

PARTICULARIDADES DEL CONTRATO POR OBRA O FAENA Y DE SU TERMINACIÓN

A propósito de una reciente sentencia de la Corte Suprema ([Rol Nro. 25.299-2022](#)), en que se pronunció sobre la compatibilidad de la indemnización sustitutiva del aviso previo y la de lucro cesante ante el término anticipado de un contrato por obra o faena, en **PARRAGUEZ, MARÍN & DEL RÍO**, presentamos los principales aspectos a considerar respecto a este tipo de contrato:

1) CONTRATO POR OBRA O FAENA: De acuerdo al artículo 10 bis del Código del Trabajo, el contrato por obra o faena es una convención por la cual 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.

Se debe tener presente que la regulación de este tipo de contrato en el Código del Trabajo fue modificada por la [Ley Nro. 21.122](#), la cual comenzó a aplicarse a los nuevos contratos de este tipo que se celebraron a contar del 1 de enero de 2019

2) ALGUNAS PARTICULARIDADES RELEVANTES DE ESTE CONTRATO:

- Las diferentes tareas o etapas de una obra o faena no pueden, por sí solas, ser objeto de dos o más contratos de este tipo en forma sucesiva. De no respetarse esto, se entenderá que el contrato es indefinido.
- No pueden tener 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.
- Los trabajadores tienen derecho al feriado anual con pago de remuneración íntegra cuando presten servicios continuos al mismo empleador en virtud de dos o más contratos celebrados por obra o faena determinada y que sobrepasen el año, con algunas reglas especiales en esta materia.

3) ASPECTOS RELEVANTES SOBRE LA TERMINACIÓN DE ESTE CONTRATO:

- En el caso de la terminación de estos contratos de trabajo, resulta aplicable las formalidades legales del artículo 162, relativa a la entrega de carta de despido que invoque una causal y los hechos en que se fundamenta, así como lo establecido en el artículo 169 letra a), ambos del Código del Trabajo.
- Se incorpora la obligación de pagar una indemnización por años de servicio si el contrato por obra o faena dura un mes o más.

En este sentido, el empleador puede ponerle término en forma justificada por la causal del artículo 159 Nro. 5 del Código del Trabajo (conclusión de la obra o faena) en tanto pague al trabajador, en el momento de su terminación, una indemnización equivalente a 2,5 días de remuneración por cada mes trabajado y fracción superior a 15 días.

- La indemnización anterior debe calcularse conforme a la base de cálculo regulada en el artículo 172 del Código del Trabajo y se le puede descontar el aporte del empleador al seguro de desempleo.
- Un trabajador puede demandar al empleador cuando éste pone término anticipado al contrato por obra o faena o cuando lo hace de manera injustificada. Sin embargo, para ello el trabajador no debe haber recibido la indemnización por años de servicios indicada anteriormente.

A propósito de la sentencia de la Corte Suprema, si bien se refiere a un caso anterior a la entrada en vigencia de la última modificación legal, es posible concluir que un trabajador puede demandar el pago de una indemnización sustitutiva de aviso previo y una indemnización por lucro cesante, esta última equivalente a lo que hubiese percibido de mantenerse el contrato vigente hasta el término real de la obra o faena que dio lugar a la contratación.