

**CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO / KONTRA TRAVAY ENDIVIDYÈL
ENTRE / ANT
(Nombre del Empleador)
Y / AVÈK
(Nombre del Trabajador) (Apellido Paterno del Trabajador) (Apellido
Materno del Trabajador)**

I.- Ciudad y Fecha

En /*Nan* (Ciudad en que se firma el Contrato), a/*joï ki* (Fecha de suscripción del Contrato), por una parte /*pou yonn nan pati yo*,

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

II.- Datos del Empleador

1.- Si el Empleador es Persona Jurídica

(Nombre del Empleador), cuyo giro o actividad principal es / *biznis ou aktivite prensipal li a* (Giro del Empleador), rol único tributario número / *nimewo inik tribitwa* (RUT del Empleador), representada por / *reprazante*, don-doña /*mesye (Nombre del Representante del Empleador) (Apellido Paterno del Representante del Empleador) (Apellido Materno del Representante del Empleador)*, (Cargo del Representante del Empleador), Cédula Nacional De Identidad número / *Kat Idantite Nasyonan nime* (RUT del Representante del Empleador), con domicilio en / *li gen adrès li nan* (Domicilio del Empleador), comuna de/ *komin* (Comuna del Domicilio del Empleador), (Región del Domicilio del Empleador), en adelante e indistintamente, "**EMPLEADOR**" o "**EL EMPLEADOR**" /*pou kontinye epi endistenkteman "PATWON oswa PATWON AN"*

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

2.- Si el Empleador es Persona Natural

Doña/Madam **(Nombre del Empleador) (Apellido Paterno del Empleador) (Apellido Materno del Empleador)**, (Nacionalidad del Empleador), (Profesión u Oficio del Empleador), Cédula Nacional De Identidad número/ *Kat Idantite Nasyonan nime* (RUT de Empleador), con domicilio en / *li gen adrès li nan* (Domicilio del Empleador), comuna de/ *komin* (Comuna del Domicilio del Empleador), Región Metropolitana de Santiago / *Rejyon Metroplitana de Santiago*, en adelante e indistintamente, "**EMPLEADOR**" o "**EL EMPLEADOR**" /*pou kontinye epi endistenkteman "PATWON oswa PATWON AN"*

Y por la otra /*E pou lòt pati a*

III.- Datos del Trabajador

Don-doña /*Mesye (Nombre del Trabajador) (Apellido Paterno del Trabajador) (Apellido Materno del Trabajador)*, Haitiano /*Ayisyen*, proveniente de /*ki abite nan* (Ciudad de Procedencia del Trabajador), (Profesión u Oficio del Trabajador), cuya fecha de nacimiento es /*ki gen dat nesans la* (Fecha de Nacimiento del Trabajador), Cédula Nacional De Identidad-Cédula de Identidad

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

para Extranjeros-Pasaporte-Documento de Identidad Extranjero número / Kat Idantite Nasyonal nime (RUT del Trabajador), con domicilio en / nan adrès (Domicilio del Trabajador), comuna de / komin (Comuna del Domicilio del Trabajador), (Región del Domicilio del Trabajador), en adelante e indistintamente denominado "**TRABAJADOR**" o "**EL TRABAJADOR**" / a pou kontinye epi endistenkteman li rele "**TRAVAYÈ**" OU "**TRAVAYÈ A**"

Han convenido celebrar el siguiente Contrato de Trabajo, que se regirá por las normas del Código de Trabajo y las demás leyes pertinentes./Yo dakò pou yo onore Kontra Travay sa, ki fèt selon nòm Kòd Lwa sou Travay avèk lòt lwa ki konsène yo.

IV.- Funciones del Trabajador:

1.- Si el Trabajador trabaja en Jornada de Trabajo Regular.

PRIMERO: Funciones del Trabajador / Fonksyon Travayè

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

Cr: Pa rapò ak kontra sa, **TRAVAYÈ** a jwenn obligasyon de **PATWON** an, pou li kapab okipe pòs (Cargo del Trabajador en Creole). Selon sa ki ekri te a, fonksyon prensipal yo se (Principales funciones del Trabajador en Creole).

SEGUNDO: Jornada de Trabajo / Jounen Travay

La Jornada Ordinaria de Trabajo tendrá una duración de (Horas semanales de Trabajo) 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.

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.

