

# ¿PREARIO Y FLEXIBLE?: LA REGULACIÓN DE LA CONTRATACIÓN TEMPORAL EN ESPAÑA Y CHILE

JUAN PABLO SEVERIN CONCHA<sup>1</sup>

RESUMEN

El presente artículo revisa la regulación de la contratación temporal en el Estatuto de los Trabajadores españoles y en el Código del Trabajo chileno, constatándose que, a pesar de ser modelos en principio diferentes, el primero marcadamente causal y el segundo aparentemente de libertad contractual, ambos se ven enfrentados a problemas similares, a partir de una asimetría normativa que favorece la contratación precaria.

**Palabras clave:** Contratos temporales; Duración de los contratos de trabajo; Trabajo precario.

ABSTRACT

This article reviews the temporary hiring in the Spanish workers legislation and in the Chilean Labour Code, noting that, although being different models in principle, the first markedly causal and the second of an apparently contractual freedom, they both face similar problems, from a regulatory asymmetry which encourages a precarious employment.

**Key words:** Temporary hiring; length of labor contracts; precarious employment.

## I. INTRODUCCIÓN

En su artículo “Factores jurídicos y funciones del empleo precario en España”<sup>2</sup>, el profesor Jesús LAHERA FORTEZA –sin desconocer que el fenómeno de la amplia contratación temporal para el trabajo obedece a múltiples causas– plantea como hipótesis que existen factores en la normativa jurídica laboral y funciones del empleo temporal que “originan un sistema de relaciones laborales marcado por la patología de la precariedad laboral, con enormes consecuencias jurídicas, económicas y sociales”<sup>3</sup>.

Entre los factores jurídicos que inciden en dicho fenómeno identifica LAHERA FORTEZA lo que denomina como regulación flexible de la contrata-

<sup>1</sup> Abogado, Licenciado en Cs. Jurídicas por la P. Universidad Católica de Valparaíso. Magíster en Gestión y Políticas Públicas por la Universidad de Chile. Doctorando en Derecho del Trabajo por la Universidad Complutense de Madrid.

<sup>2</sup> En *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica* 9/2007, pp.15-34 (Nº 1, 2007, pp. 409-428).

<sup>3</sup> *Ibíd.* p. 16.

ción temporal. Sostiene en este ámbito una visión crítica respecto de las normas relativas a la forma de los contratos, a la flexibilidad en la prórroga de los contratos ante la falta de denuncia, a los efectos de la suspensión contractual y a la asimetría de costes en la extinción de los contratos temporales en relación con los indefinidos (tanto en los supuestos de procedencia como de improcedencia).

En el presente artículo queremos revisar la temática de la regulación flexible de la contratación temporal, a través de la comparación de la normativa española y chilena sobre la materia. Al respecto, resulta interesante señalar que, a pesar de ser modelos en principio diferentes, el español marcadamente causal y el chileno aparentemente de libertad contractual en relación a la modalidad temporal del contrato, finalmente se ven enfrentados a problemas similares.

Los actuales ordenamientos jurídico-laborales de España y Chile, aunque admiten otras modalidades, han establecido al contrato de trabajo indefinido como la forma normal y preferida de contratación laboral, a partir de una valoración positiva de la estabilidad de las relaciones laborales, tanto en favor de los trabajadores como de los empresarios. De este modo, en ambos ordenamientos la contratación de duración determinada tendría, en principio, un carácter excepcional.

La doctrina iuslaboralista se ha pronunciado sistemáticamente en este sentido. Así, Manuel ALONSO OLEA destacó que “el contrato de trabajo es, por así decirlo, un negocio jurídico de extrema vitalidad, de una gran dureza y resistencia en su duración”<sup>4</sup>. Américo PLÁ RODRÍGUEZ sostuvo que el principio de continuidad expresa la tendencia del derecho del trabajo “de atribuirle la más larga duración a la relación laboral desde todos los puntos de vista y en todos los aspectos”<sup>5</sup>, siendo posible atribuir a este principio una serie de proyecciones entre las que se considera la “preferencia por los contratos de duración indefinida”<sup>6</sup>. Por su parte, Sergio GAMONAL CONTRERAS sostendrá que “el contrato de trabajo de jornada completa y de duración indefinida es el contrato laboral “típico” y “cualquier otro tipo de contrato laboral es “atípico o precario””<sup>7</sup>.

No obstante lo señalado en los párrafos precedentes, en las últimas décadas es posible constatar el frecuente recurso a la contratación temporal,

<sup>4</sup> ALONSO OLEA, Manuel, *Derecho del Trabajo*, p.118, citado en PLÁ RODRÍGUEZ, Américo, *Los principios del Derecho del Trabajo -3ª Edición-*, Buenos Aires (Argentina), Editorial Depalma, 1998 p. 219.

<sup>5</sup> PLÁ RODRÍGUEZ, Américo: *Los principios del Derecho del Trabajo -3ª Edición-*, Buenos Aires (Argentina), Editorial Depalma, 1998, p. 220.

<sup>6</sup> *Ibíd.*, p. 123.

<sup>7</sup> GAMONAL CONTRERAS, Sergio: *Introducción al Derecho del Trabajo*. Santiago (Chile), Editorial Jurídica ConoSur, 1998, p. 158.

tanto en España y como en Chile, modalidad que actualmente comprende prácticamente a un tercio de los trabajadores de cada uno de estos países. Esta situación, al compararla con la realidad de otros países, puede ser catalogada como de una alta tasa de precariedad laboral<sup>8</sup>.

En el caso español, LAHERA FORTEZA, en un estudio del año 2006, constataba que “pese a la creación de un contrato de fomento de la contratación indefinida en la Ley 63/1997... la tasa del empleo precario no ha sido prácticamente reducida desde entonces, oscilando entre un 32 y un 35% sobre la población activa”, sin que fuera en ese momento “posible efectuar un diagnóstico de los efectos de la reciente reforma laboral de 2006”<sup>9</sup>. Los datos más recientes se orientan a un lento descenso en la tasa de temporalidad. De acuerdo a datos publicados por el Ministerio del Trabajo e Inmigración, la temporalidad sobre la población activa ha alcanzado el 32,0% en el primer trimestre de 2007, luego el 31,8% y el 31,9% en el segundo y tercer trimestre, respectivamente, para finalizar en el último semestre del año con el 30,9%. En el primer trimestre de 2008 desciende a 30,1%, el 29,4% y 29,5% en el segundo y tercer trimestre, respectivamente, para finalizar en el último semestre del año con el 27,9%. En el año 2009, año de crisis económica mundial, el descenso se hace más evidente y la tasa del empleo precario alcanzará al 25,4% en el primer trimestre, 25,2% en el segundo y 25,9% en el tercero<sup>10</sup>.

