

BOLETÍN INFORMATIVO DE ACTUALIDAD LABORAL N°138

Semana del 21 de julio de 2020

NO ES DISCRIMINACIÓN CONTRATAR A PLAZO FIJO PARA CONOCER Y MEDIR LAS APTITUDES DE UN TRABAJADOR

Recientemente la Corte de Apelaciones de Santiago ([ROL N°1.096-2020](#), de 2020) se pronunció sobre la contratación a plazo fijo y si esta decisión empresarial puede ser considerada discriminatoria. En PARRAGUEZ&MARIN, explicamos algunos aspectos a tener en cuenta sobre el tema:

- En virtud del artículo 10 Nro. 6 del Código del Trabajo **un contrato de trabajo puede pactarse con la vigencia de un plazo determinado**, el cual concluiría por **vencimiento del plazo convenido como una causal de terminación del contrato de trabajo**, de acuerdo con el artículo 159 Nro. 4 del Código del Trabajo.
- En este caso, **un trabajador denunció como acto discriminatorio la contratación bajo la modalidad de contrato de plazo fijo**, ya que ésta disfrazaría la existencia de un “contrato a prueba”, lo que debe ser sancionado por no estar recogido en nuestra legislación. Así, también se reprocha el uso de una contratación a plazo para servicios que perduran en el tiempo.
- En esta sentencia, la Corte de Apelaciones de Santiago reconoció **que no existe como regla general en el Código del Trabajo un “contrato a prueba”**.

Sin embargo, precisó que acordar una vinculación de índole laboral por cierto lapso para los efectos de conocer y medir las aptitudes de un dependiente en labores que requieren de conocimientos y habilidades específicas, luego aplicar criterios objetivos de evaluación del desempeño y decidir sobre esa base su permanencia en determinada organización o empresa, **no resulta discriminatorio ni atenta contra derechos fundamentales**. Lo anterior, en la medida que el trabajador conociera las condiciones desde el inicio del proceso y haya postulado libremente al cargo.

En consecuencia, **la Corte resolvió que no se advierte en la utilización de la contratación por un plazo fijo con miras a probar el desempeño del contratado, discriminación alguna de las sancionadas por la ley**, razón por la cual rechazó la demanda.

- Finalmente, la misma Corte estableció que **no aparece que la temporalidad de los servicios constituya un requisito para los contratos a plazo fijo para el desarrollo de labores que permanecen en el tiempo**.

De hecho, **al contrario, ya que ellos se prevén expresamente por el legislador**, quien en la norma del artículo 159 Nro. 4 del Código del Trabajo, regula la reiteración de esa forma de convenios en el tiempo.

Si quiere más información o tiene dudas sobre este u otros temas, usted puede dirigirse a PARRAGUEZ&MARIN al correo marin@parraguezymarin.cl