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 ((Horas semanales de Trabajo)) si la cantidad de horas fuese menor.

Para efectos de lo anterior, en las faenas en que, i) por su naturaleza, no perjudiquen la salud del trabajador y/o ii) la Inspección del Trabajo no haya

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

Comentado [TC5]: Art. 10 N° 5 del Código del Trabajo

Comentado [TC6]: Art. 22 inc. 1° del Código del Trabajo.

Comentado [TC7]: Art. 28 del Código del Trabajo

Comentado [TC8]: Art. 29 del Código del Trabajo

Comentado [TC9]: Art. 30 del Código del Trabajo.

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. En caso de que no exista sueldo convenido, o éste sea inferior al ingreso mínimo mensual que determina la ley, éste constituirá la base de cálculo para el respectivo recargo.

Comentado [TC10]: Art. 31 inc. 1° y 2° del Código del Trabajo

Comentado [TC11]: Art. 32 inc. 1° y 3° del Código del Trabajo.

Estas deberán liquidarse y pagarse conjuntamente con las remuneraciones ordinarias del respectivo período. No obstante la falta de pacto escrito, se considerarán extraordinarias las que se trabajen en exceso de la jornada pactada, con conocimiento del **EMPLEADOR**.

Comentado [TC12]: Art. 32 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 [TC13]: Art. 32 del Código del Trabajo.

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

Lunes/Lendi; : hrs a : hrs.

Martes/Madi; : hrs a : hrs.

Miércoles/Mekrédi; : hrs a : hrs.

Jueves/Jedi; : hrs a : hrs.

Viernes/Vandredi; : hrs a : hrs.

Sábado/Samdi; : hrs a : hrs.

Domingo/Dimanch; : hrs a : hrs..

Cr: *Jounen travay ki pa konplè, jounen òdinè travay genyen yon dire (Horas semanales de Trabajo) èdtan pa semèn. Kantite èdtan sa yo pa kapab repati nan plis ke sis (6) ni mwen ke senk (5) jou travay nan yon semèn, li pa dwe depase dis è (10) pa jou.*

Jounen travay òdinè a kapab prolonje, men se nan mezi ke sa posib pou ka evit vyole dwa ki pèmèt antrepriz la oubyen èv kap konstwi a mache byen, men lè gen rapò de fòs majè oswa ka de fòs, oubyen lè yo kapab entèonp aksidan fèt oswa lè yo ap ranje oubyen la y'ap fè reparasyon enpòtan nan machin yo ak nan ekpi enstalasyon yo. Lè sa yo, yo konte yo tankou lè ekstraòdinè.

Pou kontra sa kapab opere nòmal, yo rele sa jounen travay ekstraòdinè oubyen lè ekstraòdinè pou tout lè ke depase kantite lè maksimòm legal la, (45 è pa semèn; 10zè pa jou) oubyen ke tou de pati yo akspete sa ansanm nan ((Horas semanales de Trabajo) èdtan pa semèn) ka ke kantite lè sa yo ta mwens.

Konsa, nan kè èv kap konstwi, i) tou depan de jan sa ye, sa pa dwe ofanse da sante travayè a epi/oubyen ii) enspeksyon travay pa entèdi yon travayè travay nan lè anplis (lè ekstraòdinè), sa dwe jwenn yon akò alekri epi pou yon maksimòm twa mwa, lè ekstraòdinè pou reponn ak bezwen oubyen kèk sityasyon enprevi ki rive sèlman pou yon ti tan nan antrepriz la, jiska yon kantite lè maksimòm tankou 2zè ekstra pa jou, lè sa yo yo dwe peye yo avèk yon senkant pousan (50%) an plis sou salè a selon sa ki te etabli pou yon jounen travay òdinè.

*Nan ka ke pa genyen yon antant pou salè a, oubyen kòb yap peye a li pi piti ke salè minimòm ke la lwa detèmine a, sa vin tounen baz kalkil pou rechaj sa. Lè ekstraòdinè yo dwe nan pewòl la menm jan ak lajan travay òdinè a an respè avèk peryòd pèman an. An menm tan tou, men si pat genyen yon akò ki te ekri, yo konsidere lè sa yo ekstraòdinè tout lè ke travayè a travay anplis yo selon sa jounen travay la te genyen kòm akò a, men sa dwe fèt sou rekòmandaspn **PATWON** an.*

*Lè sa yo pa lè ekstraòdinè pou yon travayè ki te deja amba yon pèmisyon, sitou si pèmisyon sa a te fèt alekri pa travayè a epi li otorize pa **PATWON** an.*

An rapò ak sa nou sot di yo, jounen travay la pa semèn nan li distribye konsa:

Lunes/Lendi; : hrs a : hrs.

