

CONTRATO DE TRABAJO DE PLAZO FIJO

¿En qué circunstancias un contrato de plazo fijo se transforma en indefinido?

De conformidad con lo previsto en el **N° 4 del Art. 159° del Código del Trabajo**, el contrato de plazo fijo se transforma en indefinido cuando llegada la fecha fijada para su término, el trabajador continuara prestando servicios para el empleador con su conocimiento. También se transforma en indefinido, por el propio ministerio de la ley, cuando el contrato de plazo fijo se renueva por segunda vez, cualquiera sea el plazo fijado para su término, por cuanto la ley sólo permite renovar un contrato de plazo fijo una vez para que siga teniendo tal característica. Por último, el legislador también estableció en la señalada norma legal que se presumirá legalmente que un trabajador ha sido contratado por una duración indefinida cuando hubiera prestado servicios discontinuos en virtud de más de dos contratos a plazo, durante doce meses o más en un período de 15 meses.

¿Cuántas veces se puede renovar un contrato de trabajo inferior a un año?

Según el **Art. 46° del Código del Trabajo**, un **contrato de trabajo a término fijo** inferior a un año, se podrá renovar por un periodo igual o inferior hasta tres veces; las siguientes renovaciones no podrán ser inferiores a un año:

No obstante, si el **término fijo** es inferior a un (1) año, únicamente podrá prorrogarse sucesivamente el contrato hasta por **tres (3) periodos iguales o inferiores**, al cabo de los cuales el término de renovación no podrá ser inferior a un (1) año, y así sucesivamente.

Para una mejor ilustración planteamos un pequeño esquema representativo de las veces que se puede prorrogar un **contrato de trabajo** de este tipo.

- Primer contrato
- Segundo contrato [Equivale a la primera prórroga]
- Tercer contrato [Equivale a la segunda prórroga]
- Cuarto contrato [Equivale a la tercera prórroga]
- Quinto contrato [Cómo mínimo debe renovarse por periodo de un año y así sucesivamente]

El quinto contrato y siguientes, aunque no se pacte duración o si se pacte una duración inferior a un año, se entenderá renovado por un periodo de un año. Esto debido a que la ley laboral considera que cualquier pacto entre las partes que contrarie la ley se entenderá como no escrita, **será ineficaz de pleno derecho**.

Renovación del contrato de trabajo a término fijo

Todo **contrato de trabajo a término fijo** es susceptible de ser renovado una vez haya expirado el tiempo de duración pactado. Dependiendo de la situación, un **contrato de trabajo** a término fijo, se puede renovar automáticamente o mediante expreso acuerdo de voluntades entre las partes (Empleado y empleador).

Según el **Art. 46° del Código del Trabajo**, el **contrato de trabajo a término fijo**, tiene una duración máxima de 3 años, pero se puede renovar indefinidamente por un término que en ningún caso supere los tres años.

Si **terminado el contrato de trabajo**, ninguna de las partes informa a la otra (con 30 días de anticipación a la finalización del contrato), su intención de **no** renovar el contrato, éste se entenderá renovado automáticamente por un periodo igual al precedente o inicialmente pactado. Este procedimiento sucederá indefinidamente, hasta tanto una de las partes, expresamente manifiesta el deseo de no renovar más el contrato, intención que debe comunicarse con no menos de 30 días antes de la finalización del contrato.

El hecho que el contrato, por silencio de las partes, se renueve indefinidamente, en ningún caso lo convierte en un **contrato a término indefinido**, puesto que la ley sólo contempla la renovación automática

del contrato hasta por un periodo igual al que se terminó, mas no contempla que por tal circunstancia (la no notificación con 30 días de anticipación) se convierta en indefinido.

Para el caso de los contratos de trabajo a término fijo inferiores a un año, sólo es dable renovar el contrato por términos iguales o inferiores al inicialmente pactado, hasta por tres periodos, a partir de allí, la renovación no puede ser inferior a 1 año.

La única circunstancia que obliga a renovar un contrato de trabajo a término fijo, es el hecho de no notificar a la otra parte dentro del término fijado por la ley, la intención de no renovar más el contrato. Si tal intención no se notifica con los 30 días (se entienden días calendario) de anticipación que señala el **Art. 46° del Código del trabajo**, nace la obligación ineludible de renovar el contrato de trabajo por el tiempo que se hubiera firmado el anterior contrato que causó tal hecho. La notificación de debe hacer con mínimo 30 días, si se hace con 29 o menos días antes de la finalización del tiempo del contrato, le asistirá la obligación al empleador de renovar el contrato.

Se debe tener claro que cualquiera sea la duración de un contrato de trabajo a término fijo, el trabajador tiene derecho a las **Prestaciones sociales** y la **Seguridad social** del caso.

MODIFICACIONES AL CONTRATO DE TRABAJO

El contrato de trabajo es un contrato de tracto sucesivo, vale decir, sus efectos se producen en el tiempo, de manera tal que cobra respecto de éste, especial importancia la posibilidad de introducir modificaciones en su contenido.

