

ANÁLISIS CRÍTICO SOBRE LA CONTRATACIÓN SUCESIVA POR OBRA O FAENA DETERMINADA

JAVIER IGNACIO CARREÑO LAVIN¹

Resumen: Nuestro ordenamiento jurídico carece de causales de transformación de contrato por obra o faena determinada en contrato indefinido. Sin embargo la jurisprudencia otorga criterios basados en principios de Derecho del Trabajo para solucionar tal conflicto. Tales criterios vienen a ser también una limitante del poder liberatorio del finiquito.

Palabras claves: contrato indefinido-contrato por obra o faena determinada-finiquito-poder liberatorio

Abstract: Chilean legal structure lacks of clauses to change an one-proyect work contract into a permanent one. However, jurisprudence gives some criteria based on Labor laws. Those criteria are also a limitation into the power to fee debts that a settlement payment gives to the employee

Keywords: permanent contract- one-proyect work contract- settlement payment- the power to fee debts

1. La contratación de índole temporal

La realidad laboral Chilena dentro del mercado de la construcción se basa en una contratación bastante desigual en comparación al resto de las áreas del mercado. Esto debido a que en nuestra legislación no existe una causal legal que permita que los contratos por obra o faena determinada se transformen en indefinidos.

Las causales de transformación a contrato indefinido existen para los contratos a plazo fijo, aquel respecto de los cuales las partes con anticipación tienen conocimiento exacto de la duración del contrato que ha sido predeterminada contractualmente.

El contrato por obra o faena determinada se suscribe para los efectos de que el trabajador labore durante un periodo de tiempo supeditado a la finalización de la obra o faena para la cual fue contratado, por lo que las partes saben de antemano que el contrato va a terminar en un espacio de tiempo, pero no saben con certeza el tiempo preciso en que va a concluir.

Por lo que la principal diferencia entre ambas modalidades de contratación consiste en que en el contrato a plazo fijo se sabe con exactitud el momento en el que va a terminar, pero en el contrato por obra o faena determinada no, debido a que no es posible determinar con precisión la fecha exacta en que la obra habrá de ser concluida. Sin embargo en ambos contratos es apreciable determinar una naturaleza intrínseca de duración netamente temporal de la relación laboral.

Para los efectos de amparar el principio de la continuidad de las relaciones laborales es que a nuestro ordenamiento jurídico le repugna la idea de que un mismo trabajador sea contratado en

¹ Estudiante de quinto año de la facultad de Derecho de la Universidad de Chile

forma sucesiva por distintos contratos a plazo fijo. Por tal motivo en nuestra legislación existen causales para los efectos de que el contrato a plazo fijo se transforme en contrato indefinido.

Tales causales consisten en las siguientes, consagradas en el artículo 159 N° 4 del Código del Trabajo, incisos segundo y cuarto

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.

El hecho de continuar el trabajador prestando servicios con conocimiento del empleador después de expirado el plazo, lo transforma en contrato de duración indefinida. Igual efecto producirá la segunda renovación de un contrato de plazo fijo.

El fin de tales causales tiene como objetivo que el trabajador que labora por contrato a plazo fijo no sea vea en el impedimento de nunca llegar a optar a los beneficios y derechos que otorga la contratación a plazo indefinido, tales como por ejemplo la indemnización por años de servicio. Por lo tanto es bastante claro que la legislación no quiere que un trabajador sea contratado de manera sucesiva mediante contratos a plazo fijo.

Sin embargo, lo mismo que la legislación no desea ocurra en los contratos a plazo fijo sucede de manera normal todos los días de la realidad laboral chilena con los contratos por obra o faena.

Por ejemplo, se contrata a un trabajador para los efectos de que se desempeñe dentro de la construcción de un edificio de departamentos en alguna zona céntrica de la capital. Al terminar tal construcción firma un finiquito y posteriormente es contratado mediante otro contrato por obra o faena para una construcción distinta, como puede ser otro edificio de departamentos pero en la zona de Providencia. Luego se repite el mismo proceso y el trabajador es enviado a otra zona de la capital para una construcción distinta y así de manera sucesiva.