En Chile, de acuerdo a datos de la encuesta laboral ENCLA 2006, de la Dirección Nacional del Trabajo, el 70% de los trabajadores<sup>11</sup> tenía un contrato de carácter indefinido, el 11,5% es contratado a plazo fijo, el 13,7% por obra o faena y el 4,8 en otras modalidades<sup>12</sup>. En el informe de resultados de la mencionada encuesta se constataba que “si bien la mayoría de los trabajadores de las empresas privadas, sigue estando contratado bajo la modalidad del contrato indefinido, parece ser que visto en perspectiva, este

<sup>8</sup> Sobre esta afirmación cabe puntualizar que utilizamos el término “precario” en un sentido restringido, es decir, para aludir a la temporalidad determinada *a priori* de ciertos contratos de trabajo, caracterizados por su poca estabilidad o duración, en contraposición con los contratos indefinidos, en los cuales las partes desconocen anticipadamente el momento en el cual llegarán a su fin. Si bien en muchas ocasiones temporalidad y condiciones de trabajo deficientes suelen estar asociadas, en el presente trabajo limitamos el término precario al sentido antes descrito y no abordaremos las restantes condiciones de trabajo.

<sup>9</sup> LAHERA: “Factores jurídicos...”, pp. 16 y 17.

<sup>10</sup> MINISTERIO DEL TRABAJO E INMIGRACIÓN. Encuesta de Población Activa, disponible en línea en [http://www.mtin.es/estadisticas/bel/EPA/epa17\\_top\\_EXCEL.htm](http://www.mtin.es/estadisticas/bel/EPA/epa17_top_EXCEL.htm) [revisada el 30/12/2009].

<sup>11</sup> Esta encuesta se levanta en el universo de las empresas formales de cinco o más trabajadores, cuyas relaciones laborales están cubiertas por el Código del Trabajo y no cubre las regiones de menor población.

<sup>12</sup> DIRECCIÓN NACIONAL DEL TRABAJO. ENCLA 2006, *Resultados de la Quinta Encuesta Laboral*. Santiago(Chile), 2007, p. 26

tipo de contrato tiende a disminuir su participación, lo que significa que muchos trabajadores son contratados mediante contratos de corta duración, con los consiguientes efectos en términos de la mayor incertidumbre e inestabilidad laboral que pueden experimentar los trabajadores en dicha modalidad contractual<sup>13</sup>. Por su parte, los datos de la encuesta laboral ENCLA 2008 muestran que “la contratación laboral por tiempo indefinido sigue siendo predominante en las empresas a la hora de proveerse fuerza de trabajo: el 71,8% de los trabajadores son contratados bajo esa modalidad” y destaca el informe que “si bien las encuestas ENCLA anteriores no son comparables con la del 2008, la serie de ellas muestra una tendencia clara: aunque la proporción de contratos laborales de duración determinada se ha mantenido como minoritaria, ha venido aumentando los últimos años” y “en la actualidad más de la cuarta parte de los trabajadores asalariados del sector privado son contratados por una modalidad de contrato de trabajo por tiempo determinado”<sup>14</sup>.

## II. NOTAS PRELIMINARES SOBRE LA REGULACIÓN DE LA CONTRATACIÓN TEMPORAL

### 1. La regulación de la contratación temporal en Chile.

Las principales normas que regulan las relaciones laborales entre particulares se encuentran contenidas en el Código del Trabajo, cuyo artículo 10 N°6 dispone que el contrato de trabajo debe contener entre sus estipulaciones el plazo del mismo. Este se podrá acordar con un carácter indefinido, es decir, sin determinar el tiempo en el cual llegarán a su fin o bien establecer una duración determinada, en cuyo caso, el contrato podrá ser normalmente a plazo fijo o por obra o servicio determinado.

Respecto de otras formas de contratación temporal en Chile, no se contempla una regulación específica para los contratos de interinidad, los que en la práctica canalizan alguna de las modalidades antes indicadas. En el ordenamiento chileno no existe ninguna figura similar al contrato de relevo español. Sí se consideran contratos formativos, denominados contratos de aprendizaje. Por último, cabe consignar que existen normas especiales para colectivos específicos, como, por ejemplo, el contrato de trabajadores de artes y espectáculos, que contempla algunas modalidades especiales de duración, pudiendo pactarse los contratos por una o más funciones, por obra, por temporada o por proyecto.

<sup>13</sup> *Ibíd.* p. 25

<sup>14</sup> DIRECCIÓN NACIONAL DEL TRABAJO. *ENCLA 2008, Resultados de la Sexta Encuesta Laboral*. Santiago (Chile), 2009, pp. 40-41.

En la legislación chilena no es posible encontrar una disposición que establezca expresamente que los contratos de trabajo se presuman indefinidos; sin embargo, es posible colegir esto del conjunto de disposiciones del Código del Trabajo<sup>15</sup>.

En Chile, los contratos temporales, tanto aquellos a plazo fijo como por obra o servicio se regulan a propósito de la terminación de los contratos de trabajo.

Respecto de los contratos a plazo fijo no se exige la presencia de supuestos específicos o causales para acordarlos, existiendo plena libertad para contratar. La caracterización de esta modalidad contractual no ofrece mayores complejidades. Es aquella en la cual *a priori* se fija para su término el hecho futuro y cierto de un determinado plazo, estableciendo, de ese modo, la duración del contrato de trabajo.

A fin de que no se utilicen los contratos a plazo fijo para encubrir relaciones de carácter indefinido se establecen en el artículo 159 N° 4 del Código del Trabajo una serie de límites. Entre estos se establece que por regla general no podrá exceder de un año, se determina la novación *ex lege* de los contratos temporales en indefinidos en ciertos supuestos y la presunción de que se trata de estos últimos en determinadas circunstancias.

