



UNIVERSIDAD DE CHILE

FACULTAD DE DERECHO

DEPARTAMENTO DEL DERECHO DEL TRABAJO

**“ANÁLISIS CRÍTICO DE LA LEY N°21.122 QUE MODIFICA EL
CÓDIGO DEL TRABAJO EN MATERIA DE CONTRATO POR OBRA
O FAENA”**

MEMORIA PARA OPTAR AL GRADO DE LICENCIATURA EN CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

GUSTAVO ADOLFO MÁRQUEZ SÁNCHEZ.

PROFESOR GUÍA: VÍCTOR RICARDO JURI SABAG.

Santiago, Chile. 2019.

ÍNDICE

<u>-Resumen</u>	Pág 5
<u>-Introducción</u>	Pág 7
<u>-Capítulo I: “Contrato por obra o faena y sus características antes de la reforma”</u>	Pág 11
-1.1 Concepto y naturaleza jurídica del contrato por obra o faena.	
-1.2 Concepto de “obra” y la importancia de su determinación en el contrato.	
-1.3 Aplicación del contrato por obra o faena en Chile, rubros en que mayormente se utiliza.	
<u>-Capítulo II: “Ley 21.122 y los cambios que introduce al Código del Trabajo”</u>	Pág 23
-2.1 Discusiones y argumentos a favor y en contra de la aprobación y promulgación de la ley 21.122.	
-2.2 Análisis de los cambios introducidos por la ley 21.122 en el Código del Trabajo en materia de contrato por obra o faena.	
-2.3 Contrato por obra o faena en el derecho comparado.	
<u>-Capítulo III: “Conclusiones”</u>	Pág 55
<u>-Bibliografía</u>	Pág 57

RESUMEN

Este ensayo tratará principalmente sobre la Ley 21.122 que modifica el Código del Trabajo en relación al contrato de obra o faena, haciéndose un análisis crítico de esta modificación, como también del contrato mismo, comparándose sus características antes y después de ser modificado por la Ley señalada.

En primer lugar, se analizará el contrato por obra o faena antes de la reforma, distinguiéndose sus características fundamentales, como la naturaleza jurídica del contrato, sus principios y su aplicación en el país.

Luego, veremos como la introducción de la Ley 21.122 modifica el Código del Trabajo, en materia del contrato señalado, explicando sus nuevas características, como es que cambia la relación entre el trabajador y el empleador, a su vez se analizarán los nuevos beneficios con los que contarán aquellas personas subordinadas bajo este acto jurídico.

Distinguiremos los aportes que producen las distintas modificaciones realizadas al contrato por obra o faena, los argumentos en que se fundan, las discusiones surgidas respecto al tema, sobre todo, los efectos que producen en cuanto a beneficios y derechos que le son otorgados al trabajador vinculado a su empleador mediante este acto jurídico.

Por último, se hará una revisión en el derecho comparado respecto a este contrato y como es que produce sus efectos en distintos países de la región, para permitir al lector conseguir una visión más integral de este acto jurídico. Pudiendo comparar como es que se trata esta materia en diferentes legislaciones del mundo.

INTRODUCCIÓN

Toda relación laboral, según la doctrina, la jurisprudencia y el Código del Trabajo, debe estar mediada por un contrato, ello con el fin de que exista una relación armónica, equitativa y justa entre los intervinientes, es decir, el “empleador” y el “empleado”.

De esta manera se han distinguido por la reglamentación del Código del Trabajo, la existencia de tres tipos de contratación laboral; El contrato de manera indefinida, el contrato a plazo fijo, y por último el por obra o faena.

Es importante señalar antes de referirnos a cualquier tipo de contrato de trabajo, entender a que nos referimos, cual sería un concepto idóneo de un contrato de trabajo. En concreto podríamos definirlo, como lo señala el legislador en el artículo 7 del Código del trabajo, que consagra lo siguiente; “*Contrato individual de trabajo es una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquel a pagar por estos servicios una remuneración determinada*”.¹

De la definición legal antes señalada, podemos ver que fluyen cuatro elementos:

- a) Un acuerdo de voluntades entre el trabajador y el empleador (negocio jurídico);
- b) La obligación del trabajador de prestar servicios personales al empleador;
- c) La obligación del acreedor de trabajo de pagar una remuneración determinada;
- d) La relación de subordinación o dependencia bajo la cual deben prestarse los servicios.

A pesar de existir otras definiciones respecto al concepto del contrato de trabajo, lo cierto es que básicamente los elementos que componen dichas definiciones son similares a los que componen la definición legal entregada por el legislador en nuestro Código, salvo por la existencia de cierto hincapié en alguno de los elementos del contrato, tendientes a

¹ Código del Trabajo Chileno.

enfaticar alguna o algunas de las más relevantes características que sus autores perfilan como más importantes, según ellos, en el contrato de trabajo.²

Claros ya, en el concepto de Contrato de Trabajo, como en sus elementos o características esenciales, como también en su naturaleza jurídica, podemos entrar a diferenciar los distintos tipos de contratos de trabajo que se encuentran consagrados en nuestra legislación, que como dijimos anteriormente, son tres.

En primer lugar tenemos el contrato a plazo fijo, que corresponde a aquel contrato de trabajo en el cual se fija, tal y como dice su nombre, un plazo o tiempo para finiquitar la relación laboral, el cual no puede ser de menos de un día, ni sobre pasar el año, aunque es importante señalar, que existen casos como el de los gerentes o personas con títulos profesionales o técnicos, en los cuales se puede firmar por un plazo de 24 meses, es decir, dos años.

En segundo lugar, tenemos el contrato a plazo indefinido, el cual se caracteriza por la indeterminación del tiempo en el cual se desarrollará la relación laboral, en otras palabras, hablamos de un contrato sin fecha de caducidad, en el que solo se puede dar fin a consecuencia del cumplimiento de una de las causas legales consagradas en Código del Trabajo en sus artículos 159 y 160 respectivamente.

Por último, tenemos el “Contrato por Obra o faena”, el cual es el núcleo de este trabajo y que analizaremos de manera profunda, en su antes y después de las modificaciones realizadas por la Ley 21.122, en el Código del Trabajo. Se puede definir o conceptualizar este contrato, como aquel sujeto a la condición de una obra o faena terminada y no a una fecha en concreto, consistiendo básicamente en el pago por la prestación de determinado servicio, material o intelectual, cuyo cumplimiento pone fin al vínculo jurídico entre empleador y empleado.

Es importante diferenciar los contratos antes señalados, por existir distintos derechos y beneficios, los cuales no se encontraban presentes en el contrato por obra o faena, lo que generaba injusticias y situaciones anómalas que afectaban a los trabajadores que se

² -William Thayer A y Patricio Novoa Fuenzalida. (2010). Manual de Derecho del Trabajo. Tomo III. Santiago, Chile: Editorial Jurídica.

encontraban vinculados bajo este acto jurídico. Es por ello, que en los próximos capítulos desnudaremos las falencias, o vacíos que tenía este contrato, para luego analizar críticamente los cambios introducidos el presente año (2019), por la ya nombrada Ley 21.122 y como es que gracias a ella se modifican ciertas obligaciones, derechos y beneficios que antes no se encontraban presentes en los vínculos jurídicos contraídos bajo este tipo de contrato laboral, y que buscan asegurar mejores condiciones para los trabajadores.

CAPÍTULO I: “CONTRATO POR OBRA O FAENA Y SUS CARACTERÍSTICAS ANTES DE LA REFORMA”.

1.1 Concepto y naturaleza jurídica.

Antes de las modificaciones incorporadas por la ley 21.122, esta institución no se encontraba conceptualizada en el Código del Trabajo, ni mucho menos se encontraba regulada de manera sistemática en el cuerpo normativo, solamente el artículo 159 N° 5 del Código del Trabajo se remitía a él, al establecer como causal de término del contrato de trabajo, la conclusión del trabajo mismo o del servicio que le dio origen, estableciendo³:

*“El contrato de trabajo **terminará** en los siguientes casos:*

1) Mutuo acuerdo de las partes.

2) Renuncia del trabajador, dando aviso a su empleador con treinta días de anticipación, a lo menos.

3) Muerte del trabajador.

4) Vencimiento del plazo convenido en el contrato. La duración del contrato de plazo fijo no podrá exceder el año.

*5) **Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato**”.*

*6) **Caso fortuito o fuerza mayor**”.*⁴

El numeral importante para el caso del reconocimiento por parte del Código del Trabajo, del contrato por obra o faena, es el 5, el cual consagra como una de las formas de poner fin al vínculo legal entre empleador y trabajador; **“La conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato”**. Sin embargo, tal reconocimiento es insuficiente, ya que no regula de manera alguna el contrato en sí, simplemente establece dentro de las

³ Lanata, Gabriela. Contrato Individual de trabajo. 3era edición. Legal Publishing. Santiago, Chile. 2009. Pág 95.

⁴ Código del Trabajo

posibles maneras de poner término a un vínculo laboral, o más bien, a un contrato laboral, la conclusión por parte de un trabajador de un trabajo al cual se encontraba obligado a ejecutar.

Este artículo, hasta antes de la entrada en vigencia de la Ley 21.122, era el único acercamiento a una definición por parte del legislador, a la conceptualización de un contrato sumamente utilizado por los trabajadores en Chile, lo cual evidentemente constituía una falencia y un vacío jurídico dentro de nuestro ordenamiento.

Podríamos llegar a entender, a través de un trabajo doctrinario y en virtud del artículo antes señalado, que es un contrato por obra o faena, donde es claro que su elemento más relevante es, la existencia de una obra o faena, o una obligación a realizar, por parte del trabajador contratado. Obligación cuya ejecución determinará la duración del contrato en sí, es decir, una vez concluida la tarea encomendada al trabajador, terminará o se dará fin, a su vez, al contrato mismo.

Es por esta ausencia de conceptualización, y determinación de los elementos que componen al contrato por obra o faena, que la Dirección del Trabajo, por medio del dictamen N°2389/100, de 8 de junio del año 2004, entregó lo cual vendría a ser una definición del contrato por obra o faena, señalando lo siguiente ⁵; *“El contrato por obra o faena es aquella convención en virtud de la cual el trabajador se obliga con el respectivo empleador a ejecutar una obra material o intelectual específica y determinada, cuya vigencia se encuentra circunscrita o limitada a la duración de aquella”*.⁶

Bajo la definición o concepto entregado en ese entonces por la Dirección del Trabajo, entendemos que se trata de un contrato de una naturaleza tal, que no permite conocer la fecha cierta en la cual concluirá el vínculo entre empleador y empleado, toda vez que está supeditado a la duración de la obra, concepto que debe ser entendido y que se analizará en el punto siguiente de este trabajo.

Antes de la reforma, el contrato por obra o faena, por su configuración y naturaleza jurídica algo incierta, presentaba una serie de ventajas para el empleador, lo cual lo hacían muy beneficioso a la hora de querer contar con trabajadores para ciertas labores, sin embargo,

⁵ Romanik Foncea Katy. (2016). El Contrato por obra o faena. Revisando una modalidad atípica. Santiago, Chile: Andros impresores, Dirección del Trabajo. Pág. 37.

⁶ Dirección del Trabajo. (2004) dictamen N°2389/100.

para el empleado estas ventajas, eran desventajas. Cuando nos referimos a desventajas para los trabajadores o empleados en virtud del contrato por obra o faena, hacemos mención específicamente a la materia de indemnizaciones, ya que el empleador no se encontraba obligado a pagar indemnizaciones sustitutivas de aviso previo, como tampoco indemnizaciones legales por los años de servicio del trabajador, en caso de ser procedente, es decir, podía un trabajador estar vinculado por una serie de contratos por obra o faena, ellos de manera sucesiva, llegando a trabajar para una misma persona durante 20 años, para luego ser despedido sin contar con ningún tipo de retribución a su trabajo o lealtad a la empresa o a su empleador, acumulado durante el transcurso de los años.

Es importante también señalar el hecho de que, hace menos de un año, es decir antes de la reforma, bastaba con enviar una comunicación escrita al trabajador y una copia a la Dirección del trabajo, respecto al cese de las funciones del trabajador contratado bajo este vínculo laboral, por haber terminado o cesado la obra o faena para el que fue contratado. La comunicación señalada, debía realizarse dentro del plazo de tres días hábiles siguientes al final de los servicios prestados⁷.