Por lo tanto se nos presentan dos problemas al tratar el tema de la actual situación de la contratación por obra o faena. Primero, es que no se contempla causal legal alguna para que se presuma legalmente como contratado indefinidamente el trabajador que labora por obra o faena. Segundo, y como es apreciable en el ejemplo, la existencia de finiquitos que han sido suscritos de manera continua por el trabajador y su efecto de tener poder liberatorio.

2. El problema del finiquito

Para comprender este fenómeno es esencial primero dar una definición de finiquito. El concepto de finiquito no es legal, sino más bien una elaboración doctrinaria reconocida por sentencias de la Corte Suprema como la siguiente:

“Que por ello, señala, se debe acudir a lo que sistemáticamente ha señalado la jurisprudencia de la Corte Suprema, tribunal que ha indicado que es lícito considerar la descripción que la doctrina ha hecho del finiquito, y en base a ello el máximo tribunal ha hecho suya la doctrina de tratadistas como William Thayer y Patricio Novoa quienes manifiestan que "el finiquito legalmente celebrado tiene la misma fuerza legal que una sentencia ejecutoriada, produce como efecto poner término a la relación laboral y esta terminación es de un alcance tal que no es

dable a las partes hacer revisar con posterioridad ninguna pretensión que dimanare del contrato fenecido".²

Por lo tanto, cada vez que se suscribe un finiquito por haber concluido un contrato por obra o faena el empleador se ve liberado de tener que cumplir cualquier tipo de obligación que haya emanado del contrato de trabajo anterior por encontrarse extinguidas las obligaciones y derechos emanados del mismo.

Tal situación en definitiva viene a significar que al suscribirse un nuevo contrato por obra o faena, ambas partes, tanto trabajador como empleador, empiezan desde cero en sus respectivas obligaciones y derechos, es decir, toda relación laboral pasada no viene a tener ningún tipo de efecto jurídico en el ámbito de los derechos y obligaciones de la relación laboral presente, como podría ser ir acumulando años de servicios para una posterior indemnización para el trabajador.

Por lo tanto, al firmar los respectivos finiquitos, se viene a renunciar a cualquier derecho que no se encuentre expresamente estipulado en tal instrumento como efecto de haber terminado el contrato por obra o faena, lo que trae como consecuencia que el trabajador se vea imposibilitado de ejercer acciones con el fin de obtener prestaciones diferentes a las que haya declarado haber recibido en el finiquito. Por consiguiente quedan por solucionadas todo tipo de controversias que puedan surgir en virtud de tal contrato.

Lo que implica que un trabajador de la construcción, como por ejemplo un capataz, durante un lapso de 10 años puede que haya suscrito 9 contratos por obra o faena para con la misma empresa constructora mediando apenas unas semanas entre que termina una obra, es finiquitado, y contratado nuevamente para una obra distinta mediante la modalidad de contratación por obra o faena para con esa misma empresa.

Tanto entre trabajador y empleador ante la situación descrita precedentemente tienen intereses distintos en relación al significado que ambos le quieren dar a la modalidad de contratación.

Al trabajador le interesa exponer que en virtud de los principios del Derecho del Trabajo, tales como la continuidad de la relación laboral, y la primacía de la realidad, la naturaleza que ha tenido su contrato desde un primer momento es de índole indefinida para con esa empresa constructora determinada. Tal interpretación le va a permitir acceder a derechos tales como indemnización por años de servicios, derecho que se vería impedido de tener si no se reconociera el carácter de indefinida de su relación laboral.

En cambio, al empleador le interesa que se reconozca la validez independiente de cada contrato por obra o faena que haya suscrito con el trabajador en forma sucesiva mediando finiquitos entre uno y otro contrato. De esta manera cada finiquito tendría poder liberatorio y se tendrían por extinguidas las obligaciones y derechos emanados del respectivo contrato por obra o faena.