Martes/Madi; : hrs a : hrs.

Miércoles/Mekrédi; : hrs a : hrs.

Jueves/Jedi; : hrs a : hrs.

Viernes/Vandredi; : hrs a : hrs.

Sábado/Samdi; : hrs a : hrs.

Domingo/Dimanch; : hrs a : hrs.

2.- Si el Trabajador no está sujeto a jornada de Trabajo en virtud del art. 22 del Código del Trabajo.

PRIMERO: Funciones del Trabajador / Fonksyon Travayè:

Comentado [TC14]: Art. 10 N° 7 del Código del Trabajo.

Por medio del presente contrato, **EL TRABAJADOR** se obliga para con **EL EMPLEADOR**, a desempeñar la función de (Nombre del cargo en Español). En virtud de lo anterior, sus principales funciones son (Funciones del Trabajador en Español).

Cr: Pa rapò ak kontra sa, **TRAVAYÈ** a jwenn obligasyon de **PATWON an**, pou li kapab okipe pòs (Nombre del cargo en Creole). Selon sa ki ekri te a, fonksyon prensipal yo se (Funciones del Trabajador en Creole).

SEGUNDO: Jornada de Trabajo / Jounen Travay:

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**.

Cr:TRAVAYÈA li pa genyen yon limit pou jounen travay, en rapò ak sa ki enskri nan atik 22 tirè 2 pou Kòd la travay Chili an poutèt li se Jean oubyen administratè **PATWON an** .

3.- Si el Trabajador trabajará en una Jornada Especial autorizada por la Dirección del Trabajo

PRIMERO: Funciones del Trabajador / Fonksyon Travayè:

Por medio del presente contrato, **EL TRABAJADOR** se obliga para con **EL EMPLEADOR**, a desempeñar la función de (Cargo en Español). En virtud de lo anterior, sus principales funciones son (Principales Funciones en Español).

Cr: Pa rapò ak kontra sa, **TRAVAYÈ** a jwenn obligasyon de **PATWON an**, pou li kapab okipe pòs (Cargo en Creole). Selon sa ki ekri te a, fonksyon prensipal yo se (Principales Funciones en Creole).

SEGUNDO:Jornada de Trabajo / Jounen Travay

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**.

Cr: Jounen travay la gen yon dire chak jou epi chak semèn ke Direksyon Travay apouve sa pou **PATWON an**, poutèt ak administratif sòti nan Règleman Entèn **PATWON an**.

4.- Si el Trabajador trabajará como Trabajador de Casa Particular Puertas Afuera:

a) Si el Trabajador se desempeña como Jardinero:

Comentado [TC15]: Art. 22 inc. 2º del Código del Trabajo.

Comentado [TC16]: Art. 10 N° 7 del Código del Trabajo.

Comentado [TC17]: 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.

PRIMERO: Funciones del Trabajador / Fonksyon Travayè:

Comentado [TC18]: Art. 10 N° 7 del Código del Trabajo.

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**.

Cr: TRAVAYÈ A ap gen pou'l ranpli fonksyon yon Jadinnye. Selon sa ki di avan yo, obligasyon travay prensipal li yo se:

- Devlope yon fason nòmal epi kòrèk nan tout travay ke yo bay li fè, avèk tout bon sans li nan sa lap fè a, pandan lap genyen pou'l respekte tout sa ki nan kontra a jan sa dwe ye.
- Fòk li kenbe kote sa pwòp pou gason an ka rete an bon eta, pou plant yo, flè yo, pye bwa yo ak tout espas vèt yo ki deyò kay **PATWON** an kote moun toujou pase yo.

Además, las partes acuerdan que el **TRABAJADOR** deberá (Obligaciones Adicionales en Español) .

Anplis, tou de pati yo rete an akò ke **TRAVAYÈ** a dwe (Obligaciones Adicionales en Creole).