Sin perjuicio de lo que señalaremos más adelante respecto de la prolongación de los servicios una vez expirado el plazo del contrato, es pertinente señalar que la legislación chilena contempla que la segunda renovación de un contrato de plazo fijo producirá su transformación en indefinido, es decir, se establece novación *ex lege* del contrato. Por otra parte, la legislación chilena, contempla que el trabajador que hubiere prestado servicios discontinuos en virtud de más de dos contratos a plazo, durante 12 meses o más en un período de 15 meses, contados desde la primera contratación, se presumirá legalmente que ha sido contratado por una duración indefinida. Siendo esta una presunción *iuris tantum*, cabría aquí la posibilidad de prueba en contrario.

El hecho de que la regulación de los contratos por obra o servicio se realice solamente desde la perspectiva de la extinción de la relación, sin considerar una adecuada definición ni delimitación de esta figura, ha dado lugar a controversias a la hora de determinar la procedencia o no del térmi-

<sup>15</sup> Así lo ha entendido la Corte Suprema, por ejemplo, al estimar que un contrato adquirió el carácter de indefinido “teniendo en cuenta el espíritu general de la legislación del trabajo, los principios orientadores del Derecho del Trabajo y las consecuencias jurídicas de que nuestra legislación acepte la estabilidad en el empleo (Epígrafe del Título V del Libro I del Código), lo que supone una preferencia por los contratos de duración indefinida que son los compatibles con la situación de estabilidad” (Rojas Núñez Silvia Paulina C/ Caritas Chile. Corte Suprema, Causa Rol N° 4562/2006 – Recurso de casación en el fondo, sentencia de reemplazo, de 30/8/2007).

no del contrato. La norma del artículo 159 N° 5 solo señala que el contrato de trabajo terminará por la “conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato”.

El criterio de los tribunales ha sido que la causal se aplica sin discusión si el trabajo es determinado o delimitado en el tiempo, dada la naturaleza del mismo, como trabajos agrícolas de temporada, trabajos agroindustriales de temporada, turismo de temporada, labores o trabajos con un objeto específico de duración definida, como la tala de un bosque o construcción de una obra.

Señala la Corte Suprema que “al utilizar, la norma pertinente, la voz conclusión, es decir, acción y efecto de concluir, terminar, rematar, cerrar o perfeccionar una cosa o actividad, en relación con la obra o trabajo que dio origen a la vinculación entre las partes, determina que la unión entre ambas es la causa de gestación de la relación contractual, ya que una genera a la otra, es decir, la existencia de una obra a ejecutar o de un trabajo a realizar motiva o hace surgir la necesidad para quien debe dar cumplimiento a esa prestación, de vincularse con otro, para que este último desempeñe las labores necesarias que permitan la ejecución a que aquel se ha obligado”<sup>16</sup>.

La Dirección Nacional del Trabajo, en el Dictamen ORD. N° 2389/100, de 8/6/2004, ha definido el contrato por obra “como aquella convención en virtud de la cual el trabajador se obliga con el respectivo empleador a ejecutar una obra material o intelectual específica y determinada, cuya vigencia se encuentra circunscrita o limitada a la duración de aquella”. En este mismo dictamen se consigna que “en relación con la materia, la jurisprudencia judicial contenida en sentencia de 16/5/2003, de la Corte Suprema, señala: “La causal invocada, esto es, la conclusión de los trabajos o servicios que dieron origen al contrato, conforme ha sido reiteradamente resuelto por la jurisprudencia nacional, solamente se puede referir a la situación en que se encuentra un trabajador contratado para realizar una obra material o intelectual finable, lo que significa que debe existir una relación directa y específica entre el trabajo o servicio contratado y su terminación natural, sin iniciativa ni intervención del empleador, y que por lo tanto, escapa a la voluntad de las partes contratantes, puesto que el objeto del contrato ha sido la ejecución de una labor específica o de un servicio determinado, produciéndose su término automáticamente””.

Es posible constatar que mientras en los contratos a plazo fijo claramente no existe la exigencia de ciertas causas o supuestos para contratar, en la

<sup>16</sup> Roberto Mamani Cortés c/ Patricio Leiva Durán. Corte Suprema, Causa Rol N° 5.190/2005 - Recurso de casación en el fondo, sentencia de 28/3/2007.

contratación por obra o servicio la jurisprudencia administrativa y judicial, a propósito de la procedencia de la extinción, ha ido estableciendo una cierta delimitación de este tipo de contratación.

Es necesario consignar que las disposiciones, consagradas en el artículo 159 N°4 del Código del Trabajo, relativas a la transformación del contrato en indefinido o de presunción de tal naturaleza, solo resultan aplicables a aquellos a plazo y no a los por obra o servicio, puesto que el numeral 5 del mismo artículo, que regula estos últimos no considera dicha posibilidad<sup>17</sup>.

Por último, debemos señalar que, a diferencia de lo que se establece respecto de la contratación temporal tradicional, en la regulación de las empresas de trabajo temporal la legislación chilena opta por un modelo causal, es decir, se exige la presencia de ciertos supuestos para la puesta a disposición de trabajadores por dichas empresas. Sin embargo, es posible constatar una importante amplitud de las causales que autorizan recurrir a la contratación con empresas de trabajo temporal<sup>18</sup>.

## 2. La regulación de la contratación temporal en España.

El Estatuto de los Trabajadores en España dispone respecto de la duración del contrato, en su artículo 15.1, que “el contrato de trabajo podrá concertarse por tiempo indefinido o por una duración determinada”. Esta redacción, introducida por la Ley 11/1994, podría llevarnos a pensar que al legislador le resulta indiferente una u otra modalidad, sobre todo si la comparamos con la redacción anterior del mismo precepto, la cual señalaba

<sup>17</sup> El Dictamen de la Dirección del Trabajo contenido en el ORD. N° 1825/032, de 8/5/2006 precisa que “que la contratación sucesiva bajo tal modalidad (por obra o faena) no altera la naturaleza jurídica del respectivo contrato, el que mantendrá el carácter de tal, vale decir, continuará siendo un contrato por obra o faena” agregando que esto “implica, a la luz de la doctrina reiterada y uniforme de este Servicio, que el efecto derivado del precepto consignado en el artículo 159 N° 4 del Código del Trabajo, esto es, la transformación en indefinido de un contrato de plazo fijo cuando se dan los supuestos que en dicha norma se señalan, se encuentra referido exclusivamente a este tipo de contratos, no resultando viable, por tanto, hacerlo extensivo a otros que no presentan tal característica, como sucede con los contratos por obra o faena”.

