

## CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

ENTRE

**(Nombre del Empleador) (Apellido Paterno del Empleador) (Apellido Materno del Empleador)**

Y

**(Nombre del Trabajador) (Apellido Paterno del Trabajador) (Apellido Materno del Trabajador)**

### I.- Ciudad y Fecha del Contrato

En (Ciudad), a (Fecha), por una parte,

**Comentado [TC1]:** Art. 10 N° 1 del Código del Trabajo.

### II.- Datos del Empleador

1.- Si el Empleador es Persona Natural:

doña **(Nombre del Empleador) (Apellido Paterno del Empleador) (Apellido Materno del Empleador)**, (Nacionalidad del Empleador), (Profesión u Oficio del Empleador), cédula nacional de identidad número (RUT del Empleador)

**Comentado [TC2]:** Art. 10 N° 2 del Código del Trabajo.

2.- Si el Empleador es Persona Jurídica:

**(Nombre del Empleador)**, cuyo giro o actividad principal es (Giro del Empleador), rol único tributario número (Rut del Empleador), representada por doña/don **(Nombre del Representante 1) (Apellido Paterno del Representante 1) (Apellido Materno del Representante 1)**, (Cargo del Representante 1), -cédula nacional de identidad /cédula nacional de extranjeros/Pasaporte/Documento de Identidad Extranjero- número (RUT/N° de Pasaporte/N° de Documento de Identidad), doña/don **(Nombre del Representante 3) (Apellido Paterno del Representante 3) (Apellido Materno del Representante 3)**, (Cargo del Representante 3), -cédula nacional de identidad /cédula nacional de extranjeros/Pasaporte/Documento de Identidad Extranjero- número (RUT/N° de Pasaporte/N° de Documento de Identidad), y doña/don **(Nombre del Representante 1) (Apellido Paterno del Representante 1) (Apellido Materno del Representante 1)**, (Cargo del Representante 1), -cédula nacional de identidad /cédula nacional de extranjeros/Pasaporte/Documento de Identidad Extranjero- número (RUT/N° de Pasaporte/N° de Documento de Identidad)

, con domicilio en (Domicilio del Empleador), comuna de (Comuna del Domicilio del Empleador), (Región del domicilio del Empleador), en adelante e indistintamente, "**EMPLEADOR**" o "**EL EMPLEADOR**" y por la otra,

### III.- Datos del Trabajador

don (**Nombre del Trabajador**) (**Apellido Paterno del Trabajador**) (**Apellido Materno del Trabajador**), (Nacionalidad del Trabajador), [Si es extranjero, se agrega... proveniente de (Ciudad de Origen del Trabajador)], (Profesión u Oficio del Trabajador), nacido el Fecha de Nacimiento del Trabajador), cédula nacional de identidad/cédula de identidad para extranjeros/Pasaporte/Documento de Identidad Extranjero número (RUT del Trabajador), con domicilio en (Domicilio del Trabajador), comuna de (Comuna en la que se ubica el Domicilio del Trabajador), (Región del Domicilio del Trabajador), en adelante e indistintamente denominado "**TRABAJADOR**" o "**EL TRABAJADOR**" han convenido celebrar el siguiente Contrato de Trabajo, que se regirá por las normas del Código de Trabajo y las demás leyes pertinentes.

**PRIMERO:** Don/Doña (Nombre del Trabajador) (Apellido Paterno del Trabajador) (Apellido Materno del Trabajador) declara ser mayor de edad/menor de edad, (Profesión u Oficio del Trabajador), y no tener impedimento alguno para contratar.

### IV.- Funciones del Trabajador

**SEGUNDO:** Por medio del presente contrato, **EL TRABAJADOR** se obliga para con **EL EMPLEADOR**, a desempeñar la función de (Cargo del Trabajador). En virtud de lo anterior, sus principales funciones son (Descripción de las funciones del Trabajador).

(Si las partes quieren agregar obligaciones adicionales para el Trabajador, se agrega:) Además, las partes acuerdan que el **TRABAJADOR** deberá (Obligación adicional para el Trabajador).

(Si las partes quieren agregar obligaciones adicionales para el Trabajador, se agrega:) **TERCERO:** Por su parte, las partes acuerdan que el **EMPLEADOR** tendrá las siguientes obligaciones, sin perjuicio de otras que pueda tener en virtud del presente contrato:

- (Obligación Adicional 1 para el Empleador)
- (Obligación Adicional 2 para el Empleador).
- (Obligación Adicional 3 para el Empleador).