Como otra de las desventajas presentes en el contrato por obra o faena, para los empleados, tiene relación con las negociaciones colectivas que son capaces de entablar los trabajadores vinculados bajo esta modalidad de contratación laboral. La ley no los facultaba para negociar colectivamente, a lo menos durante los dos primeros años de la vigencia de sus contratos. Lo cual situaba a los trabajadores contratados por obra o faena, respecto de otros trabajadores vinculados por otros tipos de contrato en una situación desigual, ya que estos últimos si tienen la facultad de negociar colectivamente, lo que es un beneficio que otorga a los trabajadores una importante ventaja, ya que en conjunto constituyen una fuerza negociadora más fuerte, que un trabajador de manera individual respecto a un empleador.

De esta manera, podemos ver que antes de la reforma al Código del Trabajo, a través de la Ley 21.122, no se encontraba regulado de manera alguna dentro de nuestra legislación el contrato por obra o faena. En primer lugar, no existía un concepto fidedigno respecto a que se debía entender por el contrato mismo, no había entregado el legislador una definición legal

⁷ Astudillo Karina y Mikacic Juan. (2004). Contrato de Trabajo por obra o faena. Análisis de jurisprudencia. Santiago, Chile. Pág 4.

o concepto que definiera el contrato de manera concreta, y del cual se pudieran desprender sus elementos esenciales, solo existía el artículo 159 N°5 en el Código del Trabajo, el cual, como antes señalamos, consagra una de las formas de poner término a un contrato de trabajo, específicamente la “*conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato*”, y del cual se podía desprender la existencia del contrato por obra o faena.

Dejaba el Código del Trabajo, antes de la reforma introducida por la ley 21.122, muchos vacíos legales respecto a esta materia, más bien no existía regulación alguna respecto del contrato por obra o faena, quedando todo mayormente a la interpretación y a la costumbre, siendo esto un problema para los trabajadores, ya que no se encontraban en igualdad de condiciones respecto a otros trabajadores no vinculados por este tipo de contrato, pudiendo ser objeto de abusos por parte de los empleadores que ante tales vacíos legales encontraban un escenario legal propicio para aprovecharse, cometer abusos laborales y desde la perspectiva económica, una vía para abaratar costos, quedando de esta manera muchos empleados de nuestro país en una completa indefensión, sin posibilidad de resguardarse legalmente.

1.2 Concepto de “Obra” y la importancia de su determinación en el contrato.

Es esencial para lograr un completo entendimiento del contrato por obra o faena, comprender que es lo que entendemos por el término “obra”, ya que es su efectiva ejecución, la que determina el término del vínculo contractual en esta modalidad, como también es un elemento de la esencia de este contrato.

Como primer acercamiento podemos referirnos a la definición que nos entrega la RAE respecto al término “Obra” o “Faena”, sabiendo que esta definición no tiene relevancia legal, no deja de ser interesante revisar cuál es su uso, en la lengua española. Señala la Real Academia de la Lengua, lo siguiente; “*Se entiende por “obra”, toda cosa hecha o producida por un agente*” como también; “*Cualquier producto intelectual en ciencias, letras o artes, y con particularidad el que es de alguna importancia*”. Mientras que respecto a el término faena señala que es; “*todo trabajo corporal o mental*”.

Queda de manifiesto que una “obra” o una “faena” es un acto desarrollado por un agente o persona, en relación al contrato laboral, es la ejecución de un acto por parte del trabajador, es decir, es la obligación de realizar algo determinado, ello en beneficio de un empleador, quien adquiere la obligación de pagarle por ese acto, obra, faena o servicio.

En esta clase de contratos, su duración, como se ha dicho anteriormente, está supeditada a la ejecución de una obra, la cual debe determinarse de común acuerdo entre las partes al momento de celebrar el contrato, sin existir certeza o fecha cierta respecto al término de la ejecución de la obra encargada, por lo que según palabras de la profesora Silvia García, vendría a ser jurídicamente un acto jurídico, bajo la modalidad de plazo indeterminado, es decir, un plazo que llegará, pero no se sabe cuándo, ello según lo dispuesto por el artículo 1080 del Código Civil⁸.

Siguiendo con lo señalado por la misma autora, el contrato por obra o faena requiere la existencia de, valga la redundancia, una obra o faena, la cual debe estar especificada de manera tal que permita distinguir el momento en que se entiende concluido el trabajo, y por ende, el contrato llega a su término o a su fin, no pudiendo quedar a la interpretación de las partes.⁹ En otras palabras el tenor del contrato debe ser de una claridad tal, que no existan dudas respecto a lo señalado en él, en cuanto a la obligación estipulada, como cuando se entenderá cumplida tal obligación.

Distintos autores nacionales están contestes en el hecho de que, esta clase de contratos son de aquellos de excepción, no siendo la regla general a la hora de llevar a cabo contrataciones laborales, en virtud de sus características y por sobre todo, que es la contratación de los trabajadores a término indefinido la realizada con mayor frecuencia y el cual con mejores ojos ve el legislador, por ser esta clase de contratación laboral, la que otorga a los trabajadores una mayor estabilidad, laboral y por ende, en su vida en general.¹⁰

⁸ García Cortés, Silvia. Despido injustificado: conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato. Boletín Laboral N°1. Departamento de Estudios de la Corporación de Asistencia Judicial. Santiago, Chile (2012).

⁹ Idem.

¹⁰ Romanik Foncea Katy. (2016). El Contrato por obra o faena. Revisando una modalidad atípica. Santiago, Chile: Andros impresores, Dirección del Trabajo.

Por su parte Lanata, señala que para que el contrato de trabajo sea entendido bajo la modalidad “por obra o faena”, debe: *“haberse señalado en forma expresa que se contrató para la ejecución de determinada obra, así como también cuando se entenderá concluida”*.¹¹

Así también Thayer y Novoa sostienen que; *“Si efectivamente se contrató para la realización de un trabajo específico y determinado, debidamente individualizado en el contrato, una vez terminado dicho trabajo fluye como lógica consecuencia el apareamiento de la causal (de término de la relación laboral), pero si no ha habido estipulaciones claras y concretas en el instrumento contractual, habrá de interpretarse que el contrato es de duración indefinida”*.¹²

Es por estas razones que, según los autores, para la celebración de un contrato por obra o faena, será necesario estipular expresamente en el acto jurídico el hecho de que el trabajador es contratado por el empleador para realizar una labor determinada, como también, cuando se entenderá concluido, ya que de caso contrario el contrato se entenderá de duración indefinida.¹³

No solo la doctrina ha sostenido aquella tesis, sino que también existe jurisprudencia en nuestro país al respecto, la cual viene a confirmar o ratificar, lo que los autores nacionales han señalado respecto al contrato por obra o faena, ello en distintas resoluciones a lo largo de los años, lo que viene a ser una tendencia particular y marcada en la jurisprudencia nacional.

Podemos mencionar como una de la manifestaciones de los Tribunales de justicia, lo siguiente; *“La causal invocada, esto es, conclusión de los trabajos o servicios que dieron origen al contrato, conforme ha sido reiteradamente resultado por la jurisprudencia nacional, solamente puede referir a la situación en que se encuentra un trabajador contratado para realizar una obra material o intelectual finable, lo que significa que debe existir una relación directa y específica entre el trabajo o servicio contratado, y que por lo tanto, escapa a la*

¹¹ Lanata, Gabriela. Contrato Individual de trabajo. 3era edición. Legal Publishing, Santiago, Chile. 2009. Pág 95.

¹² William Thayer A y Patricio Novoa Fuenzalida. (2010). Manual de Derecho del Trabajo. Tomo III. Santiago, Chile: Editorial Jurídica. Pág 38.

¹³ Romanik Foncea Katy. (2016). El Contrato por obra o faena. Revisando una modalidad atípica. Santiago, Chile: Andros impresores, Dirección del Trabajo. Pág 38.

voluntad de las partes contratantes, puesto que el objeto del contrato ha sido la ejecución de una labor específica o de un servicio determinado, produciéndose su término automáticamente”.

Corte de Apelaciones de San Miguel en resolución de fecha 15 de marzo del año 2000, causa rol número 346-99, Corte Suprema declaró desierto Recurso de Casación en el Fondo, 16 de mayo del año 2000.¹⁴

La Corte de Apelaciones de Antofagasta con fecha 4 de enero del año 1999, en causa Rol número 1871, establece la importancia de la determinación del supuesto de conclusión de la obra señalando; *“Lo que caracteriza esta causal del contrato de trabajo (conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato), dice relación a que estos si bien no tienen fijada una fecha precisa para su terminación o conclusión del trabajo o servicio que les dio origen. De esta forma, para que el empleador pueda invocarla, es un requisito sine qua nón, indispensable y esencial, que los contratos contengan dentro de sus cláusulas, no solo la naturaleza de las labores a desarrollar, sino que la oportunidad en que estas se entienden terminadas, como es el caso de trabajos de temporada o para realizar obras específicas”.*

Como último ejemplo de resoluciones dictadas por los tribunales de justicia de nuestro país, podemos señalar lo estipulado por la Corte Suprema con fecha 5 de mayo de 1994, Rol N°2241, R de D.J, Tomo XCI, N°2, Sección 3ª, Pág 75:

“Si en el contrato de trabajo no se define en forma clara y precisa alguna obra, trabajo o servicio específico para el que se contrata al trabajador, sino, muy por el contrario, se define en forma genérica y amplia las labores a desarrollar, no procede poner término al contrato invocado la conclusión del trabajo o servicio que le dio origen.

La referida causal par aponer término a los servicios precisa, como requisito forzoso, que el trabajador haya sido contratado específicamente para una labor, obra o servicio determinados y que estos hayan concluido, no pudiendo hacerse extensiva esta causal a aquellos contratos en que el trabajador tiene asignada una gama amplia de labores,

¹⁴ Astudillo Karina y Fernández Juan. 2004. Contrato por Obra o faena, análisis de jurisprudencia. Memoria para optar a Licenciado en Ciencias Jurídica o Sociales, U de Chile. Pág 11.

destinadas a cumplirse en las distintas obras que la empresa empleadora tenga en la ciudad¹⁵”

En virtud de lo señalado por la doctrina y la jurisprudencia es evidente la importancia en la naturaleza del contrato por obra o faena la determinación de manera específica, completa y clara, por las parte al celebrar el contrato, cual es la obligación a la que se compromete el trabajador en favor del empleador, como también, debe dejarse en claro de qué manera se entenderá se cumple con ésta, para así tener una certeza absoluta del momento en el cual se entenderá por terminado el contrato laboral, y por ende la relación entre trabajador y empleador.

1.3 Aplicación del contrato por obra o faena en Chile, rubros en que mayormente se utiliza.

Un punto importante para la total comprensión del contrato por obra o faena, es el análisis de la utilización o aplicación en el mundo laboral del contrato en el país, para así visualizar de una manera menos teórica y más terrenal los efectos que produce, donde los produce y a qué porcentaje de los trabajadores del país afecta la ausencia de una legislación clara del acto jurídico en cuestión.

Según la encuesta ENCLA 2014, la proporción de personas que se encuentra vinculadas bajo el contrato por obra o faena asciende al 11, 6% de los trabajadores de Chile, quienes no poseían los mismo beneficios o derechos que si tenían aquellos trabajadores vinculados bajo el contrato a plazo fijo e indefinido, lo cual los situaba en una posición desventajosa, desigual e injusta.¹⁶

También indica esta encuesta, realizando una diferenciación en virtud del género de los trabajadores, entre trabajadores y trabajadoras, donde los primeros, de su total, están en

¹⁵ Astudillo Karina y Fernández Juan. 2004. Contrato por Obra o faena, análisis de jurisprudencia. Memoria para optar a Licenciado en Ciencias Jurídica o Sociales, U de Chile. Pág 13.

¹⁶ Dirección del trabajo. ENCLA año 2014. Inequidades y brechas de género en el empleo. Santiago, Chile 2016. Pág 29.

un 14,2% vinculados bajo este tipo de contrato, mientras que las trabajadoras sólo en un 7,4% de su total.

