

Informe sobre término de contrato de trabajo por conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato. Análisis de Jurisprudencia.

El artículo 159 número 5 del Código del Trabajo establece como causal de término del contrato de trabajo la “conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato”. Esta causal de término procede en aquellos contratos que tienen la naturaleza de ser provisorios, no permanentes, o si se quiere, no indefinidos.

Dentro de los denominados contratos generales de trabajo, una clasificación de ellos atiende a la duración del contrato, siendo una de categorías el contrato indefinido, esto es, aquel que se celebra sin tener a la vista un día cierto o el cumplimiento de una condición para que éste caduque o termine; la otra categoría, los no indefinidos, se subdivide en contratos a plazo fijo (que vencerán un día cierto, determinado en el mismo contrato) y contratos por obra o faena (que terminarán una vez que se cumpla la condición que llevan inserta: se ejecute completamente la obra o faena, el trabajo o servicio, para los cuales se celebra dicho contrato). Nuestro Código Laboral diferencia estos contratos a propósito de las causales de término de un contrato de trabajo. En efecto, establece como causal de término específica el vencimiento del plazo convenido en el contrato (artículo 159 número 4) y la conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato (artículo 159 número 5).

Ahora bien, la sistemática de nuestro Código, inspirada en el principio de la estabilidad relativa en el empleo, determina que estas causales de término no operan de pleno derecho, ipso facto, o si se quiere, automáticamente, o de modo natural. En efecto, el artículo 162, inserto en el Título V del Libro II (Libro intitulado “*De la protección a los trabajadores*”) impone una obligación de comunicación por escrito de parte del empleador al trabajador que desea invocar alguna de las causales de término de contrato allí indicadas, entre otras las establecidas en los números 4 y 5 del artículo 159. Esta obligación determina la naturaleza formal y causada del acto del despido como manifestación de voluntad.

Se ha detectado recientemente la dictación de un fallo de instancia que ha aplicado un criterio de decisión que pugna con las ideas precedentes. Se trata del caso Lara y Otros con Enfierradura Víctor Lobos Valencia E.I.R.L. y Otro, ventilado ante el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, bajo el rol O-3249-2015. En este juicio se ha dictado sentencia de instancia con fecha 10 de febrero de 2016. Los demandantes afirman haber sido despedidos de modo verbal, y en esa circunstancia solicitan sean indemnizados según las reglas al efecto del Código del Trabajo. En la sentencia, en su considerando Octavo, el Tribunal discurre “*Que en cuanto a la efectividad de haber sido despedidos los demandantes en forma verbal, hechos motivos y circunstancias que rodearon la terminación de los servicios, tal alegación no resulta acreditada en estos antecedentes y en concordancia con lo razonado en la consideración sexta, solo se logra*

establecer que la relación laboral que unía a las partes, concluyó de manera natural con fecha 08 de mayo de 2015, por el cumplimiento del hito, esto es “cota cero” del Edificio Hamlet, tal como lo establecieron las partes en los respectivos contratos de trabajo celebrados y no objetados por la demandante”.

Llama profundamente la atención el criterio aquí aplicado: hace primar la hipotética conclusión de la obra o faena material, dejando sin aplicación la obligación formal que pesa sobre todo empleador que desea recurrir a estas causales. Que la sentencia tenga por efectivamente terminada la relación laboral por conclusión de obra de forma “*natural*”, supone una forma de término de relación informal, es decir, sin mediar carta de aviso. Por otra parte, argüir que no hubo despido verbal, implica que el término de la relación laboral no fue informal, es decir, que hubo carta de aviso. La consecuencia de este razonamiento, ha sido que en la parte resolutive, el Tribunal ha negado lugar a la demanda de despido injustificado, exonerando al empleador de las indemnizaciones del caso.

Actualmente este fallo está siendo revisado por la vía del recurso de nulidad laboral interpuesto, respectivamente, por cada parte, ante la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Santiago. Se espera que la Corte rectifique el fallo, toda vez que de mantenerse, se perfila una tergiversación o falta de aplicación de la *ratio legis* de todas las normas citadas, y un eventual clima de inestabilidad laboral para la sociedad.

MARCELO PACHECO VICENCIO.
ASESOR JURÍDICO.