Por consiguiente, nunca se va a ver en la situación de tener que cumplir con las obligaciones y derechos propios que establece el contrato indefinido. Esto debido a que se genera un ciclo de nunca acabar, en donde cada relación laboral nueva que nace al mundo jurídico generando sus respectivos derechos y obligaciones para con las partes tiene un periodo de vida bastante corto y que al fallecer es como el ave fénix, de las cenizas del finiquito surge nuevamente para nacer a la

² Sentencia de la Excm. Corte Suprema, 12 de agosto de 2011, causa Rol 10.126-2010, Considerando 1°.

vida del derecho en forma de un nuevo contrato por obra o faena, y así de forma sucesiva y constante cumpliendo con el mismo ciclo de nacimiento, vida, muerte y resurrección.

Pero hay que hacer notar que cada ciclo de la vida de este contrato genera sus propios derechos y obligaciones que no repercuten ni tienen cabida en el ciclo siguiente, y es de evidente y lógico interés del empleador que tal ciclo se mantenga para no tener que soportar las obligaciones y derechos que supondría asumir las de un contrato que carezca de tal repetitivo ciclo, como lo sería uno indefinido, que más que carácter cíclico tiene uno de continuidad lineal en el tiempo. Lo que en definitiva desea el empleador es que el finiquito reconocido por ambas partes tenga el mérito de extinguir los derechos y obligaciones derivadas de la relación contractual que lo motivó, con el objeto de que ninguna de las partes pueda iniciar un debate sobre los aspectos de la relación laboral pasada.

Teniendo ambos conflictos de interés presentes, la siguiente sentencia los clarifica notablemente de la siguiente manera:

“Que la resolución de la controversia se centra en determinar si la relación laboral habida entre las partes, cuyos hechos constitutivos se encuentran establecidos en el razonamiento segundo de esta sentencia, puede ser calificada de indefinida en los términos sostenidos por los actores, o se trata de sucesivos, pero independientes, contratos de trabajo celebrados entre los demandantes y la demandada, como lo propugna la demandada. En este contexto también debe analizarse el poder liberatorio que contienen los finiquitos a los que se arribó después de concluida cada parcialidad, y si su celebración impide considerar la existencia de una relación de trabajo de naturaleza indefinida”³

Por lo tanto, tenemos dos intereses distintos en juego que generan un conflicto debido a la falta de una causal que haga presumir legalmente la existencia de un contrato indefinido en contrataciones sucesivas por obra o faena, y al mismo tiempo, la existencia de finiquitos suscritos por las partes que impiden exigir derechos y beneficios que surgen de la contratación indefinida.

3. Resolución del problema del finiquito

La misma sentencia que hemos citado viene a resolver tal conflicto a partir de interesantes criterios.

“Que, en la especie, efectivamente se fijó como hecho que los actores celebraron finiquitos al término de cada una de las parcialidades a través de las cuales se desarrolló su relación con la demandada, salvo en la última, aquella que se expresó en la fórmula de contrato a plazo, finiquitos que cumplieron con las formalidades legales a las que se ha hecho referencia. Desde este punto de vista, y sólo tomando como elemento de análisis lo antes señalado, se podría concluir que habría existido el consentimiento idóneo y poder liberatorio respecto de todos los aspectos que formaron parte de la relación laboral presuntamente extinguida al término de cada uno de los contratos por obra celebrados entre las partes.