Otros de los puntos tocados por la encuesta ENCLA, tiene relación con señalar, cuáles son los rubros en que más se utiliza el contrato por obra o faena, dándose con mayor frecuencia en las áreas de la construcción en un 50% del rubro; en la agricultura, ganadería, caza y silvicultura en un 40% de sus trabajadores.¹⁷

A continuación, veremos una tabla en la cual se muestra la distribución porcentual de trabajadores según el tipo de contrato, por rama de actividad económica, en base a la encuesta ENCLA 2014:

Rama de actividad económica	Indefinido (%)	Plazo fijo (%)	Obra o faena (%)	Aprendizaje (%)	Honorarios (%)	Otros (%)	Total (%)
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	56,3	3,4	40,0	0,0	0,2	0,0	100
Pesca	75,1	15,4	9,4	0,0	0,2	0,0	100
Explotación de minas y canteras	93,1	4,4	0,3	2,0	0,2	0,0	100
Industria manufacturera	84,4	10,3	4,7	0,0	0,5	0,0	100
Suministro de electricidad, gas y agua	93,2	4,1	2,0	0,4	0,2	0,1	100
Construcción	39,7	10,6	49,5	0,0	0,2	0,0	100
Comercio al por mayor y al por menor; Reparación de vehículos automotores, motocicletas, efectos personales y enseres domésticos	83,9	10,5	5,2	0,0	0,3	0,0	100
Hoteles y restaurantes	83,3	14,4	1,1	0,3	0,8	0,1	100
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	88,3	9,4	1,7	0,0	0,4	0,1	100
Intermediación financiera	93,8	5,4	0,1	0,0	0,8	0,0	100
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	75,2	15,4	7,3	0,5	1,2	0,0	100
Enseñanza	70,2	22,5	0,0	0,0	7,2	0,1	100
Servicios sociales y de salud	86,3	10,6	0,0	0,0	3,0	0,0	100
Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	73,5	15,2	6,8	0,0	4,4	0,0	100
Total	74,7	12,1	11,6	0,2	1,4	0,0	100

Fuente: Encia 2014, Empleadores (Cuestionario Autoaplicado).
Elaboración: Unidad de Análisis Estadístico, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo.

18

Esta distribución que se ve respecto a los rubros en los cuales se utiliza el contrato por obra o faena, debemos primeramente recalcar, que no corresponde a un porcentaje

¹⁷ Dirección del trabajo. ENCLA año 2014. Inequidades y brechas de género en el empleo. Santiago, Chile 2016. Pág 29.

¹⁸ Romanik Foncea Katy. (2016). El Contrato por obra o faena. Revisando una modalidad atípica. Santiago, Chile: Andros impresores, Dirección del Trabajo. Pág. 15.

uniforme entre los ambos sexos que forman la masa laboral de Chile, si no que varía. Por ejemplo, en el caso de la agricultura, ganadería, caza y silvicultura el 53,4% de las mujeres se encuentran vinculadas, o desempeñan sus funciones a través de este tipo de contrato, en cambio los hombres lo hacen solamente en un 34,7% de los casos. En el sector de la construcción en cambio, vemos algo distinto, ya que es aquí un rubro donde los hombres se desempeñan bajo este acto jurídico con mayor frecuencia, llegando al 51,9% de los casos, mientras que las mujeres solo lo hacen en un 27,3 %.¹⁹

Es también relevante señalar, en materia de terminación de los contratos de trabajo, que en base a los datos recopilados por la encuesta ENCLA 2014, los contratos son terminados mayormente por la conclusión de la obra o faena, llegando a un 32,9%, de las veces, mientras que en segundo lugar se encuentra la renuncia voluntaria, y por último el vencimiento del plazo pactado en el contrato.²⁰

Es evidente en virtud de los datos que aquí se muestran, los que fueron recopilados por la encuesta ENCLA 2014, realizada por la Dirección del Trabajo, la existencia de una legítima y necesaria preocupación nacional e incluso internacional sobre las contrataciones atípicas de trabajo y su correcta legislación, para así evitar lagunas legales que puedan ser utilizadas de manera abusiva por los empleadores en desmedro de los trabajadores.

Centrándonos en nuestra realidad, antes de la reforma al Código del Trabajo por la ley 21.122, que empezó a regir a partir de enero del presente año (2019), las personas contratadas bajo el contrato por obra o faena, se veían privados de gozar de ciertos beneficios y derechos que se encontraban exclusivamente reservados a aquellos trabajadores que contaban con un contrato de trabajo indefinido, como, por ejemplo, la indemnización por años de servicio.²¹

Tal preocupación incentivó la realización de una reforma, la cual se concretiza con la promulgación de la ley 21.122, que comenzó a regir en el territorio nacional desde enero

¹⁹ Dirección del trabajo. Encla 2014. Inequidades y brechas de género en el empleo. Santiago, Chile. 2016. Pág 29.

²⁰ Dirección del trabajo (2016). Op. Cit. Pág 33.

²¹ Romanik Foncea Katy. (2016). El Contrato por obra o faena. Revisando una modalidad atípica. Santiago, Chile: Andros impresores, Dirección del Trabajo.

del presente año (2019), y cuyo objetivo, de acuerdo con el informe de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social es “*evitar eventuales malas prácticas laborales destinadas a disfrazar contratos indefinidos como contratos por obra o faena*”. Es decir, no permitir que la falta de normas legales que regulen el contrato por obra o faena, sea causal de malas prácticas por parte de los empleadores en contra de los trabajadores, teniendo vinculado a estos por tiempos excesivamente prolongados, en virtud de una serie de contratos por obra o faena, sin ningún beneficio de los que les correspondería de ser contratado a través de un contrato indefinido.

CAPÍTULO 2: “LEY 21.122 Y LOS CAMBIOS QUE INTRODUCE AL CÓDIGO DEL TRABAJO”.

2.1 Discusiones y argumentos a favor y en contra de la aprobación y promulgación de la ley 21.122.

Al ser la materia tratada de tal novedad para la legislación chilena, como ausente su regulación legal en nuestros cuerpos normativos vigentes, es que antes de llevarse a cabo las modificaciones al Código del Trabajo, respecto al contrato por obra o faena, a través de la ley 21.122, surgieron una serie de discusiones y argumentos a favor y en contra, por parte de expertos en la materia y legisladores nacionales, con el fin de materializar tales cambios en el cuerpo normativo, como también visualizar los posible beneficios y desventajas que tendrían éstos, en los trabajadores y en la industria chilena en general. Algunos de dichos argumentos son los que pasaremos a revisar a continuación:

a) Argumentos a favor de la reforma.

En primer término, revisaremos los argumentos de un sector, el cual ve en esta forma de vinculación jurídica laboral, el contrato por obra o faena, una serie de desventajas, discriminaciones y carencia de derechos y beneficios para los trabajadores, considerándose como esencial el hecho de reformar, regular y concretizar, que es o que se entiende por el contrato por obra o faena, como a su vez, establecer de manera clara sus principios, requisitos y beneficios jurídicos que otorga a quienes se encuentran realizando sus labores, vinculados a través de este acto jurídico, como por ejemplo, la indemnización por años de servicio.

El Ejecutivo sostuvo durante el trascurso de la discusión general, que el Código de Trabajo no establecía una definición de lo que se debe entender por “contrato por obra o faena” y que por ello se han producido graves abusos, principalmente en el rubro de la

metalurgia, por lo que se consideraba esencial la discusión sobre el establecer una definición legal que permitiera comprender que se entiende por esta modalidad contractual²².

Por parte de la Mesa Directiva y Fiscal de la Cámara Chilena de la Construcción, don Augusto Bruna, Asesor de ésta, manifestó que, en el rubro de la construcción a través de la utilización del contrato por obra o faena, se ha incurrido en diversos abusos, en la medida que los trabajadores desempeñan sus labores usualmente para el mismo empleador, por muchos años, sin tener derecho a un contrato indefinido, y por consiguiente se ven privados de ciertos beneficios sociales y previsionales.

A su vez señaló que, a pesar de los argumentos u opiniones a favor de la discusión respecto a modificar el Código del Trabajo en aquella inexistente regulación, es importante advertir el hecho de considerar que, en ciertos subsectores de la construcción, la contratación por tiempo indefinido, no sería la opción ideal. Distinguiendo en el caso del desarrollo minero, el montaje industrial, la ya existencia de sindicatos, de negociación colectiva e indemnizaciones por años de servicio.

Durante la octava sesión, del día martes 3 de abril del año 2012, en la cámara de diputados, el presidente de la cámara, el señor Walker señalaba la importancia del proyecto presentado a discusión, ya que estimaba él, que la reforma venía a hacerse cargo de una “suerte de laguna legal”, ya que, a los contratos a plazo, se les da un tratamiento muy distinto, a los por obra o faena.²³

Explica su punto, dándole importancia al hecho de ser el principal problema para muchos trabajadores, como los de la construcción, el ser estos contratados por una misma empresa para obras o faenas distintas, y sucesivas pudiendo estar años trabajando para una misma empresa. Sin embargo, al momento del término del vínculo laboral, no tienen estos trabajadores, derechos tan esenciales como; la indemnización por años de servicio, establecido en el artículo 161 del Código del Trabajo, cuando se invoca la causal de

²² Pedro N. Muga Ramírez. (2011). Informe de la comisión de trabajo y seguridad social, recaído en el proyecto de ley que modifica el Código del trabajo en materia de contrato por obra o faena. BOLETÍN N°7691-13-1, Pág 4.

²³ Pilar Silva García De Cortázar. (2018). Informe complementario del segundo informe de la comisión de trabajo y previsión social. BOLETÍN N°7691-13, Pág 40.

necesidades de la empresa para poner término al vínculo laboral, ya que los contratos no tienen carácter indefinido, cuestión que sí aplica, en los contratos a plazo fijo.

Es decir, el Código del trabajo entrega una solución a los trabajadores vinculados por contratos laborales a plazo fijo, sin embargo, no entrega la misma solución a los contratos por obra o faena, pudiendo producirse eventuales abusos. Específicamente, lo consagrado en artículo 159 del Código del trabajo el cual señala que el contrato a plazo fijo termina con el vencimiento del plazo convenido por las partes, el cual no podrá exceder el año. En el inciso segundo del mismo artículo se consagra que el trabajador que hubiere prestado servicios discontinuos en virtud de más de dos contratos a plazo durante doce meses o más en un periodo de quince meses, contados desde la primera contratación se presumirá legalmente contratado de manera indefinida.

Sin embargo, en el contrato por obra o faena, no se establece una solución análoga, a lo señalado en el párrafo anterior, por lo cual, una empresa que tiene el derecho de terminar un vínculo laboral con un trabajador, cuando concluye su obra o faena, puede de todas formas y de manera inmediata contratar al mismo trabajador para otra obra o faena, sin que la acumulación de todo este tiempo de trabajo devengue en el derecho a la indemnización por años de servicio para ese trabajador.

En esa oportunidad se presenta como proyecto la modificación del artículo 159 del Código del Trabajo, agregándole dos incisos al artículo mencionado, estableciendo lo siguiente; *“se presumirá legalmente que el plazo del contrato es indefinido cuando el trabajador ha prestado servicios continuos o discontinuos, para un mismo empleador, en tres o más obras o faenas específicas, durante 240 días o más en un lapso de 12 meses, contados desde la primera contratación”*.

Se señala también, dentro de esta misma sesión, que los trabajadores y trabajadoras de la construcción y agricultura fundamentalmente, se verán beneficiados, y por lo tanto, la productividad de estas áreas también, lo cual será un gran aporte a la economía de nuestro país, como también, realizar estas reformas, significaría remar en la dirección de lo dispuesto

por la (OIT) Organización Internacional del Trabajo, en pos de crear trabajos decentes, no precarios y a que se busque mayor protección y seguridad social para los trabajadores²⁴.

Como otro punto, y siendo muy relevante, se señala la importancia de establecer de manera legal que es un contrato por obra o faena, ya que, de no existir, las modificaciones que se pretendan implementar al contrato, no surtirán el mismo efecto, porque existiría un vacío legal o se generarían dudas respecto al hecho de que un determinado contrato sea o no, contrato por obra o faena.

