



Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes e
Informes en Derecho
E.149216(1696)2023

274

ORDINARIO N°:

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Dirección del Trabajo. Competencia. Consulta Genérica.

RESUMEN:

La Dirección del Trabajo debe abstenerse de emitir un pronunciamiento jurídico, por tratarse de una consulta de carácter genérico.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de 14.04.2025 de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho;
- 2) Ord. N° 1323-18979/2023 de 23.06.2023 de ICT Norte Chacabuco;
- 3) Presentación de 15.06.2023 de [REDACTED]
[REDACTED] representante legal de Comercializadora COINSEC Ltda.

SANTIAGO, 29 ABR 2025

DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

A: [REDACTED]
PRESIDENTE
COMERCIALIZADORA COINSEC LTDA.
[REDACTED]

Mediante presentación citada en el Ant. 3), solicita un pronunciamiento jurídico respecto a la forma de contratación que corresponde realizar para reemplazar personal con licencia médica.

Sobre el particular, cumplo con informar a Ud. lo siguiente:

El D.F.L. N° 2 de 1967 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo, en el literal b) inciso 2º de su artículo 1º, establece que le compete "Fijar de oficio o a petición de parte por medio de dictámenes el sentido y alcance de las leyes del trabajo".

Por su parte, el artículo 5º letra b), del precitado cuerpo legal, dispone:

"Al Director le corresponderá especialmente: (...)

b) Fijar la interpretación de la legislación y reglamentación social, sin perjuicio de la competencia que sobre determinadas materias tengan otros servicios u organismos fiscales, salvo que el caso esté sometido al pronunciamiento de los Tribunales y esta circunstancia esté en su conocimiento;"

Del análisis de las disposiciones citadas se desprende, claramente, que la facultad interpretativa otorgada por el legislador a esta Dirección se encuentra radicada en el Director del Trabajo, autoridad que está facultada para fijar el sentido y alcance de la legislación y reglamentación laboral y social, limitada al marco que le señala el propio Código del Trabajo y su ley orgánica.

Por su parte, al Departamento Jurídico le corresponde responder consultas legales, relacionadas con la legislación y reglamentación laboral, cuando se trate de materias en las que existe precedente, a través de anteriores pronunciamientos jurídicos de la Dirección del Trabajo, o que se mantenga la doctrina institucional.

Ahora bien, al tenor de la presentación efectuada, se solicita asesoría específicamente respecto a la pertinencia de celebrar tres contratos de plazo fijo para reemplazar el tiempo que se extienda una licencia médica suscribiendo los respectivos finiquitos al momento de terminar cada período. Al efecto, corresponde indicar que, la doctrina de la Dirección del Trabajo ha precisado que no resulta jurídicamente procedente pronunciarse de modo genérico sobre materias respecto de las cuales no se cuenta con información suficiente, por lo que no será posible emitir un pronunciamiento específico sobre el tema en consulta.

Sin perjuicio de lo expuesto, a modo genérico, en lo que respecta a la contratación de un trabajador por las normas del Código del Trabajo para reemplazar a otro con licencia médica es perfectamente posible a través de la suscripción de un contrato de trabajo indefinido, o de plazo fijo o por obra o faena determinada. El Código del Trabajo, no contempla la figura del "contrato de reemplazo", que sí se contiene en otras leyes laborales especiales como, por ejemplo, en el Estatuto Docente y en el de la Atención Primaria de Salud Municipal.

Ahora bien, de conformidad con lo previsto en el N° 4 del artículo 159 del Código del Trabajo, el contrato de plazo fijo se transforma en indefinido cuando llegada la fecha fijada para su término, el trabajador continúa 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.

En consecuencia, no existe inconveniente jurídico alguno para que un trabajador sea contratado con un contrato a plazo fijo con el objeto de reemplazar a un trabajador que está haciendo uso de una licencia médica, conviniéndose en el contrato un plazo que puede ser igual a la duración de la licencia médica y si ésta última se prorroga podría el contrato laboral renovarse por la misma cantidad de días, y al finalizar el nuevo plazo poner término al contrato suscribiéndose el correspondiente finiquito. A su vez, nada impide que se suscriba un nuevo contrato de plazo fijo si se presentara una nueva licencia, caso en el cual la nueva relación contractual sería distinta de la anterior, pudiéndose renovar el nuevo contrato por una sola vez, luego del cual debe escriturarse el finiquito o en su defecto operará la presunción legal señalada si el dependiente continúa prestando servicios.

Saluda atentamente a Ud.



E.
MGC/MECB
Distribución

- Jurídico
- ICT Norte Chacabuco
- Partes
- Control