

Informe

Ley 21.122

“Modificación del Contrato por obra o faena”

Fecha: 28 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, con el objetivo de dar a conocer en forma global estas disposiciones en necesariamente situar y explicar los alcances de esta modalidad, dando así paso a explicar cuales son las modificaciones más relevantes.

I. Modalidades del contrato de trabajo de acuerdo a la legislación chilena:

En primera aproximación es dable indicar que, en materia laboral, básicamente se reconocen 3 modalidades de contrato de trabajo, a saber:

a. Contrato de trabajo indefinido:

Aquel que supone una extensión en el tiempo indeterminada y sus funciones se enmarcan de acuerdo a lo que establece el contrato de trabajo.

b. Contrato a plazo fijo:

Aquel que por acuerdo entre las partes, tiene una fecha de término cierta y en la que para su término bastaría invocar el cumplimiento del plazo establecido.

c. Contrato por obra o faena:

Al igual que el contrato a plazo fijo, la vigencia del contrato por obra o faena es determinada, estando sujeta al cumplimiento de una condición determinada, esto es la *conclusión del trabajo del trabajo o servicio que le dio origen al contrato de trabajo*¹.

¹ Art. 159 N° 5 del Código del Trabajo.

En este mismo sentido, es dable destacar que el contrato por obra o Faena *no se encuentra expresamente regulado en el Código, pero sí se remite a esta situación el artículo 159 N° 5, al señalar que el contrato de trabajo termina con la conclusión del trabajo o servicio que le dio origen*²

II. Características del contrato por obra o faena (antes de la reforma):

a. Temporalidad:

Dentro de las modalidades que se analizaron en el apartado anterior, el contrato por obra o faena comparte similitudes con el contrato a plazo fijo, puesto que ambos tienen una duración determinada o determinable, en el caso del tipo de contrato en análisis, esta se encuentra dada por la finalización por obra o faena.

b. El término del contrato no tenía asociado el pago de indemnizaciones:

Independientemente de su duración en el tiempo, antes de la reforma, este tipo de contratos no implicaba el pago de indemnizaciones por término de contrato.

c. Continuidad:

Sin perjuicio de las eventuales situaciones que pudieren generarse en sede judicial, el contrato podría celebrarse “parcelando” dentro de una obra, labores más pequeñas, y no por eso se entendía la existencia de continuidad laboral. Esta figura tampoco era sancionable.

III. Otros Antecedentes del Contrato por Obra o Faena:

Por otra parte de acuerdo a lo indicado en la Encuesta Laboral (en adelante ENCLA) llevada a cabo por la Dirección del Trabajo, al año 2014³, los contratos por obra o faena, concentran del universo total de trabajadores en Chile el 11.6%, detrás del contrato a plazo indefinido (74.7%) y el contrato a plazo fijo (12,1%)⁴.

² LANATA FUENZALIDA, Gabriela, *Contrato Individual de trabajo*, Legal Publishing Chile, cuarta edición, 2010, página 95.

³ Véase <http://www.dt.gob.cl/portal/1629/w3-propertyvalue-157949.html>

⁴ Ob cit, pág 51.

Desde el punto de la distribución nacional, relativo a la utilización por regiones de este tipo de contrato, encontramos que en la VII Región del Maule, este tipo de contrato representa un 21.1%⁵ de la fuerza de trabajo total, en esto solo es superada por la Región de O'Higgins (con un 23%). Ello implica que ambas regiones se encuentra la media que a la fecha de la ENCLA ascendía a 11,6% a nivel nacional.

Desde el punto de vista de las actividades económicas, concentran este de tipo de contratos, las actividades *agrícolas (40%) y Construcción (49,5%)*⁶.

Sin perjuicio de lo ya señalado y en el entendido de que el contrato de carácter indefinido es el que en la práctica posee u otorga mayor seguridad a los trabajadores, encontramos que solo un 2,3% de los contratos por obra o faena derivan en un contrato de carácter indefinido, lo que es una preocupación no menor, puesto que, de acuerdo a la actividad económica en la que se desempeñan, no existiría con ellos actividades de larga data o relaciones más estables de trabajo, lo que también podría explicar por una parte las tasas de desocupación y/o cesantía en aquellas regiones en las que estas actividades son más recurrentes.

IV. Contenido de la modificación de acuerdo a la ley 21.122.-

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.

⁵ Ob cit, pág 56

⁶ Ob cit, pág 55

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. Respecto a esto, queda pendiente por lo reciente de

las modificaciones, como interpretan los Tribunales de Justicia esta presunción. En tal sentido, podría considerarse que la misma es una presunción simplemente legal y por consiguiente admitiría prueba en contrario y por lo tanto ser susceptible de que aún cumpliéndose los requisitos legales ser susceptible el término de estos contratos como analizables en sede judicial.

- 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.
- 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