO
A : SR. FELIPE ARNABOLDI CÁCERES
IGNACIO CARRERA PINTO N° 112
CAÑETE

07 ENE 2014

Mediante presentación citada en el antecedente 4) solicita un pronunciamiento de esta Dirección tendiente a precisar si el plazo máximo de duración de un contrato de plazo fijo, esto es, uno o dos años, según el caso, comprende también la de renovación del mismo, o si por el contrario, esta última podría abarcar un período de extensión superior a dichos máximos.

Hace presente que la norma legal prevista en el artículo 159 N° 4 del Código del Trabajo, se limita a establecer que la segunda renovación de un contrato de tal naturaleza produce el efecto de transformarlo en uno de duración indefinida, pero no establece un límite para su renovación, circunstancia que a su juicio, permitiría sostener que tratándose de trabajadores no profesionales podrían celebrarse contratos de plazo fijo por un año y renovarse por el mismo plazo.

Sobre el particular, cúpleme 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 por regla general el contrato de plazo fijo no puede exceder de un año de duración, no obstante lo cual ésta puede 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 reconocida por éste.

De la misma norma se desprende igualmente, 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.

Ahora bien, la consulta planteada dice relación específicamente a si los plazos máximos de duración de dichos contratos, vale decir, uno o dos años, según corresponda, son aplicables sólo al contrato original o si también rigen para su renovación, lo cual hace necesario fijar el sentido y alcance de la aludida norma legal.

Para tal efecto, cabe recurrir al elemento gramatical de interpretación de la ley, expresado en el artículo 19 del Código Civil, conforme al cual, *“Cuando el sentido de la ley es claro, no se desatenderá su tenor literal a pretexto de consultar su espíritu”*.

De los términos de dicha disposición, es posible colegir que el intérprete debe recurrir al tenor literal de la ley cuando la misma está concebida en términos tales que es posible desprender su alcance de la sola lectura de su texto, no siendo necesario en tal caso buscar el espíritu de la misma.

En relación con dicho elemento de interpretación legal el profesor A. Alessandri R., en su obra Curso de Derecho Civil, Tomo 1, Volúmen 1, página 163, expresa: *“ Y es natural: el pensamiento se exterioriza con palabras; si aquel se hace visible claramente en éstas, debe estarse al tenor literal de la ley. Lo contrario equivaldría a suponer que el legislador no sabe manifestar sus ideas, que es incapaz de escoger las palabras reveladoras de su pensamiento...”*

Precisado lo anterior, cabe tener presente que el artículo 159 N° 4 del Código del Trabajo es claro y categórico en señalar que la duración del contrato de plazo fijo, no podrá ser superior a un año o dos, según el caso, circunstancia que permite sostener que dicho término está concebido tanto para la duración del contrato inicial como para su prórroga toda vez que la aludida norma no hace distinciones al respecto.

Acoger la tesis propuesta, esto es, que el plazo de un año o dos que establece la norma en comento es sólo para el contrato primitivo, pero no así para su prórroga, la cual podría extenderse por el mismo lapso, significaría desvirtuar el objetivo perseguido por el legislador al establecerla, el cual no es otro que establecer un límite máximo de duración de los contratos de plazo fijo, el que no puede ser alterado por la voluntad de las partes al tenor de lo establecido en el artículo 5° inciso 3° del Código del Trabajo. Asimismo, ello podría significar que un dependiente contratado primitivamente por uno o dos años, según el caso, pudiere estar afecto a esta modalidad contractual por dos o cuatro años por efecto de su prórroga, lo cual claramente no se condice con el principio protector que inspira a la normativa laboral.

Teniendo presente todo lo expuesto, no cabe sino concluir que la duración del contrato de plazo fijo, no puede exceder de uno o dos años, según corresponda, debiendo ajustarse a dichos máximos, tanto el contrato inicial como su posible prórroga.

Cabe destacar, que la conclusión referida en

los párrafos anteriores, se encuentra en armonía con la jurisprudencia de los Tribunales de Justicia. En efecto, en fallo de 21 de marzo de 2012, dictado en causa rol N° 5203-2011, caratulada "Sociedad Educacional Padre Alejandro Ortega Limitada con Rivera Zapata Margot", la Excm. Corte Suprema, en lo pertinente, precisa:

"Sexto: Que de esta manera, la normativa aludida es clara en orden a establecer, perentoriamente, plazos máximos de duración para los contratos de plazo fijo: uno o dos años, según se trate o no de los trabajadores que allí se mencionan."

"En el caso, han sido hechos pacíficos el que la demandante fue originalmente contratada a plazo, renovándose el vínculo bajo la misma modalidad y que aquella ostenta la calidad de profesional, de modo que el plazo máximo de duración de su contrato no pudo exceder de dos años, sin que pueda admitirse la modificación de la prescripción legal a través del pacto privado de los contratantes, los que si bien están en condiciones de manifestar su voluntad y convenir libremente en ciertas materias, el acuerdo necesariamente debe respetar los mínimos legales."

"Séptimo: Que lo anterior se ve reafirmado por el tenor del artículo 5° del Código del Trabajo, en la medida en que en él se establece la irrenunciabilidad de los derechos laborales y la facultad de alterar los acuerdos individuales o colectivos, por mutuo consentimiento, en el evento que se trate de superar los pisos establecidos por la ley, siempre en aras de la protección del trabajador."

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales y jurisprudencia judicial citadas y consideraciones formuladas, cúmpleme informar a Ud. que la duración del contrato de plazo fijo considerando el término original y su renovación, no puede exceder del período indicado en la ley, esto es, un año o dos años, según corresponda.

Saluda atentamente a Ud.


 MARÍA CECILIA SÁNCHEZ TORO
 ABOGADA
 DIRECTORA DEL TRABAJO




 MAOM/SMS/MOP
 DISTRIBUCIÓN:

- Jurídico
- Partes
- Control
- Boletín
- Deptos. D.T.
- Subdirector
- U. Asistencia Técnica
- XV Regiones
- Sr. Jefe Gabinete Ministro del Trabajo y Previsión Social
- Sr. Subsecretario del Trabajo