



Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes e
Informes en Derecho
E6147/2026

ORDINARIO N°: 183

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Principio de continuidad laboral y contrato de trabajo por obra o faena.

RESUMEN:

Informa acerca de la doctrina vigente sobre la materia consultada.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de Director Nacional del Trabajo (S) de 02.03.2026.
- 2) Instrucciones de 02.02.2026 y 04.02.2026 de Jefa de U. de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 3) Solicitud del "Sindicato Interempresa Nacional de Trabajadores de la Construcción, Montaje Industrial y afines SINTEC-Chile" de 07.01.2026.

SANTIAGO,

02 MAR 2026

DE: DIRECTOR NACIONAL DEL TRABAJO (S)

**A: SRES.DIRECTORIO SINDICAL
"SINDICATO INTEREMPRESA NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA
CONSTRUCCIÓN, MONTAJE INDUSTRIAL Y AFINES SINTEC-CHILE"**

Mediante presentación de ANT.3), se ha solicitado a este Servicio un pronunciamiento que se refiera a interpretación de las disposiciones contenidas en el artículo 10 bis del Código del Trabajo en relación con el principio de continuidad laboral que reconoce la normativa y jurisprudencia en materia laboral.

Se describe la normativa y doctrina vigente sobre el significado de contrato por obra o faena, sus características, se explica la historia de la ley N°21.122 que introdujo el artículo 10 bis del Código del Trabajo y su finalidad, se citan fallos destacados de los tribunales de alzada sobre la materia, para finalmente plantear las siguientes preguntas:

- A) ¿Cuál es la sanción que la Dirección del Trabajo debe aplicar cuando constata que la obra no es específica y determinada?
- B) ¿Puede estimarse que la denominación “aquellos” en esta norma, desde una interpretación sistemática y finalista del artículo 10 bis del C. del Trabajo, refiere también a que no resulta jurídicamente procedente la utilización de todo tipo de contrato (plazo fijo o por obra o faena) para la ejecución de labores o servicios de carácter permanente, cuando dichas modalidades contractuales sean empleadas como mecanismos para eludir la aplicación del régimen del contrato indefinido o del contrato por obra o faena determinada, atendido el espíritu antifraude que inspira la ley N°21.122?
- C) ¿Corresponde estimar que la celebración sucesiva o combinada de contratos a plazo fijo y contratos por obra o faena determinada, cuando éstos recaen sobre distintas tareas o etapas de una misma obra o faena, y se verifica que dicha contratación ha sido utilizada como un mecanismo para eludir la aplicación del régimen del contrato indefinido, debe ser calificada, en virtud del principio de primacía de la realidad, como una relación laboral de duración indefinida, sin perjuicio del análisis que deba efectuarse en cada caso concreto por la Inspección del Trabajo respectiva?

Al respecto, cumplo con informar a Ud. que el inciso 1° del artículo 505 del Código del Trabajo establece que:

“La fiscalización del cumplimiento de la legislación laboral y su interpretación corresponde a la Dirección del Trabajo, sin perjuicio de las facultades conferidas a otros servicios administrativos en virtud de las leyes que los rigen.”

Asimismo, el literal b) del artículo 5° del DFL N°2 de 1967 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo, señala que al Director del Trabajo le corresponderá especialmente:

“b) Fijar la interpretación de la legislación y reglamentación social, sin perjuicio de la competencia que sobre determinadas materias tengan otros Servicios u Organismos Fiscales, salvo que el caso esté sometido al pronunciamiento de los Tribunales y esta circunstancia esté en su conocimiento.”

Desde tal perspectiva, vuestra solicitud no se refiere a la interpretación de algún punto dudoso u obscuro de alguna disposición contenida en la legislación laboral o reglamentación social que, aplicado a un caso concreto, amerite un pronunciamiento jurídico de parte de este Servicio, según se ha sostenido por la Dirección del Trabajo en el Ordinario N°124 de 26.02.2025, entre otros pronunciamientos.

Sin perjuicio de lo anterior, cabe informar en relación con su primera consulta, que el Manual de Fiscalización de la Dirección del Trabajo establece desde su página ochenta y dos y siguientes, el procedimiento de fiscalización a aplicar en materias vinculadas con lo establecido en el artículo 10 bis del Código del Trabajo, instrucciones que efectivamente consideran que, de no identificarse de manera concurrente y verificable los elementos característicos del contrato por obra o faena, el contrato de trabajo se calificará de duración indefinida.¹

En cuanto al sentido correcto de las disposiciones contenidas en el artículo 10 bis del Código del Trabajo, cabe señalar que, una vez entrada en vigencia la ley N°21.122, este Servicio emitió el Dictamen N°954/9 de 15.03.2019 pronunciamiento que, entre otros aspectos, estableció el sentido y alcance del contrato por obra o faena, clarificando a la disposición contenida en el artículo 10 bis del Estatuto Laboral de la siguiente manera:

