

ANÁLISIS Y CRÍTICAS AL NUEVO CONTRATO POR OBRA O FAENA ESTABLECIDO POR LA LEY N° 21.122 DE 2018 EN CHILE

ANALYSIS AND CRITICISM OF THE NEW CONTRACT BY WORK OR SERVICE ESTABLISHED BY LAW N° 21.122 OF 2018 IN CHILE

Rodrigo Monteiro Pessoa*

RESUMEN

El presente estudio analiza las modificaciones derivadas de la ley n° 21.122 de 2018 en el Código del Trabajo chileno, que introdujo características al contrato por obra o faena, zanjando algunas lagunas que a lo largo del tiempo fueron llenadas por la doctrina y jurisprudencia, y, por otro lado, abriendo otras lagunas más, que seguirán demandando el trabajo exegético de los juristas de todo el país. A lo largo del texto, sistematizamos las innovaciones de este contrato atípico y fomentamos la reflexión sobre algunos puntos polémicos con sus respectivas críticas.

Palabras clave: Contrato por obra o faena; indemnización; despido.

ABSTRACT

The present study analyzes the modifications derived from the law n ° 21.122 of 2018 in the Chilean Labor Code, which introduced characteristics to the contract for work or

* Profesor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Universidad de la Frontera. Licenciado en Administración por la Universidade Federal da Paraíba – Brasil (2002); Licenciado en Ciencias Jurídicas por el Instituto Superior de Educação da Paraíba – Brasil (2008); Doctor en Derecho por la Universidad de Chile (2018); Magíster Académico en Derecho Económico por la Universidade Federal da Paraíba – Brasil (2013); Especialista en Derecho de la Seguridad Social por Uniderp – Brasil (2011); Email: rodrigo.pessoa@ufrontera.cl.

service, solving some gaps that were filled over time by the doctrine and jurisprudence, and, on the other hand, opening other gaps, which will continue to demand the exegetical work of jurists throughout the country. Throughout the text, we systematize the innovations of this atypical contract and encourage reflection on some controversial points with their respective criticisms.

Keywords: Contract for work or service; compensation; dismissal

Introducción

El presente trabajo tiene por objetivo analizar las disposiciones legales incorporadas al Código del Trabajo chileno por la ley n° 21.122 de 2018, publicada en el Diario Oficial del 28 de noviembre de 2018 y con entrada en vigencia el 1° de enero de 2019. En este escrito, no solamente estudiaremos las características del modificado contrato por obra o faena, sino que también trataremos de establecer algunas críticas por las lagunas dejadas en abierto por el legislador.

En la iniciativa del proyecto de ley, boletín n° 7691-13 de la Cámara de Diputados, los antecedentes apuntan a dos preocupaciones principales en el contrato por obra o faena, que antaño no estaba regulado en el Código del Trabajo. La primera preocupación era la exclusión de los trabajadores sujetos a este tipo de contratación de recibir una indemnización por años de servicio. La segunda, trata de la ausencia de una definición legal de las hipótesis de conversión del contrato por obra o faena en un contrato indefinido, como ya era una realidad para los contratos a plazo fijo.

Aunque la nueva ley ha zanjado algunos problemas que quedaban a cargo de la doctrina y de la jurisprudencia con respecto a este contrato laboral, la nueva ley no suplió todas las hipótesis (como el caso del término anticipado del contrato unilateralmente por el empleador, o por necesidades de la empresa, o qué debemos entender por contratos sucesivos para fines de conversión, etc.). Más allá, dejó otras interrogantes que seguirán polemizando el uso del contrato por obra o faena.

En el apartado siguiente, sistematizaremos las innovaciones de la ley n° 21.122 de 2018 y aprovecharemos para analizar algunos puntos problemáticos de las nuevas características de este tipo de contratación.

