



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
K 3453 (711) 2018

Jurídico

156

ORDINARIO N°: _____

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Estatuto Docente. Contrato a plazo fijo Extensión horaria. Finiquito.

RESUMEN:

1. De no concurrir ninguno de los requisitos señalados en este informe para la contratación sucesiva a plazo fijo, estaríamos frente a una relación laboral única, cuya fecha de inicio sería aquella de la celebración del primer contrato, aunque entre un contrato y el siguiente se haya suscrito un finiquito.
2. No resulta necesario suscribir un finiquito una vez que venza el plazo por el cual fue pactada la extensión horaria, toda vez que esta es una modificación a la jornada de trabajo del docente que producirá sus efectos en los términos que las partes los hayan convenido.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de 17.07.2020, 28.08.2020 y 30.12.2020, de Jefa de Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.
- 2) Presentación de 27.03.2018, de don Patricio Silva Saldivia.

SANTIAGO,

**DE: JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL
DIRECCIÓN DEL TRABAJO**

**A: SR. PATRICIO SILVA SALDIVIA
DIRECTOR DEL COLEGIO PUERTO NATALES
colegio@colegiopuertonatales.cl
SIMÓN BOLIVAR N° 1.463
PUERTO NATALES**

18 ENE 2021

Mediante presentación del antecedente 2), usted solicita un pronunciamiento que determine si se debe suscribir un finiquito al finalizar un contrato a plazo fijo o de las extensiones horarias de un docente de establecimiento particular subvencionado, no

obstante que sea contratado nuevamente, para la misma función, en el período anual siguiente.

Sobre el particular, cumple informar, en primer término, que la contratación a plazo fijo de un docente que se desempeña en establecimientos particulares subvencionados se rige por el artículo 79 del Estatuto Docente, que dispone, en lo que interesa: *“El contrato a plazo fijo tendrá una duración de un año laboral docente, pudiendo renovarse en conformidad a lo dispuesto en el Código del Trabajo”*.

Ahora bien, la jurisprudencia administrativa de esta Dirección ha sostenido, en el Dictamen N° 2.688/151 de 19.08.2002, que la segunda renovación de un contrato a plazo fijo no transforma la relación laboral en una indefinida cuando entre un contrato y otro se finiquite al trabajador para volver a contratarlo posteriormente, ya que *“en opinión de este Servicio, por el hecho de mediar finiquito, al contratarse de nuevo al mismo trabajador se estará en presencia de relaciones laborales absolutamente independientes y no será por tanto aplicable la regla contenida en la parte final del número 4 del artículo 159 del Código del Trabajo”*.

“Cabe señalar, por otra parte, que la jurisprudencia aludida ha manifestado que la contratación sucesiva sólo resultaría jurídicamente viable concurriendo, indistintamente, cualquiera de los siguientes requisitos: a) que se trate de trabajadores que ocasionalmente se desempeñan para un mismo empleador o b) que la naturaleza de los servicios desarrollados u otras circunstancias especiales y calificadas permitan la contratación en las condiciones señaladas.

“Sostener lo contrario, implicaría vulnerar los derechos laborales de los dependientes contratados en tales circunstancias y respecto de los cuales no se da alguna de las exigencias señaladas precedentemente, pudiendo citarse a modo de ejemplo, entre otros, el derecho a indemnización por años de servicios, por el que se consulta, el cual, conforme lo dispone el artículo 5 ° del Código del Trabajo, reviste el carácter de irrenunciable. (...)

“En estas circunstancias, sólo en el evento que concurra al menos uno de los requisitos señalados en los párrafos que anteceden, las partes contratantes se encontrarían, a juicio de la suscrita, legalmente facultadas para suscribir o celebrar contratos a plazo fijo y en forma sucesiva.

“Por lo tanto, si en la situación en consulta no se diere alguna de dichas exigencias, no obstante mediar finiquito entre las distintas contrataciones, resulta posible concluir que estaríamos en presencia de una relación laboral única, cuya fecha de inicio sería, precisamente, la de la celebración del primero de los contratos a plazo fijo suscritos entre el trabajador y el empleador”.

Aplicando lo expuesto al caso por el que se consulta, es posible indicar, que la contratación sucesiva de docentes que se desempeñan en establecimientos particulares subvencionados resulta procedente solo en la medida que se trate de trabajadores que ocasionalmente se desempeñan para el mismo empleador; o que la naturaleza de los servicios desarrollados u otras circunstancias especiales y calificadas permitan la contratación en las condiciones señaladas.

De no concurrir ninguno de estos requisitos, estaríamos frente a una relación laboral única, cuya fecha de inicio sería aquella de la celebración del primer contrato a plazo fijo, aunque entre un contrato y el siguiente se haya suscrito un finiquito.

Es menester hacer presente que, en todo caso, correspondería someter la situación en análisis al conocimiento y resolución de los Tribunales de Justicia, para que estos resuelvan, en cada caso particular, si el finiquito suscrito por las partes responde efectivamente a la realidad laboral, o si se está simulando una contratación sucesiva tendiente a impedir los efectos jurídicos de una relación laboral única y continua.

Ahora bien, en lo respecta a la extensión horaria, es posible indicar, que la reiterada jurisprudencia administrativa de este Servicio ha sostenido, en los Dictámenes N^{os} 1.671/69 de 13.03.1995, 5.601/130 de 09.12.2005 y 4.149/83 de 21.09.2006, entre otros, que las extensiones horarias constituyen una modificación del contrato de trabajo de un docente, específicamente, en lo relativo a la duración de la jornada, y que sus efectos se producirán en los términos que las partes los hayan convenido.

De este modo, si las partes han limitado dicha extensión a un plazo determinado, ello significa que, al vencimiento de este, el docente quedará afecto nuevamente a la jornada de trabajo convenida antes de la modificación. Lo anterior, sin perjuicio de lo que las partes hayan convenido expresa o tácitamente al término de la referida extensión.


Atendido que la extensión horaria constituye una modificación del contrato de trabajo del docente, en lo que respecta a la jornada pactada, y no una contratación independiente, no resulta necesario suscribir un finiquito una vez que venza el plazo por el cual fue pactada.


En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas, disposiciones legales citadas y jurisprudencia administrativa invocada, cumpla con informar a usted:

1. De no concurrir ninguno de los requisitos señalados en este informe para la contratación sucesiva a plazo fijo, estaríamos frente a una relación laboral única, cuya fecha de inicio sería aquella de la celebración del primer contrato, aunque entre un contrato y el siguiente se haya suscrito un finiquito.

2. No resulta necesario suscribir un finiquito una vez que venza el plazo por el cual fue pactada la extensión horaria, toda vez que esta es una modificación a la jornada de trabajo del docente que producirá sus efectos en los términos que las partes los hayan convenido.

Saluda atentamente a Ud.,


JUAN DAVID TERRAZAS PONCE
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




EP/KRF
Distribución

- Jurídico
- Partes