### V.- Jornada de Trabajo

a) Jornada Completa

**TERCERO:** La jornada ordinaria de trabajo tendrá una duración de (Número de Horas de Trabajo Semanales) horas semanales. Este número de horas no podrá

**Comentado [TC3]:** Art. 10 N° 2 del Código del Trabajo

**Comentado [TC4]:** Art. 10 N° 3 del Código del Trabajo

**Comentado [TC5]:** Art. 10 N° 7 del Código del Trabajo.

**Comentado [TC6]:** Art. 10 N° 5 del Código del Trabajo.

**Comentado [TC7]:** Art. 22 inc. 1° del Código del Trabajo.

distribuirse en más de 6 ni en menos de 5 días de la semana, ni podrá exceder de 10 horas por día. Podrá excederse la jornada ordinaria, pero en la medida indispensable para evitar perjuicios en la marcha normal del establecimiento o faena, cuando sobrevengan fuerza mayor o caso fortuito, o cuando deban impedirse accidentes o efectuarse arreglos o reparaciones impostergables en las maquinarias o instalaciones. Estas horas se contarán como horas extraordinarias.

**Comentado [TC8]:** Art. 28 del Código del Trabajo.

**Comentado [TC9]:** Art. 29 del Código del Trabajo

Para efectos de este contrato, se entenderá como jornada extraordinaria aquella que exceda el máximo legal, (45 horas semanales; 10 horas diarias) o que lo que hubiesen pactado las partes ((Número de Horas de Trabajo Semanales) horas semanales) si la cantidad de horas fuese menor.

**Comentado [TC10]:** Art. 30 del Código del Trabajo.

Así, en las faenas en que, i) por su naturaleza, no perjudiquen la salud del trabajador y/o ii) la Inspección del Trabajo no haya prohibido el trabajo en horas extraordinarias, podrán pactarse por escrito y por un máximo de 3 meses, horas extraordinarias para atender necesidades o situaciones temporales de la empresa, hasta un máximo de dos por día, las que se pagarán con el recargo del cincuenta por ciento sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria.

**Comentado [TC11]:** Art. 31 inc. 1° y 2° del Código del Trabajo.

**Comentado [TC12]:** Art. 32 inc. 1° y 3° del Código del Trabajo.

No obstante, a falta de pacto escrito, se considerarán extraordinarias las que se trabajen en exceso de la jornada pactada, con conocimiento del **EMPLEADOR**. No serán horas extraordinarias las trabajadas en compensación de un permiso, siempre que dicha compensación haya sido solicitada por escrito por el trabajador y autorizada por **EL EMPLEADOR**.

**Comentado [TC13]:** Art. 32 inc. 2° del Código del Trabajo.

**Comentado [TC14]:** Art. 32 inc. 4° del Código del Trabajo.

En virtud de lo anterior, la jornada semanal se distribuirá de la siguiente forma:

- Lunes, de : hrs. a : hrs.
- Martes, de : hrs. a : hrs.
- Miércoles, de : hrs. a : hrs.
- Jueves, de : hrs. a : hrs.
- Viernes, de : hrs. a : hrs.
- Sábado, de : hrs. a : hrs.
- Domingo, de : hrs. a : hrs.

Asimismo, la jornada de diaria de trabajo se dividirá en dos partes, dejándose entre ellas, 1 Hora para la colación. Este período intermedio no se considerará trabajado para computar la duración total de la jornada diaria.

**Comentado [TC15]:** Art. 34 del Código del Trabajo.

## b) Jornada Parcial

La jornada ordinaria de trabajo tendrá una duración de (N° de Horas Semanales) horas semanales. Este número de horas no podrá distribuirse en más de seis ni en menos de cinco días de la semana, ni podrá exceder de diez horas por día.

**Comentado [TC16]:** Art. 40 Bis del Código del Trabajo.

**Comentado [TC17]:** Art. 28 inc. 1° del Código del Trabajo.

**Comentado [TC18]:** Art. 40 Bis A Inc. 3° del Código del Trabajo.

**Comentado [TC19]:** Art. 28 inc. 2° del Código del Trabajo.

**Comentado [TC20]:** Art. 40 Bis A del Código del Trabajo.

Podrá excederse la jornada ordinaria, pero en la medida en que sea indispensable para evitar perjuicios en la marcha normal del establecimiento o faena, cuando sobrevengan fuerza mayor o caso fortuito, o cuando deban impedirse accidentes o efectuarse arreglos o reparaciones impostergables en las maquinarias o instalaciones. Estas horas se contarán como horas extraordinarias.