El nuevo contrato por obra y faena en el Código Laboral chileno

Como es sabido, anteriormente, este tipo de contrato no estaba definido en el Código del Trabajo chileno, y su existencia en el mundo jurídico se extraía de las referencias que existen en los artículos 66 bis¹, 159, N° 5² y de las varias menciones en materia de negociación colectiva agregadas por la ley N° 20.940 de 2016, creando un Título entero (Título V) sobre la negociación colectiva de los trabajadores eventuales, de temporada y de obra o faena transitoria en el CT (artículo 365 y ss. del Código Específico).

Ahora, con las modificaciones de la ley n° 21.122 de 2018, el Código del Trabajo recibió la incorporación expresa del contrato de trabajo por obra o faena. La definición legal se encuentra en el nuevo artículo 10 bis, inciso II: *«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 aquella»*.

Por esta definición legal, verificamos que este contrato atípico³ no perdió las características fundamentales que le daban forma y contenido, según la doctrina y la

¹ (Congreso Nacional - Ministerio del Trabajo y Previsión Social, 2002).Art. 66 bis: Las trabajadoras mayores de cuarenta años de edad y los trabajadores mayores de cincuenta, cuyos contratos de trabajo sean por un plazo superior a treinta días, tendrán derecho a medio día de permiso, una vez al año durante la vigencia de la relación laboral, para someterse a los exámenes de mamografía y próstata, respectivamente, pudiendo incluir otras prestaciones de medicina preventiva, tales como el examen de papanicolau, en las instituciones de salud públicas o privadas que corresponda. En el caso de los contratos celebrados por un plazo fijo, o para la realización de una obra o faena determinada, este derecho podrá ejercerse a partir de los treinta días de celebrado el contrato de trabajo, y en cualquier momento durante la vigencia de éste.

² (Congreso Nacional - Ministerio del Trabajo y Previsión Social, 2002).Art. 159: El contrato de trabajo terminará en los siguientes casos: 5. Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato.

³ Siguiendo a Caamaño, la noción de atipicidad no remite a los contratos innominados del Derecho Civil, sino a la excepcionalidad del tipo contractual en referencia. Es decir, contrato típico en material laboral se refiere más bien al contrato indefinido de jornada completa, que es la regla; contratos atípicos son las excepciones, contrato a plazo fijo, contrato por obra o faena, contrato a domicilio, contrato a jornada parcial; y por fin, los contratos precarios, son aquellos que están al margen de la protección laboral (Caamaño Rojo, 2007, págs. 14, 36 y 39).

jurisprudencia. Sigue siendo un contrato celebrado para la ejecución de una obra específica o un servicio específico, claramente establecido en el contrato firmado, y que las partes deben conocer, al menos, cuándo se da por concluida la obra o el servicio (Arellano Ortiz & Walker Errázuriz, 2016, pág. 200).

En seguida, el legislador impone un límite de contrataciones sucesivas, que antes no existía, y que dejaba al libre albedrío de la jurisprudencia determinar cuándo un contrato de esta naturaleza se convertía en un contrato indefinido (Arellano Ortiz & Walker Errázuriz, 2016, pág. 201). El mismo artículo 10 bis, inciso II del CT, incluido por la ley n° 21.122 afirma 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, caso en el cual se entenderá que el contrato es de plazo indefinido»*.

Aunque hay un avance, no podemos olvidar que el legislador hizo caso omiso al tiempo en que se considerará que hubo una contratación “**sucesiva**”, como criterio para su conversión en un contrato a plazo indefinido, como existe, por ejemplo, en el artículo 159, número 4, inciso II del Código del Trabajo⁴ para los contratos a plazo fijo. Por ende, en el nuevo artículo 10 bis del CT, sabemos que dos contrataciones sucesivas para ejecutar las diferentes tareas o etapas de una misma obra o faena prestados a un empleador, es suficiente para transformar este contrato en un contrato indefinido, pero no sabemos cuál es el lapso de tiempo que se podrá considerar que las contrataciones fueron sucesivas. Por ende, si existe un intervalo entre estas contrataciones, se retira la sucesividad y, consecuentemente, el trabajador podría ser contratado para ejecutar una obra de la misma naturaleza.

