



# Informe Jurídico

## DE LA CONSTRUCCIÓN

**Dictámenes**

**sobre el Contrato**

**por Obra o Faena**

COORDINACIÓN DE ASESORÍAS  
Y ESTUDIOS LEGALES  
DE LA GERENCIA DE ESTUDIOS  
Cámara Chilena de la Construcción  
Marchant Pereira Nº 10, Piso 3  
Providencia, Santiago.  
Teléfono 376 3385 / Fax 371 3431  
[www.camaraconstruccion.cl](http://www.camaraconstruccion.cl)

4

m a y o 2 0 0 6



## DICTÁMENES SOBRE EL CONTRATO POR OBRA O FAENA

### INTRODUCCIÓN

En el mes de junio de 2004, la Dirección del Trabajo emitió el Dictamen N° 2389/100, el cual se pronunció sobre una serie de aspectos relacionados con el Contrato por Obra o Faena y sus particularidades, especialmente en relación con su aplicación sucesiva o sus renovaciones, y en lo relativo a los casos en los que resultaría procedente que un trabajador contratado por obra o faena podría negociar colectivamente. La CChC solicitó una reconsideración cuya respuesta fue entregada el mes de mayo recién pasado y que en general confirma los criterios del dictamen recurrido.

### ANTECEDENTES

El Dictamen del año 2004 aludido precedentemente define contrato por obra o faena como 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. El elemento fundamental de este contrato es, entonces, la definición de antemano efectuada por las partes de la duración del contrato, el que se circunscribe al tiempo de ejecución de las respectivas obras o faenas, sin que exista un conocimiento cierto de la fecha precisa en que se producirá ese término. Este Dictamen se refiere al carácter de “faena transitoria” que inhibe de negociar colectivamente y al efecto de contratar sucesivamente a un trabajador por “obra o faena”, interpretaciones que se exponen a continuación:

1. El Dictamen referido indica que contrato por obra o faena lo constituye aquel que se celebra por una obra o faena transitoria, el cual se encuentra reconocido en nuestro Código del Trabajo, en su artículo 305 inciso 1º número 1, que se refiere a aquellos trabajadores que se encuentran excluidos del derecho a negociar colectivamente. Dice esta norma:

“No podrán negociar colectivamente:

1. Los trabajadores sujetos a contrato de aprendizaje y aquellos que se contraten exclusivamente para el desempeño de una determinada obra o faena transitoria o de temporada.”

De esta disposición, el Dictamen indica que por “faena transitoria” debe entenderse “aquella obra o trabajo, que por su naturaleza intrínseca tiene el carácter de momentánea, temporal o fugaz”, lo cual, continúa la resolución, debe ser determinado en cada caso en particular.

En relación con la norma antes transcrita sobre negociación colectiva, este criterio implica que, a juicio de la Dirección del Trabajo, sólo se encuentran impedidos de negociar colectivamente los trabajadores afectos a un contrato por obra o faena transitoria, entendiéndose por tales para estos efectos, de acuerdo a lo ya señalado, “aquellos que se celebran para la ejecución de una obra o trabajo que por su naturaleza intrínseca tiene el carácter de momentánea o temporal, circunstancia que deberá ser determinada en cada caso particular”.

2. En relación con la procedencia de suscribir contratos por obra o faena en forma sucesiva, el Dictamen indica que “el contrato por obra o faena sólo puede tener por objeto la realización por parte del trabajador de una obra o servicio finable, determinado en el respectivo instrumento, cuya duración está supeditada a la conclusión de la obra o servicio específico convenido y que, por lo tanto, no es posible su repetición”. Así, continúa la resolución, no revestirían dicho carácter aquellos que implican la realización de labores de índole permanente, las que, como tales, no concluyen conforme a su naturaleza, requisito que resulta esencial para configurar contratos de este tipo. Asimismo, se indica que tampoco procedería la contratación sucesiva por obra o faena si la labor ejecutada primitivamente no ha finalizado y continúa siendo desarrollada por la empresa hasta su total finalización, dando el Dictamen el ejemplo de la construcción de un camino de 100 kilómetros en el cual existen contratos por obra o faena por tramos de 10 kilómetros, lo que resultaría inaceptable, según la Dirección del Trabajo.

En el caso que se celebren contratos sucesivos en obras de esa naturaleza, el dictamen señala que se estaría en presencia de una relación laboral única y continua, por lo que el trabajador tendría todos los derechos propios de un contrato indefinido. Lo anterior no se aplicaría en el caso que, tras el término de una determinada obra o faena específica, se celebrare un nuevo contrato por obra o faena para el desarrollo de una nueva y diferente tarea determinada dentro del mismo proyecto.



## RECONSIDERACIONES PRESENTADAS ANTE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

En razón de las implicancias y potenciales efectos de esta resolución administrativa en nuestra actividad, la Cámara Chilena de la Construcción presentó dos solicitudes de reconsideración en los meses de agosto y noviembre de 2004, en las que se impugnaron los argumentos presentados en lo que dice relación con el ejercicio del derecho a negociar colectivamente de trabajadores contratados por obra o faena y en la que respecta a la contratación sucesiva por obra o faena.