Para efectos de este contrato, se entenderá como jornada extraordinaria o horas extraordinarias aquella que exceda el máximo legal, (30 horas semanales; 10 horas diarias) o que lo que hubiesen pactado las partes (Horas Pactadas por las Partes) si la cantidad de horas fuese menor.

**Comentado [TC21]:** Art. 30 del Código del Trabajo.

Así, en las faenas en que, i) por su naturaleza, no perjudiquen la salud del trabajador y/o ii) la Inspección del Trabajo no haya prohibido el trabajo en horas extraordinarias, podrán pactarse por escrito y por un máximo de tres meses, horas extraordinarias para atender necesidades o situaciones temporales de la empresa, hasta un máximo de dos por día, las que se pagarán con el recargo del cincuenta por ciento sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria.

**Comentado [TC22]:** Art. 31 inc. 1° y 2° del Código del Trabajo.

**Comentado [TC23]:** Art. 32 inc. 1° y 3° del Código del Trabajo.

La base de cálculo para el pago de dichas horas extraordinarias, no podrá ser inferior al ingreso mínimo mensual que determina la ley, calculado proporcionalmente a la cantidad de horas pactadas como jornada ordinaria. No obstante, a falta de pacto escrito, se considerarán extraordinarias las que se trabajen en exceso de la jornada pactada, con conocimiento del **EMPLEADOR**.

**Comentado [TC24]:** Art. 40 Bis C del Código del Trabajo.

**Comentado [TC25]:** Art. 32 inc. 2° del Código del Trabajo.

No serán horas extraordinarias las trabajadas en compensación de un permiso, siempre que dicha compensación haya sido solicitada por escrito por el trabajador y autorizada por **EL EMPLEADOR**.

**Comentado [TC26]:** Art. 32 inc. 4° del Código del Trabajo.

En virtud de lo anterior, la jornada semanal se distribuirá de la siguiente forma:

- Lunes, de 8:30 hrs. a 18:00 hrs.
- Martes, de 8:30 hrs. a 18:00 hrs.

Si las partes establecen una Jornada Alternativa:

Sin perjuicio de lo anterior, las partes han acordado establecer la siguiente jornada alternativa: (Jornada Alternativa de Trabajo)

En este caso, EL EMPLEADOR, con una antelación mínima de una semana, estará facultado para determinar entre una de las alternativas pactadas, la que registrará en la semana o período siguiente.

**Comentado [TC27]:** Art. 40 Bis C del Código del Trabajo.

Si las partes acuerdan establecer un horario de colación, se agrega lo siguiente:

La jornada de trabajo se dividirá en dos partes, dejándose entre ellas, (Tiempo para colación) para una colación ligera. Este período intermedio no se considerará trabajado para computar la duración de la jornada diaria.

**Comentado [TC28]:** Art. 40 Bis A del Código del Trabajo.

c) No está sujeto a limitación de Jornada de acuerdo a lo establecido en el art. 22 del Código del Trabajo:

**CUARTO: EL TRABAJADOR** no está sujeto a la limitación de Jornada, en virtud de lo dispuesto en el art. 22 inc. 2 del Código del Trabajo, por ser gerente o administrador del **EMPLEADOR**/Ser Apoderado con Facultades/Trabajar sin fiscalización superior inmediata/Prestar servicios el Trabajado en su propio hogar/Ser agente comisionista/Ser agente de seguros/Ser vendedor viajante/Ser cobrador/No ejercer sus funciones en el domicilio del Empleador/Prestar servicios a 2 o más empleadores.

**Comentado [TC29]:** Art. 22 inc. 2° del Código del Trabajo.

d) Tiene un horario especial aprobado por la Dirección del Trabajo

**CUARTO:** La Jornada de Trabajo tendrá la duración diaria y semanal que la Dirección del Trabajo hubiese aprobado para **EL EMPLEADOR**, cuyo acto administrativo forme parte del Reglamento Interno del **EMPLEADOR**.