Más allá, el legislador solamente apunta a que el contrato se convertirá en uno indefinido si hay contrataciones sucesivas para las diferentes tareas o etapas de una obra o faena, lo que nos lleva a comprender –a principio– que, si se contrata sucesivamente para ejecutar otros contratos por obra o faena en diferentes obras o proyectos de prestación de servicios, no ocurrirá lo requerido para este contrato se convierta en uno indefinido.

⁴ (Congreso Nacional - Ministerio del Trabajo y Previsión Social, 2002). Art. 159, número 4, inciso II: El trabajador que hubiere prestado servicios discontinuos en virtud de más de dos contratos a plazo, durante doce meses o más en un período de quince meses, contados desde la primera contratación, se presumirá legalmente que ha sido contratado por una duración indefinida.

Aclaremos esta situación con un ejemplo: Si Carla es ingeniera eléctrica y es contratada para la ejecución de una parte de un plan energético en una obra construcción civil que se estima puede sobrepasar un año –por la modalidad de contrato por obra o faena–, y después de finalizado el primer contrato la misma constructora firma inmediatamente otro contrato por obra o faena con Carla, para la ejecución de otra parte de este mismo plan energético, esto transformaría su contrato en uno indefinido (ya que, reúne los requisitos para tanto; los contratos son parte de la misma etapa de una obra y hubo dos contrataciones sucesivas).

Si en el caso anterior, Carla ejecutara una etapa de este plan energético en una obra de construcción civil, y 3 meses después, verifican que la profesional será necesaria para finalizar una última etapa de este proyecto, ¿esto se caracterizaría como una contratación sucesiva? ¿y si el plazo que mencionamos no es de 3 meses, sino que 1 año desde su último contrato por obra o faena, pero aun es la misma obra, y se trata de una etapa final del plan energético que ella inició?

Desde nuestro punto de vista, si la contratación siguiente supera 2 meses, ya no podría ser considerada sucesiva. Primero porque, en la discusión de esta ley, tuvimos una moción parlamentaria sobre el espacio de tiempo entre los contratos por obra o faena que ocasionarían su conversión en uno indefinido. Esta moción se dio en la Sesión Ordinaria N° 37 (Cámara de Diputados, 2011), que tuvo la pretensión de incorporar un inciso final al artículo 159, N° 5 del CT con el siguiente texto: *"Se presumirá legalmente que el plazo del contrato es indefinido cuando el trabajador ha prestado servicios en tres o más obras o faenas específicas, para un mismo empleador, mediando entre cada prestación de servicios un lapso no superior a 60 días"*.

Aunque este intento de incorporación de un inciso final al artículo 159, N° 5 del Código Específico no fue aprobado, podemos buscar una solución por analogía en los contratos a plazo fijo sucesivos, que permiten un lapso de hasta 2 meses de intervalo entre uno y otro para que sume los 12 meses en los últimos 15 meses necesarios para su conversión en un contrato indefinido (Congreso Nacional - Ministerio del Trabajo y Previsión Social, 2002, págs. art. 159, N° 4, inciso II).

Si agregamos un intervalo superior a 2 meses entre contratos a plazo fijo sucesivos, sería imposible que la cuenta cuadrara en la hipótesis prevista por el legislador. Por ejemplo: primero contrato un empleado a plazo fijo por 3 meses y al final de este contrato no llamo al trabajador para otra contratación en 2 meses de intervalo (ya van 5 meses transcurridos con 3 meses trabajados). Luego de estos dos meses de intervalo, llamo nuevamente el trabajador para contratarlo a plazo fijo por otros 4 meses, y al finalizar este contrato, no le contacto en 1 mes más (son 5 meses más, totalizando hasta el momento 10 meses transcurridos con 7 meses trabajados). Por fin, finalizado el mes de intervalo del segundo contrato a plazo fijo, contrato el mismo empleado a plazo fijo por 5 meses (totaliza 15 meses transcurridos, y el empleado ha trabajado 12 meses en total). Si en este ejemplo incluyocualquier intervalo de 3 meses entre un contrato a plazo fijo y otro, el trabajador no sumará 12 meses trabajados en los últimos 15 meses. Por ende, podemos encontrar la solución para la sucesividad de los contratos por obra o faena en dos fundamentos, la voluntad del legislador en la historia de la ley n° 21.122 de 2018, y/o en la analogía, por medio de la solución dada a otro contrato atípico en materia laboral, el contrato a plazo fijo.