Por último, en la misma sesión se señala que la iniciativa de reformar este contrato, apunta a transparentar la modalidad de trabajo y garantizar los derechos laborales de quienes la ejercen, no solo se buscaba el objetivo de legislar.

b) Argumentos Disidentes con la reforma.

Se advierte también, por parte del señor Eduardo Rioseco, Fiscal Nacional de la Agricultura, que en base a su afirmación de ser la agricultura el rubro de la economía que más trabajos otorga, bordeando un 2,5% más de empleo que el resto de los rubros, y que correspondiendo al 10% de la actividad productiva nacional, siendo un factor importante del desarrollo económico del país, es que se debe tener especial cuidado respecto de la implementación de alguna reforma al Código del Trabajo, en materia del contrato por obra o faena.

Señala que, el funcionamiento del rubro de la agricultura, en nuestro país, se ha desarrollado en base al contrato por obra o faena tal y como se conoce hasta ese entonces (antes de la reforma), contrato que de la manera que se ha utilizado, le ha traído un equilibrio importante a la industria, por lo que cualquier variación que se produzca en cuanto a la legislación de este acto jurídico, podría resultar negativo para la agricultura, ya que de romperse el equilibrio antes mencionado, y los contratos pasasen a ser a plazo indefinido,

²⁴ Pedro N. Muga Ramírez. (2011). Informe de la comisión de trabajo y seguridad social, recaído en el proyecto de ley que modifica el Código del trabajo en materia de contrato por obra o faena. BOLETÍN N°7691-13-1, Pág 5.

podría significar agregar un factor que disminuiría la competitividad de la actividad agrícola nacional frente a los mercados extranjeros.

Agrega, bajo el mismo tenor que, en las labores agrícolas el contrato indefinido transformaría la relación laboral en algo forzado e innecesario, carente de justificación jurídica y que no favorecería ni al trabajador, ni al empleador. Bajo ese contexto señaló que la moción constituye una sanción, un alto costo económico para el agricultor y una distorsión de la estructura laboral del campo actual.

Los diputados que disintieron del acuerdo aprobatorio adoptado en la discusión general, argumentaban que el proyecto de reforma al Código del Trabajo en materia de contratación por obra o faena, podría ser perjudicial para ciertos sectores de la actividad económica, como por ejemplo la agricultura, debido a la temporalidad y eventualidad de esta actividad, por lo que sugirieron se realizara una distinción más detallada, según el rubro de actividad productiva, ya que estimaban que transformar el contrato por obra o faena en un contrato de duración indefinida, es el camino a la judicialización de la actividad agrícola²⁵.

2.2 Análisis de los cambios introducidos por la ley 21.122 en el Código del Trabajo en materia de contrato por obra o faena.

La ley 21.122 que reforma el Código del Trabajo en materia de contrato por obra o faena, entró en vigencia desde el mes de enero del 2019. Lo que busca esta ley básicamente es normar, regularizar, y poner en concreto en la legislación chilena el contrato por obra o faena, como también legislar respecto a ciertos vacíos legales que se producían, en cuanto a beneficio o derechos específicos con los cuales no contaban los trabajadores vinculados bajo este contrato laboral, quedando en una desventaja respecto a otros trabajadores, los cuales se encontraban contratados por una de las otras modalidades existentes en la legislación chilena.

En esta parte del capítulo analizaremos la ley 21.122 de manera crítica, distinguiendo los cambios que introduce, como estos afectan el vínculo laboral entre empleador y

²⁵ Pedro N. Muga Ramírez. (2011). Informe de la comisión de trabajo y seguridad social, recaído en el proyecto de ley que modifica el Código del trabajo en materia de contrato por obra o faena. BOLETÍN N°7691-13-1. Pág 6.

trabajador, y a su vez, como es que se define el “Contrato por Obra o Faena”, desde ahora en adelante por el Código del Trabajo, desprendiéndose sus elementos, como sus alcances, pudiendo llevarse a cabo una comparación entre el contrato antes y después de la reforma.

a) Concepto contrato por obra o faena, duración y naturaleza jurídica.

Uno de los cambios introducidos por la ley 21.122 al Código del Trabajo tiene que ver esencialmente con la consagración de una definición legal del Contrato por Obra o faena. El artículo 10 del cuerpo normativo antes mencionado señalaba antes de su reforma lo siguiente:

“El contrato de trabajo debe contener, a lo menos, las siguientes estipulaciones:

1.- Lugar y fecha del contrato;

2.- Individualización de las partes con indicación de la nacionalidad y fechas de nacimiento e ingreso del trabajador;

3.- Determinación de la naturaleza de los servicios y del lugar o ciudad en que hayan de prestarse. El contrato podrá señalar dos o más funciones específicas, sean estas alternativas o complementarias;

4.- Monto, forma y período de pago de la remuneración acordada.

5.- Duración y distribución de la jornada de trabajo, salvo que en la empresa existiere el sistema de trabajo por turno, caso en el cual se estará a lo dispuesto en el reglamento interno;

6.-Plazo del contrato;

7.-Demás pactos que acordaren las partes...”

Con la reforma, se incorpora luego de este artículo, el artículo 10 bis, el cual reconoce la existencia legal del Contrato por Obra o Faena, señalando:

Artículo 10 bis: *“Sin perjuicio de lo dispuesto en el número 6 del artículo 10, las partes podrán celebrar un contrato por una obra o faena determinada.*

Este primer inciso del artículo agregado por la Ley 21.122, lo que hace es dejar en claro el reconocimiento de la modalidad atípica de contratación laboral, a través de un vínculo supeditado a la realización de una obra, faena o servicio determinado, es decir, lo consagra derechamente, lo cual ya es un avance, por no tener que desprenderse la existencia del contrato señalado, de una interpretación legal, como lo era antes de la reforma al Código del Trabajo, en virtud del artículo 159 del Código del Trabajo, el cual consagra las formas por las cuales se puede dar término a un contrato de trabajo.

En el inciso segundo del artículo 10 bis, se consagra por parte del legislador la definición legal del Contrato por obra o faena, señalando lo siguiente:

“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. 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. (...)”

Es posible, en virtud de este artículo, desprender distintas características del contrato por obra o faena, en primer lugar, establece cual es la obligación que adquiere el trabajador respecto del empleador al suscribir un acto de estas características. Señala de manera expresa que la obligación que surge para el trabajador es la de *“ejecutar una obra material o intelectual específica y determinada, en su inicio y en su término”*, es decir, respecto de una misma obra o faena (inicio y termino). Entendemos también, que no pueden dividirse las funciones realizadas por un trabajador en dos contratos por obra o faena de una misma obra, ya que, si eso ocurre se entenderá de pleno derecho que este trabajador pasa a ser un trabajador contratado de manera indefinida.

Se les otorga el mismo derecho que poseen los trabajadores contratados a plazo fijo, siguiendo la tendencia del Código del trabajo, transformando los contratos temporales en contratos a plazo indefinido.

Podemos incluso mencionar los siguientes fallos al respecto, los cuales dan cuenta de la tendencia antes señalada, casos en los cuales, contratos a plazo fijo se transformaron en

contratos a plazo indefinido, existiendo entre la reforma introducida y la jurisprudencia nacional, una armonía.

En primer lugar, podemos mencionar, lo resuelto por la Corte Suprema el día 19 de marzo de 1996. RDJ, vol. XCIII, t.I; señaló en esa oportunidad la Corte, que el hecho de que el trabajador continúe prestando servicios con conocimiento del empleador, después de expirado el plazo, transforma por el solo ministerio de la ley, el contrato en uno de plazo indefinido. Por ello, si se prorrogó el servicio del trabajador sin que se le haya comunicado la voluntad de su empleador de dar término al contrato en virtud del vencimiento del plazo convenido, debe entenderse que el contrato es indefinido²⁶.

En segundo lugar, se puede mencionar el dictamen de la Dirección del trabajo N°7.878/392, de 26 de diciembre de 1997, el cual señala que la segunda renovación del contrato a plazo fijo lo transforma también en contrato indefinido. No se afecta la aplicación de esta regla por la circunstancia de que las partes, al convenir la renovación de un contrato de plazo fijo, hubieren pactado condiciones distintas a las establecidas originalmente²⁷

Se mantiene la tendencia, si revisamos el artículo 159 del Código del Trabajo, el cual consagra una presunción legal, compartida para los contratos por obra o faena, como también para los contratos a plazo indefinido. Esta normal señala lo siguiente; “...*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.*”

En síntesis, lo que señala este artículo son los siguientes requisitos para que un contrato ya sea por obra o faena, o a plazo fijo se transforme en uno de plazo indefinido, ello con el fin de que los trabajadores vinculados por estos actos jurídicos, adquieran los mismos derechos y se encuentren en una situación de igualdad ante la ley. Los requisitos que desprendemos son los siguientes:

- Deben tratarse de servicios discontinuos.

²⁶Luis Lizama y Diego Lizama. (2019). Manual de Derecho Individual del Trabajo. Santiago, Chile: Der Ediciones. Pág 228.

²⁷Luis Lizama y Diego Lizama. (2019). Manual de Derecho Individual del Trabajo. Santiago, Chile: Der Ediciones. Pág 229.

- Estos servicios discontinuos deben haberse prestado en virtud de tres o más contratos de plazo fijo.
- Los servicios discontinuos deben haberse prestado durante doce meses o más, dentro de un período de quince meses contado desde el primer contrato a plazo fijo.

Menester es señalar, que la carga de la prueba respecto a la desvirtuación de esta presunción legal corre por cuenta del empleador, será él quien deberá probar el hecho de no ser efectivas las circunstancias o hechos señalados.

En el mismo sentido es que se ha pronunciado la Corte Suprema señalando que, no es procedente que un contrato de trabajo de duración indefinida pueda ser modificado por las partes, por un contrato de plazo o por obra o faena, pues ello implicaría la renuncia del trabajador a su estatuto de estabilidad relativa (CS, Rol N°2124-97, de 7 de diciembre de 1998).

A su vez, volviendo al artículo antes señalado, la duración que tendrá el vínculo laboral entre las partes, estará supeditado a la duración que tenga la gestión o realización de la obra encomendada, lo cual le otorga la naturaleza jurídica de ser una convención a plazo determinado.

Cabe cuestionarnos, que ocurre en el caso de que el contrato por obra o faena pase a ser un contrato indefinido. Lo que sucede en ese caso es que, el efecto del contrato ya no se entenderá que se acaba con el término de la obra o faena, y pasará a ser un empleado más de la empresa, con todos los beneficios y derechos con los que cuenta cualquier otro trabajador. Por lo tanto, para su desvinculación, el empleador tendrá la obligación de realizar un despido con su respectivo finiquito, tal y como si estuviera contratado por la empresa, entendiéndose que la relación laboral comenzó en día en el que se firmó el contrato por obra o faena.

Por último, el artículo 10 bis agrega; *“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 última parte del artículo, lo que hace es excluir ciertas obras como obligación objeto de un contrato por obra o faena, de manera específica señala que, no tienen ese carácter las obras “permanentes”, es decir aquellas gestiones, obras o servicios que no tienen fin, o que por su naturaleza al realizarse no concluyen y deben desarrollarse de manera periódica. Es relevante la incorporación de este inciso al artículo, ya que entrega seguridad jurídica al concepto antes entregado respecto al contrato por obra o faena, buscando evitar interpretaciones capciosas, respecto a que tipo de labores pueden ser fundamento de esta clase de contratos.

Son de gran relevancia estos cambios introducidos por la ley 21.122, ya que cumplen, y van de la mano con los principios básicos de la contratación laboral, los cuales se deben buscar respetar por una legislación preocupada de los derechos y estabilidad de los trabajadores, como son el **principio de continuidad**, y el **principio de estabilidad laboral**.

La importancia de estos principios para el derecho laboral, tiene relación con la búsqueda de la legislación, de contar con contratos de trabajo, que permitan alcanzar una estabilidad en el tiempo, con el fin de que los trabajadores gocen de una mínima permanencia en sus empleos, lo que les permita disfrutar de cierta seguridad y tranquilidad en su vida. Es por ello, que las modificaciones introducidas en el Código del Trabajo respecto al contrato por obra o faena, han sido consecuentes con estas finalidades de, fomentar y proporcionar trabajos de duración indefinida y de jornada completa.