SEGUNDO: Jornada de Trabajo / Jounen Travay:

EL TRABAJADOR desarrollará sus funciones bajo régimen de trabajo Puertas Afuera. La Jornada Ordinaria de Trabajo tendrá una duración de (Número total de horas de trabajo) 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.

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.

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 total de horas de trabajo) horas).

Para efectos de lo anterior, 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. En caso de que no exista sueldo convenido, o éste sea inferior al ingreso mínimo mensual que determina la ley, éste constituirá la base de cálculo para el respectivo recargo.

Estas deberán liquidarse y pagarse conjuntamente con las remuneraciones ordinarias del respectivo período. No obstante la 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**.

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

Lunes/Lendi; : hrs a : hrs.

Martes/Madi; : hrs a : hrs.

Miércoles/Mekrédi; : hrs a : hrs.

Jueves/Jedi; : hrs a : hrs.

Viernes/Vandredi; : hrs a : hrs.

Sábado/Samdi; : hrs a : hrs.

Domingo/Dimanch; : hrs a : hrs..

Cr: TRAVAYÈ A ap gen pou'l ranpli fonksyon li yo so usa la Lwa mande pou moun kap Travay deyò pòt yo. Jounen travay ki pa konplè, jounen òdinè travay genyen yon dire (Número total de horas de trabajo) èdtan pa semèn. Kantite èdtan sa yo pa kapab repati nan plis ke sis (6) ni mwen ke senk (5) jou travay nan yon semèn, li pa dwe depase dis è (10) pa jou.

Jounen travay òdinè a kapab prolonje, men se nan mezi ke sa posib pou ka evit vyole dwa ki pèmèt antrepriz la oubyen èv kap konstwi a mache byen, men lè gen rapò de fòs majè oswa ka de fòs, oubyen lè yo kapab entèonp aksidan fèt oswa lè yo ap ranje oubyen la y'ap fè reparasyon enpòtan nan machin yo ak nan ekpi enstalasyon yo. Lè sa yo, yo konte yo tankou lè ekstraòdinè.

Pou kontra sa kapab opere nòmal, yo rele sa jounen travay ekstraòdinè oubyen lè ekstraòdinè pou tout lè ke depase kantite lè maksimòm legal la, (45 è pa semèn; 10zè pa jou) oubyen ke tou de pati yo akspete sa ansanm nan ((Número total de horas de trabajo) èdtan pa semèn) ka ke kantite lè sa yo ta mwens.

Konsa, nan kè èv kap konstwi, i) tou depan de jan sa ye, sa pa dwe ofanse da sante travayè a epi/oubyen ii) enspeksyon travay pa entèdi yon travayè travay nan lè anplis (lè ekstraòdinè), sa dwe jwenn yon akò alekri epi pou yon maksimòm twa mwa, lè ekstraòdinè pou reponn ak bezwen oubyen kèk sitiyasyon enprevi ki rive sèlman pou yon ti tan nan antrepriz la, jiska yon kantite lè maksimòm tankou 2zè ekstra pa jou, lè sa yo yo dwe peye yo avèk yon senkant pousan (50%) an plis sou salè a selon sa ki te etabli pou yon jounen travay òdinè.

Nan ka ke pa genyen yon antant pou salè a, oubyen kòb yap peye a li pi piti ke salè minimòm ke la lwa detèmine a, sa vin tounen baz kalkil pou rechaj sa. Lè ekstraòdinè yo dwe nan pewòl la menm jan ak lajan travay òdinè a an respè avèk peryòd pèman an. An menm tan tou, men si pat genyen yon akò ki te ekri, yo konsidere lè sa yo ekstraòdinè tout lè ke **TRAVAYE** a travay anplis yo selon sa jounen travay la te genyen kòm akò a, men sa dwe fèt sou rekòmandaspn **PATWON** an.

Lè sa yo pa lè ekstraòdinè pou yon travayè ki te deja amba yon pèmisyon, sitou si pèmisyon sa a te fèt alekri pa **TRAVAYÉ** a epi li otorize pa **PATWON** an.

An rapò ak sa nou sot di yo, jounen travay la pa semèn nan li distribye konsa:

Lunes/Lendi; : hrs a : hrs.

Martes/Madi; : hrs a : hrs.

Miércoles/Mekrédi; : hrs a : hrs.

Jueves/Jedi; : hrs a : hrs.

Viernes/Vandredi; : hrs a : hrs.

