

¿Qué es un contrato de trabajo a plazo fijo?

Es aquel contrato de trabajo que tiene una duración determinada, por lo cual, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 159 N° 4 del Código del Trabajo, termina por el vencimiento del plazo convenido. Este plazo, por regla general, no puede exceder de un año, salvo que se trate de profesionales o técnicos que tengan un título profesional, cuyo título haya sido otorgado por una institución de educación superior del Estado o reconocida por éste, en cuyo caso la duración del contrato no puede ser mayor a dos años.

¿Puede un contrato a plazo fijo convertirse en uno de duración indefinida?

La ley presume que este tipo de contrato se transforma en un contrato indefinido en dos casos específicos:

- 1) Cuando vence el plazo convenido y el trabajador continúa prestando sus servicios, con conocimiento del empleador.
- 2) Cuando se renueva un contrato de plazo fijo por segunda vez.

Además, podrían las partes modificar el contrato inicial por medio de un anexo, estableciendo un plazo indeterminado.

¿Puede el empleador poner término anticipado a un contrato de plazo fijo?

Si el empleador pone término al contrato antes del vencimiento del plazo convenido, estaría incumpliendo con una de sus obligaciones, por lo que el trabajador tendría la posibilidad de demandarle el pago del lucro cesante, es decir, el pago de las remuneraciones que le corresponderían hasta el vencimiento del plazo pactado. Además, podría eventualmente demandar una indemnización por daños y perjuicios en caso que éstos le hayan sido causados.

¿Qué pasa si, una vez cumplido el plazo, el empleador finiquita al trabajador y luego lo vuelve a contratar?

La suscripción de contratos sucesivos a plazo fijo, mediando finiquito entre uno y otro, no se ajusta a la normativa laboral. Por esta razón, en dicho caso se configura una relación laboral única, continua y de duración indefinida, cuya fecha de inicio es aquella en que se ha celebrado el primer contrato.

Si un trabajador ha 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.

¿Qué pasa si se pone término al contrato a plazo fijo llegada la fecha convenida y el trabajador se encuentra con licencia médica?

En este caso, el contrato terminará por el plazo fijado, independiente a si el trabajador está o no con licencia médica.

¿Puede un empleador poner término al contrato a plazo fijo de una trabajadora que goza de fuero laboral por estar embarazada?

Según el artículo 201 del Código del Trabajo, la mujer embarazada tiene fuero laboral desde que comienza el embarazo hasta 1 año después del término del post natal. En este periodo la ley establece que el empleador no puede despedir a la mujer, salvo que cuente con autorización judicial, para lo cual debe iniciar un proceso de desafuero ante los un juzgado de letras del trabajo.

María Luisa de la Fuente – Jerónimo Zabala
Estudiantes Facultad de Derecho PUC