

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

Introducción

Con fecha 28 de noviembre de 2018 se publicó en el Diario Oficial la Ley N° 21.122 (en adelante, la “Ley”), la cual incorpora normas que regulan detalladamente el contrato de trabajo por obra o faena, el cual hasta la dictación de esta Ley tenía escaso tratamiento en el Código del Trabajo. **Esta norma será aplicable a los contratos de trabajo por obra o faena que se celebren a contar del 1° de enero de 2019.**

Contenido Relevante

•**Definición:** La Ley entrega una definición del contrato por obra o faena, estableciendo que se trata de “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 aquella. 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”.

La Ley excluye expresamente de esta figura los contratos que impliquen la realización de labores o servicios de carácter permanente y que, como tales, no cesan o no concluyen en un momento determinado de conformidad a su naturaleza.

•**Feriado Anual:** Se extiende el derecho al feriado anual de quince días hábiles, con pago íntegro de la remuneración, al trabajador que preste servicios continuos al mismo empleador en virtud de dos o más contratos celebrados por obra o faena determinada, siempre que estos contratos sobrepasen el período de un año. En estos casos, el trabajador tendrá la posibilidad de optar a que el pago de su feriado

Esta alerta legal es proporcionada por Carey y Cía. Ltda. con fines educativos e informativos únicamente y no pretende ni debe interpretarse como asesoría legal.

Carey y Cía. Ltda.
Isidora Goyenechea 2800, Piso 43.
Las Condes, Santiago, Chile.
www.carey.cl

proporcional se difiera, debiendo dejarse constancia expresa de ello en el finiquito suscrito al término de cada contrato de trabajo.

En caso de que los contratos por obra o faena no sobrepasen el año de extensión y el trabajador hubiere diferido el pago del feriado, el empleador deberá pagar en el último finiquito la totalidad de los feriados adeudados.

•Indemnización: La ley establece una indemnización por el tiempo trabajado, aplicable en el evento de que se ponga término al contrato de trabajo en virtud de la causal de “conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato”, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 159 N° 5 del Código del Trabajo. En estos casos, para que exista el derecho a recibir el pago de esta indemnización, el contrato celebrado por obra o faena debe haber estado vigente por, al menos, un mes en total.

En cuanto al monto de esta indemnización, la Ley establece un sistema de entrada en vigencia progresiva, de acuerdo a las siguientes reglas:

- a) Desde enero de 2019 y por los siguientes 18 meses: la indemnización será equivalente a 1 día de remuneración por cada mes trabajado y fracción superior a 15 días.
- b) Desde julio de 2020 y por los siguientes 12 meses: la indemnización será equivalente a 1,5 días de remuneración por cada mes trabajado y fracción superior a 15 días.
- c) Desde julio de 2021 y por los siguientes 6 meses: la indemnización será equivalente a 2 días de remuneración por cada mes trabajado y fracción superior a 15 días.
- d) Desde enero de 2022 en adelante: la indemnización será equivalente a 2,5 días de remuneración por cada mes trabajado y fracción superior a 15 días.

La base de cálculo de esta indemnización se determina conforme a las mismas reglas aplicables a la indemnización por años de servicio, admitiendo asimismo la posibilidad de descontar de la indemnización el monto de los aportes del empleador al seguro de cesantía del trabajador.

Finalmente, la Ley establece que el derecho del trabajador a recibir el pago de esta indemnización será incompatible con las

indemnizaciones y recargos aplicables por el ejercicio de la acción de despido injustificado, pero será compatible en cambio con la interposición de denuncias de vulneración de derechos fundamentales.

Autores: Óscar Aitken; Cristóbal Balic; Francisco Arce