Sábado/Samdi; : hrs a : hrs.

Domingo/Dimanch; : hrs a : hrs.

b) Chofer

PRIMERO: Funciones del Trabajador / Fonksyon Travayè:

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.

Cr: TRAVAYÈ A ap gen pou'l ranpli fonksyon yon Chofè. Selon sa ki di avan yo, obligasyon travay prensipal li yo se:

- Devlope yon fason nòmal epi kòrèk nan tout travay ke yo bay li fè, avèk tout bon sans li nan sa lap fè a, pandan lap genyen pou'l respekte tout sa ki nan kontra a jan sa dwe ye.
- Kondwi machin pou PATWON an oswa pou lòt moun oswa transpòte kèk bagay ke yo bay pote nan zòn ke yo va mande a.
- Fè mentnans oswa ti tcheke machin nan de tanzantan, epi toujou pran sa an chaj ke machin nan ap byen fonksyone.

Además, las partes acuerdan que el **TRABAJADOR** deberá (Obligación adicional en Español) .

Cr: Anplis, tou de pati yo rete an akò ke TRAVAYÈ a dwe (Obligación Adicional en Creole).

SEGUNDO: Jornada de Trabajo / Jounen Travay:

EL TRABAJADOR desarrollará sus funciones bajo régimen de trabajo Puertas Afuera. La Jornada Ordinaria de Trabajo tendrá una duración de (Número Total de Horas de Trabajo 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.

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 [TC19]: En virtud del art. 146 inc. Final, se les considera también a los choferes como Trabajadores de Casa Particular.

Comentado [TC20]: Art. 10 N° 7 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 Total de Horas de Trabajo Semanales) horas).

Para efectos de lo anterior, 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. En caso de que no exista sueldo convenido, o éste sea inferior al ingreso mínimo mensual que determina la ley, éste constituirá la base de cálculo para el respectivo recargo.

Estas deberán liquidarse y pagarse conjuntamente con las remuneraciones ordinarias del respectivo período. No obstante la 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**.

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

Lunes/Lendi; : hrs a : hrs.

Martes/Madi; : hrs a : hrs.

Miércoles/Mekrédi; : hrs a : hrs.

Jueves/Jedi; : hrs a : hrs.

Viernes/Vandredi; : hrs a : hrs.

Sábado/Samdi; : hrs a : hrs.

Domingo/Dimanch; : hrs a : hrs..

Cr: TRAVAYÈ *A ap gen pou'l ranpli fonksyon li yo so usa la Lwa mande pou moun kap Travay deyò pòt yo. Jounen travay ki pa konplè, jounen òdinè travay genyen yon dire (Número Total de Horas de Trabajo Semanales) èdtan pa semèn. Kantite*

èdtan sa yo pa kapab repati nan plis ke sis (6) ni mwen ke senk (5) jou travay nan yon semèn, li pa dwe depase dis è (10) pa jou.

Jounen travay òdinè a kapab prolonje, men se nan mezi ke sa posib pou ka evit vyole dwa ki pèmèt antrepriz la oubyen èv kap konstwi a mache byen, men lè gen rapò de fòs majè oswa ka de fòs, oubyen lè yo kapab entèonp aksidan fèt oswa lè yo ap ranje oubyen la y'ap fè reparasyon enpòtan nan machin yo ak nan ekpi enstalasyon yo. Lè sa yo, yo konte yo tankou lè ekstraòdinè.

Pou kontra sa kapab opere nòmal, yo rele sa jounen travay ekstraòdinè oubyen lè ekstraòdinè pou tout lè ke depase kantite lè maksimòm legal la, (45 è pa semèn; 10zè pa jou) oubyen ke tou de pati yo akspete sa ansanm nan ((Número Total de Horas de Trabajo Semanales) èdtan pa semèn) ka ke kantite lè sa yo ta mwens.

Konsa, nan kè èv kap konstwi, i) tou depan de jan sa ye, sa pa dwe ofanse da sante travayè a epi/oubyen ii) enspeksyon travay pa entèdi yon travayè travay nan lè anplis (lè ekstraòdinè), sa dwe jwenn yon akò alekri epi pou yon maksimòm twa mwa, lè ekstraòdinè pou reponn ak bezwen oubyen kèk sitiyasyon enprevi ki rive sèlman pou yon ti tan nan antrepriz la, jiska yon kantite lè maksimòm tankou 2zè ekstra pa jou, lè sa yo yo dwe peye yo avèk yon senkant pousan (50%) an plis sou salè a selon sa ki te etabli pou yon jounen travay òdinè.

