

CARIOLA DIEZ PEREZ-COTAPOS

A B O G A D O S

News Alert Laboral

3 de Diciembre de 2018

Ley N° 21.122 que modifica el Código del Trabajo en materia de contratos de trabajo por obra o faena.

Contacto



Ricardo Tisi / Socio

E: rtisi@cariola.cl

T: +562 23604028

➤ **Ley N° 21.122 que modifica el Código del Trabajo en materia de contratos de trabajo por obra o faena.**

Con fecha 28 de noviembre de 2018 se publicó en el Diario Oficial la Ley N° 21.122 (en adelante “la Ley”), que modifica el Código del Trabajo en materia de contratos de trabajo por obra o faena y que se aplicará a los contratos que se celebren a contar del 1 de enero de 2019. A continuación se destacan algunos de sus aspectos más relevantes:

1. Concepto de contrato por obra o faena

La Ley define el contrato por obra o faena al señalar que: “El contrato por obra o faena es 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.”

Luego, esta nueva disposición señala que si se celebran dos o más de estos contratos sucesivamente respecto de etapas o tareas de una misma obra o faena el contrato se entenderá que es de duración indefinida.

Además, se establece expresamente que no serán considerados como contratos por obra o faena aquellos que se celebren respecto de labores o servicios de carácter permanente y que, como tales, no cesen o concluyan conforme a su naturaleza, otorgándole facultades a la Inspección del Trabajo respectiva para pronunciarse al efecto caso a caso, sin perjuicio de las facultades de los tribunales de justicia.

2. Feriado legal y diferimiento del pago del feriado proporcional

Los trabajadores que presten servicios continuos al mismo empleador en virtud de dos o más contratos celebrados por obra o faena y que sobrepasen un año tendrán derecho a un feriado anual de 15 días hábiles. Los trabajadores podrán optar por que el pago de su feriado proporcional se difiera al momento de hacerlo efectivo, dejándose constancia de ello en el respectivo finiquito. Si los contratos por obra o faena no sobrepasan el año y el trabajador hubiere diferido el pago, el empleador deberá pagar en el último finiquito todos los feriados adeudados.

3. Indemnización por término del contrato

La Ley contempla una nueva indemnización cuando se pusiere término al contrato por obra o faena que hubiere estado vigente por un mes o más si el empleador le pusiere término por causa justificada en función del término de la obra o faena.

➤ **Ley N° 21.122 que modifica el Código del Trabajo en materia de contratos de trabajo por obra o faena.**

El pago de esta nueva indemnización será obligatorio respecto de los contratos celebrados a contar del 1 de enero de 2019, y su monto se incrementará gradualmente de la siguiente manera:

a) Respecto de los contratos por obra o faena celebrados entre el 1 de enero de 2019 y el 30 de junio de 2020, la indemnización equivaldrá a un día de remuneración por cada mes trabajado y fracción superior a quince días.

b) Respecto de los contratos por obra o faena celebrados entre el 1 de julio de 2020 y el 30 de junio de 2021, la indemnización equivaldrá a un día y medio de remuneración por cada mes trabajado y fracción superior a quince días.

c) Respecto de los contratos por obra o faena celebrados entre el 1 de julio de 2021 y el 31 de diciembre de 2021, la indemnización equivaldrá a dos días de remuneración por cada mes trabajado y fracción superior a quince días.

d) Finalmente, respecto de los contratos por obra o faena celebrados desde el 1 de enero de 2020 en adelante, la indemnización equivaldrá a dos y medio días de remuneración por cada mes trabajado y fracción superior a quince días.

Cabe hacer presente que esta indemnización se calculará sobre la última remuneración mensual definida en el artículo 172 del Código del Trabajo y se le podrá imputar la parte del saldo de la Cuenta Individual por Cesantía constituida por las cotizaciones efectuadas por el empleador, más su rentabilidad, deducidos los costos de administración que correspondan.

4. Carta de despido como oferta irrevocable de pago

La modificación legal agrega una nueva exigencia cuando el empleador ponga término al contrato en razón de la conclusión del trabajo o servicio que dio origen al mismo, consistente en indicar en la carta de despido el monto total a pagar al trabajador por concepto de estas indemnizaciones.

A partir de lo anterior, la Ley también dispone que la carta de despido que el empleador dirija al trabajador supondrá una oferta irrevocable de pago del monto total que en ella se indique.