**Proyecto que modifica el Código de Trabajo en materia de contrato de trabajo por obra o faena.**

Boletín 7.691-13

|  |  |
| --- | --- |
| Origen del proyecto  | Moción (2012) diputados Andrade, Becker, Browne, Edwards, García, Jimenez, Monckeberg, Perez, Walker y Sauerbaum |
| Trámite legislativo  | Senado, Segundo Tramite Constitucional (aprobado con 91 votos a favor y 7 abstenciones) |
| Urgencia  | No |
| Quórum | Simple |
| Comisión | Trabajo y Previsión Social (Segundo informe) |
| Forma de discusión | En particular |

1. **Objetivos:**

Consagrar en el Código del Trabajo el concepto de contrato por obra o faena, confiriendo el derecho a feriado anual y una indemnización equivalente a dos y medio día de remuneración por cada mes trabajado si el contrato hubiere estado vigente por un mes o más.

1. **El Proyecto**:
2. **Contrato por obra o faena**: El proyecto consagra en nuestro Código de Trabajo el contrato por obra o faena, definiéndolo en el **nuevo artículo 10** **bis** como:

“*Aquella convención por la que el trabajador se obliga con el 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”*.

* **Observación**: Actualmente, según nuestro Código del Trabajo el contrato de trabajo puede ser convenido manera (i) indefinida, (ii) a plazo fijo o (iii) por obra o faena determinada. En este último caso, el contrato de trabajo permanece vigente en tanto el trabajador se encuentre realizando la labor específica que hubiere pactado con el empleador.

Sin embargo, tratándose de esta última modalidad, dicho cuerpo normativo no consagra un concepto o regulación específica aplicable al contrato por obra o faena. Al contrario, se hace solo una referencia indirecta a este al regularse las causales de terminación del contrato de trabajo –en los términos del numeral 5 de su artículo 159 (Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato)

Por esto hay quienes han señalado que este proyecto hace bien al buscar consagrar el concepto del contrato de obra o faena, por cuanto su actual indeterminación ha generado una serie de hipótesis de precariedad laboral.

1. **Presunción de Contrato de plazo indefinido:** El artículo 10 bis, a su vez, en la parte final del inciso dos y en el inciso 3, establece que:

“*Las diferentes tareas o etapas de una obra o faena no pueden 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.*

*No revestirán el carácter de 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*”.

* **Observación**: hoy el Código de Trabajo consagra, en el artículo 159 N° 4, una presunción a favor de los trabajadores a contrato fijo, en cuya virtud de la cual, este puede ser considerado como contrato a plazo indefinido ante la ocurrencia de los requisitos, lo que constituye una mayor protección para el trabajador contratado bajo dicho sistema, en comparación al régimen aplicable a los trabajadores contratados por obra o faena que quedan ajenos a esa presunción. Esto habría derivado en la utilización de esta figura como instrumento para encubrir una relación laboral indefinida.

Por lo anterior, hay quienes señalan que es pertinente lo que hace el proyecto de ley al ampliar la protección que el Código del Trabajo establece en favor del trabajador contratado a plazo fijo hacia aquél contratado por obra o faena, al señalar que se entenderá que estaremos frente a un contrato indefinido cuando las diferentes etapas de una obra o faena sean por si solas objeto de dos o mas contratos de obra o faena sucesivos.

Lo mismo ocurre cuando, en el nuevo inciso tercero, se señala no revestirá el carácter de contrato de obra o faena aquellos que consistan en la prestación de labores de carácter permanente.

1. **Vacaciones**: Quienes en virtud de dos o más contratos por obra o faena presten servicios continuados al mismo empleador por más de un año, también tendrán derecho al feriado anual de quince días hábiles con remuneración íntegra. En estos casos, el trabajador podrá optar por que el pago de su feriado proporcional se haga al momento de hacerlas efectivas. **(Nuevo inciso segundo y tercero de Art. 67 del C. del T)**
2. **Indemnización por tiempo de servicio**: el empleador podrá poner término al contrato por obra o faena, pero deberá pagar al trabajador al momento de su terminación una indemnización equivalente a **2 días y medio** por cada mes de trabajo (y por cada fracción de más de 15 días). *Sólo corresponderá el pago de la prestación antes señalada, si se pusiere término al contrato por la causal de término del número 5 del artículo 159/ Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato.* **(Nuevo inciso tercero del Art. 163 del C. del T)**
* **Observación**: Genera dudas la redacción de este artículo. Esto ya que el nº5 del 159 consagra la causal de término por conclusión de la obra o servicio, pero ¿por qué habría de indemnizarse en este caso, si el término de la relación laboral ya estaba previsto desde el momento en que se celebró el contrato? Esta indemnización que se consagra por meses de servicio, tiene sentido cuando se pone término a la relación laboral de manera anticipada en virtud de la causal del 161 por “necesidades de la empresa”, ya que se genera un perjuicio para el trabajador por no haber podido preveer dicha situación. Per esto no es lo que se genera cuando la relación laboral termina por concluirse la obra para la cual se contrató inicialmente al trabajador.

Por su parte, la aplicación de esta indemnización será de forma gradual de acuerdo a las normas transitorias **(nuevo Art. 23 transitorio nuevo)**, que establece que:

* Los contratos celebrados los primeros 18 meses de vigencia de ley, se deberá pagar **1 día por cada mes** trabajado.
* Los contratos celebrados desde el mes 19 hasta el mes 30, se deberá pagar **1 día y medio por cada mes** trabajado.
* Los contratos celebrados desde el mes 31 hasta el mes 36, se deberá pagar **2 días por cada mes** trabajado.
* De ahí en adelante se deberán pagar 2 días y medio por mes trabajado según la norma permanente.
* **Observación**: es razonable la implementación gradual que se hace de esta nueva obligación de indemnizar por meses de servicio, por cuanto constituye una nueva carga a los empleadores en nuestro sistema laboral, por lo que es pertinente esta norma transitoria.
1. **Término por necesidades de la empresa**: Cuando se invoque esta causal (art 161 CdeT) para poner término al contrato por obra o faena, la comunicación que se le efectúe al trabajar deberá indicar el monto total a pagar según la indemnización por el tiempo servido. **(Nuevo inciso cuarto Art 162)**

Además el proyecto establece que dicha comunicación supondrá una “oferta irrevocable de pago de la indemnización adeudada”. (Mismas disposiciones generales que rigen para el contrato de trabajo para trabajadores dependientes) **(Nuevo inciso final Art. 169)**

1. **Afiliados a FONASA**: los trabajadores que en virtud de contratos de obra o faena hayan efectuado cotizaciones de salud a FONASA durante 4 meses en los últimos 12 meses de calendario, mantendrán su calidad de afiliados durante 12 meses a contar de la última cotización. **(Art. 2 transitorio)**