

## CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO DE CASA PARTICULAR

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:**

En (Ciudad en la que firma el Contrato), a 3 de agosto de 2017, por una parte,

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

### **II.- Datos del Empleador:**

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

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

### **III.- Datos del Trabajador:**

don (Nombre del Trabajador) (Apellido Paterno del Trabajador) (Apellido Materno del Trabajador), (Nacionalidad del Trabajador), proveniente de (Ciudad de Residencia del Trabajador), (Profesión u Oficio del Trabajador), nacido el 3 de agosto de 2017, cédula nacional de identidad número (RUT del Trabajador), con domicilio en (Domicilio del Trabajador), comuna de (Comuna del Trabajador), Región Metropolitana de Santiago, en adelante denominado "**TRABAJADOR**" o "**EL TRABAJADOR**" han convenido celebrar el siguiente Contrato de Trabajo, que se registrará especialmente por las normas del Capítulo V del Código de Trabajo y las demás leyes pertinentes.

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

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

### **IV.- Función del Trabajador:**

1.- Si el Trabajador de Casa Particular trabaja como Asesor o Asesora del Hogar:

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

**SEGUNDO: EL TRABAJADOR** desempeñará la función de Asesor o Asesora del Hogar. En virtud de lo anterior, sus principales obligaciones serán:

- Desarrollar de forma leal y correcta el trabajo que se le encomienda, con la mayor diligencia y dedicación, respetando siempre el presente contrato y las demás normas que rigen esta materia.
- Realizar labores propias del mantenimiento del hogar, tales como limpieza de habitaciones, baños, cocina y espacios comunes.
- Cocinar.
- Lavar ropa y planchar.
- Regar el Jardín.

#### 2.- Si el Trabajador trabaja como Jardinero:

**SEGUNDO: EL TRABAJADOR** desempeñará la función de Jardinero. En virtud de lo anterior, sus principales obligaciones serán:

- Desarrollar de forma leal y correcta el trabajo que se le encomienda, con la mayor diligencia y dedicación, respetando siempre el presente contrato y las demás normas que rigen esta materia.
- Mantener limpios y en perfecto estado el césped, y las plantas, flores, árboles y arbustos, y demás áreas verdes y espacios comunes del exterior del domicilio del **EMPLEADOR**.
- Encargarse del mantenimiento de la piscina.
- Limpiar las canaletas y la techumbre.
- Lavar los vehículos del **EMPLEADOR**.

#### 3.- Si el Trabajador trabaja como Chofer:

**SEGUNDO: EL TRABAJADOR** desempeñará la función de Chofer. En virtud de lo anterior, sus principales obligaciones serán:

- Desarrollar de forma leal y correcta el trabajo que se le encomienda, con la mayor diligencia y dedicación, respetando siempre el presente contrato y las demás normas que rigen esta materia.
- Transportar al **EMPLEADOR** o a las personas u bienes que el disponga, a los lugares que le sea requerido.
- Realizar las mantenciones periódicas a los vehículos, y preocuparse, en general, de su buen funcionamiento.

#### 4.- Si el Trabajador debe realizar cuidados a personas que requieran atención o cuidados especiales:

Además, **EL TRABAJADOR** deberá dar asistencia a personas que requieran atención o cuidados especiales, específicamente a personas con (Necesidad Especial que cuidará el Trabajador de Casa Particular).

#### V.- Jornada de Trabajo:

##### 1.- Trabajo Puertas Afuera:

**Comentado [TC5]:** Si bien en los dictámenes 5954 de 2016, y 3221 de 2014 los Jardineros no se consideran trabajadores de casa particular, si ellos se dedican en forma continua, a jornada completa o parcial, al servicio de una o más personas naturales o de una familia, en trabajos de aseo y asistencia propios o inherentes al hogar, serán considerados Trabajadores de Casa Particular, y por tanto deberán someterse a normas de ese régimen especial.

**Comentado [TC6]:** En virtud del art. 146 inc. Final, se les considera también a los choferes como Trabajadores de Casa Particular.

**Comentado [TC7]:** Art. 146 Bis del Código del Trabajo.

**Comentado [TC8]:** Art. 10 N° 5 del Código del Trabajo.

**TERCERO:** La jornada ordinaria de trabajo tendrá una duración de (Duración de la Jornada Semanal) horas semanales. Este número de horas no podrá distribuirse en más de seis días de la semana.

**Comentado [TC9]:** Art. 149 letra b) del Código del Trabajo.

En la jornada diaria, el período que medie entre el inicio y el término de las labores en ningún caso podrá exceder las 12 horas continuas, considerando tanto la jornada como el descanso de ella.

**Comentado [TC10]:** Art. 149 letra e) del Código del Trabajo.

Las partes podrán acordar por escrito hasta un máximo de 15 horas semanales adicionales o extraordinarias de trabajo, no acumulables con otras semanas, las que serán pagadas con un recargo no inferior al 50% al sueldo convenido para la Jornada Ordinaria.

