

Informe

Ley 21.122

“Modificación del Contrato por obra o faena”

Fecha: 17 de enero de 2019.

A partir del **1° de enero de 2019**, entraron en vigencia las disposiciones contenidas en la ley 21.211, que modifica en forma sustancial el contrato de trabajo por obra o faena.

En tal sentido, las precisiones respecto a este contrato son las que a continuación se indican:

a. Se define al contrato por obra o faena como *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.*

b. A diferencia de lo que ocurría hasta antes de la entrada en vigencia de esta ley, no podrán suscribirse contratos sucesivos por obra o faena respecto a las etapas dentro de una obra mayor. Si en los hechos ocurriera, el contrato se entenderá para todos los efectos de carácter indefinido.

c. Requerimiento respecto al contenido del contrato de trabajo:

Debe establecerse en forma precisa el inicio y el fin de la obra o faena,

d. Se incorpora una fórmula para el pago de feriado proporcional, el cual queda de la siguiente forma:

- **Trabajadores con un contrato por obra o faena sea igual o superior a un año:** Se siguen para el pago del feriado proporcional las normas generales.

- **Trabajadores con más de un año de servicios por dos o más contratos por obra o faena:** Podrá optar que el pago de su feriado proporcional se difiera al momento del término efectivo del contrato, debiéndose dejar constancia de ese hecho en el respectivo finiquito. Esta opción es privativa del trabajador.

- **Trabajadores que presten servicios mediante contratos que no sobrepasen el año:** Deberá pagarse la totalidad del feriado acumulado incluidos aquellos feriados que el trabajador acordó diferir.

e. Incorporación de indemnización por término de servicio:

- **Se devenga cuando:** El contrato hubiere estado vigente por un mes o más.

- **Monto de la indemnización:** Equivalente dos y medio días de remuneración por cada mes trabajado y fracción superior a 15 días;

- **Cuando es exigible esta indemnización:** Cuando el contrato termine por la causal contemplada en el artículo 159 N° 5 del Código del Trabajo, esto es por "Conclusión del Trabajo o servicio que dio origen al contrato".

- **Las acciones derivadas de esta indemnización son incompatibles con aquellas que derivan del despido injustificado, indebido o improcedente del artículo 168.**

Cumpliendo con los requisitos antes señalados es dable sostener que por el solo ministerio de la ley, existiría despido justificado

- Disposiciones transitorias relativas a la indemnización por término de servicio:

- Los contratos celebrados dentro de los primeros 18 meses de vigencia, o sea hasta el 30 junio de 2020, tendrán derecho a una indemnización equivalente a 1 día de remuneración por cada mes trabajado y fracción superior a 15 días.
- Los contratos celebrados a partir del 1 de julio de 2020 y hasta el 30 de julio de 2021, tendrán derecho a una indemnización equivalente a 1,5 días de remuneración por cada mes trabajado y fracción superior a 15 días.

Informe Preliminar

- Los contratos celebrados a partir del Agosto de 2022 y hasta febrero de 2023, tendrán derecho a una indemnización equivalente a 2 días de remuneración por cada mes trabajado y fracción superior a 15 días;
- Contratos celebrados posteriores a febrero de 2023 se rigen por la norma permanente, esto es 2,5 días por cada mes trabajado y fracción superior a 15 días.

Nicolás Segú Flores

Abogado