Otra crítica que podemos argumentar es que el legislador afirmó tajantemente que solamente 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. ¿Esto significa que la existencia de contratos sucesivos para obras diferentes o etapas de procesos diferentes de una obra estaría fuera de la hipótesis de conversión? Por los principios del Derecho del Trabajo –en especial el principio protector, el principio de la primacía de la realidad y el principio de la estabilidad de las relaciones de trabajo (Plá Rodríguez, 1998, págs. 73-115; 193-209; 271-303)–, entendemos que el hecho de que el legislador haya previsto una única hipótesis de conversión del contrato en indefinido no excluye otras que serían posibles. Habrá que examinar el caso concreto, ya que, si el empleador usa de mala fe para encubrir una relación de trabajo indefinida, tan sólo para vulnerar sus derechos y generar una inestabilidad en su vida laboral, no se podría argumentar sobre una prohibición de conversión del contrato por obra o faena en uno indefinido.

Entendemos que, de la misma forma que se daba antes que el legislador especificara algunas características y derechos de este contrato de trabajo atípico, ciertos detalles que

fueron contruidos basados en los principios del derecho del trabajo a través de la doctrina y de la jurisprudencia, con respecto a su conversión en un contrato indefinido, siguen siendo válidos:

- a) Si el trabajador en un contrato por obra o faena continuare prestando servicios una vez terminada la obra, su contrato se convierte en indefinido. Esto es lo que indica el recurso de unificación de jurisprudencia analizado por la Corte Suprema en el fallo rol N° 4656/2014 (Constructora Comsa Dragados S.A. vs B.I.V.M., 2014), y no hay razones por entender de otra forma. Asimismo, su antigüedad será considerada, para todos los fines, a partir del primer contrato, es decir, la fecha de inicio del contrato por obra o faena;
- b) En segundo lugar, aunque no existe una definición legal sobre qué se considera un contrato “**sucesivo**” (el legislador no estableció un plazo específico: un mes, dos meses, una semana, etc. entre ambos contratos por obra o faena), si un trabajador es contratado por obra o faena por la misma empresa varias veces, aunque no sea sucesivamente, habrá que examinar el caso concreto, ya que, si este tipo de contratación se da respetando un espacio de tiempo razonable para no encuadrarse en la hipótesis prevista por el Código del Trabajo (dos o más contratos sucesivos para la misma tarea o etapa de una obra o faena) podrá ser reconocida la mala fe, para encubrir una relación de trabajo indefinida, tan sólo para impedir que el trabajador goce de otros derechos laborales y generando inestabilidad en su vida laboral.

En continuidad, el legislador determina que *«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, lo cual se determinará en cada caso específico por la Inspección del Trabajo respectiva, sin perjuicio de las facultades de los tribunales de justicia en caso de controversia»*.

Esta disposición legal confirma que ambas partes deben tener claridad con respecto a la estimación del término de la obra o de la conclusión del servicio, para no dificultar al trabajador entender cuándo cesa su contrato, y así mascarar un contrato indefinido por con el uso de uno más precario en materia laboral. Ergo, si hablamos de una obra o faena que

jamás cesa, no se puede utilizar esta forma contractual para la relación de trabajo, debiendo recurrir a un contrato a plazo fijo o uno indefinido. En este caso, si un trabajador es contratado para ser asistente del departamento de recursos humanos de una empresa en todas las labores que ejerce el departamento, esto no podría ser pactado a través de un contrato por obra o faena, ya que las actividades de un departamento de recursos humanos de una empresa jamás cesan.