-Principio de continuidad: El principio de continuidad laboral ha sido concebido como una forma de protección de los derechos y obligaciones de los trabajadores que emanan de sus respectivos contratos individuales o colectivos, a fin de que no se vean alterados por acontecimientos que les son ajenos, tales como la circunstancia de venderse o arrendarse la empresa.

La Dirección del Trabajo ha señalado que el legislador ha vinculado la continuidad de la relación laboral y los derechos individuales y colectivos del trabajador con la empresa y no con la persona natural o jurídica dueña de ésta. Por tal razón, las modificaciones totales o parciales relativas al dominio, posesión o mera tenencia de la misma, no alteran tales derechos ni la subsistencia de los contratos de trabajo, los que continúan vigentes con el nuevo empleador. (Dictámenes N°s 5.047/220 26.11.2003 y 1.607/35 de 28.04.2003). De

esta manera, lo fundamental para mantener el vínculo laboral es el componente factual, el que permaneciendo en el tiempo permite la continuidad de la relación laboral, independiente de las modificaciones que puede sufrir el componente jurídico.

Este principio tiene diversas manifestaciones, algunas de las cuales se relacionan con el término de la relación laboral, donde es posible distinguir diferentes proyecciones de éste, tanto en la facilidad de mantener el contrato vigente pese a los incumplimientos y nulidades, como por la interpretación de las interrupciones del contrato, como simples suposiciones y, especialmente, porque la resolución del contrato por voluntad unilateral del patrón es excepcional.²⁸

Es en virtud del principio de continuidad que, solo se encuentra facultado el empleador a terminar con un contrato laboral con un empleado, por determinadas causales específicas, las cuales se encuentran establecidas en la ley, requisitos que entregan al trabajador una estabilidad laboral, y una continuidad en su empleo que, le permiten estar tranquilo, y poder proyectarse en un buen vivir durante el tiempo.

-Principio de estabilidad laboral: Este principio ha sido definido por la doctrina como el derecho que poseen los trabajadores a permanecer en el cargo asalariado que se encuentren desempeñando, como también el derecho a no ser despedido injustificadamente, sin causa justificada por autoridad competente y, en caso de despido inmotivado, a ser reintegrado en el empleo, o en subsidio, a ser indemnizado adecuadamente. El motivo o idea de este principio es, el hecho no existir derecho para el empleador de despedir, sino solo cuando hay una causa justificada.

Como señalamos anteriormente, desde la perspectiva del empleador, el principio de estabilidad laboral significa que éste no puede, por regla general, disolver el vínculo laboral por su sola voluntad. De esta manera, el principio de estabilidad laboral protege a los trabajadores contra los despidos sin justa causa, garantizando la permanencia y continuidad

²⁸ Luis Lizama y Diego Lizama. (2019). Manual de Derecho Individual del Trabajo. Santiago, Chile: Der Ediciones. Pág 224.

en las labores, siempre que no medie una causa que permita legalmente su finalización ²⁹ (artículos 159, 160 y 161 del Código del Trabajo).

En otros términos, el principio de estabilidad laboral configura un marco protectorio del trabajador, en la medida en que el contrato de trabajo solo puede terminarse por motivos legales y justificados. De allí que las meras interrupciones de la relación laboral hayan sido desdeñadas por la jurisprudencia dentro de la categoría de extinción y nacimiento de la relación laboral. Ahora bien, la doctrina especializada ha precisado la existencia de dos corrientes particulares que diferencian los alcances del principio de estabilidad laboral.³⁰

Una primera vertiente, de la estabilidad laboral absoluta, es aquella que consagra que el trabajador que injustamente fuere despedido, debe ser reincorporado a sus labores una vez que sea declarado nulo el despido.

La segunda vertiente es la de estabilidad relativa, la cual puede ser diferenciada en dos, la “**estabilidad relativa propia**”, estabilidad que considera nulo el despido injustificado, pudiendo el trabajador seguir considerándose empleado de la empresa, percibiendo su salario, incluso si el empleador no lo readmite. Y la “**estabilidad relativa impropia**” la cual no produce la ineficacia del despido, si no que sanciona al empleador por su incumplimiento contractual.³¹

Nuestro ordenamiento se adscribe a la segunda vertiente señalada, de la “**estabilidad relativa impropia**”, principio en virtud del cual, la terminación del contrato laboral implica el pago de una indemnización por parte del empleador al trabajador, sin perjuicio de otras sanciones que el legislador haya especialmente establecido.

Como ya hemos señalado en distintas ocasiones en este trabajo, las causales por las cuales el empleador puede poner término al vínculo laboral entre las partes, están tratadas de manera específica por el legislador en el Código del Trabajo, es la existencia de los principios

²⁹ Aguilar Camero, Alfredo. 2015. Estabilidad e inamovilidad laboral. Un esfuerzo de distinción. Revista Venezolana de Legislación y Jurisprudencia (5): p. 30.

³⁰ Trejo Sánchez, Karina. 2011. Estabilidad en el empleo y despido individual en la legislación laboral mexicana. Revista El Cotidiano (170): 79-87

³¹ Luis Lizama y Diego Lizama. (2019). Manual de Derecho Individual del Trabajo. Santiago, Chile: Der Ediciones. Pág 225.

antes tratados, los que propician que sea de aquella manera, otorgando una mayor seguridad a los trabajadores en sus vidas.

b) Indemnizaciones por término del contrato.

En virtud de los principios del derecho laboral tratados en el punto anterior, es que, como dijimos, las causales de terminación de la relación laboral se encuentran señaladas de manera específica en nuestro cuerpo normativo (Código del Trabajo). Por ello es importante, antes de referirnos a las indemnizaciones que puedan surgir en virtud del término del vínculo laboral, y en específico a los cambios introducidos en esta materia por la ley 21.122, en el contrato por obra o faena, tener claro cuáles son, estas causales específicas que dan fin al contrato de trabajo.

Las causales de término de contrato de trabajo pueden ser clasificadas, de la siguiente manera³²:

- I. Por voluntad de las partes.
 - a) El mutuo acuerdo de las partes (art. 159 del CT)
 - b) El vencimiento del plazo convenido (art 159.4 del CT)
 - c) La conclusión de la obra, faena o servicio (art. 159.5 del CT)

- II. Por muerte o incapacidad del trabajador o procedimiento de liquidación concursal del empleador:
 - a) La muerte del trabajador (art 159.3 del CT)
 - b) La invalidez del trabajador (art 161 bis del CT)
 - c) El procedimiento de liquidación concursal del empleador (art. 163 bis del CT)

- III. Por decisión unilateral del trabajador.
 - a) La renuncia del trabajador (art 159.2 del CT)

³² Luis Lizama y Diego Lizama. (2019). Manual de Derecho Individual del Trabajo. Santiago, Chile: Der Ediciones. Pág 226.

b) El despido indirecto (art 171 del CT)

IV. Por decisión unilateral del empleador.

a) El despido por causales de caducidad (art 160 del CT)

b) El despido por necesidades de la empresa, establecimiento o servicio (art. 161-1 del CT)

c) El desahucio (art 161-2 del CT).

d) El caso fortuito o fuerza mayor (159.6 del CT)

Una vez conocida las causales específicas que el legislador reconoce como procedentes de poner fin al vínculo entre trabajador y empleador, debemos entender que son las indemnizaciones que pueden surgir en materia laboral, su naturaleza jurídica y en virtud de que razones, tiene la obligación un empleador de pagarlas a un trabajador, para luego pasar al análisis en sí, de los cambios que se introducen por la ley 21.122.

En primer lugar, podríamos clasificar las indemnizaciones en distintos tipos, encontrándose; **a) Legales; b) Convencionales; y c) Voluntarias.**

Para efectos de este ensayo, son relevantes las indemnizaciones legales, ya que son respecto a éstas, en virtud de la ley 21.122, que se reforman y se entregan como un nuevo beneficio a los trabajadores contratados o vinculados en virtud de un contrato por obra o faena.

Es relevante dejar en claro, que se entiende por una indemnización legal en el ámbito laboral. Son las indemnizaciones legales, aquellas que el empleador debe pagar al trabajador en virtud de una disposición legal, porque se dan los presupuestos básicos que ella establece³³.

Se discute la naturaleza jurídica de este tipo de indemnizaciones, por parte de nuestra doctrina. Sin embargo, el profesor Gamonal a sostenido lo siguiente:

³³ Luis Lizama y Diego Lizama. (2019). Manual de Derecho Individual del Trabajo. Santiago, Chile: Der Ediciones. Pág 262.

- Que tienen un carácter de previsión y asistencia social, esto es constituye una especie de seguro de cesantía. Esta idea se confirma con la actual ley 19.728, en su artículo 13, el cual faculta al empleador a imputar el monto de las cotizaciones previsionales que él ha efectuado para financiar el seguro de cesantía, más la rentabilidad acumulada por la AFC de las indemnizaciones legales por años de servicio que deba pagar.
- También se dice que puede entenderse como un premio a la fidelidad para los trabajadores, atendido el hecho que la indemnización se paga a aquellos dependientes o trabajadores que tienen una antigüedad mínima de un año y que la tarifa legal se calcula en relación a los años de servicio.
- También se entiende como que las indemnizaciones vienen a configurar un régimen de estabilidad relativa impropia para los trabajadores, porque para el empleador el despido implica un costo económico.

Ahora bien, específicamente hablando del contrato por obra o faena y las modificaciones respecto a las indemnizaciones, la ley 21.122 viene a modificar el artículo 41 del Código del Trabajo, el cual consagra lo siguiente en su inciso segundo; *“No constituyen remuneraciones las asignaciones de movilización, de pérdida de caja, de desgaste de herramientas y de colación, los viáticos, las prestaciones familiares otorgadas en conformidad a la ley, la indemnización por años de servicios establecida en artículo 163...”*

Modifica el inciso anterior sustituyendo la expresión *“indemnización por años de servicios establecida”* por, *“las indemnizaciones establecidas”*

Es menester señalar, al referirnos al tema de las indemnizaciones, como es que se reforma el Código del Trabajo en su artículo 163, incorporándose en él, el siguiente inciso tercero y pasando los incisos tercero y cuarto a ser cuarto y quinto, respectivamente. Se agrega lo siguiente como inciso tercero:

“Si el contrato celebrado para una obra o faena determinada hubiere estado vigente por un mes o más, el empleador podrá ponerle término en forma justificada 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, en la forma y modalidad señalada en el artículo 23 transitorio de este Código. Esta

indemnización será calculada en conformidad a lo establecido en el artículo 172, y le será aplicable lo dispuesto en el inciso segundo artículo 13 de la ley N° 19.728. Solo corresponderá el pago de la prestación antes señalada, si se pusiere término al contrato por la causal contemplada en el número 5 del artículo 159. El ejercicio del derecho establecido en este inciso por parte del trabajador es incompatible con las acciones derivadas de la aplicación del inciso primero del artículo 168, sin perjuicio de las acciones señaladas en el artículo 485 de este Código”.

Del inciso anterior se desprende la existencia de una “indemnización a todo evento” a los trabajadores contratados por obra o faena, es decir, poseen un derecho a este pago por la terminación del contrato de trabajo cualquiera sea la causa que origine el término del vínculo laboral.

El monto de la indemnización es equivalente a 2,5 días de remuneración por cada mes de trabajo y fracción superior a 15 días. La forma de cálculo de la indemnización legal será conforme a lo establecido en el artículo 172 del Código del Trabajo, cuya base de cálculo comprenderá los estipendios propios de la última remuneración mensual y con tope de 90 UF. Lo anterior, sin perjuicio que el acuerdo entre partes supere tales límites³⁴.

Es importante tener claro que la ley 21.122, la cual crea la indemnización a todo evento para los trabajadores vinculados por el contrato por obra o faena con su empleador, establece que la aplicación de éste nuevo beneficio se aplicará de manera gradual, variando la base del cálculo según el mes de vigencia de la ley. En conformidad a ello:³⁵

- En los contratos celebrados durante los primeros 18 meses de vigencia de la ley, los trabajadores tendrán derecho al pago de una indemnización equivalente a 1 día de remuneración por cada mes trabajado y fracción superior a 15 días.
- En los contratos celebrados a partir del mes 19 de vigencia de la ley y por los siguientes 12 meses, los trabajadores tendrán derecho al pago de una indemnización equivalente a un 1,5 de remuneración por cada mes trabajado y fracción superior a 12 días.