<sup>18</sup> El artículo 183-Ñ del Código del Trabajo dispone que “podrá celebrarse un contrato de puesta a disposición de trabajadores de servicios transitorios cuando en la usuaria se dé alguna de las circunstancias siguientes: a) suspensión del contrato de trabajo o de la obligación de prestar servicios, según corresponda, de uno o más trabajadores por licencias médicas, descansos de maternidad o feriado; b) eventos extraordinarios, tales como la organización de congresos, conferencias, ferias, exposiciones u otros de similar naturaleza; c) proyectos nuevos y específicos de la usuaria, tales como la construcción de nuevas instalaciones, la ampliación de las ya existentes o expansión a nuevos mercados; d) período de inicio de actividades en empresas nuevas; e) aumentos ocasionales, sean o no periódicos, o extraordinarios de actividad en una determinada sección, faena o establecimiento de la usuaria; o f) trabajos urgentes, precisos e impostergables que requieran una ejecución inmediata, tales como reparaciones en las instalaciones y servicios de la usuaria”.

que “el contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido”, para luego expresar que, no obstante, podrán celebrarse contratos de trabajo de duración determinada en ciertas hipótesis.

Sin embargo, como sostiene MONTOYA MELGAR, el cambio en la citada redacción “no debe inducir a pensar que la contratación laboral temporal se coloca en un plano de absoluta igualdad respecto de la indefinida, y que el legislador se sitúa en una posición neutral ante dichas modalidades contractuales”, sino que al contrario, la legislación laboral española continúa mostrando “múltiples signos de inclinación hacia la duración indefinida de los contratos de trabajo”<sup>19</sup>.

Es necesario tener presente que con una u otra redacción se ha consagrado el principio de causalidad en la contratación temporal, toda vez que solo se admite esta en la presencia de ciertos supuestos que el legislador determina. Así, de conformidad con lo establecido en el texto vigente del artículo 15.1 solo se podrán celebrar contratos de duración determinada para realizar una obra o servicio determinados; para atender circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos; o para sustituir a trabajadores con derecho a la reserva del puesto de trabajo. Adicionalmente hay que considerar el contrato de interinidad por vacancia, previsto en el artículo 4.1 del Real Decreto 2720/1998, el contrato de relevo del artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores, los contratos formativos y becas extralaborales, los contratos temporales de colectivos específicos y los contratos temporales de las empresas de trabajo temporal.

La opción legislativa por la normalidad de la contratación indefinida y la excepcionalidad de la temporal sujeta a la presencia de ciertos supuestos (causalidad) se manifiesta claramente en otras disposiciones. Así, por ejemplo, de acuerdo al artículo 15.3 del Estatuto de los Trabajadores “se presumirán por tiempo indefinido los contratos temporales celebrados en fraude de ley”.

En el mismo sentido, el artículo 15.2 presumirá la calidad de trabajadores indefinidos como sanción a la omisión del alta oportuna en la Seguridad Social<sup>20</sup>. No obstante, esta presunción es *iuris tantum*, puesto que la atribución del carácter indefinido es “salvo que de la propia naturaleza de las actividades o de los servicios contratados se deduzca claramente la duración temporal de los mismos”.

Es preciso consignar que a partir del Real Decreto Ley 5/2000, se introduce una importante reforma en el nuevo artículo 15.5, estableciendo lími-

<sup>19</sup> MONTOYA MELGAR, Alfredo, GALIANA MORENO, Jesús M., SEMPERE NAVARRO, Antonio y RÍOS SALMERÓN, Bartolomé: *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores -7a Edición-*, Navarra (España), Editorial Aranzandi, 2007, p. 124

<sup>20</sup> “Adquirirán la condición de trabajadores fijos, cualquiera que haya sido la modalidad de su contratación, los que no hubieran sido dados de alta en la Seguridad Social, una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente hubiera podido fijar para el período de prueba...”

tes al encadenamiento de contratos temporales. La norma dispone que “los trabajadores que en un periodo de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo puesto de trabajo con la misma empresa, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos”. Esta norma al igual que la chilena, establece una novación *ex lege*. Además se dispone que “la negociación colectiva establecerá requisitos dirigidos a prevenir la utilización abusiva de contratos de duración determinada”.

Respecto de los contratos temporales de las empresas de trabajo temporal cabe consignar que ellos se suscriben en el ámbito establecido en el artículo 15, sujetándose a la causalidad en él exigida.

LAHERA coincide en que el ordenamiento laboral español “parte de un principio de causalidad” que “en apariencia... protege la estabilidad en el empleo y debería ser un freno a la precariedad laboral”. No obstante, sostiene que “el amplio ámbito de las causas de la contratación temporal puede desvirtuar esta función, haciendo posible, tal como sucede en España, la convivencia entre el principio de causalidad y un elevado empleo precario”, con lo que en definitiva existe “un principio de causalidad en la contratación temporal descausalizado en la regulación e interpretación judicial”<sup>21</sup>. Agrega Lahera que “este amplio espacio de los contratos temporales, que desnaturaliza las funciones que podría tener el principio de causalidad, se desenvuelve en un marco normativo con reglas de juegos flexibles, que facilitan aún más la precariedad laboral”<sup>22</sup>.

Revisaremos a continuación los marcos normativos de la forma de contratación, de la suspensión contractual y de la extinción de los contratos, tanto en España como en Chile, para apreciar el grado de flexibilidad que presentan y su eventual incidencia en la extensión del trabajo precario.

### III. FORMA DE LA CONTRATACIÓN TEMPORAL

El artículo 9° del Código del Trabajo chileno dispone que el contrato de trabajo es consensual, perfeccionándose por el solo acuerdo de las partes. Sin embargo, el mismo artículo establece que el empleador deberá hacerlo constar por escrito dentro de determinados plazos y firmarse por ambas

<sup>21</sup> LAHERA: “Factores Jurídicos...” p. 19.

<sup>22</sup> *Ibíd.*

partes en dos ejemplares, quedando uno en poder de cada contratante. Es decir, la escrituración del contrato es una formalidad *ad probationem*.