Primero que todo, cabe tener presente que, el principio general en esta materia señala que el contenido del contrato de trabajo puede ser modificado por mutuo consentimiento de las partes, pero sólo respecto de aquellas materias que las partes hayan podido convenir libremente, es decir, sin afectar los derechos mínimos que la legislación laboral garantiza. Asimismo, será necesario y pertinente que estas modificaciones se consignen, o sea, se tome nota escrita de ellas y sean suscritas por las partes, al dorso de todos los ejemplares donde consta el contrato o bien, en documentos anexos.

Este principio se encuentra estipulado en el **Art. 5°, Inciso 3° del Código del Trabajo**, el cual señala que "Los contratos individuales y colectivos de trabajo podrán ser modificados, por mutuo consentimiento, en aquellas materias en que las partes hayan podido convenir libremente", por otra parte, el **Art. 11°, Inciso 1°** de este Código indica que "Las modificaciones del contrato de trabajo se consignan por escrito y serán firmadas por las partes al dorso de los ejemplares del mismo o en documento anexo".

Por lo anteriormente expuesto, será necesario que para realizar modificaciones en las cláusulas del contrato pactadas se cuente con el consentimiento de ambas partes. Por lo tanto, no será lícito que alguna de las partes imponga de forma unilateral a las otras modificaciones en las cláusulas del contrato convenido. De hecho, la Jurisprudencia de la Dirección del Trabajo ha señalado lo siguiente: **Ord. N° 3.279/88 de 2 de mayo de 1991**: "El empleador no puede, sin acuerdo de sus trabajadores, dejar de dar cumplimiento a una cláusula convenida en un contrato colectivo, a cuya suscripción ambas partes concurrieron, por cuanto de conformidad con lo dispuesto en el **Art. 5° del Código del Trabajo**, toda alteración, supresión o complementación de las estipulaciones de dicho contrato, requiere el consentimiento de ambas partes".

Por otra parte, resulta relevante destacar que, los derechos laborales tienen el carácter de irrenunciables, por lo tanto, las modificaciones que se introduzcan en el contrato no podrán afectar los derechos laborales, mínimos garantizados por la legislación laboral. De esta forma, no es lícito que se convenga una modificación en el monto de la remuneración que signifique que el trabajador perciba un ingreso inferior al mínimo legal. Lo mismo es aplicable, por ejemplo, para una modificación en la jornada de trabajo que supere la extensión de la jornada máxima legal.

Ahora bien, el **Código del Trabajo** impone la obligación de consignar por escrito las modificaciones introducidas al contrato, sin embargo, éste es un requisito exigido por vía de prueba pues el contrato de trabajo es un contrato consensual y este carácter se extiende, lógicamente, a sus modificaciones, por lo que éstas serán válidas aun cuando no se hayan escriturado.

No obstante, lo señalado, una parte de la jurisprudencia judicial tiene una interpretación distinta y estima que las modificaciones al contrato deben consignarse por escrito y firmarse por las partes al dorso de los ejemplares del contrato y que dicha exigencia es de orden público, no aceptando de este modo la existencia de lo que denomina como "cláusulas tácitas".

Sin perjuicio de la regla general señalada anteriormente, la ley permite que en ciertos casos el contrato de trabajo sea modificado en algunos aspectos con la sola voluntad del empleador. En efecto, en virtud del poder de dirección de su empresa, se le reconoce al empleador la facultad de alterar unilateralmente los límites de la prestación de servicios para enfrentar situaciones imprevistas o difíciles. Esta facultad es conocida como *ius variandi* y en nuestra legislación está reconocida en el **Art. 12º, inciso 1º del Código del Trabajo** el que dispone: "El empleador podrá alterar la naturaleza de los servicios o sitio o recinto en que ellos deben prestarse, a condición de que se trate de labores similares, que el nuevo sitio o recinto quede dentro del mismo lugar, sin que ello importe menoscabo para el trabajador".

Ahora bien, el *ius variandi* puede manifestarse en tres formas, a saber; Modificación de la Naturales de los Servicios, Alteración del Sitio o Recinto donde se prestan los servicios y Alteración de la Distribución de la Jornada de Trabajo. Por su parte, los requisitos en cada caso son los siguientes:

Modificación de la Naturaleza de los Servicios:

- a. Debe tratarse de labores similares, entendiéndose por tales las que requieren de idéntico esfuerzo intelectual o físico, que se desarrollen en condiciones ambientales similares y que la nueva modalidad de prestación de servicios no signifique un mayor grado de subordinación jerárquica dentro de la empresa.
- b. Las nuevas labores no pueden significar un detrimento o perjuicio para el trabajador, es decir, una disminución del ingreso o la necesidad de incurrir en mayores gastos para prestar los servicios.
- c. Tampoco puede significar un detrimento moral para el trabajador, vale decir, mayor subordinación o condiciones ambientales adversas. La Corte Suprema en sentencia de 22 de octubre de 1992 ha expresado respecto de esta materia lo siguiente: "El menoscabo a que se refiere la disposición contenida en el **Art. 12º del Código del Trabajo** se refiere en forma integral a la persona del trabajador, no sólo desde el punto de vista económico, sino que también social y moral.

