



Diciembre, 2018

LEY N° 21.122 MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO EN MATERIA DE CONTRATO POR OBRA O FAENA

El día **28 de noviembre** pasado, y tras varios años de tramitación en el Congreso Nacional, fue publicada la Ley N° 21.122, que incorporó una serie de reformas en el Código del Trabajo en relación con la figura del Contrato por Obra o Faena.

Hasta la publicación de esta ley, el Código del Trabajo únicamente reconocía el Contrato por Obra o Faena a propósito de las causales de terminación del contrato o bien como una categoría especial de trabajadores en relación con la Negociación Colectiva, sin que existiere un tratamiento orgánico sobre la materia.

Esta nueva Ley ha pretendido conceptualizar de mejor manera este tipo de Contrato de Trabajo, entregando una definición precisa del mismo, para luego agregar una serie de disposiciones tendientes a **regular el pago de una Indemnización por término de contrato aplicable únicamente a esta categoría de contratos de Trabajo, así como disposiciones especiales en relación con el derecho al feriado y su compensación y, finalmente, el efecto de este tipo de Contratos para los trabajadores afiliados al FONASA.**

A continuación, una explicación de las modificaciones más importantes.

Primera: definición de contrato por obra o faena

Se define el 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.

Esta definición, contenida en el nuevo artículo 10 bis del Código del Trabajo, agrega 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, y que en caso de que ello ocurra, el contrato pasará a ser considerado como de plazo indefinido.

Adicionalmente, se señala que no serán considerados como 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 particular por la Inspección del Trabajo, sin perjuicio que en caso de controversia este asunto pueda ser conocido por los Tribunales de Justicia.

A nuestro entender, más allá de la definición de contrato por obra o faena antes mencionada (la que recoge un concepto generalizado sobre el particular), nos resulta particularmente relevante la restricción mencionada en el párrafo precedente, la que excluye de este tipo de contratos para la realización de actividades permanentes o continuas, lo que podría significar que en muchos casos en los cuales ahora se recurre a esta figura contractual para la realización de labores ordinarias de una etapa específica de un proceso productivo, en el futuro ya no puedan ser objeto de un contrato por obra o faena.

Segunda: terminación del contrato por obra o faena

Contenido de la Carta de Despido

La nueva normativa establece que en caso de término del contrato por obra o faena, la carta de despido en que se le informe la terminación de su contrato, junto con indicar la causal aplicable y los hechos en los que ésta se funda, deberá **ahora señalar los pagos a los cuales tendrá derecho el trabajador por aplicación de esta causal, teniendo esta carta el carácter de oferta irrevocable de pago en favor del trabajador.**

▪ Indemnización por Término de Contrato

La Ley N° 21.122 dispuso que, en caso de terminar el contrato por obra o faena, habiendo estado vigente este contrato por al menos un mes, el Empleador podrá ponerle término a dicho contrato por aplicación de la causal contenida en el artículo 159 N° 5 ("Conclusión del trabajo o servicio que do origen al contrato") pagando al Trabajador una indemnización equivalente a 2.5 días de remuneración por cada mes trabajado y fracción superior a quince días, considerando para ello la última remuneración mensual conforme a lo dispuesto en el artículo 172 del Código del Trabajo, pudiendo la empresa imputarle a dicho monto el aporte del Empleador a la Cuenta individual del Seguro de Cesantía (al igual que sucede actualmente ante la aplicación de la causal "Necesidades de la Empresa").

De esta forma, los trabajadores contratados por Obra o Faena tendrán derecho al pago de una indemnización equivalente a aquella por "años de servicio", calculada conforme a la duración del contrato.

Con todo, esta nueva ley agrega un Artículo 23 Transitorio al Código del Trabajo, en el que se dispone la aplicación gradual de esta Indemnización para los contratos suscritos a partir del 1 de enero de 2019:

- a. Contratos suscritos entre el 1 de enero de 2019 y el 30 de junio de 2020: la indemnización será de 1 día por mes trabajado y fracción superior a quince días.
- b. Contratos suscritos entre el 1 de julio de 2020 y el 30 de junio de 2021: la indemnización será de 1,5 días por mes trabajado y fracción superior a quince días.
- c. Contratos suscritos entre el 1 de julio de 2021 y el 31 de diciembre de 2021: la indemnización será de 2 días por mes trabajado y fracción superior a quince días.
- d. Contratos suscritos a partir del 1 de enero de 2022: la indemnización será de 2,5 días por mes trabajado y fracción superior a quince días.

■ Tercera: feriado legal

La Ley incorporó un nuevo inciso segundo al artículo 67 del Código del Trabajo, relativo al Feriado Anual (vacaciones), agregando que los trabajadores contratados en virtud de dos o más Contratos por Obra o Faena continuos, para un mismo empleador, y que sobrepasen un año, tendrán derecho igualmente a un feriado anual de quince días hábiles al año. El trabajador podrá ejercer el descanso en los días de feriado respectivos, o bien acumularlos para recibir el pago compensatorio de los días de feriados acumulados o pendientes al término de su contrato, debiéndose dejar expresa constancia de ello en el finiquito respectivo.

■ Cuarta: afiliación a FONASA

La Ley incorporó una mención expresa, en su artículo Segundo, relativo a la situación del trabajador contratado por Obra o Faena y su afiliación al Fondo Nacional de Salud (FONASA). En este sentido, la ley establece que aquellos trabajadores que hayan efectuado cotizaciones de salud al Fondo Nacional de Salud, al menos durante cuatro meses en los últimos doce meses calendario en virtud de contratos por obra o faena determinada, mantendrán la calidad de afiliados por un período de doce meses a contar del mes al que corresponde la última cotización.

Bofill Mir & Álvarez Jana Abogados

Av. Andrés Bello 2711, piso 8, Las Condes

Santiago, Chile

(+56) 227 577 600 | www.bmaj.cl

