

PARTICULARIDADES DEL CONTRATO DE TRABAJO POR OBRA O FAENA Y DE SU TERMINACIÓN

En relación con una reciente sentencia de la Corte Suprema ([Rol Nro. 171.809-2022](#)), que abordó la compatibilidad entre la indemnización sustitutiva del aviso previo y la de lucro cesante en caso de término anticipado de un contrato por obra o faena, en **PARRAGUEZ, MARÍN & DEL RÍO + BUDASIS**, presentamos los principales aspectos a considerar sobre este tipo de contrato, basados en la jurisprudencia judicial y administrativa de la Dirección del Trabajo:

● **CONTRATO POR OBRA O FAENA:**

- De acuerdo con el **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 aquella.
- Es importante tener en cuenta que la **regulación de este tipo de contrato en el Código del Trabajo fue modificada por la Ley Nro. 21.122**, que comenzó a aplicarse a los nuevos contratos celebrados a partir del 01 de enero de 2019.

● **CONSIDERACIONES IMPORTANTES AL MOMENTO DE CELEBRAR ESTE TIPO DE CONTRATOS:**

- Los contratos de trabajo por obra o faena tienen el **carácter de excepcional**, y no pueden ser utilizados para eludir las indemnizaciones previstas para los contratos de trabajo de duración indefinida.
- Las **diferentes tareas o etapas de una obra o faena no pueden, por sí solas, ser objeto de dos o más de estos contratos 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, por su naturaleza, no cesan o concluyen**. La Inspección del Trabajo tiene la facultad para determinarlo en cada caso específico, sin perjuicio de la competencia de los Tribunales de Justicia.
- La ejecución de la obra material o del servicio determinado debe tener el **carácter de transitorio o temporal**, es decir, deben ser obras o servicios en que es posible reconocer un principio y un fin definidos, y que deben ser explicitados en el contrato.
- Los trabajadores **tienen derecho al feriado anual con pago de remuneración íntegra**, cuando presten servicios continuos al mismo empleador mediante dos o más de estos contratos, siempre que en conjunto superen un año, con algunas reglas especiales contempladas en el artículo 67 del Código del Trabajo.

● **ASPECTOS RELEVANTES SOBRE LA TERMINACIÓN DE ESTE TIPO DE CONTRATOS:**

- La terminación de estos contratos **dependerá de la obra específica para la cual fue contratado el trabajador**, considerando hitos objetivos y concretos que permitan determinar el inicio y término de cada contrato.
- Son aplicables las **formalidades legales del artículo 162 del Código del Trabajo**, relativas a la entrega del aviso de terminación del contrato de trabajo, así como lo establecido en el **artículo 169 letra a) del Código del Trabajo**.
- Existe la **obligación de pagar una indemnización por años de servicio si el contrato por obra o faena dura un mes o más**:
 - El empleador puede poner término al contrato en forma justificada por la causal del Nro. 5 del artículo 159 del Código del Trabajo (conclusión de la obra o faena), pagando 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**.
 - Esta indemnización debe calcularse de acuerdo con 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 (AFC).
- **Un trabajador puede demandar al empleador cuando éste pone término anticipado a este contrato o lo hace de manera injustificada. En este caso, el trabajador no debe haber recibido la indemnización por años de servicios antes mencionada.**

- En caso de **término anticipado del contrato por obra o faena**, la jurisprudencia ha resuelto que corresponde el **pago de una indemnización por lucro cesante por el período comprendido entre la terminación del contrato y la conclusión efectiva de la obra o faena**.

En estos casos, la Corte Suprema ha resuelto recientemente 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 si el contrato se hubiese mantenido vigente hasta el término real de la obra o faena que dio lugar a la contratación.

- En caso de **despido injustificado**, la jurisprudencia judicial y administrativa ha indicado que **no es posible vincular un contrato de trabajo por obra o faena a un contrato de prestación de servicios de su empleador con un tercero**, como ocurre en los casos de subcontratación.

De esta manera, no es posible justificar la temporalidad de este tipo de contratos con eventos externos, como subordinar estos contratos a otro celebrado por el empleador con un tercero, ya que se estaría frente a un contrato condicional o dependiente, modalidades que no existen en la legislación laboral y que implicarían imponer sobre el trabajador el riesgo de la empresa. Lo anterior, debido a que en estos contratos, el carácter transitorio o temporal de los servicios contratados debe estar determinado por la naturaleza intrínseca de los servicios asociados a la obra o faena.