Sin embargo es aquí donde se echa de menos que el recurrente hubiera abordado en su arbitrio el fondo de lo resuelto por los sentenciadores, esto es, que la relación existida entre las partes tuvo el carácter de indefinida, y no sólo se hubiere centrado en el argumento de que el finiquito

³ Sentencia de la Excm. Corte Suprema, 12 de agosto de 2011, causa Rol 10.126-2010, Considerando 4°

celebrado con las formalidades exigidas por la ley tiene poder liberatorio a todo evento, ya que como bien lo abordan los sentenciadores, lo decidido no implica cuestionar el poder liberatorio que sin duda tiene el referido acuerdo entre partes, sino que en este preciso caso, él no ha podido alterar la naturaleza jurídica del contrato habido entre los intervinientes "naturaleza que se mantendrá incólume de manera independiente de las aseveraciones que las partes formulen en el texto o en cualquier otro".⁴

Tal criterio es una aplicación directa del principio de primacía de la realidad. El poder liberatorio del finiquito no puede modificar lo que en los hechos ha sucedido. En el ejemplo expuesto al principio del presente trabajo sobre el capataz o jefe de obra que labora en distintas construcciones para con la misma empresa, mediando cortos espacios de tiempo entre cada contrato por obra o faena que suscribe, viene a significar que lo ocurrido en los hechos es una relación de índole indefinida en donde la empresa constructora lo contrata para ir prestando de manera continua a lo largo del tiempo sus servicios relativos al área de la construcción.

El hecho de que los servicios sean prestados en distintas obras no altera en nada la relación indefinida. Es claro el carácter indefinido de la relación laboral si en 10 años ha trabajado en 9 obras mediando un periodo de tiempo bastante corto entre cada faena. Sus servicios han sido contratados para trabajar de manera indefinida en labores de construcción. Su labores tienen como objetivo el área de la construcción, no una obra o faena específica, es en esta área en donde se desempeñan, es el área, las funciones que tienen dentro de una determinada materia, como lo es la construcción, lo que viene a definir el carácter de la relación laboral. Por lo tanto para cada caso concreto es lo ideal ir aplicando el principio de primacía de la realidad para lograr determinar si ante una determinada contratación sucesiva por obra o faena nos encontramos o no con una relación laboral que en los hechos es indefinida.

Otra sentencia del año 2006 aplica el principio de primacía de la realidad de la siguiente manera:

“Que en este orden de ideas y no obstante que el Código del Trabajo establece norma explícita en su artículo 159 sólo respecto de la mutación de un contrato a plazo a un contrato indefinido, sin contemplar los contratos por obra o faena transitoria, este sentenciador teniendo presente el principio de primacía de la realidad por sobre lo literal de las palabras empleadas en los contratos acompañados, conforme lo dispuesto en el artículo 8° del mismo cuerpo legal, ha adquirido la convicción de que en realidad existió entre el empleador y trabajador un contrato de carácter indefinido que se inició en el mes de junio de 1995 y terminó el 22 de junio 2004”⁵

Otro criterio jurisprudencial notable es el siguiente:

“Que, por lo demás, útil resulta traer a colación el principio de la irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores en tanto subsista el contrato de trabajo, según lo dispone el inciso segundo del artículo 5° del Código del Trabajo. Ciertamente, si en la especie la desvinculación no se produjo, por cuanto los actores siguieron desempeñando sus servicios sin solución de continuidad, no es posible que los tantas veces señalados finiquitos hayan modificado el tipo de relación laboral que se fue construyendo entre las partes a los largos de los años.”⁶

⁴ Sentencia de la Excma. Corte Suprema, 12 de agosto de 2011, causa Rol 10.126-2010, Considerando 15°

⁵ Sentencia del 3° juzgado del Trabajo de Puente Alto 31 de enero de 2006, causa Rol 463-2004 ,Considerando 11°

⁶ Sentencia de la Excma. Corte Suprema, 12 de agosto de 2011, causa Rol 10.126-2010, Considerando 16°

Tal criterio deja bien en claro algo bastante práctico y un corolario bastante razonable luego de haber aplicado el principio de la primacía de la realidad, y es que si nos encontramos ante un contrato de carácter indefinido no se puede renunciar a los derechos que emanan del mismo a través de la suscripción de varios finiquitos a lo largo del tiempo, de hacerlo el trabajador vendría a estar renunciando de manera constante a sus derechos laborales que, en virtud del contrato de trabajo de carácter indefinido que tiene, le corresponden.