Por esta razón, podemos sintetizar las características de este tipo de contrato como siendo:

- a) se concluye para la realización de una obra o faena o servicio, material o inmaterial;
- b) es excepcional, su estipulación debe ser expresa, caso contrario será un contrato indefinido;
- c) la obra o faena debe estar especificado de forma a que ambas partes puedan identificar el término del mismo. Luego, es importante determinar cuándo se debe entender finalizado el servicio u obra en el contrato escrito.
- d) como derivación del punto anterior, no se puede establecer que los servicios se darán de forma indefinida, ya que hay una prohibición expresa en el artículo 10 bis que no permite el uso del contrato por obra o faena para la realización de labores o servicios de carácter permanente.

Habiendo finalizada la primera parte de nuestro análisis, sobre la definición y características del nuevo contrato por obra o faena, pasaremos la indemnización prevista por la ley n° 21.122 de 2018 (vigente el 1° de enero de 2019), para el término de la obra o faena (Congreso Nacional - Ministerio del Trabajo y Previsión Social, 2002, págs. art. 159, N° 5). Esta mudanza es significativa, ya que, a principio, los trabajadores por obra o faena estaban excluidos de la indemnización por años de servicio, y ahora, una vez concluida la obra o faena podrán recibir una indemnización equivalente.

Si este contrato atípico hubiere estado vigente por un mes o más, el empleador podrá ponerle término por la conclusión de la obra o faena en tanto pague al trabajador, en el momento de su terminación, una indemnización equivalente a dos y medio días de remuneración por cada mes trabajado y fracción superior a quince días. Si hacemos las

cuentas, esta indemnización es similar a la existente por años de servicio, ya que 2,5 días de indemnización por cada mes trabajado significa 30 días de indemnización por un año trabajado ($2,5 \times 12 = 30$). Esta indemnización, igualmente respetará el límite de 330 días de remuneración, a menos que se haya pactado, individual o colectivamente, una superior, por fuerza del artículo 163, inciso III del Código del Trabajo, que hace expresa mención al art. 13, inciso II de la ley n° 19.728. Sin embargo, la incorporación de esta indemnización por término de los contratos por obra o faena se dará de forma gradual, como se observa en la tabla abajo:

Tiempo de celebración del contrato por obra o faena	Indemnización debida
Primeros 18 meses de vigencia de la ley n° 21.122 de 2018.	Un día de remuneración por cada mes trabajado y fracción superior a 15 días.
A partir del primer día del 19° mes de vigencia de la ley n° 21.122 de 2018 y por los siguientes 12 meses.	Un día y medio de remuneración por cada mes trabajado y fracción superior a 15 días.
A partir del primer día del 31° mes de vigencia de la ley n° 21.122 de 2018 y por los siguientes 6 meses.	Dos días de remuneración por cada mes trabajado y fracción superior a 15 días.
Posterioridad al último día del tramo anterior.	Dos y medio días de remuneración por cada mes trabajado y fracción superior a 15 días.

Según el artículo 23 transitorio de la ley n° 21.122 de 2018, si el contrato por obra o faena determinada es celebrado durante alguno de los períodos señalados en la tabla anterior, y termina durante un período distinto, el trabajador tendrá derecho al pago de la indemnización que corresponde por los meses trabajados en cada uno de dichos períodos.

Con todo, si en los meses de inicio y término de un contrato por obra o faena se produce el cambio de tramo, conforme a los literales del inciso primero, la indemnización corresponderá en dichos meses al tramo vigente el primer día del mes de inicio y primer día del mes de término, respectivamente.