La exigencia de escrituración es respecto de todos los contratos de trabajo. No obstante, se establecen diversos plazos para que el empleador cumpla con dicha exigencia. Así, por regla general deberá escriturarse el contrato dentro del plazo de quince días de incorporado el trabajador, pero si se trata de un contrato por obra, trabajo o servicio determinado o de duración inferior a treinta días, el término dentro del cual debe escriturarse será de cinco días. Existen normas especiales para colectivos específicos, por ejemplo en el caso del contrato de trabajadores de artes y espectáculos, si se celebrare por un lapso inferior a tres días, deberá constar por escrito al momento de iniciarse la prestación de los servicios.

Si el empleador no escritura oportunamente el contrato, será sancionado con una multa a beneficio fiscal y la falta de contrato escrito hará presumir legalmente que son estipulaciones del contrato las que declare el trabajador. Esta es una presunción *iuris tantum*.

Por su parte, el ordenamiento español, respecto de la forma del contrato, en el artículo 8 del Estatuto de los Trabajadores español, apartado 1, establece que “el contrato de trabajo se podrá celebrar por escrito o de palabra”. Se consagra de este modo el principio de libertad de forma del contrato de trabajo<sup>23</sup>. Agrega dicho apartado que “se presumirá existente entre todo el que presta un servicio por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de otro y el que lo recibe a cambio de una retribución a aquel”. Si bien no se menciona la forma tácita de celebración del contrato de trabajo, como señala MONTOYA MELGAR, “esta aparece, con todo, implícita en la presunción contenida en el propio art. 8.1...”<sup>24</sup>.

Excepcionalmente, respecto de la contratación temporal se establece el requerimiento de la forma escrita. Así, el artículo 8.2 exige la escrituración entre otros casos en “los contratos para la realización de una obra o servicio determinado” y “los contratos por tiempo determinado cuya duración sea superior a cuatro semanas”. Por otra parte, respecto de los contratos de interinidad serán los artículos 15.1 c) del Estatuto de los Trabajadores y 6.1 R.D. 2720/1998, los que exijan, de modo implícito el primero<sup>25</sup> y explícito el segundo, la escrituración de tales contratos. Debemos consignar que la escrituración no es una exigencia *ad solemnitatem*,

<sup>23</sup> Cfr. MONTOYA MELGAR, Alfredo: *Derecho del Trabajo* -26ª Edición-, Madrid (España), Editorial Tecnos, 2005, p. 302.

<sup>24</sup> *Ibid.*

<sup>25</sup> Al señalar que podrán celebrarse contratos de duración determinada para “sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo siempre que en el contrato de trabajo se especifique el nombre del sustituido y la causa de sustitución”, entendemos que tal especificación requiere escrituración.

no es elemento esencial del contrato. La escrituración que se exige es meramente *ad probationem*.

Con tal requerimiento de forma en principio estaríamos frente a una mayor exigencia para los contratos temporales y no ante una manifestación de flexibilidad. Incluso, la sanción establecida en el artículo 8 para la omisión de la forma escrita exigida, consiste en que el contrato “se presumirá celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa”. No obstante lo señalado, debemos aclarar que tal presunción operará “salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal o el carácter a tiempo parcial de los servicios”. De tal modo que aún sin haberse escriturado el contrato, sería posible probar por otros medios la naturaleza temporal de la contratación, y de ese modo revertir la presunción *iuris tantum*. El problema entonces es que si se omite la escrituración del contrato, la causa que justifica la contratación temporal permanece oculta y solo podría emerger ante la impugnación judicial.

Es decir, tanto en el ordenamiento español como en el chileno se impone al empleador/empresario respecto de los contratos temporales la obligación de escriturarlos y en caso de falta de cumplimiento oportuno de dicha formalidad se establece una presunción a favor del trabajador, ya sea respecto de lo que él declare, en el caso chileno, ya sea derechamente estimando el contrato como indefinido, como en el ordenamiento español.

En el caso de la legislación española cabe preguntarse por qué se establece la exigencia de la escrituración solo respecto de los contratos por tiempo determinado de duración superior a cuatro semanas. Puede sostenerse razonablemente que mientras menor sea la duración de la relación laboral, el trabajador se encuentra en una situación de mayor vulnerabilidad, es menos factible una fiscalización por parte de los órganos públicos y es altamente probable que el trabajador no esté dispuesto a recurrir a los tribunales frente a un incumplimiento empresarial. Las razones que se tuvieron presentes para exigir la escrituración de los contratos temporales cobran mayor fuerza mientras menor sea la duración los mismos, precisamente para garantizar una adecuada protección de estos trabajadores, de hecho ese es el razonamiento del legislador chileno: mientras más breve el contrato, más prontamente debe escriturarse el mismo. Sin embargo, en relación con la escrituración, el legislador español ha colocado estos contratos de menor duración (iguales o inferiores a cuatro semanas) en una situación equiparable a la de los contratos indefinidos.

#### IV. LA SUSPENSIÓN DE LOS CONTRATOS TEMPORALES

PLÁ RODRÍGUEZ considera la suspensión del contrato laboral como manifestación del principio de continuidad, destacando que “es frecuente que

la interrupción de la prestación de trabajo no se acompañe de la rescisión del contrato” y, así, “la relación jurídica que une a las partes subsiste y su ejecución será reiniciada posteriormente”<sup>26</sup>. Así, señala MONTOYA MELGAR, este mecanismo de la suspensión “obedece al deseo de reforzar la estabilidad en el empleo del trabajador, superando una “óptica contractual y materialista”, según la cual la aparición de una circunstancia obstativa en el desenvolvimiento de la relación jurídica determinaría sin más su extinción”<sup>27</sup>. El autor recién citado consigna que “en cuanto temporal, la suspensión se opone a la extinción del contrato, que es definitiva” y que “en cuanto cesan las prestaciones del trabajador y del empresario, se diferencia de la mera interrupción retribuida del trabajo”<sup>28</sup>.

En materia de suspensión de los contratos temporales en Chile debemos señalar que no existe ninguna regulación específica al respecto en el Código del Trabajo. Es más, tampoco existe una regulación sistemática de la suspensión del contrato de trabajo indefinido, sino que las normas se encuentran dispersas a lo largo del Código del Trabajo y son tratadas separadamente respecto de cada una de la hipótesis.