Por lo tanto tenemos que el poder liberatorio del finiquito existe como tal, pero su poder liberatorio no es absoluto, ya que se ve claramente limitado por los principios que inspiran a nuestra legislación laboral, como vienen a ser el principio de primacía de la realidad y de irrenunciabilidad de los derechos laborales.

4. Igualdad ante la Ley

Se echa de menos en las sentencias una aplicación de un principio que es general para todo nuestro ordenamiento jurídico, el principio de la igualdad ante la ley, con sustento constitucional en nuestra legislación, y por ende, de supremacía frente al resto de las normas del ordenamiento jurídico.

Esto es debido a que no es posible sostener que ante una misma situación se trate de manera diferente a trabajadores que se encuentran en un contexto de trabajo temporal. Tanto el trabajador que presta servicios en virtud de un contrato a plazo fijo, como el que lo hace a través de un contrato por obra o faena, se encuentran bajo una modalidad de contratación que tiene por esencia ser de índole temporal, ambos claramente se encuentran insertos dentro del mismo contexto, y dentro de una situación en donde sus derechos pueden ser fácilmente vulnerados a través de contrataciones sucesivas.

Sin embargo el ordenamiento jurídico solo le da protección a los trabajadores contratados a plazo fijo a través de las causales de transformación en contrato indefinido, excluyendo arbitrariamente a los trabajadores contratados por obra o faena determinada. Es notoriamente incongruente tal situación, siendo que las características principales de ambos contratos (plazo fijo y por obra o faena determinada) son las mismas, la cual consiste en la temporalidad de ambos. Y como el principio de la igualdad ante la ley consiste en tratar igual a lo igual y desigual a lo desigual, se debe tratar de la misma manera que son tratados por nuestra legislación los trabajadores contratados a plazo fijo que los contratados por obra o faena, ya que en ambas modalidades de contratación prima el elemento de la temporalidad.

5. El problema de la prestación continua de servicios

Pero todavía queda un problema por resolver para los efectos de determinar la naturaleza de contratación indefinida que encierra la contratación sucesiva por contratos por obra o faena determinada, el problema de la prestación continua de servicios, cosa que caracteriza uno de los elementos básicos de cualquier relación laboral propiamente tal.

Este problema se origina debido a que entre cada contrato por obra o faena puede que haya un periodo de tiempo determinado en donde el trabajador no se encuentre prestando servicios, y a primera vista estaría faltando un requisito de la relación laboral que se quiere configurar, sin embargo la siguiente sentencia lo soluciona de la siguiente manera:

“Que con el mérito de la prueba rendida en el proceso, especialmente de la documental acompañada por la demandada, consistentes en numerosos contratos sucesivos celebrados entre las partes y sus respectivos finiquitos, refrendados por las declaraciones de los testigos Oscar Hernán Zurita Huenuhueque y Roberto Carlos Alberto Le Fort Farre, a este sentenciador no le cabe duda alguna que existió una continuidad en la prestación de los servicios desde junio de 1995 y hasta el término de la relación laboral, puesto que basta observar las fechas de los finiquitos de los contratos para percatarse de que entre éstos transcurrieron nunca más de diez días y en algunas ocasiones una sólo circunstancia que explica el testigo Oscar Zurita señalando que los contratos eran por término de obra y a medida que se iban terminando los iban finiquitando y cambiando a otra obra, haciendo un contrato nuevo, el que era firmado inmediatamente después que el finiquito. De ello, sólo puede concluirse que desde junio de 1995 el actor se mantuvo a disposición de la empresa demandada prestando servicios para ésta, bajo subordinación y dependencia”⁷

El tribunal en definitiva viene a dejar bien claro el criterio para determinar la continuidad de la relación laboral, el corto periodo de tiempo entre los finiquitos y los contratos.