2.- Si el Trabajador es menor de edad:

a) Si está dentro del período escolar

**CUARTO:** La Jornada de Trabajo tendrá una duración de (N° total de horas semanales) horas.

El menor de edad está autorizado sólo para realizar trabajos ligeros que no perjudiquen su salud y desarrollo, siempre que cuenten con autorización expresa del padre o madre; a falta de ellos, del abuelo o abuela paterno o materno; o a falta de éstos, de los guardadores, personas o instituciones que hayan tomado a su cargo al menor, o a falta de todos los anteriores, del Inspector del Trabajo respectivo.

Además, previamente, deberán acreditar haber culminado su Educación Media o encontrarse actualmente cursando ésta o la Educación Básica. Tanto la autorización de trabajo del apoderado, como el documento que acredita la situación educacional del menor se acompañan como un anexo al presente contrato. Los menores de edad no podrán realizar trabajo nocturno en establecimientos industriales o comerciales. En razón de lo anterior, deberá tener un descanso nocturno de al menos once horas, no pudiendo trabajar en ningún caso, entre las 22 hrs. de un día, y las 07 hrs. del día siguiente.

Queda asimismo prohibido el trabajo de menores de dieciocho años en cabarets y otros establecimientos análogos que presenten espectáculos vivos, como también en los que expendan bebidas alcohólicas que deban consumirse en el mismo establecimiento, así como que realicen trabajos en recintos o lugares donde se realicen o exhiban espectáculos de significación sexual.

Sin perjuicio de lo anterior, los menores de dieciocho años y mayores de quince si podrán actuar en espectáculos de teatro, cine, radio, televisión, circo u otras actividades similares, y en espectáculos vivos que no se desarrollen en cabarets u otros establecimientos similares o en aquellos en que se expendan bebidas alcohólicas que deban ser consumidas en el mismo establecimiento, siempre que cuenten con autorización de su representante legal y del respectivo Tribunal de Familia, cuando dicha actuación no sea peligrosa para la salud, seguridad o moralidad del menor.

Sólo en casos debidamente calificados, para realizar trabajos ligeros que no perjudiquen su salud y su desarrollo, y con la autorización de su representante legal y del respectivo Tribunal de Familia, podrá permitirse a los menores de quince años celebrar contratos de trabajo. Así, la jornada semanal se distribuirá de la siguiente forma:

- Lunes, de hrs. a hrs.
- Martes, de hrs. a hrs.
- Miércoles, de : hrs. a : hrs.

**Comentado [TC30]:** Art. 13 inc. 2° del Código del Trabajo.

**Comentado [TC31]:** Art. 13 inc. 2° del Código del Trabajo.

**Comentado [TC32]:** Art. 13 inc. 2° del Código del Trabajo.

**Comentado [TC33]:** Art. 15 del Código del Trabajo.

**Comentado [TC34]:** Art. 15 Bis del Código del Trabajo.

**Comentado [TC35]:** Art. 16 del Código del Trabajo.

- Jueves, de : hrs. a : hrs.
- Viernes, de : hrs. a : hrs.
- Sábado, de : hrs. a : hrs.
- Domingo, de : hrs. a : hrs.

(Si las partes acuerdan establecer un horario de colación, se agrega lo siguiente:)

La jornada de trabajo se dividirá en dos partes, dejándose entre ellas, (Duración del Descanso) para una colación ligera. Este período intermedio no se considerará trabajado para computar la duración de la jornada diaria.

b) Si está fuera del período escolar:

**CUARTO:** La Jornada de Trabajo tendrá una duración de (Nº Total de Horas de Trabajo) horas.

El menor de edad está autorizado sólo para realizar trabajos ligeros que no perjudiquen su salud y desarrollo, siempre que cuenten con autorización expresa del padre o madre; a falta de ellos, del abuelo o abuela paterno o materno; o a falta de éstos, de los guardadores, personas o instituciones que hayan tomado a su cargo al menor, o a falta de todos los anteriores, del Inspector del Trabajo respectivo.

Además, previamente, deberán acreditar haber culminado su Educación Media o encontrarse actualmente cursando ésta o la Educación Básica. Tanto la autorización de trabajo del apoderado, como el documento que acredita la situación educacional del menor se acompañan como un anexo al presente contrato. Los menores de edad no podrán realizar trabajo nocturno en establecimientos industriales o comerciales. En razón de lo anterior, deberá tener un descanso nocturno de al menos once horas, no pudiendo trabajar en ningún caso, entre las 22 hrs. de un día, y las 07 hrs. del día siguiente.