Existe menoscabo económico, pues la falta de infraestructura necesaria para la atención de la clientela hace fácil deducir que ello dará lugar a una merma en los ingresos de los vendedores.

Hay menoscabo moral y social en la medida que los trabajadores tenían, antes del cambio de recinto de trabajo, mejores condiciones que con posterioridad, debiendo considerarse, además, que otros vendedores continúan en el anterior lugar de trabajo y (por lo tanto) se hacen diferencias entre el personal referido en esa materia"

Alteración del Sitio o Recinto donde se prestan los servicios:

- a. El nuevo sitio o recinto debe estar situado dentro de la misma ciudad o localidad.
- b. La alteración no debe significar menoscabo para el trabajador. Respecto de este requisito la Dirección del Trabajo ha señalado: **Ord. N° 6570/291, de 23 de octubre de 1995** "... el nuevo sitio o recinto debe forzosamente quedar ubicado dentro de la ciudad donde primitivamente se prestan los servicios o dentro del mismo predio, campamento o localidad, en el caso de faenas que se desarrollen fuera del límite urbano".

Alteración de la Distribución de la Jornada de Trabajo:

- La alteración debe fundarse en circunstancias que afecten a todo el proceso de la empresa o establecimiento, o alguna de sus unidades o conjuntos operativos.
- Dichas circunstancias deben afectar a la globalidad de la empresa o establecimiento, o bien, a alguna de sus unidades o conjuntos operativos y no a trabajadores en particular.
- El tiempo máximo de anticipación o postergación de la hora de ingreso deberá ser de 60 minutos.
- El empleador deberá dar un aviso al trabajador de al menos 30 días.

Cabe tener presente que, con respecto a los Dirigentes Sindicales, no procede la aplicación del ius variandi, en el período de duración del fuero sindical, salvo caso fortuito o fuerza mayor. Lo anterior en virtud de lo dispuesto en el **Art. 243° del Código del Trabajo**, el que en su **Inciso 2°** dispone lo siguiente: "Asimismo, durante el lapso a que se refiere el **Inciso precedente 8°** sea, desde la fecha de la elección y hasta 6 meses después de haber cesado en el cargo), el empleador, no podrá, salvo caso fortuito o fuerza mayor, ejercer respecto de los directores sindicales las facultades que establece el **Art. 12°** de este Código".

Ahora bien, nuestra legislación establece un procedimiento especial de reclamación para el trabajador que estime que el ejercicio del ius variandi ha sido arbitrario. En efecto, el Art. 12° en su inciso final dispone que "El trabajador afectado podrá reclamar en el plazo de treinta días hábiles a contar de la ocurrencia del hecho a que se refiere el inciso primero o de la notificación del aviso a que alude el inciso segundo, ante el inspector del trabajo respectivo, a fin de que éste se pronuncie sobre el incumplimiento de las condiciones señaladas en los incisos precedentes, pudiendo recurrirse de su resolución ante el juez competente dentro del quinto día de notificada, quien resolverá en única instancia, sin forma de juicio, oyendo a las partes".

Por lo anteriormente descrito, el derecho a reclamo que asiste al trabajador tiene los siguientes requisitos, a saber:

- Debe interponerse ante la Inspección del Trabajo respectiva, o sea, aquella que tiene jurisdicción donde el trabajador presta servicios.
- El Inspector del Trabajo recabará los antecedentes, emitiendo la respectiva resolución que acogerá o rechazará el reclamo interpuesto por el trabajador.
- El plazo para deducir el reclamo es de treinta días hábiles contados desde la ocurrencia del hecho en el caso de alteración de la naturaleza de los servicios o del sitio o recinto en que deben prestarse, o bien, desde la notificación del aviso en el caso de alteración de la distribución de la jornada de trabajo.
- La resolución emitida por el Inspector del Trabajo podrá ser reclamada ante el tribunal competente, dentro del plazo de cinco días contados desde su notificación. El juez resolverá en única instancia, sin forma de juicio u oyendo a las partes.

Finalmente, hay que tener presente que, de acuerdo a lo estipulado en el **Art. 29° del Código del Trabajo**, una última forma de ejercicio del ius variandi consiste en la facultad otorgada al empleador para extender la jornada diaria de trabajo con el objeto de evitar perjuicios en la marcha normal del establecimiento o faena en las siguientes situaciones:

- Que sobrevenga fuerza mayor o caso fortuito.
- Que deban impedirse accidentes.
- Que deban efectuarse arreglos o reparaciones impostergables en las maquinarias o instalaciones.
- Que se refieren a situaciones límites o extremas que exigen una acción de parte del personal a fin de evitar daños en la empresa o en su funcionamiento.

