



MODIFICACIÓN LEGAL EN RELACIÓN AL CONTRATO DE TRABAJO POR OBRA O FAENA

El 28 de noviembre de 2018, se publicó la Ley N° 21.122, que incorporó al Código del Trabajo el artículo 10 bis, estableciendo las condiciones y requisitos para la celebración de un contrato por obra o faena. Dichas normas se aplicarán a los nuevos contratos por obra o faena determinada, que se celebren a contar del 1 de enero de 2019.

Definición del contrato por obra o faena

Se define como contrato por obra o faena, aquella convención por la que el trabajador se obliga con el respectivo empleador a ejecutar una obra material o intelectual específica y determinada, en su inicio y en su término, cuya vigencia se encuentra circunscrita o limitada a la duración de aquélla.

En este sentido, la característica esencial de este tipo de contratos es la existencia de una obra (material o intelectual) concreta y específica a ejecutar, y que determina el inicio y el término del contrato, como hecho objetivo.

La norma señala expresamente que las diferentes tareas o etapas de una obra o faena no podrán por sí solas ser objeto de dos o más contratos de este tipo en forma sucesiva, caso en el cual se entenderá que el contrato es de plazo indefinido.

En este orden de ideas, la normativa busca que el contrato por obra o faena sea absolutamente determinado y que no se pretenda, por la vía de contratos sucesivos en relación a distintos hitos de obra, desconocer la existencia de una relación laboral indefinida o evitar los derechos y obligaciones que ello conlleva.

De hecho, el artículo citado establece que no revestirán el carácter de contratos por obra o faena aquellos que implican la realización de labores o servicios de carácter permanente y que, como tales, no cesan o concluyen conforme a su naturaleza, lo cual se determinará en cada caso específico por la Inspección del Trabajo respectiva, sin perjuicio de las facultades de los tribunales de justicia.



Derecho a Indemnización

Por su parte, se modificó el artículo 163 del Código del Trabajo, estableciéndose el derecho para el trabajador, en contratos por obra con vigencia igual o superior a un mes, de obtener una indemnización, equivalente a dos y medio días de remuneración por cada mes trabajado y fracción superior a quince días, cuando se ponga término al contrato por la causal contemplada en el número 5 del artículo 159 (conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato término de la obra).

El ejercicio de este derecho por parte del trabajador es incompatible con las acciones por despido injustificado, indebido o improcedente.

Al efecto, se agrega el deber de indicar, precisamente, en la comunicación del término de contrato celebrado para una obra o faena determinada, cuando corresponda el pago de indemnización, el monto total a pagar, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 163.

Ahora bien, en relación a la forma y modalidad de la indemnización, el artículo 23 transitorio incorporado al Código del Trabajo, señala:

- a)** En los contratos celebrados durante los primeros dieciocho meses de vigencia de la norma, los trabajadores tendrán derecho al pago de una indemnización equivalente a un día de remuneración por cada mes trabajado y fracción superior a quince días.
- b)** En los contratos celebrados a partir del primer día del decimonoveno mes de vigencia de la norma y por los siguientes doce meses, los trabajadores tendrán derecho al pago de una indemnización equivalente a un día y medio de remuneración por cada mes trabajado y fracción superior a quince días.
- c)** En los contratos celebrados a partir del primer día del trigésimo primer mes de vigencia de la norma y por los siguientes seis meses, los trabajadores tendrán derecho al pago de una indemnización equivalente a dos días de remuneración por cada mes trabajado y fracción superior a quince días.
- d)** En los contratos celebrados con posterioridad al último día del tramo anterior, los trabajadores tendrán derecho al pago de la indemnización equivalente a dos y medio días de remuneración por cada mes trabajado y fracción superior a quince días

Finalmente indica que si el contrato por obra o faena determinada es celebrado durante alguno de los períodos señalados en las letras a), b) o c), y termina durante un período distinto, el trabajador tendrá derecho al pago de la indemnización que corresponde por los meses trabajados en cada uno de dichos períodos. Con todo, si en los meses de inicio y término de un contrato por obra o faena se produce el cambio de tramo, conforme a los literales del inciso primero, la indemnización corresponderá en dichos meses al tramo vigente el primer día del mes de inicio y primer día del mes de término, respectivamente.



Feriado anual

Se modificó el artículo 67 del Código del Trabajo, estableciendo el derecho a un feriado anual de quince días hábiles, con remuneración íntegra, para el trabajador que preste servicios continuos al mismo empleador en virtud de dos o más contratos celebrados por obra o faena determinada y que sobrepasen el año.

Se señala además, que, sólo para estos efectos, el trabajador podrá optar por que el pago de su feriado proporcional se difiera al momento de hacerlo efectivo, debiendo dejar constancia expresa de ello en el respectivo finiquito. En caso de que los contratos no sobrepasen el año y el trabajador hubiere diferido el pago de los feriados, el empleador deberá pagar en el último finiquito la totalidad de los feriados adeudados.

Le invitamos a revisar las disposiciones comentadas.