Queda asimismo prohibido el trabajo de menores de dieciocho años en cabarets y otros establecimientos análogos que presenten espectáculos vivos, como también en los que expendan bebidas alcohólicas que deban consumirse en el mismo establecimiento, así como que realicen trabajos en recintos o lugares donde se realicen o exhiban espectáculos de significación sexual.

Sin perjuicio de lo anterior, los menores de dieciocho años y mayores de quince si podrán actuar en espectáculos de teatro, cine, radio, televisión, circo u otras actividades similares, y en espectáculos vivos que no se desarrollen en cabarets u otros establecimientos similares o en aquellos en que se expendan bebidas alcohólicas que deban ser consumidas en el mismo establecimiento, siempre que cuenten con autorización de su representante legal y del respectivo Tribunal de Familia, cuando dicha actuación no sea peligrosa para la salud, seguridad o moralidad del menor.

Sólo en casos debidamente calificados, para realizar trabajos ligeros que no perjudiquen su salud y su desarrollo, y con la autorización de su representante legal y del respectivo Tribunal de Familia, podrá permitirse a los menores de quince años celebrar contratos de trabajo. Así, la jornada semanal se distribuirá de la siguiente forma:

**Comentado [TC36]:**

**Comentado [TC37]:** Art. 13 inc. 2º del Código del Trabajo.

**Comentado [TC38]:** Art. 15 del Código del Trabajo.

**Comentado [TC39]:** Art. 15 Bis del Código del Trabajo.

**Comentado [TC40]:** Art. 16 del Código del Trabajo.

- Lunes, de : hrs. a : hrs.
- Martes, de : hrs. a : hrs.
- Miércoles, de : hrs. a : hrs.
- Jueves, de : hrs. a : hrs.
- Viernes, de : hrs. a : hrs.
- Sábado, de : hrs. a : hrs.
- Domingo, de : hrs. a : hrs.

(Si las partes acuerdan establecer un horario de colación)

La jornada de trabajo se dividirá en dos partes, dejándose entre ellas, (Tiempo para colación) para una colación ligera. Este período intermedio no se considerará trabajado para computar la duración de la jornada diaria.

Comentado [TC41]: Art. 34 del Código del Trabajo.

**CUARTO:** Luego de un año de servicio, **EL TRABAJADOR** tendrá derecho a un feriado anual de 15/(20 días hábiles si trabajan en la Provincia de Palena, la Región de Aysén o la Región de Magallanes) días hábiles. Además, si **EL TRABAJADOR** lleva diez años de trabajo, para uno o más empleadores, continuos o no, tendrá derecho a un día adicional de feriado por cada tres nuevos años trabajados.

Comentado [TC42]: Art. 67 del Código del Trabajo.

Comentado [TC43]: Art. 67 inc. 2° del Código del Trabajo.

Comentado [TC44]: Art. 68 del Código del Trabajo.

El feriado deberá ser continuo en al menos 10 días hábiles, contando como día inhábil el sábado, y se concederá de preferencia en primavera o verano, considerándose las necesidades del servicio. Por acuerdo entre las partes, el feriado podrá acumularse, pero sólo hasta por dos años de trabajo consecutivos, de manera que, antes de que se cumpla el tercer año de trabajo, **EL EMPLEADOR** deberá otorgar al **TRABAJADOR** el feriado que le corresponda por un año de trabajo.

Comentado [TC45]: Art. 70 del Código del Trabajo.

Asimismo, el feriado no podrá compensarse en dinero, sin perjuicio que, si **EL TRABAJADOR** que cumple los requisitos para gozar del feriado, y deja de trabajar para **EL EMPLEADOR**, por cualquier causal, se le deberá compensar en dinero el tiempo que le hubiese correspondido por concepto de feriado.

Comentado [TC46]: Art. 73 del Código del Trabajo.

Durante el feriado, la remuneración íntegra estará constituida por el sueldo si **EL TRABAJADOR** está sujeto al sistema de remuneración fija. En el caso de trabajadores con remuneraciones variables, la remuneración íntegra será el promedio de lo ganado en los últimos tres meses trabajados. Se entenderá por remuneraciones variables los tratos, comisiones, primas y otras que con arreglo al contrato de trabajo impliquen la posibilidad de que el resultado mensual total no sea constante entre uno y otro mes.

Comentado [TC47]: Art. 71 del Código del Trabajo.

Si durante el feriado se produce un reajuste legal, convencional o voluntario de remuneraciones, este reajuste afectará también a la remuneración íntegra que corresponde pagar durante el feriado, a partir de la fecha de entrada en vigencia del correspondiente reajuste.