**Comentado [TC11]:** Art. 149 letra d) 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 [TC12]:** Art. 32 inc. 2° y 4° del Código del Trabajo.

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

- Lunes; de (Hora de Inicio) a (Hora de Término).
- Martes; de (Hora de Inicio) a (Hora de Término).
- Miércoles, de (Hora de Inicio) a (Hora de Término).
- Jueves, de (Hora de Inicio) a (Hora de Término).
- Viernes, de (Hora de Inicio) a (Hora de Término).
- Sábado, de (Hora de Inicio) a (Hora de Término).
- Domingo, de (Hora de Inicio) a (Hora de Término).

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

**Comentado [TC13]:** Art. 34 letra d) del Código del Trabajo.

## 2.- Trabajo Puertas Adentro:

**TERCERO: EL TRABAJADOR** desarrollará sus funciones bajo régimen de trabajo Puertas Adentro. Debido a ello, no estará sujeto a un horario determinado por el contrato, sin perjuicio que las partes convencionalmente puedan acordarlo.

**Comentado [TC14]:** Art. 149 inc. Final del Código del Trabajo.

En cualquier caso, la jornada de trabajo del **TRABAJADOR** deberá enmarcarse dentro de los siguientes criterios:

- a) **EL TRABAJADOR** realizará sus funciones de lunes a viernes. Tendrá derecho a descanso los días sábados, domingos y los que la ley declare festivos. Durante estos días, **EL TRABAJADOR** estará facultado a no reiniciar sus funciones hasta el inicio de la jornada siguiente diaria.

Sin perjuicio de lo anterior, de común acuerdo, el descanso de los días sábados podrá fraccionarse, acumularse o intercambiarse por cualquier otro día de trabajo, dentro del mismo mes calendario. Asimismo, en el

caso del descanso de los días festivos, las partes podrán pactar previamente que el descanso se realice en otro día de trabajo, que no podrá fijarse más allá de 90 días después del respectivo día festivo. Sin embargo, el descanso del domingo no será fraccionable ni intercambiable.

**Comentado [TC15]:** Art. 150 del Código del Trabajo.

b) **EL TRABAJADOR** deberá tener un descanso diario mínimo total de 12 horas. De ellas, 9 horas deberán ser ininterrumpidas, entre el término de una jornada y el inicio de la siguiente. Las restantes horas se distribuirán durante el día, e incluirán los tiempos que **EL TRABAJADOR** deberá destinar a colación.

**Comentado [TC16]:** Art. 149 inc. Final del Código del Trabajo.

**CUARTO:** Luego de un año de servicio, **EL TRABAJADOR** tendrá derecho a un feriado anual de quince 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 [TC17]:** Arts. 67 y 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. 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 [TC18]:** 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 [TC19]:** 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 [TC20]:** 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 [TC21]:** 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 [TC22]:** Art. 66 del Código del Trabajo.

**SEXTO:** La remuneración bruta (mensual/semanal/diaria) del será equivalente a (Sueldo Bruto Mensual) (Moneda en que se paga la remuneración), que se liquidará y pagará (Día o rango de días en el que se paga la remuneración), 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 [TC23]:** Arts. 54 inc. 1° y 2° del Código del Trabajo.

- Si la remuneración del Trabajador es diaria, se agrega:

**EL TRABAJADOR** remunerado exclusivamente por día, cuando su jornada semanal esté distribuida en cinco o seis días, y cumpla con los demás requisitos establecidos en el art. 45 del Código del Trabajo, tendrá derecho a la remuneración en dinero por los días domingo y festivos, la que equivaldrá al promedio de lo devengado en el respectivo período de pago, el que se determinará dividiendo la suma total de las remuneraciones diarias devengadas por el número de días en que legalmente debió laborar en la semana.

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 e ISAPRE Cruz Blanca.

**Comentado [TC24]:** Art. 58 del Código del Trabajo.

Además, **EL EMPLEADOR** deberá pagar mensualmente, a su costo, los impuestos, las cotizaciones del seguro de invalidez y sobrevivencia, y el 4,11%, correspondiente a la indemnización por años de servicio. 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 [TC25]:** Art. 17 inc. 3° del Código del Trabajo.

**Comentado [TC26]:** Art. 58 del Código del Trabajo.

**Comentado [TC27]:** Art. 163 inc. 4° del Código del Trabajo.

**Comentado [TC28]:** Art. 54 inc. 3° del Código del Trabajo.

- Si el Trabajador es Extranjero, se agrega:

**EL EMPLEADOR** se obliga a responder por el pago de impuesto a la renta correspondiente a la remuneración del extranjero, para rentas superiores a 13,5 UTM.