³⁴ Luis Lizama y Diego Lizama. (2019). Manual de Derecho Individual del Trabajo. Santiago, Chile: Der Ediciones. Pág 267.

³⁵ Idem.

- En los contratos celebrados a partir del mes 31 de vigencia de la ley y por los siguientes 6 meses, los trabajadores tendrán derecho al pago de una indemnización equivalente a 2 días de remuneración por cada mes trabajado y fracción superior a 15 días.
- Con todo, si el contrato por obra o faena determinada es celebrado durante alguno de los períodos señalados precedentemente, 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.³⁶

c) Derecho a Vacaciones y pago de éstas:

El derecho a vacaciones, descanso anual o feriado anual, es aquel derecho que poseen los trabajadores con el fin de que estos recuperen sus energías gastadas durante el año laboral, y que además puedan disfrutar de tiempo libre junto a sus familias. Existe el feriado anual básico, aumentado, colectivo y especial.

En primer lugar, nos referiremos al **feriado anual básico**, el cual está consagrado en el artículo 67 del Código del trabajo, se establece aquí el derecho a los trabajadores que lleven más de un año de servicio a tener un feriado anual de 15 días hábiles, remunerados e irrenunciables.

Para contabilizar estos 15 días hábiles, no se tomarán en consideración los días sábados, ello lo dice expresamente el artículo 69 del mismo cuerpo normativo. De manera que, el feriado anual se extiende por tres semanas laborales.

Es importante señalar que existe una excepción respecto de los trabajadores que tienen distribuida su jornada laboral en seis días a la semana, ya que, en este caso, si el feriado anual se hace efectivo a partir de un día lunes y por un período que no contemple días festivos, el trabajador deberá reintegrarse a sus labores el día sábado y, por ello, su descanso anual solo comprenderá 19 días corridos.

³⁶ Luis Lizama y Diego Lizama. (2019). Manual de Derecho Individual del Trabajo. Santiago, Chile: Der Ediciones. Pág 267.

Respecto a este derecho, la ley 21.122 modifica el artículo 67 del Código del trabajo que trata sobre esta materia en particular. Señala esta norma lo siguiente; *“Los trabajadores con más de un año de servicio tendrán derecho a un feriado anual de quince días hábiles, con remuneración íntegra que se otorgará de acuerdo con las formalidades que establezca el establecimiento...”*

Lo que agrega la reforma a este artículo, es el siguiente inciso segundo, pasando los incisos segundo y tercero, a ser tercero y cuarto respectivamente.

Señala el nuevo inciso segundo lo siguiente; *“Igual derecho asistirá al trabajador que preste servicios continuos al mismo empleador en virtud de dos o más contratos celebrados por obra o faena determinada y que sobrepasen el año. Con todo, y sólo para estos efectos, el trabajador podrá optar por que el pago de su feriado proporcional se difiera al momento de hacerlo efectivo en las condiciones señaladas en este inciso, debiendo dejar constancia expresa de ello en el respectivo finiquito. En caso de que los contratos no sobrepasen el año y el trabajador hubiere deferido el pago de los feriados conforme lo señala este inciso, el empleador deberá pagar en el último finiquito la totalidad de los feriados adeudados”.*

En otras palabras, lo que cambia para los trabajadores vinculados bajo este contrato laboral atípico, es el hecho de entregarles a estos un derecho del cual carecían, el pago de vacaciones. Esto los posiciona en un estado de igualdad respecto a otros tipos de trabajadores los cuales ya contaban con este beneficio.

De esta manera se cumple uno de los objetivos de la reforma introducida por la ley 21.122, que es dejar de lado toda discriminación, y proteger al trabajador contratado por obra o faena. Sin embargo, es importante comprender que el pago de las vacaciones se produce solo si, el contrato pasa a ser indefinido, es decir, que se hayan firmado dos o más contratos por obra o faena durante una misma obra. De este modo, el trabajador tendrá derecho al pago del feriado proporcional, pudiendo diferir el pago, o se deberá incluir el total en la firma del respectivo finiquito³⁷.

³⁷ Luis Lizama y Diego Lizama. (2019). Manual de Derecho Individual del Trabajo. Santiago, Chile: Der Ediciones. Pág 167.

No está de más referirnos al resto de los feriados que ley consagra para los trabajadores, con el fin de tener una visión más acabada del tema en particular. Es por ello que el siguiente feriado que veremos es el denominado “**feriado aumentado**”, el cual como dice su nombre, es aquel feriado anual que sufre un incremento en los días que corresponden usualmente, y que, en virtud de determinadas condiciones, se hace más extenso. Las condiciones o situaciones que producen este aumento en el feriado anual, son las siguientes:

-Por acuerdo entre empleador y trabajador ya sea de manera individual o colectiva, lo cual pasa a llamarse “**feriado convencional**”.

-Puede deberse también, a la antigüedad del trabajador en la empresa, lo cual se denomina “**feriado progresivo**”, estipulado en el artículo 68 del Código del Trabajo.

-En virtud de la legislación antigua correspondiente al Código del Trabajo de 1931 y el DL N° 2200, cuerpos normativos que regulaban un feriado legal especial de 25 días para trabajadores que se desempeñaron en regiones extremas del país. Feriado que se mantiene vigente y es reconocido en virtud del artículo 2 transitorio, del Código del Trabajo.³⁸

Por último, nos referiremos a dos tipos de feriado existentes y reconocidos por el Código del Trabajo vigente, los cuales son; **el feriado colectivo**, y **el feriado especial**. El primero de ellos consiste en aquel feriado que se produce por el cierre temporal de una empresa o establecimiento, en cuyo período se concede el descanso anual a todos los trabajadores que prestan servicios en ellos, tengan o no derecho en forma individual al goce de este derecho.

El feriado colectivo se encuentra consagrado en el artículo 76 del Código del Trabajo, el cual señala; *“Los empleadores podrán determinar que en sus empresas o establecimientos, o en parte de ellos, se proceda anualmente a su cierre por un mínimo de quince días hábiles para que el personal respectivo haga uso del feriado en forma colectiva.*

³⁸ Luis Lizama y Diego Lizama. (2019). Manual de Derecho Individual del Trabajo. Santiago, Chile: Der Ediciones. Pág 167.

En este caso, deberá concederse el feriado a todos los trabajadores de la respectiva empresa o sección, aun cuando individualmente no cumplan con los requisitos para tener derecho a él, entendiéndose que a éstos se les anticipa.

Es entregado al empleador este derecho, el cual consiste en determinar de manera unilateral el otorgamiento del feriado colectivo, si se cumplen determinadas condiciones a saber:

- Que se disponga anualmente, es decir, una vez al año.
- Que no sea inferior a 15 días hábiles.
- Que se otorgue a todos los trabajadores de la respectiva empresa o establecimiento, incluso a quienes no reúnan los requisitos que la ley exige para disfrutar del feriado.

Por otro lado, existen dos tipos de feriados especiales, uno que se encuentra consagrado en el artículo 74 del Código del Trabajo, el cual les corresponde a aquellos trabajadores que en virtud de la naturaleza de las funciones que desempeñan, suspenden sus labores durante ciertas épocas del año.

El otro tipo de feriado especial es, el consagrado en el artículo siguiente del mismo cuerpo normativo (artículo 75). Este feriado corresponde a los docentes que se desempeñan en establecimientos de educación básica, media, o equivalente, siendo este feriado de carácter colectivo, en virtud del cierre temporal del establecimiento durante los meses de enero y febrero de cada año, debiendo eso sí, cumplirse con ciertos requisitos de manera copulativa:

- Debe tratarse de docentes que presten sus servicios a establecimientos educacionales, ya sea básica, media, o equivalente.
- Deben a su vez estos docentes, contar con contrato vigente en el mes de diciembre.
- Deben haber prestado servicios de manera continua en el mismo establecimiento por un lapso o período superior a seis meses.

También tienen este derecho aquellos trabajadores que se hayan desempeñado por a lo menos 6 meses y de forma continua como manipuladores de alimentos para empresas que

presten servicios de alimentación en establecimientos de educación parvularia, escolar o preescolar de conformidad con la ley 19.866³⁹. (artículo 75 bis)

d) Cotizaciones, protección salud.

Respecto a esta materia, el artículo 2 de la Ley 21.122, establece lo siguiente; *“Tratándose de personas que hayan efectuado cotizaciones de salud al Fondo Nacional de Salud, al menos durante cuatro meses en los últimos 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.*

Lo relevante de este cambio introducido al Código del Trabajo, es el hecho de brindar este artículo, una mayor protección a los trabajadores contratados para la realización de una obra o faena, otorgándoles el derecho a que su afiliación al sistema de salud (Fonasa) se alargue, mediante una ficción legal, durante un período de doce meses más, a contar del último mes en el cual hayan realizado una cotización. Para que esta ampliación ocurra, sin embargo, debe el trabajador a lo menos haber cotizado durante los últimos cuatro meses calendario, en virtud de un contrato por obra o faena.

Es a su vez, una buena medida para que los trabajadores que suelen ser contratados a través de esta modalidad atípica, no solo tengan estabilidad laboral, si no que también en la protección a su salud, brindándoles el tiempo suficiente, en caso de no conseguir rápidamente un nuevo empleo, que le permita cotizar, mantenerse afiliado y protegido por el sistema de salud nacional durante un periodo más prolongado.

³⁹ Luis Lizama y Diego Lizama. (2019). Manual de Derecho Individual del Trabajo. Santiago, Chile: Der Ediciones.Pag 171.

2.3 Contrato por obra o faena en el derecho comparado⁴⁰.

Para conseguir una mayor profundidad en el conocimiento y entendimiento del contrato por obra o faena, como comprender a que apuntan los cambios introducidos en nuestro país respecto a este tema, es menester observar también a nuestro alrededor las regulaciones presentes en los distintos países con los cuales poseemos similitudes respecto a nuestras legislaciones laborales. Ello con el fin de conseguir una visión más integral, y a su vez, conocer las distintas realidades que poseen los trabajadores contratados por esta modalidad atípica. Esto permite seguir evolucionando y perfeccionando ciertas falencias que podría tener nuestro ordenamiento respecto a la materia.

El presente capítulo aborda distintos marcos jurídicos, en los cuales se regula de alguna manera el contrato de trabajo por obra o faena determinada. Se verá de manera sucinta la legislación comparada de los siguientes países a saber; Argentina, Brasil, Colombia, Costa Rica, Francia, España, México y Uruguay. Se verán a grandes rasgos, los elementos que componen la contratación de duración determinada, como el preaviso de término y algunas limitaciones que se consagran en los distintos cuerpos normativos, al momento de celebrarse el contrato por obra o faena.

Primeramente, se abordará en forma aún más superficial como es que, esta materia es vista por la Unión Europea y por la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

⁴⁰ Contrato por obra o faena determinada. Legislación nacional y comparada. Disponible en [https://www.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/20977/4/PA%20contrato%20por%20obra%20y%20faena%20rev%20eval%20v2%20\(2\)%20v4.pdf](https://www.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/20977/4/PA%20contrato%20por%20obra%20y%20faena%20rev%20eval%20v2%20(2)%20v4.pdf)

1. Regulación Internacional

a) Organización Internacional del Trabajo

No existe un Convenio o Recomendación, realizada por parte de La Organización Internacional del Trabajo, que trate de manera específica sobre los contratos de trabajo por obra, faena o servicio determinado.

Lo único que es posible encontrar son una serie de referencias a esta modalidad atípica de contratación laboral, en el Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 y su Recomendación sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982. A su vez, en el artículo 2 del Convenio se establece que sus miembros pueden excluir, total o parcialmente, de estas normas a los contratos de trabajo de duración determinada, regulación similar ocurre en la Recomendación⁴¹.

b) Unión Europea

En el caso de Europa, la cosa es distinta, ya que, La Unión Europea en la Directiva 1999/70/CE8, del año 1999 puso en aplicación el Acuerdo Marco sobre el trabajo con contrato de duración determinada, celebrado el marzo de 1999 entre las organizaciones interprofesionales europeas.