La primera solicitud se refirió a las necesarias aclaraciones y precisiones conceptuales que el Dictamen requería, especialmente en lo que dice relación con los conceptos de “obra o servicio finable” y también respecto de la contratación sucesiva por obra o faena, cuestión rechazada por el Dictamen.

La Cámara argumentó que en muchas oportunidades la contratación sucesiva obedece a necesidades propias de los procesos constructivos, en los que en principio se requiere un fuerte contingente de trabajadores, muchos de los cuales, en la medida que avanza la obra, son finiquitados para luego ser recontratados en la misma obra para otra etapa ejerciendo la misma labor o para otra tarea distinta en la misma faena.

Evidentemente, la mantención del criterio consignado en el Dictamen generaría una serie de complicaciones que podrían afectar el desarrollo y el trabajo en las obras de construcción.

La segunda solicitud de reconsideración se refirió a la exclusión del derecho a negociar colectivamente de los trabajadores contratados por obra o faena. Esta exclusión, según el Dictamen, se limitaría a aquellos que prestan servicios para la ejecución de una obra o faena temporal o momentánea, lo que se determinaría caso a caso.

Se argumentó por la Cámara que se trata de un elemento que podría afectar la situación de nuestro sector, por cuanto la transitoriedad de estas tareas sería definida subjetivamente por los Inspectores del Trabajo, quienes tendrían amplias facultades para decidir si los trabajadores de una determinada obra o faena que están prestando servicios en un determinado proyecto se encuentran desarrollando una tarea de carácter temporal o momentánea.

En el evento que la resolución del Inspector del Trabajo indique que la tarea específica no tiene estas características, los trabajadores, pese a tener contratos por obra o faena, podrían negociar colectivamente, con absoluta independencia de la duración o extensión de las obras indicadas en sus contratos.

Por lo antes expuesto, y ante la evidencia de interpretaciones arbitrarias que habrían lamentablemente incurrido, se solicitó a la Dirección del Trabajo corregir el Dictamen para evitar estas subjetividades y, asimismo, restablecer el criterio anterior vigente, que indicaba que los trabajadores contratados por obra o faena sólo podían negociar colectivamente en el evento que la obra que se encuentren desarrollando tenga una duración superior a los dos años, lo que superaría la transitoriedad o temporalidad que requiere un contrato por obra o faena. Este criterio se encontraba vigente desde 1994 en el [Dictamen N° 881](#).

Tras más de un año y medio de espera, período en el cual la Cámara manifestó en reiteradas oportunidades su preocupación por este tema ante las distintas autoridades a cargo de la Dirección del Trabajo y del Ministerio.

Finalmente, el día 8 de mayo, la Dirección del Trabajo emitió el [Dictamen N° 1825/032](#) en el que da cuenta de las reconsideraciones presentadas por la Cámara, pero reafirma sus criterios de acuerdo con las precisiones siguientes:

1. En lo que dice relación con el [derecho a negociar colectivamente de trabajadores contratados por obra o faena cuando las labores que realicen no sean temporales o transitorias](#), indica que la condición de transitoriedad que allí se alude debe entenderse referida a la duración de la obra o faena precisa a realizar, la que por esencia debe ser momentánea o [temporal y no así a la duración del contrato celebrado con el trabajador](#). Por ello, para ver qué trabajadores se encuentran dentro de la hipótesis de exclusión del derecho a negociar colectivamente contenida en el artículo 305 del Código del Trabajo, ["sólo deberá atenderse a si la obra en que aquél se desempeña reviste el carácter de temporal o transitoria, prescindiendo del período de duración de la respectiva relación laboral"](#).

En otros términos, [si la obra en que labora el trabajador contratado por obra o faena no puede ser calificada como momentánea o temporal](#), el trabajador [podrá negociar colectivamente con su empleador, aún cuando su contrato de trabajo tenga una duración inferior a la que representa la ejecución total de la obra](#).

2. Para evitar los inconvenientes de la calificación de una obra como momentánea o temporal y las subjetividades que podrían cometer los Inspectores del Trabajo en cada caso en particular, la Dirección del Trabajo encomendó a su Departamento de Relaciones Laborales que fije las pautas o criterios que deberán observarse al respecto.

3. Respecto de la contratación sucesiva por obra o faena, el nuevo Dictamen precisa que dicha contratación sucesiva de esos contratos no altera la naturaleza jurídica de los respectivos contratos, cuando se dan los supuestos que indica el artículo 159 N° 5 del Código del Trabajo,<sup>1</sup> y por lo tanto, no resulta viable su transformación en indefinido tras sus renovaciones sucesivas, manteniendo su carácter de contrato por obra o faena.

En esta última materia, es importante destacar que se trata de contrataciones sucesivas, esto es, contratos por obra o faena determinada que cuyos supuestos de duración se cumplen, tras lo cual se celebra el correspondiente finiquito y sólo entonces se acuerda entre las partes un nuevo contrato por otra obra o faena determinada distinta de la anterior. En este caso, de conformidad a lo dispuesto en esta resolución administrativa, no se produce el efecto de transformar dicho nuevo contrato en indefinido.