En Chile, LIZAMA PORTAL distingue la suspensión diversas causas<sup>29</sup>:

- a) Por acuerdo de las partes: en ejercicio de la autonomía de la voluntad las partes pactan, definiendo las condiciones y efectos de la suspensión. Incluye en estos casos los pactos para extender permisos sindicales;
- b) Por circunstancias que afectan al trabajador (la incapacidad temporal del trabajador, la maternidad y puerperio, la enfermedad grave del hijo menor de un año, el servicio militar obligatorio, el nacimiento de un hijo, la muerte de un hijo o del cónyuge; la detención o prisión de un trabajador; la separación provisional decretada por un juez del trabajador aforado);
- c) Por circunstancias que afectan al empleador (la clausura de la empresa, la suspensión de labores y el caso fortuito o fuerza mayor); y
- d) Por un conflicto colectivo (ejercicio de la huelga y cierre temporal de la empresa).

En el caso de España, de acuerdo al artículo 7 del Real Decreto 2720/1998, la suspensión de los contratos de duración determinada en virtud de las causas previstas en los artículos 45 y 46 del Estatuto de los Trabajadores (incapacidad temporal, maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses y adopción

<sup>26</sup> PLÁ: *Los Principios del...*, p. 257.

<sup>27</sup> MONTOYA: *Derecho del Trabajo*, p. 430.

<sup>28</sup> *Ibíd.*

<sup>29</sup> Cfr. LIZAMA PORTAL, Luis: *Derecho del Trabajo*, Santiago (Chile), Editorial LexisNexis, 2005, p. 81.

o acogimiento, cumplimiento del servicio militar o de la prestación social substitutoria, ejercicio de cargo público representativo, privación de libertad del trabajador...) no comportará la ampliación de su duración, salvo pacto en contrario.

Se sostiene por LAHERA FORTEZA que el hecho de que la suspensión no comporte la ampliación de la duración del contrato, al no interrumpir su transcurso, es un elemento que “facilita la extinción del contrato en períodos de suspensión y dificulta el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida familiar y laboral, como los permisos de maternidad y paternidad, de los trabajadores precarios”<sup>30</sup>.

Por el contrario Ángel ARIAS DOMÍNGUEZ y Miguel CARDENAL CARRO, sostienen que “es difícil relacionar las causas suspensivas del contrato con los elementos causales de la contratación temporal que regula el art. 15 ET, en la medida en que ni la obra o servicio determinado, ni el incremento de producción, ni la interinidad por sustitución o vacante, es lógico que amplíen su duración por circunstancias atinentes al trabajador”<sup>31</sup>.

Con todo, estos mismos autores sostienen que “quizá el único supuesto en que la suspensión del contrato podría tener una cierta efectividad ampliatoria de su duración fuese en el contrato eventual concertado por una duración inferior a la máxima permitida, pues es este un contrato sometido a término que supone la llegada de un plazo pactado o de su plazo máximo, y no la condición resolutoria que supone la desaparición de las circunstancias que inicialmente legitimaron su empleo”<sup>32</sup>. En términos más amplios podría sostenerse que en los contratos eventuales en los cuales el término pactado estuviera desconectado de la causa que justifica la contratación temporal (contrato eventual “descausalizado”) es razonable considerar la posibilidad de que la suspensión sí comporte la ampliación de la duración del contrato.

Como indicábamos, la norma del artículo 7 del Real Decreto 2720/1998 contempla la hipótesis del pacto en contrario. Salvo que se piense en una temporalidad desvinculada de la causalidad es difícil imaginar que se pacte que la suspensión del contrato comporte una ampliación del mismo. ¿Cómo podría el empresario estar de acuerdo en la prolongación de un contrato temporal más allá del término de la obra o servicio o de un contrato de interinidad una vez que se ha reincorporado el trabajador que había sido reemplazado o se ha completado la vacante? El pacto solo tendría sentido en un contrato eventual en el que existe cierta desconexión entre la causa de la contratación y el término durante el cual se prestarán los servicios.

<sup>30</sup> LAHERA: “Factores jurídicos...” p. 26.

<sup>31</sup> ARIAS DOMÍNGUEZ, Ángel y CARDENAL CARRO, Miguel, en SEMPERE NAVARRO, Antonio (Director) y MARTÍN JIMÉNEZ, Rodrigo (Coordinador): *Los Contratos de Trabajo Temporales*, Navarra (España), Editorial Aranzandi, 2004, p. 238.

<sup>32</sup> *Ibid.*

Respecto de quiénes son los que pueden efectuar este pacto, coincidimos con ARIAS DOMÍNGUEZ y CARDENAL CARRO en que no debe interpretarse restrictivamente en el sentido de que solo podría ser objeto del contrato individual, sino que “no parece descabellado pensar que el convenio colectivo pueda prever alguna especificidad sobre el particular, en cuyo caso habrá de estarse a lo que se disponga en él”<sup>33</sup>.

## V. LA EXTINCIÓN DE LOS CONTRATOS TEMPORALES

Se ha planteado en materia de extinción de contratos temporales, que, no obstante la preferencia declarada por el legislador español por los contratos indefinidos, existirían algunas figuras que constituirían un incentivo a la contratación precaria, concretamente en relación con la eventual prórroga de los contratos ante la ausencia de denuncia y, con la asimetría en los costes de la indemnización por extinción del contrato y de la indemnización por despido improcedente.

A continuación revisaremos estos tópicos, comparando, en lo pertinente, con la legislación chilena sobre la materia.

### 1. La denuncia y la prórroga.

En el ordenamiento español, el contrato de trabajo temporal se extinguirá por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato. Sin embargo, existen la prórroga automática y la tácita por tiempo indefinido. Revisemos estas figuras.

Los contratos de duración determinada que tengan establecido plazo máximo de duración, concertados por una duración inferior a la máxima legal, se entenderán prorrogados automáticamente hasta dicho plazo cuando no medie denuncia o prórroga expresa y el trabajador continúe prestando servicios. Estamos frente a una prórroga, no escriturada, no expresamente vinculada a una causa, la que solo aparecería en una eventual impugnación judicial. Evidentemente esta figura podría constituir un estímulo a la contratación temporal.

Por otra parte, expirada dicha duración máxima o realizada la obra o servicio objeto del contrato, si no hubiera denuncia y se continuara en la prestación laboral, el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación. Esta figura también posibilita un nuevo contrato temporal, sin forma escrita, cuya causa solo aparecería en una eventual

<sup>33</sup> *Ibíd.* p. 237.

impugnación judicial, cuando el empresario pretenda acreditar la naturaleza temporal y destruir la presunción. LAHERA FORTEZA sostiene que fruto de esta prórroga tácita, “el contrato sin denuncia y fuera de su duración máxima no se “convierte” en indefinido, sino que se prolonga indefinidamente novándose en otro contrato temporal si existe una causa *ex art.15.1 ET* que no se debe en principio acreditar”<sup>34</sup>, lo que beneficia al empresario “que siempre puede probar que el trabajador presta otro servicio de duración determinada”<sup>35</sup>.