En la misma sentencia se expresa también lo siguiente:

“Que en este orden de ideas y no obstante que el Código del Trabajo establece norma explícita en su artículo 159 sólo respecto de la mutación de un contrato a plazo a un contrato indefinido, sin contemplar los contratos por obra o faena transitoria, este sentenciador teniendo presente el principio de primacía de la realidad por sobre lo literal de las palabras empleadas en los contratos acompañados, conforme lo dispuesto en el artículo 8° del mismo cuerpo legal, ha adquirido la convicción de que en realidad existió entre el empleador y trabajador un contrato de carácter indefinido que se inició en el mes de junio de 1995 y terminó el 22 de junio 2004, como se dejó sentado en la motivación novena.”⁸

Claramente se vuelve a apreciar el principio de supremacía de la realidad, en virtud del cual se puede resolver el conflicto de la contratación sucesiva por obra o faena determinada a falta de una causal legal expresa de mutación a contrato indefinido.

6. El trabajo del Congreso

La realidad de lo que ocurre en Chile con los abusos producidos por la contratación sucesiva por obra o faena determinada, y la consiguiente desprotección de trabajadores contratados bajo esa modalidad ha sido afortunadamente recogida por nuestro poder legislativo.

Esto debido a, que como se indica en el Boletín N° 7691-13 que modifica el Código del Trabajo en materia de contrato por obra o faena, en el proyecto originario que parte de la Cámara de Diputados, se viene a agregar el siguiente Artículo Único:

PROYECTO DE LEY

Artículo Único.- Agrégase, en el artículo 159 N° 5 del Código del Trabajo, el siguiente inciso final, nuevo:

⁷ Sentencia del 3° juzgado del Trabajo de Puente Alto 31 de enero de 2006, causa Rol 463-2004 ,Considerando 11°

⁸ Sentencia del 3° juzgado del Trabajo de Puente Alto 31 de enero de 2006, causa Rol 463-2004 ,Considerando 12°

"Se presumirá legalmente que el plazo del contrato es indefinido cuando el trabajador ha prestado servicios en tres o más obras o faenas específicas, para un mismo empleador, mediando entre cada prestación de servicios un lapso no superior a 60 días."

Luego el presente proyecto de ley pasa a la Comisión de Trabajo y Seguridad Social en donde es relevante destacar ciertas cuestiones.

Como se señala en el Boletín N° 7691-13-1 de 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 de trabajo por obra o faena:

"el señor Augusto Bruna, Asesor de la Mesa Directiva y Fiscal de la Cámara Chilena de la Construcción, manifestó que en el rubro de la construcción se dan habitualmente relaciones laborales a través de lo que se ha denominado contrato por obra o faena, situación que ha dado lugar a una serie de abusos, en la medida en que los trabajadores ejercen sus labores usualmente para el mismo empleador, incluso por muchos años, sin poder optar a un contrato indefinido y a los consiguientes beneficios sociales y previsionales que ello conlleva.

Agregó que, para la Cámara Chilena de la Construcción, esta situación resulta tremendamente inconveniente, por lo cual su representada valida la moción en discusión, advirtiendo sin embargo que si bien parecería una modificación adecuada para la edificación, cabría considerar que existen otros subsectores ligados a la construcción respecto de los cuales el contrato indefinido no parecería ser la opción ajustada, como por ejemplo, en el desarrollo minero o en el montaje industrial, ya que naturalmente este tipo actividades cuentan con constitución de sindicatos, negociación colectiva e indemnizaciones por años de servicios."

Es importante destacar como un representante del área productiva de la construcción reconoce la existencia de problemas relativos al abuso del contrato por obra o faena, asumiendo además un muy buen conocimiento de su sector, ya que señala que es bastante usual que trabajadores de ese rubro realicen labores para el mismo empleador por largos periodos de tiempo sin tener la posibilidad de tener indemnización por años de servicios.