Para que el empleador haga uso de este derecho –terminar el contrato por conclusión de la obra o faena que tenga más de un mes de duración–, la comunicación del aviso previo al trabajador deberá, además, indicar, precisamente, el monto total a pagar. Esta comunicación supondrá una oferta irrevocable de pago de esta nueva indemnización

(Congreso Nacional - Ministerio del Trabajo y Previsión Social, 2002, págs. art. 169, inciso final).

Para los efectos del pago de esta indemnización del contrato por obra o faena, la última remuneración mensual comprenderá toda cantidad que estuviere percibiendo el trabajador por la prestación de sus servicios al momento de terminar el contrato, incluidas las imposiciones y cotizaciones de previsión o seguridad social de cargo del trabajador y las regalías o especies valuadas en dinero, con exclusión de la asignación familiar legal, pagos porsobretiempo y beneficios o asignaciones que se otorguen en forma esporádica o por una sola vez al año, tales como gratificaciones y aguinaldos de navidad (Congreso Nacional - Ministerio del Trabajo y Previsión Social, 2002, pág. art. 172).

El valor se reajustará conforme a la variación que experimente el IPC determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas, entre el mes anterior a aquel en que se puso término al contrato y el que antecede a aquel en que se efectúe el pago. Desde el término del contrato, la indemnización así reajustada devengará también el máximo interés permitido para operaciones reajustables (Congreso Nacional - Ministerio del Trabajo y Previsión Social, 2002, pág. art. 173).

El punto más negativo de la redacción de esta nueva incorporación al Código del Trabajo –en nuestra opinión– es que la indemnización no permite el reclamo del trabajador por juzgar injustificado, indebido o improcedente el motivo dado por el empleador para el término del contrato por obra o faena, sin perjuicio de que puede hacer uso de la acción de tutela laboral del artículo 485 del CT (Congreso Nacional - Ministerio del Trabajo y Previsión Social, 2002, págs. art. 163, inciso III).

Por esta razón, el solo hecho de que el trabajador acepte la indemnización por el término de su contrato por obra o faena, impedirá que él reclame a los tribunales. Desde luego, con la nueva ley n° 21.122 de 2018, si el empleador pon fin al contrato, y la obra o faena no ha concluido, pero la relación terminó con la invocación de la causal del artículo 159, N° 5 del Código Específico, el pago de la indemnización prevista y aceptada por el empleado será suficiente para cercenar el derecho del trabajador de ir a tribunales para

argüir el despido injustificado, improcedente o indebido, lo que representa un verdadero retroceso social para el trabajador.

Esta situación puede representar una hipótesis en que el empleador podrá poner fin al contrato por obra o faena anticipadamente, con una indemnización inferior a las hipótesis de lucro cesante que solucionaban estas contiendas antes, y sin una justificación plausible, ya que la nueva ley no permite al empleado demandarlo por despido injustificado, indebido o improcedente si la causal del artículo 159, n° 5 del CT fue mal utilizada para el despido anticipado y la indemnización fue pagada y aceptada por el trabajador.

No obstante, el hecho de que la nueva ley contempla solamente la hipótesis de indemnizaciones por la conclusión de la obra o faena, entendemos que si el contrato es finalizado sin evocación de ninguna causal o si se aplica la causal de necesidades de la empresa –aunque parte de la doctrina no acepta esta hipótesis comprendemos que sí es posible utilizarla⁵–, persistirá el derecho del trabajador de ser indemnizado por lucro cesante, como se daba anteriormente a la vigencia de esta nueva ley para todos los casos de término anticipado.⁶

Para finalizar, no está demás acordar que, en los contratos por obra o faena, es plenamente posible despedir el trabajador por cualquiera de las causales disciplinarias previstas en el artículo 160 del Código del Trabajo, o finalizarlo por mutuo acuerdo o renuncia, siempre y cuando se cumplan los requisitos legales.

⁵Ver por ejemplo (Gamonal Contreras & Guidi Moggia, 2015, pág. 72) y (Lanata Fuenzalida, 2006, pág. 217).