**Comentado [TC29]:** Cláusula 2.2.2. d) de la Circular N° 46 de la Dirección del Trabajo, de fecha 14 de abril de 2015.

- Si el Trabajador tiene derecho a una remuneración adicional, se agrega:

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

- (Remuneración Adicional del Trabajador).

**Comentado [TC30]:** Art. 42 del Código del Trabajo.

- Si el Trabajador tiene derecho a una remuneración adicional, se agrega:

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

- (Beneficio Adicional del Trabajador).

**Comentado [TC31]:** Art. 10 N° 3 del Código del Trabajo.

- Si el Trabajador es Extranjero, se agrega:

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

La remuneración del **TRABAJADOR** contratado será pagada en Chile.

**Comentado [TC32]:** Clausula 2.2.2 a) de la Circular N° 46 de la Dirección del Trabajo, de fecha 14 de abril de 2015.

**QUINTO:** El presente contrato permanecerá vigente hasta la fecha en que las partes de común quieran darlo por terminado, o que una de las partes manifieste a la otro su voluntad de darlo por terminado, con al menos 30 días de anticipación a la fecha en que quisiera darlo por terminado.

Además, **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.

Para aplicar cualquiera de estas causales, salvo las de término por mutuo acuerdo, renuncia del **TRABAJADOR** o muerte del **TRABAJADOR**, deberá comunicar 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.

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.

Sin perjuicio de lo anterior, al fallecimiento del jefe de hogar, el contrato subsistirá con los parientes que hayan vivido en la casa de aquél y continúen viviendo en ella después de su muerte, los que serán solidariamente responsables del cumplimiento de las obligaciones emanadas del contrato.

**SEXTO:** Para efectos del presente contrato, se deja constancia que **EL TRABAJADOR** presta servicios al **EMPLEADOR** desde el 14 de agosto de 2017. Los servicios comprometidos por **EL TRABAJADOR** en el presente contrato, se prestarán en el domicilio del **EMPLEADOR**.

Las dos primeras semanas de trabajo se estimarán como período de prueba y durante ese lapso podrá resolverse el contrato a voluntad de cualquiera de las partes siempre que se dé un aviso con tres días de anticipación, a lo menos, y se pague el tiempo servido.

**EL EMPLEADOR** no podrá condicionar la contratación del **TRABAJADOR**, su permanencia o renovación de contrato, o la promoción o movilidad en su empleo, al uso de uniformes, delantales o cualquier otro distintivo o vestimenta identificadores en espacios, lugares o establecimientos públicos como parques, plazas, playas, restaurantes, hoteles, locales comerciales, clubes sociales y otros de similar naturaleza.

- Si el Trabajador es Extranjero, se agrega:

**DÉCIMO: 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.

**UNDÉCIMO: Cláusula de Régimen Previsional**

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

**Comentado [TC33]:** Art. 160 del Código del Trabajo.

**Comentado [TC34]:** Art. 162 inc. 1° del Código del Trabajo.

**Comentado [TC35]:** Art. 162 inc. 5° del Código del Trabajo.

**Comentado [TC36]:** Art. 148 del Código del Trabajo.

**Comentado [TC37]:** Art. 146 bis del Código del Trabajo.

**Comentado [TC38]:** Art. 10 N° 2 del Código del Trabajo

**Comentado [TC39]:** Art. 147 del Código del Trabajo.

**Comentado [TC40]:** Art. 151 bis del Código del Trabajo.

**DUODÉCIMO: Cláusula de Impuesto a la Renta**

**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 TERCERO: Cláusula de Remuneración**

La remuneración del **TRABAJADOR** contratado deberá ser acorde al cargo o actividad que desarrollará, y conforme a las leyes laborales vigentes en Chile.

a) Si el Trabajador tiene una Visa Sujeta a Contrato de Trabajo:

**DÉCIMO CUARTO: 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.

**SÉPTIMO:** El presente contrato se firma en dos ejemplares de un mismo valor, tenor y fecha, quedando uno en poder de cada parte contratante. **EL EMPLEADOR** deberá entregar una copia del contrato de trabajo debidamente firmado al **TRABAJADOR**. Asimismo, deberá registrarlo dentro de los quince días siguientes a su celebración en la sede o en el sitio electrónico de la respectiva Inspección del Trabajo, con indicación de las mismas estipulaciones pactadas, a fin de facilitar la fiscalización de la existencia de la relación laboral y de las condiciones de empleo.

- Si el Trabajador es extranjero, se agrega:

El presente contrato deberá ser suscrito o legalizado ante Notario.

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

**TRABAJADOR**

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

**EMPLEADOR**

**Comentado [TC41]:** Publicación "Guía Práctica para contratar extranjeros en Chile", del Departamento de Extranjería e Inmigración, disponible en <http://www.extranjeria.gob.cl/media/2016/10/Gu%C3%ADa-contrataci%C3%B3n.pdf>

**Comentado [TC42]:** 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 [TC43]:** Art. 146 ter del Código del Trabajo.