Este acuerdo reconoce y regula los contratos de duración indefinida, señalando que estos tipos de contratos; *“son y seguirán siendo la forma más común de relación entre empresarios y trabajadores”*. Reconoce también la existencia del vínculo de trabajo de duración determinada, debido a la existencia de necesidades propias de los empresarios y los trabajadores de vincularse bajo esa modalidad, haciéndose imperioso reconocer los contratos de trabajo de duración determinada.

Se entiende que regula y reconoce los contratos de duración determinada, ya que el Acuerdo Marco establece los principios generales que rigen a este tipo de contratación, como también aquellos requisitos mínimos requeridos para que se pueda garantizar una igualdad de trato entre los distintos trabajadores, evitando discriminaciones.

Cabe señalar que la Unión Europea, a través del anexo de la Directiva, consagra una definición de contrato de duración determinada, señalando que son aquellos: *“en los que el*

⁴¹ Contrato por obra o faena determinada. Legislación nacional y comparada. Pág. 4.

final del contrato de trabajo o de la relación laboral viene determinado por condiciones objetivas tales como una fecha concreta, la realización de una obra o servicio determinado o la producción de un hecho o acontecimiento determinado”.

Por último, también establece limitaciones a la celebración de dichos contratos por los Estados Miembros de la Unión Europea, entregando bases para su celebración, que lo hagan más justo y sin existencia de discriminaciones. Solicita que existan razones objetivas para su renovación, que los estados establezcan una duración máxima total de los sucesivos contratos de trabajo, y del número de renovaciones, las que deben determinarse previa consulta con los interlocutores sociales y conforme a la legislación, los acuerdos colectivos y las prácticas nacionales, y/o los interlocutores sociales⁴².

2. Legislaciones extranjeras.

a) Argentina

En Argentina, todo lo que tiene que ver con materia de contrataciones laborales, es tratada por “La ley de contrato de Trabajo”, Ley N° 20.744,⁴³ artículos 96 y siguientes, en la cual se regulan las distintas modalidades de contratación, haciéndose una calificación de éstas en; contratos por tiempo indeterminado, a plazo fijo, de temporada, eventual y por equipo.

Es el artículo 99 de Ley de Contrato de Trabajo, el que regula el contrato de trabajo eventual, el cual es el símil con nuestro contrato por obra o faena. Esta modalidad de contrato determinado, cuyo plazo es incierto, se caracteriza; *“porque la prestación y objeto de servicio están orientados a la satisfacción de resultados concretos, tenidos en vista por éste, en relación a servicios extraordinarios determinados de antemano o exigencias extraordinarias y transitorias de la empresa, explotación o establecimiento, toda vez que no pueda preverse un plazo cierto para la finalización del contrato. Se entenderá además que media tal tipo de*

⁴² Contrato por obra o faena determinada. Legislación nacional y comparada. Pág. 5.

⁴³ Disponible en: <http://www.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm> (Noviembre, 2014).

*relación cuando el vínculo comienza y termina con la realización de la obra, la ejecución del acto o la prestación del servicio para el que fue contratado el trabajador”.*⁴⁴

Es importante mencionar sobre esta legislación, lo regulado por la “Ley de Empleo N°24.013”, la cual contiene en una serie de artículos, y disposiciones específicas respecto al contrato de trabajo eventual. A continuación, se señalan las siguientes:

Artículo 69: Este artículo señala que, si se contrata un trabajador con el objeto de sustituir de manera transitoria a trabajadores permanentes de una empresa, que tuvieran licencias legales o convencionales, o que tuviesen derecho a reserva de puesto por un plazo incierto, deberá indicarse el nombre del trabajador reemplazado en el contrato. Una vez reincorporado el trabajador reemplazado, si el trabajador eventual continúa prestando servicios, el contrato por el cual comenzó a prestar servicios, se convertirá en uno por tiempo indeterminado.⁴⁵

Artículo 70: Señala este artículo que, existe una prohibición en la contratación de trabajadores bajo la modalidad de contrato de trabajo eventual, para sustituir trabajadores que no prestaran servicios normalmente en virtud del ejercicio de medidas legítimas de acción sindical.⁴⁶

Artículo 71: En este artículo, el legislador consagra que las empresas que hayan producido suspensiones o despidos de trabajadores, por falta o disminución de trabajo durante los seis meses anteriores, no podrán ejercer esta modalidad para reemplazar al personal afectado por esas medidas.⁴⁷

Artículo 72: En los casos que el contrato tenga por objeto atender exigencias extraordinarias del mercado, deberá estarse a lo siguiente:

a) en el contrato se consignará con precisión y claridad la causa que lo justifique;

⁴⁴ Contrato por obra o faena determinada. Legislación nacional y comparada. Pág 5. Disponible en [https://www.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/20977/4/PA%20contrato%20por%20obra%20y%20faena%20rev_eval_v2%20\(2\)_v4.pdf](https://www.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/20977/4/PA%20contrato%20por%20obra%20y%20faena%20rev_eval_v2%20(2)_v4.pdf)

⁴⁵ Ley 24.013. Ley de Empleo. República de Argentina.

⁴⁶ Idem.

⁴⁷ Idem.

b) la duración de la causa que diera origen a estos contratos no podrá exceder de seis meses por año y hasta un máximo de un año en un período de tres años⁴⁸.

Artículo 73: No existe obligación para el empleador, de preavisar la finalización del contrato de trabajo eventual⁴⁹.

Artículo 74: Se consagra en este artículo, la no procedencia de indemnización alguna, cuando la relación laboral se extinga con motivo de finalización de la obra o tarea asignada, o del cese de la causa que le diera origen. En cualquier otro supuesto, se estará a lo dispuesto en la Ley de Contrato de Trabajo⁵⁰.

Por último, cabe señalar que los trabajadores eventuales pueden ser contratados en forma directa por la empresa, o se los puede contratar por intermedio de empresas de servicios eventuales habilitadas por el Ministerio de Trabajo.⁵¹

b) Brasil

En el caso de la legislación brasileña, el contrato por obra, faena o servicio determinado, está específicamente tratado en la Ley N°2.959⁵² de 1956.

El artículo 1° de este cuerpo normativo señala que, en virtud del contrato individual de trabajo por obra determinada, el constructor se constituye en empleador, siempre que ejerza la actividad en forma permanente⁵³.

En el siguiente artículo, el número 2° de este mismo cuerpo normativo, se señala por parte del legislador que, una vez finalizado el contrato de trabajo, debido al término de la obra o servicio, si el trabajador ha prestado servicios por más de 12 meses, existe para él un

⁴⁸ Ley 24.013. Ley de Empleo. República de Argentina.

⁴⁹ Idem.

⁵⁰ Idem.

⁵¹ Disponible en: <http://www.problemaslaborales.com.ar/eventual.htm>(Noviembre, 2014).

⁵² Ley N° 2959 disponible en: <http://bcn.cl/1o4dk> (Noviembre, 2014).

⁵³ Contrato por obra o faena determinada. Legislación nacional y comparada. Pág 6. Disponible en [https://www.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/20977/4/PA%20contrato%20por%20obra%20y%20faena%20rev_eval_v2%20\(2\)_v4.pdf](https://www.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/20977/4/PA%20contrato%20por%20obra%20y%20faena%20rev_eval_v2%20(2)_v4.pdf)

derecho de indemnización por el tiempo trabajado, ello en virtud del artículo 478 de la “Consolidación de las Leyes del Trabajo”, solo que con una reducción del 30%.⁵⁴

c) Colombia

En el derecho colombiano, la regulación de los contratos se encuentra en el Código Sustantivo de Trabajo⁵⁵, el cual solo se limita a reconocer la existencia del contrato por obra o faena, sin embargo, no entrega ninguna definición, como tampoco algún tipo de regulación respecto a él.

En este cuerpo normativo, el legislador realiza una clasificación respecto los tipos de contratos, consagrando en su artículo 46, una distinción realizada según el tiempo de su duración, señalando cinco tipos de contratos; el de tiempo determinado, tiempo de realización de una obra o labor determinada, por tiempo indefinido o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio⁵⁶.

Señala a su vez en el artículo 47 de este mismo Código que, si en un contrato no se estipula plazo, o la duración del contrato no está determinada por la obra, o la naturaleza de la labor contratada, o no se refiera a un trabajo ocasional o transitorio, la contratación se entenderá indefinida⁵⁷.

d) Costa Rica

El Código de Trabajo⁵⁸ costarricense solo define el contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, pero no entrega una definición respecto del contrato por obra o faena. Respecto al contrato individual de trabajo, señala en el art 18 inc 1° que, este tipo de contrato es; *“todo aquél en que una persona se obliga a prestar a otra sus servicios o a ejecutarle una obra, bajo la dependencia permanente y dirección inmediata o delegada de ésta, y por una remuneración de cualquier clase o forma”* ⁵⁹

⁵⁴ Idem

⁵⁵ Disponible en: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=33104>(Noviembre, 2014).

⁵⁶ Contrato por obra o faena determinada. Legislación nacional y comparada. Pág 7.

⁵⁷ Idem

⁵⁸ Disponible en: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=33104>

⁵⁹ Código del Trabajo Costa Rica.

Respecto al contrato por obra o faena el único artículo que podríamos vincular a él, es el artículo 26 inc 1º, el cual establece que; *“en aquellos casos en que su celebración resulte de la naturaleza del servicio que se va a prestar. Si vencido su término subsisten las causas que le dieron origen y la materia del trabajo, se tendrá como contrato por tiempo indefinido, en cuanto beneficie al trabajador, aquél en que es permanente la naturaleza de los trabajos”*

En otras palabras, la legislación costarricense señala que cuando la naturaleza del servicio objeto del contrato individual de trabajo consiste en la realización de una obra, éste finaliza con la conclusión de la misma. Pero si concluida ésta el trabajador sigue laborando, se le tendrá como un contrato de tiempo indefinido.⁶⁰

e) España

En el caso español, si vemos un reconocimiento explícito del contrato por obra y faena, donde el legislador define el contrato, esta definición y la regulación del contrato mismo se encuentra en “El Estatuto de Trabajadores de España”⁶¹.

Este cuerpo normativo en su artículo 15.1 define al contrato por obra y faena de la siguiente manera; *“como aquel que se celebra para la realización de una obra o servicio con sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque, limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta”*.

Por otro lado, el legislador señala que no todas las labores pueden ser sujetas a este tipo de contratación, sino que debe ser una actividad de la empresa con autonomía y sustantividad propia, es decir, la actividad a realizar por el trabajador contratado bajo esta modalidad no puede ser una actividad normal y permanente de la empresa.⁶²

También el cuerpo normativo en su artículo 15.1, letra a), establece que, la duración de estos contratos, no pueden superar los 3 años, pudiendo de todas maneras ser ampliables hasta por 12 meses, a través de convenio colectivo de ámbito sectorial estatal, o convenio de ámbito inferior.

⁶⁰ Contrato por obra o faena determinada. Legislación nacional y comparada. Pág 7.

⁶¹ Disponible en: http://noticias.juridicas.com/base_datos/Laboral/rdleg1-1995.t1.html#a15(Noviembre, 2014).

⁶² Disponible en: <http://www.cuestioneslaborales.es/el-contrato-por-obra-o-servicio-determinado/>(Noviembre, 2014).

Respecto al derecho a indemnizaciones que tienen los trabajadores, en el artículo 49 letra c), el legislador señala primero que, este tipo de contrato se termina por la realización de la obra o servicio, y por esta razón, el trabajador tiene derecho a indemnización, cuya cuantía será equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar 12 días de salario por cada año de servicio.

En cuanto a la terminación del contrato por obra o faena, se agrega a demás que, si ha transcurrido un año o más de la vigencia de éste, para poder proceder a la extinción del contrato se debe dar aviso al menos 15 días antes a la finalización de la obra o faena objeto del contrato. De no cumplirse aquella norma por parte del empleador, deberá éste indemnizar al trabajador por una suma equivalente a los salarios correspondientes al plazo incumplido.⁶³

Existen situaciones en esta legislación en las cuales el contrato de duración determinada, se transforma en indefinido cómo, por ejemplo:

- a) Falta de escrituración
- b) Falta de alta en la Seguridad Social en un plazo igual o superior al período de prueba
- c) Continuación de prestación laboral,
- d) Si al término no se hubiera producido denuncia de alguna de las partes y se continuara realizando la prestación laboral, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación.