“De la nueva normativa se desprende que el contrato por obra o faena determinada reviste el carácter de un contrato de plazo indeterminado, en tanto no se encuentra prefijada exactamente su fecha de término, la cual dependerá de la duración de la obra específica para la cual fue contratado el dependiente. Ello implica que las partes no tienen certeza respecto de la fecha cierta de término del contrato que han celebrado, toda vez que ésta estará supeditada o circunscrita a la duración de la obra o faena determinada de que se trate, debiendo considerar hitos objetivos y concretos, en virtud de los cuales se puedan definir respectivamente el inicio y el término de cada contrato por obra o faena determinada, de tal forma que guarden debida relación con la naturaleza de los servicios específicos de que se trate, a fin de diferenciarlos en un contexto general que pueda amparar legalmente dos o más contratos por obra o faena.”

De la lógica de la disposición en estudio, el pronunciamiento precitado, concluyó que:

“Como se adelantó, haciendo uso de la técnica legislativa de la definición en contrario, el legislador establece -a contrario sensu- que las labores o servicios de carácter permanente y que, como tales, no cesan o concluyen conforme a su naturaleza, no serán objeto de un contrato por obra o faena.”

Así, la conclusión que se propone en la segunda consulta ya ha sido recogida por la jurisprudencia de este Servicio, que reconoce que, las labores o servicios de carácter permanente no resultan compatibles con cualquier tipo de modalidad de contrato de trabajo.

El mismo pronunciamiento aludido destaca que la voluntad del legislador ha sido la de resguardar las relaciones de trabajo que por su propia naturaleza son de duración indefinida, procurando que éstas no se transformen, artificiosamente, en

¹ Los elementos concurrentes y verificables son: “1) Objeto específico y determinado: la obra o el servicio se encuentra claramente identificado y descrito en el contrato. 2) Principio y fin reconocibles: existe un inicio y un término cierto, expresamente explicitados. 3) Transitoriedad real: las tareas poseen naturaleza temporal, vinculada a la conclusión de la obra o servicio. 4) Conocimiento informado: la persona trabajadora conoce la naturaleza específica y temporal de las funciones para las que fue contratada. 5) Correspondencia del término: la terminación de la relación laboral coincide con la finalización de la obra o faena que le dio origen.”

contrataciones sucesivas por obra o faena determinada, así se resalta en el Dictamen N°954/9 lo siguiente:

“En efecto, aquellas labores que son de carácter permanente conforme su naturaleza deben entenderse siempre objeto de un contrato de duración indefinida, puesto que se trata de labores, que, precisamente, subsisten mientras se mantenga la actividad de la empresa.”

Finalmente, en relación con su última pregunta, el Dictamen N°2706/24 de 14.10.2020, concluyó que:

“1. La expresión ‘de forma sucesiva’ consignada en el artículo 10 bis del Código del Trabajo alude a aquellas contrataciones por obra o faena que se realizan una a continuación o después de otra en forma inmediata, vale decir, sin que exista un intervalo o espacio de tiempo entre ellas. 2. Labores permanentes son aquellas que no cesan o concluyen conforme a su naturaleza. 3. La sola circunstancia de que exista una norma convencional pactada entre la empresa recurrente y otra que actúa como mandante, a través de la cual esta última exige la permanencia de trabajadores de aquella durante toda la extensión de la obra encomendada, no da a las labores o servicios realizados por el personal involucrado el carácter de permanentes, situación que corresponde ser determinada en el caso específico de que se trate, por la Inspección del Trabajo respectiva y en su caso, por los Tribunales de Justicia.”

De esta manera, nuestro ordenamiento jurídico protege a la estabilidad y continuidad en el empleo al ser esta la regla general, y podría estimarse que la celebración sucesiva o combinada de contratos a plazo fijo y contratos por obra o faena determinada, cuando éstos recayeran sobre distintas tareas o etapas de una misma obra o faena, podría ser calificada, en virtud del principio de primacía de la realidad, como una relación laboral de duración indefinida, asunto que corresponderá sea constatado en cada caso concreto por la Inspección del Trabajo respectiva.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas, disposiciones normativas citadas y jurisprudencia administrativa invocada informo a Ud. acerca de la doctrina vigente de este Servicio sobre la materia consultada.

Saluda atentamente a Ud.,



SERGIO SANTIBÁÑEZ CATALÁN
ABOGADO
DIRECTOR NACIONAL DEL TRABAJO

[Handwritten signature]
NPS/RCG/AMF
Distribución
- Jurídico
- Partes
- Control