⁶ Ver (E.B.C. vs Sociedad Anónima Comercial e Industrial Ramírez, 2007). Ver también: "En cuanto al lucro cesante señala que si bien nuestra legislación no contempla una sanción específica frente al término anticipado e injustificado de un contrato a plazo o de obra, nuestra jurisprudencia ha establecido en forma uniforme que en esos casos procede dar aplicación a las normas del derecho común y en este contexto, el artículo 1545 del Código Civil dispone que todo contrato legalmente celebrado es una ley para los contratantes y no puede ser invalidado sino por su consentimiento mutuo o por causas legales. Agrega que, en este caso, su ex empleador no dio cumplimiento a la ley del contrato al ponerle término unilateralmente y de forma anticipada, razón por la cual resulta aplicable lo dispuesto en el artículo 1556 del Código Civil, en virtud del cual 'La indemnización de perjuicios comprende el daño emergente y lucro cesante, ya provengan de no haberse cumplido la obligación, o de haberse cumplido imperfectamente, o de haberse retardado el cumplimiento.'" (F.B.I.O. vs COPCISA S.A., 2017).

CONCLUSIONES

La nueva ley 21.122 de 2018 incluye disposiciones expresas sobre el contrato por obra o faena en el Código del Trabajo, sin embargo, no lo hace con la mejor claridad ni técnica legislativa.

Aunque la nueva ley zanja algunos puntos polémicos de este contrato atípico en materia laboral, deja abierta varias puertas que necesitarán de la labor exegética de los juristas de nuestro país. En otros puntos, como el caso de una indemnización para el término de la relación laboral por la conclusión de la obra o faena, y por no permitir la discusión judicial por despido indebido, improcedente o injustificado en caso de que el trabajador aceptare el pago de esta indemnización, hay un verdadero retroceso social.

Desde nuestro punto de vista, la inclusión de estas nuevas características del contrato por obra o faena representa mucho más un modelo de flexibilización en favor del empleador que una garantía para los empleados sujetos a este tipo de contrato, que, además, sigue con más interrogantes en el manejo de esta modalidad de contratación que respuestas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Arellano Ortíz, P., & Walker Errázuriz, F. (2016). *Derecho de las relaciones laborales* (2 edición actualizada ed., Vols. Tomo 1 - Derecho Individual del Trabajo). Santiago (Chile): Librotecnia.

Caamaño Rojo, E. (2007). *El trabajo a tiempo parcial*. Santiago (Chile): LexisNexis.

Cámara de Diputados. (02 de junio de 2011). Moción Parlamentaria: Sesión Ordinaria N° 37 - Moción 7691-13. Santiago (Chile). Recuperado el 04 de diciembre de 2018, de https://www.camara.cl/pley/pley_detalle.aspx?prmID=8088&prmBoletin=7691-13

Congreso Nacional - Ministerio del Trabajo y Previsión Social. (31 de julio de 2002). *Decreto con Fuerza de Ley N° 1*. Santiago (Chile): Diario Oficial.

Constructora Comsa Dragados S.A. vs B.I.V.M., 4656/2014 (Corte Suprema de Chile 29 de diciembre de 2014).

E.B.C. vs Sociedad Anónima Comercial e Industrial Ramírez, 2053/2006 (Corte Suprema de Chile 18 de junio de 2007).

F.B.I.O. vs COPCISA S.A., O-1248/2016 (Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso 17 de febrero de 2017).

Gamonal Contreras, S., & Guidi Moggia, C. (2015). *Manual del contrato de trabajo* (4 edición revisada y aumentada ed.). Santiago (Chile): Thomson Reuters.

Lanata Fuenzalida, G. (2006). *Contrato individual de trabajo* (3a Edición actualizada ed.). Santiago, Chile: LegalPublishing.

Plá Rodríguez, A. (1998). *Los principios del derecho del trabajo, 3a edición*. Buenos Aires: Depalma

Submissão: 18.03.2019

Aceitação: 26.04.2019