En el caso de Chile, tratándose de un contrato a plazo fijo, si el trabajador continúa prestando servicios con conocimiento del empleador después de expirado el plazo, este contrato se transforma en un contrato de duración indefinida por mandato legal, sin que sea admisible prueba en contrario. Es decir, estamos frente a una novación *ex lege*.

Como señalamos, las disposiciones consagradas en el artículo 159 N° 4 del Código del Trabajo, solo resultan aplicables a los contratos a plazo y no a los contratos por obra o servicio, puesto que el numeral 5 del mismo artículo, que regula estos últimos contratos, no considera dicha posibilidad. Con todo, tratándose de la continuación de las prestaciones laborales una vez concluida la obra o servicio para la cual se contrató inicialmente al trabajador, a nuestro juicio operará la presunción la existencia de un contrato de trabajo, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 8 del Código del Trabajo, en relación con el artículo 7 del mismo cuerpo normativo, el que en principio habrá de presumirse como de duración indefinida o a lo menos, estarse a la que declare el trabajador, salvo prueba en contrario.

Es posible concluir que la regulación chilena, aunque inicialmente no exige la presencia de ciertos supuestos o causales, permitiendo la libre contratación a plazo, es más rigurosa respecto de la prolongación de la prestación de los servicios bajo esta modalidad contractual, desincentivando la figuras que fraudulentamente pretendan extender una prestación temporal. No así respecto de los contratos por obra o servicio, en que la regulación, en definitiva, es similar a la española.

## 2. La indemnización por extinción del contrato.

En España, según dispone el artículo 49.1 c) del Estatuto de los Trabajadores en aquellos casos que el contrato se extinga por la expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato, “a la finalización del contrato, excepto en los casos del contrato de interinidad y de los

<sup>34</sup> LAHERA FORTEZA, Jesús: *Los contratos temporales en la unificación de doctrina*, Madrid (España), Editorial La Ley, 2001, p. 111.

<sup>35</sup> *Ibíd.* p. 112.

contratos formativos, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar ocho días de salario por cada año de servicio”. Dicha cuantía es sustancialmente menor a la establecida para el despido por causas económicas y organizativas, que alcanza a veinte días por cada año de servicio. Esta asimetría en los costes por extinción del contrato puede constituir un claro incentivo a la contratación temporal en lugar de la indefinida.

Si a lo anterior añadimos que en los contratos indefinidos existe un mayor riesgo de impugnación judicial y de control sindical, tratándose de despidos colectivos, es posible sostener que las normas del Estatuto de los Trabajadores contienen dispositivos que en la práctica promueven la contratación temporal.

En el caso de Chile, la asimetría en los costes de indemnización por la extinción es todavía mayor, toda vez que no está reconocido en la ley el derecho a indemnización en los casos en que los contratos expiren por el vencimiento del plazo o la conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato. En cambio, tratándose de contratos de duración indefinida, si el empleador pone término al contrato de trabajo invocando como causal las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio<sup>36</sup>, deberá pagar al trabajador, según dispone el artículo 163 del Código del Trabajo, una indemnización equivalente a treinta días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, prestados continuamente a dicho empleador, con un límite máximo de trescientos treinta días de remuneración<sup>37</sup>.

### 3. La indemnización por despido improcedente.

En el caso del despido improcedente, si bien el artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores español fija una indemnización de cuarenta y cinco días de salario por año de servicios, con máximo de 42 mensualidades, sin distinguir entre contratos indefinidos y contratos precarios, estos últimos resultan normalmente de un más bajo coste, precisamente por la escasa antigüedad de los trabajadores en el respectivo empleo.

LAHERA FORTEZA destaca que no se hace excepción en los contratos temporales al “posible depósito de la indemnización en el juzgado de lo social, a disposición del trabajador, con reconocimiento empresarial de la improcedencia del despido y el consiguiente ahorro de los salarios de trami-

<sup>36</sup> Tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores.

<sup>37</sup> Obviamente, las partes pueden convenir individual o colectivamente una indemnización por años de servicio que de un monto superior.

tación”, medida que, a juicio de dicho autor, “elimina el atractivo económico que suponía para el trabajador precario despedido cobrar los salarios de tramitación y abarata al máximo los despidos improcedentes de los contratos temporales”<sup>38</sup>.

De acuerdo a lo dispuesto por el Código del Trabajo chileno, el trabajador cuyo contrato termine por aplicación de una o más de las causales establecidas en los artículos 159, 160 y 161, y que considere que dicha aplicación es injustificada, indebida o improcedente, o que no se haya invocado ninguna causal legal, podrá recurrir al juzgado competente, dentro del plazo de 60 días hábiles, contado desde la separación, a fin de que este así lo declare. En este caso, el juez ordenará el pago de la indemnización sustitutiva del aviso previo y la indemnización por años de servicios, según correspondiere, aumentada esta última en un 30% si se trata de un despido improcedente por causal del 161 (necesidades de la empresa, establecimiento o servicio o desahucio), en un 50% si se trata de un despido injustificado por causal del 159 o sin invocar causa legal, en un 80% si se trata de un despido indebido por alguna causal del artículo 160 y en un 100%, si en el despido indebido se ha invocado las causales 1, 5 y 6 del art. 160, y el despido fuere además declarado carente de motivo plausible por el tribunal. Es decir, dependiendo de la causal invocada de manera injustificada, indebida o improcedente la indemnización podrá alcanzar a 39, 45, 54 o 60 días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio. La diferencia en el recargo se justifica en la diversa gravedad de la conducta empresarial, pues no será lo mismo que se argumente de manera improcedente necesidades de la empresa cuando ellas no existan e indemnizar al trabajador, que imputar indebidamente al trabajador falta de probidad y despedirlo sin indemnización.