Comentado [TC48]: Art. 72 del Código del Trabajo.

**QUINTO:** **EL TRABAJADOR** tendrá derecho a 7 días corridos de permiso pagado, no compensable en dinero, adicional al feriado anual, y un mes de fuero

laboral, en el caso de muerte de un hijo, así como en el de muerte del cónyuge o conviviente civil, independientemente del tiempo de servicio.

Igual permiso se aplicará por tres días hábiles en el caso de muerte de un hijo en período de gestación o en la del padre o de la madre del **TRABAJADOR**.

Estos permisos deberán hacerse efectivos a partir del día del respectivo fallecimiento. No obstante, tratándose de una defunción fetal, el permiso se hará efectivo desde el momento de acreditarse la muerte, con el respectivo certificado de defunción fetal.

**Comentado [TC49]:** Art. 66 del Código del Trabajo.

**SEXTO:** La remuneración bruta mensual/semanal/diaria del **TRABAJADOR** será equivalente a \$ (Monto de la remuneración) pesos, que se liquidará y pagará el primer día hábil de cada mes/dentro de los primeros 5 días hábiles de cada mes, en efectivo o a solicitud del **TRABAJADOR**, a través de un cheque o depósito en cuenta corriente o a la vista, y en forma proporcional a los días efectivamente trabajados.

**Comentado [TC50]:** Art. 54 inc. 1° del Código del Trabajo.

**Comentado [TC51]:** Art. 54 inc. 2° del Código del Trabajo.

Del monto señalado en el párrafo anterior, **EL EMPLEADOR** deberá descontar y pagar ante las entidades correspondientes, las cotizaciones previsionales y de salud. Para estos efectos, **EL TRABAJADOR** declara que se encuentra afiliado a AFP Modelo y ISAPRE Banmédica. Además, **EL EMPLEADOR** deberá pagar mensualmente, a su costo, las cotizaciones del seguro de accidentes del trabajo, las del seguro de desempleo, y las demás que le sean obligadas por Ley.

**Comentado [TC52]:** Art. 58 del Código del Trabajo.

**Comentado [TC53]:** Art. 10 de la Ley 19728 que establece un Seguro de Desempleo.

**Comentado [TC54]:** Art. 211 del Código del Trabajo.

En base a lo anterior, **EL EMPLEADOR** deberá entregar al **TRABAJADOR** una liquidación de sueldo, que contenga el detalle de los pagos realizados en su favor, la que deberá ser firmada por ambas partes.

**Comentado [TC55]:** Art. 54 inc. 3° del Código del Trabajo.

(Si las partes acuerdan establecer una remuneración adicional para el Trabajador, se agrega:)

Asimismo, además de la remuneración señalada en los párrafos anteriores, **EL TRABAJADOR** tendrá derecho a las siguientes remuneraciones adicionales:

- (Remuneración Adicional 1).
- (Remuneración Adicional 2).
- (Remuneración Adicional 3).

(Si las partes acuerdan establecer uno o más beneficios adicionales para el Trabajador, se agrega:)

Además de la remuneración, **EL TRABAJADOR** tendrá derecho a recibir los siguientes beneficios adicionales:

- (Beneficio Adicional 1).
- (Beneficio Adicional 2).



- (Beneficio Adicional 3).

Si las partes quieren establecer una cláusula de confidencialidad, se agrega:

**SÉPTIMO:** Durante el desempeño de sus funciones, **EL TRABAJADOR** tendrá acceso a información sensible para el desarrollo de las actividades del **EMPLEADOR**. En virtud de lo anterior, **EL TRABAJADOR** se obliga a mantener estricta reserva y confidencialidad respecto de toda información que pudiera llegar a tener conocimiento en el desarrollo de sus labores, salvo aquella que sea pública, debiendo tomar al efecto todas las medidas de seguridad para cumplir con lo señalado en esta cláusula. En caso que, por cualquier motivo, información de aquella descrita en el párrafo anterior, llegara por su culpa a conocimiento de cualquier persona ajena a al **EMPLEADOR**, -salvo autorización previa y por escrito de éste-, **EL TRABAJADOR** deberá indemnizar al **EMPLEADOR** por todos los perjuicios que este hecho le genere, sin perjuicio de las demás acciones que la ley otorga al **EMPLEADOR** para el resguardo de sus derechos.