Por último, el artículo 15 N°7 consagra como obligación a los empleadores, informar a los trabajadores que se encuentren vinculados por contratos a plazo determinado, el hecho de existir vacantes de trabajo permanentes, con el fin de que exista un derecho de igualdad entre los trabajadores y tengan todas las mismas posibilidades de acceder a los puestos de trabajo disponibles, esta comunicación debe realizarse a través de un anuncio público adecuado dentro del lugar de trabajo.

Otra garantía o derecho que poseen estos trabajadores es el hecho de que, los convenios colectivos podrán establecer medidas para facilitar el acceso efectivo de estos trabajadores a la formación profesional continua, para mejorar su cualificación y favorecer su progresión y movilidad funcionales⁶⁴.

⁶³ Código del Trabajo Español. El Estatuto de Trabajadores de España

⁶⁴ Contrato por obra o faena determinada. Legislación nacional y comparada. Pág 8. Disponible en [https://www.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/20977/4/PA%20contrato%20por%20obra%20y%20faena%20rev%20eval%20v2%20\(2\)%20v4.pdf](https://www.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/20977/4/PA%20contrato%20por%20obra%20y%20faena%20rev%20eval%20v2%20(2)%20v4.pdf)

f) Francia

El caso de la legislación francesa es particular por el hecho de no encontrarse dentro del cuerpo normativo, Código del Trabajo Francés, definiciones relacionadas con las modalidades de contratación aplicables a los trabajadores.

Dentro de este código, en su artículo L 1221-2, se consagra como la forma normal y general de relacionarse laboralmente, el contrato de duración indeterminada, estableciendo literalmente lo siguiente; “*el contrato de trabajo de duración indeterminada es la forma normal y general de la relación de trabajo*”⁶⁵. Entendiéndose de esta manera que la regla general es la contratación laboral a plazo indeterminado, mientras que, como excepción tenemos la contratación a plazo determinado.

Al no constituir el contrato a duración determinada, la regla general, consagra el Código francés distintas limitaciones, por ejemplo, las señaladas en los artículos L. 1242-2 y siguientes del Código del Trabajo:

- a) Artículo L.1242-7 (Código del Trabajo francés), consagra este artículo que, un contrato de duración determinada, siempre debe tener una duración establecida de antemano, no pudiendo sus prórrogas superar ciertos máximos previstos.

g) México.

En México, las relaciones de trabajo se encuentran reguladas en La Ley Federal del Trabajo⁶⁶, entregando una clasificación de distintas modalidades de trabajo o de contratación existentes, para vincular a empleadores y trabajadores. Clasifica las relaciones de trabajo en las siguientes a saber:

- a) Por obra o tiempo determinado.
- b) Por temporada o por tiempo indeterminado, pudiendo estar sujeto a prueba o a capacitación inicial.
- c) Por tiempo indeterminado, en caso de no existir estipulación expresa.

En el artículo 36 del citado cuerpo normativo, consagra que el contrato a duración determinada, solo puede estipularse cuando su naturaleza así lo exija.

⁶⁵ Disponible en: <http://bcn.cl/1o46j> (Noviembre, 2014).

⁶⁶ Ley Federal del Trabajo: <http://bcn.cl/fz7p> (Noviembre, 2014).

El artículo 39 dispone por su parte que, “*si vencido el término que se hubiese fijado, subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia*”⁶⁷.

Por último, es relevante señalar que, en cuanto a las causales de terminación de las relaciones de trabajo, en su artículo 53, numeral III, se consagra cuáles son, estableciendo entre las cuales producen tal efecto, la terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital.

h) Uruguay

Por último, echaremos un vistazo al caso uruguayo, en esta legislación no existe norma que de un tratamiento jurídico al contrato de trabajo en general, mucho menos, al contrato por obra o faena. El legislador en este país simplemente se limitó a consagrar normas en distintas materias laborales como en lo que tiene que ver con salarios, descanso mensual, despido, feriados, entre otras materias⁶⁸.

Es la doctrina en este país, la que hace una distinción entre los tipos de contratos de trabajo existentes respecto su duración, desde la perspectiva de la duración de los contratos de trabajo, estos pueden ser calificados de duración determinada o indeterminada, lo que debe establecerse al momento de su celebración⁶⁹.

Cuando vencido el plazo de un contrato de duración determinada, se siguen prestando servicios, la relación laboral se convierte automáticamente en un contrato indeterminado⁷⁰.

Los contratos de duración determinada pueden ser: con plazo cierto (1 año, al 31 de diciembre) y de plazo incierto (hasta fin de obra o hasta reintegro del titular)⁷¹.

⁶⁷ La Ley Federal del Trabajo Mexicano.

⁶⁸ Disponible en <http://www.mtss.gub.uy/web/mtss/derecho-laboral-uruguayo> (Noviembre, 2014).

⁶⁹ Contrato por obra o faena determinada. Legislación nacional y comparada. Pág 10.

⁷⁰ Disponible en <http://www.dca.com.uy/?q=content/aspectos-varios-sobre-documentos-de-contralor-de-trabajo-0>(Noviembre, 2014).

⁷¹ Contrato por obra o faena determinada. Legislación nacional y comparada. Pág 10.

CAPÍTULO 3: “CONCLUSIONES”.

Como bien sabemos y vimos, a lo largo de este trabajo, el contrato por obra o faena, es una modalidad de contratación laboral atípica sumamente usada en nuestro país, siendo un número muy importante de trabajadores y trabajadoras los que, en distintos rubros de la economía nacional, se encuentran vinculados con un empleador en virtud de él.

Por su popular uso, como medio de contratación entre empleadores y trabajadores en distintas naciones, es que surgió por parte de los países en general, como también de la comunidad internacional, una preocupación respecto de cómo ha sido legislado este contrato, y como se ha protegido a los trabajadores subordinados por este acto jurídico.

En el caso de nuestro país, se puede ver que antes de la entrada en vigencia, de la Ley 21.122, no existía regulación respecto al contrato por obra o faena en nuestro ordenamiento, existiendo un reconocimiento del acto jurídico no de manera expresa, sino más bien, uno que venía de la interpretación que se le daba al artículo 159 N°5 del Código del Trabajo.

La carencia de un reconocimiento expreso, produce que verdaderamente no exista por parte de la legislación de nuestro país, una regulación real del contrato por obra o faena, quedando un vacío legal y un generándose un estado de desprotección para los trabajadores que están subordinados bajo esta modalidad. Debido a que, no se encontraban garantizados para ellos, diversos derechos y beneficios, con los que, si contaban otros trabajadores, sobre todo los contratados a plazo indefinido, situándolos en una posición, discriminatoria y desigual respecto a sus pares.

La ley 21.122, es una ley que viene a llenar un vacío legal que poseía nuestro ordenamiento jurídico, respecto a la materia tratada, entregando una definición legal del contrato por obra o faena, reconociéndolo de manera expresa, y permitiendo desprender las características esenciales del contrato en si, como comprender su naturaleza jurídica.

No solamente se limita la ley señalada, a lo dicho en el párrafo anterior, sino que también regula el contrato por obra y faena en otros aspectos, sobre todo en lo que concierne a los derechos y beneficios que, los trabajadores contratados por un tiempo determinado a la

ejecución de una obra, faena o servicio, poseen por el hecho de encontrarse vinculados a un empleador. Cuando hablamos de tales beneficios y derechos, nos referimos específicamente a las, indemnizaciones por años de servicio, derecho a vacaciones y protección en la afiliación al sistema de salud nacional, entre otros.

Podemos ver que la ley 21.122, es una ley que avanza en la dirección adecuada, según lo señalado por la OIT y la UE, ya que busca que el trabajador, sin importar el vínculo contractual por el cual se encuentre subordinado a un empleador, esté en una situación de estabilidad y protección en su trabajo y por lo tanto en vida, valorándose el tiempo que lleva prestando sus servicios a un empleador o una empresa en particular, siendo tratado en un ambiente de igualdad y sin discriminación, dejando de ser una especie de trabajador de segunda categoría respecto de otros tipos de trabajadores, los cuales son contratados mediante otros actos jurídicos, siendo un sujeto carente de beneficios, y derechos laborales, quedando desprotegidos por la ley. Todo ello en virtud, de la naturaleza del contrato por el cual se encuentran vinculados.

Es evidente también, la búsqueda de los diversos cuerpos normativos de la región y de otros países más alejados geográficamente, de conseguir una total regularización del contrato por obra o faena, siendo Chile una nación que se sube al carro de la modernización normativa de este acto jurídico, lo cual es muy positivo.

Por último y para concluir, creemos en base a lo señalado en este trabajo, que la Ley 21.122, es una buena ley, que cumple con llenar vacíos legales importantes dentro de nuestro cuerpo normativo laboral, brindando a los trabajadores contratados por obra o faena, un escenario propicio, estable y justo, para desenvolverse laboralmente. Sin embargo, a pesar de lo positivo que puede resultar para los trabajadores en muchos aspectos, existe una crítica que podríamos señalar, y que tiene que ver con la no regularización de la materia de derecho colectivo. Lo cual no está tratado por la ley 21.122 y, en consecuencia, mantiene vigente lo consagrado por nuestra legislación, anterior a la reforma.

BIBLIOGRAFÍA

- Pedro N. Muga Ramírez. (2011). Informe de la comisión de trabajo y seguridad social, recaído en el proyecto de ley que modifica el Código del trabajo en materia de contrato por obra o faena. BOLETÍN N°7691-13-1, 9.
- Pilar Silva García De Cortázar. (2018). Informe complementario del segundo informe de la comisión de trabajo y previsión social. BOLETÍN N°7691-13, 17.
- Sergio Gamonal Contreras y Caterina Guidi Moggia. (2015). Manual del contrato de trabajo. Santiago, Chile: Thomson Reuters
- Irene Rojas Miño. (2015). Derecho del trabajo: derecho individual del trabajo. Santiago, Chile: Thomson Reuters.
- Luis Lizama y Diego Lizama. (2019). Manual de Derecho Individual del Trabajo. Santiago, Chile: Der Ediciones.
- Código del Trabajo
- Ley Número 21.122 Modifica el Código del Trabajo en materia de contrato de trabajo por obra o faena
- <https://www.bcn.cl/leyfacil/recurso/trabajadores-por-obra-o-faena>
- William Thayer A y Patricio Novoa Fuenzalida. (2010). Manual de Derecho del Trabajo. Tomo III. Santiago, Chile: Editorial Jurídica.
- Romanik Foncea Katy. (2016). El Contrato por obra o faena. Revisando una modalidad atípica. Santiago, Chile: Andros impresores, Dirección del Trabajo.
- Dirección del trabajo. ENCLA año 2014. Inequidades y brechas de género en el empleo. Santiago, Chile 2016.
- Lanata, Gabriela. Contrato Individual de trabajo. 3era edición. Legal Publishing. Santiago, Chile. 2009

- García Cortés, Silvia. Despido injustificado: conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato. Boletín Laboral N°1. Departamento de Estudios de la Corporación de Asistencia Judicial. Santiago, Chile (2012).
- Contrato por obra o faena determinada. Legislación nacional y comparada. Disponible en [https://www.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/20977/4/PA%20contrato%20por%20obra%20y%20faena%20rev_eval_v2%20\(2\)_v4.pdf](https://www.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/20977/4/PA%20contrato%20por%20obra%20y%20faena%20rev_eval_v2%20(2)_v4.pdf)
- Aguilar Camero, Alfredo. 2015. Estabilidad e inamovilidad laboral. Un esfuerzo de distinción. Revista Venezolana de Legislación y Jurisprudencia (5)
- Trejo Sánchez, Karina. 2011. Estabilidad en el empleo y despido individual en la legislación laboral mexicana. Revista El Cotidiano (170).
- Blancas Bustamante, Carlos. 2015. Derechos fundamentales laborales y estabilidad en el trabajo. Lima, Palestra Editores.
- Astudillo Karina y Fernández Juan. 2004. Contrato por Obra o faena, análisis de jurisprudencia. Memoria para optar a Licenciado en Ciencias Jurídica o Sociales, U de Chile.