Tratándose de contrato a plazo fijo es claro que en Chile el empleador no tiene libertad para unilateralmente decidir su término anticipado<sup>39</sup>, por lo que la Corte Suprema ha sostenido que “si el empleador prescindiera de servicios antes del vencimiento del plazo, sin otra causa que lo justifique, el dependiente deberá escoger al interponer su acción entre las indemnizacio-

<sup>38</sup> LAHERA: “Factores jurídicos...”, p. 27.

<sup>39</sup> En este sentido, MELIS y SÁEZ citan un fallo de la Corte Suprema, de 5/8/1992 que señala “La facultad del empleador para poner término al contrato de trabajo mediante desahucio, de acuerdo con lo previsto en el art. 3° de la Ley 19.010 [hoy artículo 161 del Código del Trabajo], sobre terminación del contrato de trabajo, solo puede ejercerse tratándose de contratos de plazo indefinido, pues lo contrario importa que carece de sentido la facultad de contratar a plazo fijo y dejar sin efecto un contrato que es ley para las partes, ya que resulta ilusorio fijar un plazo en el contrato si este pudiera quedar sin efecto en cualquier momento por voluntad del empleador” (MELIS, Christian y SÁEZ, Felipe: *El Contrato Individual de Trabajo en los Dictámenes de la Dirección del Trabajo*, Santiago (Chile), Legal Publishing, 2009, p. 107.

nes propias de un despido carente de causa legal y el resarcimiento de los perjuicios por el término anticipado del contrato que los vincula, en cuyo caso el dependiente tendrá derecho a que se le pague el total de las remuneraciones pactadas por todo el tiempo convenido a título de lucro cesante, ya que por un hecho que no le es imputable ha dejado de percibir las<sup>40</sup>. Así, afirma la Corte Suprema, que “si bien el Código del Trabajo no contempla expresamente la indemnización por lucro cesante, en el caso de la terminación anticipada de un contrato de trabajo, lo cierto es que esta rama del derecho no puede considerarse aislada del resto del ordenamiento jurídico general, el que debe considerarse como base de la acción deducida, al que establecer, en concreto, el derecho que una parte tiene a ser indemnizada en el evento que la contraria no de cumplimiento a lo pactado, puesto que ha dejado de ganar aquello que como contratante cumplidor, tenía derecho a exigir y percibir<sup>41</sup>.”

## VI. CONSIDERACIONES FINALES.

Una valoración positiva de la estabilidad de las relaciones laborales reclama una regulación que a lo menos evite una asimetría normativa en favor de la contratación precaria. Por el contrario, hemos constatado que tanto en el ordenamiento español como en el chileno existen disposiciones que, por las facilidades que contienen o los menores costes que producen, se constituyen en incentivos a la contratación temporal.

No resulta razonable negar la necesidad de la contratación temporal, pues muchas veces existirán razones productivas y ciclos de actividad que las justifiquen, pero al menos sería exigible una cierta neutralidad normativa, de modo que la duración de los contratos de trabajo sea concordante con la extensión requerida de las relaciones laborales, evitando la utilización de contratación temporal para tareas permanentes.

Especialmente importante resulta la exigencia de escrituración temprana de los contratos de menor duración, el establecimiento de normas sobre la extinción de los contratos más equilibradas, que tiendan a equipar los costos del despido y la aplicación a las diversas hipótesis de inadecuada utilización de los contratos precarios o de prolongación irregular de los servicios de la novación *ex lege* de los contratos, pasando a ser de duración indefinida, sin que sea admisible prueba en contrario.

<sup>40</sup> Corte Suprema, Rol 2.295-2002, casación, sentencia de 2/9/2002, publicada en Gaceta Jurídica N°267, p.168, citada por LIZAMA: *Derecho del Trabajo*, pp.165 y 166.

<sup>41</sup> Ortiz Mercado, Jaime C/ Codelco Chile División Chuquicamata. Corte Suprema, 4649-2006, casación, sentencia de 24/9/2007.

## BIBLIOGRAFÍA

- DIRECCIÓN NACIONAL DEL TRABAJO. *ENCLA 2006, Resultados de la Quinta Encuesta Laboral*, Santiago (Chile), 2007, 119 pp.
- DIRECCIÓN NACIONAL DEL TRABAJO. *ENCLA 2008, Resultados de la Sexta Encuesta Laboral*, Santiago (Chile), 2009, 215pp.
- GAMONAL CONTRERAS, Sergio: *Introducción al Derecho del Trabajo*. Santiago (Chile), Editorial Jurídica ConoSur, 1998, 231 pp.
- LAHERA FORTEZA, Jesús: “Factores jurídicos y funciones del empleo precario en España”, en *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica* 9/2007, pp.15-34 (N° 1, 2007, pp. 409-428).
- LAHERA FORTEZA, Jesús: *Los contratos temporales en la unificación de doctrina*, Madrid (España), Editorial La Ley, 2001, 207 pp.
- LIZAMA PORTAL, Luis: *Derecho del Trabajo*, Santiago (Chile), Editorial LexisNexis, 2005, 224 pp.
- MELIS VALENCIA, Christian y SÁEZ CARLIER, Felipe: *El Contrato Individual de Trabajo en los Dictámenes de la Dirección del Trabajo*, Santiago (Chile), LegalPublishing, 2009, 633 p.
- MINISTERIO DEL TRABAJO E INMIGRACIÓN. Encuesta de Población Activa, disponible en línea en [http://www.mtin.es/estadisticas/bel/EPA/epa17\\_top\\_EXCEL.htm](http://www.mtin.es/estadisticas/bel/EPA/epa17_top_EXCEL.htm). Revisada el 20/5/2008.
- MONTOYA MELGAR, Alfredo: *Derecho del Trabajo -26ª Edición-*, Madrid (España), Editorial Tecnos, 2005, 813 pp.
- MONTOYA MELGAR, Alfredo, GALIANA MORENO, Jesús M., SEMPERE NAVARRO, Antonio y RÍOS SALMERÓN, Bartolomé: *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores -7ª Edición-*, Navarra (España), Editorial Aranzandi, 2007, 901 pp.
- PLÁ RODRÍGUEZ, Américo: *Los principios del Derecho del Trabajo -3ª Edición-*, Buenos Aires (Argentina), Editorial Depalma, 1998, 437 pp.
- SEMPERE NAVARRO, Antonio (Director) y MARTÍN JIMÉNEZ, Rodrigo (Coordinador). *Los Contratos de Trabajo Temporales*, Navarra (España), Editorial Aranzandi, 2004. 733 pp.