Si las partes quieren establecer una cláusula de exclusividad, se agrega:

**OCTAVO:** Las partes acuerdan que, durante la vigencia del presente contrato, se prohíbe expresamente que **EL TRABAJADOR** ejecute negociaciones o actividades en el giro del **EMPLEADOR**. El incumplimiento de esta obligación podrá tener como sanción el despido del **TRABAJADOR**.

VII.- Duración y Término del Contrato de Trabajo:

a) Si el contrato tiene duración indefinida:

**NOVENO:** El presente contrato tendrá duración indefinida.

b) Si el contrato tiene un plazo fijo de duración:

**DÉCIMO:** El presente contrato tendrá una duración de (Plazo de duración del contrato). Sin perjuicio de lo anterior, **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.

Tratándose de gerentes o personas que tengan un título profesional o técnico otorgado por una institución de educación superior del Estado o reconocida por éste, este plazo será de dos años.

El hecho de continuar **EL TRABAJADOR** prestando servicios con conocimiento del **EMPLEADOR** después de expirado el plazo, transforma el contrato en uno de duración indefinida. Igual efecto producirá la segunda renovación de este contrato, si es de plazo fijo.

c) Trabajo por obra o faena:

**DÉCIMO:** El presente contrato permanecerá vigente mientras dure (la obra o faena de la cual depende la duración del contrato de trabajo).

Este podrá terminar por mutuo acuerdo entre las partes, renuncia del **TRABAJADOR** comunicada con al menos 30 días de anticipación a la fecha en

**Comentado [TC56]:** Art. 159 inc. 2° del Código del Trabajo.

**Comentado [TC57]:** Art. 159 inc. 3° del Código del Trabajo.

**Comentado [TC58]:** Art. 159 N° 4 inc. 4.

que debiera hacerse efectiva, muerte del **TRABAJADOR**, caso fortuito o fuerza mayor, o si **EL EMPLEADOR** fuese sometido a un procedimiento de liquidación concursal.

**Comentado [TC59]:** Art. 159 del Código del Trabajo.

Sin perjuicio de lo anterior, **EL EMPLEADOR** podrá poner término al contrato de trabajo, sin derecho a indemnización para **EL TRABAJADOR**, por una o más de las siguientes causales:

1.- Alguna de las conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas, que a continuación se señalan:

- a) Falta de probidad del **TRABAJADOR** en el desempeño de sus funciones;
- b) Conductas de acoso sexual;
- c) Vías de hecho ejercidas por **EL TRABAJADOR** en contra del **EMPLEADOR** o de cualquier **TRABAJADOR** que se desempeñe en la misma empresa;
- d) Injurias proferidas por **EL TRABAJADOR** al **EMPLEADOR**;
- e) Conducta inmoral del **TRABAJADOR** que afecte a la empresa donde se desempeña, y
- f) Conductas de acoso laboral.

2.- Negociaciones que ejecute **EL TRABAJADOR** dentro del giro del negocio y que hubieren sido prohibidas por escrito en el respectivo contrato por **EL EMPLEADOR**.

3.- No concurrencia del **TRABAJADOR** a sus labores sin causa justificada durante dos días seguidos, dos lunes en el mes o un total de tres días durante igual período de tiempo; asimismo, la falta injustificada, o sin aviso previo de parte del **TRABAJADOR** que tuviere a su cargo una actividad, faena o máquina cuyo abandono o paralización signifique una perturbación grave en la marcha de la obra.

4.- Abandono del trabajo por parte del **TRABAJADOR**, entendiéndose por tal:

- a) La salida intempestiva e injustificada del **TRABAJADOR** del sitio de la faena y durante las horas de trabajo, sin permiso del **EMPLEADOR** o de quien lo represente, y
- b) La negativa a trabajar sin causa justificada en las faenas convenidas en el contrato.

5.- Actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores, o a la salud de éstos.

6.- El perjuicio material causado intencionalmente en las instalaciones, maquinarias, herramientas, útiles de trabajo, productos o mercaderías.

7.- Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

**Comentado [TC60]:** Art. 160 del Código del Trabajo.

También, **EL EMPLEADOR** podrá poner término al contrato de trabajo, previo pago de la correspondiente indemnización, invocando como causal las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores.