En el mismo informe se indica que:

"Por su parte, algunas señoras y señores Diputados integrantes de esta instancia legislativa concordaron con la pertinencia de esta iniciativa legal, toda vez que viene a clarificar lo que debe entenderse por un contrato por obra o faena, situación que no se encuentra hoy definida por el Código laboral, sin perjuicio de considerar que la iniciativa legal en Informe debía perfeccionarse en su discusión particular."

Por lo tanto se vislumbra un consenso importante en cuanto a la necesidad de legislar sobre la contratación por obra o faena determinada, ya no es algo ajeno que vaya a permanecer estático en el tiempo y del cual la jurisprudencia se vaya a seguir haciendo cargo indefinidamente.

En el mismo Boletín se termina señalando la nueva estructura que va a tener el artículo que viene a agregar una causal legal de transformación de contratos por obra o faena determinada en indefinido:

“Artículo único.- Agrégase, en el artículo 159 N° 5 del Código del Trabajo, los siguientes incisos, nuevos:

“Se presumirá legalmente que el plazo del contrato es indefinido cuando el trabajador ha prestado servicios continuos o discontinuos en diversas obras o faenas específicas para un mismo empleador durante 240 días o más en un lapso de 12 meses, contados desde la primera contratación.”.

Con todo, la presunción señalada en el inciso anterior no se aplicará a los trabajadores cuyos contratos se rijan por el Capítulo II del Título II del Libro Primero de este Código.”.

Artículo Transitorio.- La presunción señalada en el artículo permanente, se podrá invocar solamente en tanto los servicios del trabajador en las obras específicas para un mismo empleador, se hayan prestado en su totalidad a contar de la fecha de vigencia de la presente ley.”.

Los elementos de tal Artículo Único se pueden desglosar en los siguientes:

- Existencia de distintas obras o faenas
- Prestación de servicios tanto continuos como discontinuos por el mismo trabajador
- Existencia de un mismo empleador
- Lapso destacable de tiempo durante el cual se prestan los servicios

Por lo que es relevante destacar que el proyecto de ley consagra los elementos más importantes en que se ha centrado la discusión jurisprudencial sobre la transformación de sucesivos contratos por obra o faena en indefinidos.

7. Conclusiones

Concluyendo el presente trabajo se hace necesario comentar la necesidad de que exista cierto nivel de certeza en las relaciones labores dentro del área de la construcción. La labor de la jurisprudencia es relevante, y los criterios dados en las sentencias comentadas son de gran utilidad para resolver este conflicto, pero nuestra legislación se debe ir adaptando a las nuevas modalidades de contratación que se van desarrollando dentro del área de la construcción, con el fin de no dejar desprotegidos en la incertidumbre al trabajador que es contratado de manera sucesiva mediante contratos por obra o faena determinada por la misma empresa constructora.

El trabajo que se encuentran realizando nuestro poder legislativo es un muy buen avance para poder por fin plasmar en la ley una realidad laboral que no puede seguir siendo ajena, la jurisprudencia ya ha realizado su labor efectuando una notable aplicación práctica de los principios del Derecho del Trabajo, y ahora toca al Congreso seguir con tal ardua e importante tarea.

En el fondo la vía legislativa puede actuar de 3 maneras ante el accionar de la jurisprudencia, primero señalando expresamente que no se permite como causal de transformación a contrato indefinido la contratación sucesiva por obra o faena determinada. También puede establecer los requisitos para la concurrencia de una causal de transformación a contrato indefinido en la

contratación sucesiva por obra o faena determinada (que es lo que establece el proyecto de ley comentado) o por último entrar a crear toda una nueva regulación que le otorgue características y fisonomía propia a la contratación sucesiva por obra o faena determinada en el rubro de la construcción. Independientemente del resultado del proyecto de ley comentado y si vaya a ser o no aprobado, el Congreso no puede ser indiferente ante tal realidad, y es destacable el paso que ha dado de efectivamente ponerse a legislar sobre un tema que ya la jurisprudencia se encontraba tratando.