Sin perjuicio de lo dispuesto en este Dictamen, es menester recordar que la Jurisprudencia de los Tribunales de Justicia ha fallado en reiteradas oportunidades reconociendo la existencia de relaciones laborales de carácter indefinidas cuando se ha demostrado que un mismo trabajador ha prestado servicios para un empleador en virtud de distintos contratos por obra o faena por períodos de tiempo, en general, superiores a dos años, aun cuando cada contrato por obra o faena haya sido debidamente finiquitado y se trate de distintas obras o faenas, en virtud de la aplicación de los principios de la realidad (el trabajador ha prestado servicios durante un largo período de tiempo para un mismo empleador) y de la continuidad de la relación laboral (deben interpretarse las controversias laborales de manera de favorecer las relaciones laborales permanentes por sobre otras figuras contractuales como los contratos a plazo fijo o por obra o faena). Así, algunos Jueces del Trabajo han fallado en algunas oportunidades que, aun cuando existan diversos contratos por obra o faena con sus correspondientes finiquitos debidamente celebrados, en realidad existe una relación laboral permanente encubierta, por lo que al término de la misma, el trabajador tendría derecho al pago de las correspondientes indemnizaciones por años de servicio.

## CONCLUSIÓN

En suma, la Dirección del Trabajo por medio del Dictamen N° 1825/032 del 8 de mayo de 2006 mantiene en principio el criterio del Dictamen de 2004, en lo relativo a establecer la posibilidad que trabajadores contratados por obra o faena negocien colectivamente cuando de trate de obras que no sean transitorias o momentáneas, pero la resolución si la obra es o no transitoria o momentánea se resolverá sobre la base del criterio definido por su Departamento de Relaciones Laborales.

<sup>1</sup> Artículo 159. El contrato de trabajo termina en los siguientes casos:  
5. Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato.

En relación con la contratación sucesiva por obra o faena, si se celebran contratos por obra seguidos y estamos frente a distintas obras específicas prestadas en virtud de estos contratos sucesivos, éstos no se transformarían en contratos indefinidos, criterio que deberá ser considerado sin perjuicio de las tendencias jurisprudenciales que reconocen la continuidad en las relaciones laborales en virtud de sucesivos contratos por obra o faena.

En razón de lo anterior, esta asesoría legal recomienda a las empresas socias obrar con especial diligencia en esta materia, por cuanto las consecuencias de la utilización indiscriminada de los contratos por obra o faena celebrados sucesivamente puede provocar conflictos laborales perjudiciales para la empresa.







TABLA DE CÁLCULO DEL  
 IMPUESTO ÚNICO DE SEGUNDA CATEGORÍA Y  
 GLOBAL COMPLEMENTARIO DE JUNIO DE 2006

Período	Monto de Renta Imponible		Factor	UTM \$ 31.791	
	Desde	Hasta		Cantidad a Rebajar Incluido 10% UTM	Tasa de Impuesto Efectiva Máxima por cada Tramo
<b>M</b>	- 0 -	429.178,50	0,00	0,00	Exento
<b>E</b>	429.178,51	953.730,00	0,05	21.458,93	3 %
<b>N</b>	953.730,01	1.589.550,00	0,10	69.145,43	6%
<b>S</b>	1.589.550,01	2.225.370,00	0,15	148.622,93	8 %
<b>U</b>	2.225.370,01	2.861.190,00	0,25	371.159,93	12 %
<b>A</b>	2.861.190,01	3.814.920,00	0,32	571.443,23	17 %
<b>L</b>	3.814.920,01	4.768.650,00	0,37	762.189,23	21 %
	4.768.650,01	Y MÁS	0,40	905.248,73	Más de 21 %

  

	MENSUAL	QUINCENAL	SEMANAL	DIARIO
<b>LÍMITE EXENTO</b>	\$ 429.178,50	\$ 214.589,25	\$ 100.141,65	\$ 14.305,95

EL INFORME JURÍDICO DE LA CONSTRUCCIÓN es una publicación de la Coordinación de Asesorías y Estudios Legales de la Gerencia de Estudios de la Cámara Chilena de la Construcción A.G., que tiene por finalidad mantener adecuada y oportunamente informados a sus socios sobre las normas legales y reglamentarias que regulan su actividad empresarial.

Descriptores: Código del Trabajo, Contrato de Trabajo, Terminación de Contrato, Negociación Colectiva.

Responsable: Carolina Arrau Guzmán.

Abogado Informante: Pablo Gutiérrez Monroe.



COORDINACIÓN DE ASESORÍAS  
Y ESTUDIOS LEGALES  
DE LA GERENCIA DE ESTUDIOS

Cámara Chilena de la Construcción

Marchant Pereira Nº 10, Piso 3

Providencia, Santiago.

Teléfono 376 3385 / Fax 371 3431

[www.camaraconstruccion.cl](http://www.camaraconstruccion.cl)