**Comentado [TC61]:** Art. 161 inc. 1° del Código del Trabajo.

Para aplicar cualquiera de estas causales, salvo las de término por mutuo acuerdo, renuncia del **TRABAJADOR** o muerte del **TRABAJADOR**, **EL EMPLEADOR** deberá comunicarla por escrito al **TRABAJADOR**, personalmente o por carta certificada enviada al domicilio señalado en el contrato, expresando la o las causales invocadas y los hechos en que se fundan. Además, si el despido se efectúa invocando necesidades de la empresa, deberá informar también el monto de la indemnización por años de servicio.

**Comentado [TC62]:** Art. 162 Inc. 1° del Código del Trabajo.

Junto a esta comunicación, **EL EMPLEADOR** deberá acreditar al **TRABAJADOR** que las cotizaciones previsionales han sido pagadas hasta el último día del mes anterior al del despido, acompañando el respectivo certificado de cotizaciones pagadas. Si éstas no han sido canceladas, el despido no surtirá efecto.

**Comentado [TC63]:** Art. 162 inc. 5° del Código del Trabajo.

**DÉCIMO:** Para efectos del presente contrato, se deja constancia que **EL TRABAJADOR** presta servicios al **EMPLEADOR** desde (Fecha de inicio de la prestación de los Servicios).

**Comentado [TC64]:** Art. 10 N° del Código del Trabajo.

Los servicios comprometidos por **EL TRABAJADOR** en el presente contrato, se prestarán en (Domicilio en el que se prestan los servicios).

**Comentado [TC65]:** Art. 10 n° 3 del Código del Trabajo.

Si el Trabajador cambia de lugar de residencia a causa del presente contrato:

Para efectos de lo dispuesto en el art. 10 del Código del Trabajo, se deja constancia que **EL TRABAJADOR** procede de la ciudad de (Ciudad de Procedencia del Trabajador).

**Comentado [TC66]:** Art. 10 N° 3 del Código del Trabajo.

#### **UNDÉCIMO: Cláusula de Vigencia**

La obligación de prestar servicios emanada del presente contrato, sólo podrá cumplirse una vez que **EL TRABAJADOR** haya obtenido la visación de residencia correspondiente en Chile o el permiso especial de trabajo para extranjeros con visa en trámite.

#### **DUODÉCIMO: Cláusula de Régimen Previsional**

Se deja constancia de que **EL TRABAJADOR** cotiza en el régimen provisional chileno, comprometiéndose **EL EMPLEADOR** a efectuar las retenciones, y entregarlas a las instituciones correspondientes.

#### **DÉCIMO TERCERO: Cláusula de Impuesto a la Renta**

Igualmente, **EL EMPLEADOR** se obliga a responder por el pago de impuesto a la renta correspondiente a la remuneración del **TRABAJADOR** extranjero. (Para sueldos sobre 13,5 UTM)

**DÉCIMO CUARTO: Cláusula de Remuneración**

La remuneración del **TRABAJADOR** deberá ser acorde con el cargo o actividad a desarrollar en el país y según las normas laborales vigentes.

**DÉCIMO QUINTO: Cláusula de Viaje**

El empleador se compromete a pagar, al término de la relación laboral (ya sea por término de contrato, despido o renuncia), el pasaje de regreso del trabajador y los miembros de su familia que se estipulen, a su país de origen o al que oportunamente acuerden las partes, conforme a lo dispuesto en el inciso 2º, del artículo 37 del D.S. Nº597 de 1984. Al respecto, se tendrá presente que la señalada obligación del empleador existirá hasta que el extranjero salga del país u obtenga nueva visación o permanencia definitiva.

**DÉCIMO QUINTO:** El presente contrato se firma , ante Notario, en dos ejemplares de un mismo valor, tenor y fecha, quedando uno en poder de cada parte contratante.

(Nombre del Empleador) (Apellido Paterno del Empleador) (Apellido Materno del Empleador)

**EMPLEADOR**

(Nombre del Trabajador) (Apellido Paterno del Trabajador) (Apellido Materno del Trabajador)

**TRABAJADOR**

**Comentado [TC67]:** Documento "REQUISITOS DE VISA SUJETA A CONTRATO POR PRIMERA VEZ"; Departamento de Extranjería e Inmigración, disponible en <http://www.extranjeria.gob.cl/media/2016/09/S C1-ISO.pdf>

**Comentado [TC68]:** Publicación "Guía Práctica para contratar extranjeros en Chilw, del Departamento de Extranjería e Inmigración, disponible en <http://www.extranjeria.gob.cl/media/2016/10/G u%C3%ADa-contrataci%C3%B3n.pdf>