Nan ka ke pa genyen yon antant pou salè a, oubyen kòb yap peye a li pi piti ke salè minimòm ke la lwa detèmine a, sa vin tounen baz kalkil pou rechaj sa. Lè ekstraòdinè yo dwe nan pewòl la menm jan ak lajan travay òdinè a an respè avèk peryòd pèman an. An menm tan tou, men si pat genyen yon akò ki te ekri, yo konsidere lè sa yo ekstraòdinè tout lè ke **TRAVAYE** a travay anplis yo selon sa jounen travay la te genyen kòm akò a, men sa dwe fèt sou rekòmandaspn **PATWON** an.

Lè sa yo pa lè ekstraòdinè pou yon travayè ki te deja amba yon pèmisyon, sitou si pèmisyon sa a te fèt alekri pa **TRAVAYÉ** a epi li otorize pa **PATWON** an.

An rapò ak sa nou sot di yo, jounen travay la pa semèn nan li distribye konsa:

Lunes/Lendi; : hrs a : hrs.

Martes/Madi; : hrs a : hrs.

Miércoles/Mekrédi; : hrs a : hrs.

Jueves/Jedi; : hrs a : hrs.

Viernes/Vandredi; : hrs a : hrs.

Sábado/Samdi; : hrs a : hrs.

Domingo/Dimanch; : hrs a : hrs.

c) Asesor o Asesora del Hogar

PRIMERO: Funciones del Trabajador / Fonksyon Travayè:

Comentado [TC21]: Art. 10 N° 7 del Código del Trabajo.

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.

Cr: TRAVAYÈ A ap gen poul ranpli fonksyon "Asesor o Asesora del Hogar" Travay fè pwòpte nan kay (moun ki ap travay nan kay). Swivan sa ki di avan yo, obligasyon travay prensipal li yo se:

- Devlope yon fason nòmal epi kòrèk nan tout travay ke yo bay li fè, avèk tout bon sans li nan sa lap fè a, pandan lap genyen pou'l respekte tout sa ki nan kontra a jan sa dwe ye.
- Fè pwòp travay nan kay antretyen, tankou netwaye nan chanm, twalèt, kwizin ak espas komen.

Además, las partes acuerdan que el **TRABAJADOR** deberá (Obligación Adicional en Español).

Cr: Anplis, tou de pati yo rete an akò ke **TRAVAYÈ** a dwe (Obligación Adicional en Creole).

- a) Si el Trabajador debe dar asistencia a personas con necesidades especiales:

Comentado [TC22]: Art. 46 Bis del Código del Trabajo.

Adicionalmente, **EL TRABAJADOR** deberá dar asistencia a personas que requieran atención o cuidados especiales, específicamente a (Necesidad especial que debe cuidar el Trabajador).

Cr: Anplis, **TRAVAYÈ** A dwe poul pote sipò li bay moun ki mande sipò a oswa atansyon espesyal la, espesifikman ak moun paske timoun minè.

SEGUNDO: Jornada de Trabajo / Jounen Travay:

EL TRABAJADOR desarrollará sus funciones bajo régimen de trabajo Puertas Afuera. La Jornada Ordinaria de Trabajo tendrá una duración de (Número de Horas de Trabajo a la semana) 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.

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.

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 a la semana) horas).

Para efectos de lo anterior, 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. En caso de que no exista sueldo convenido, o éste sea inferior al ingreso mínimo mensual que determina la ley, éste constituirá la base de cálculo para el respectivo recargo.

Estas deberán liquidarse y pagarse conjuntamente con las remuneraciones ordinarias del respectivo período. No obstante la 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**.

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

Lunes/Lendi; : hrs a : hrs.

Martes/Madi; : hrs a : hrs.

Miércoles/Mekrédi; : hrs a : hrs.

Jueves/Jedi; : hrs a : hrs.

Viernes/Vandredi; : hrs a : hrs.

Sábado/Samdi; : hrs a : hrs.

Domingo/Dimanch; : hrs a : hrs..

Cr: TRAVAYÉ A ap gen pou'l ranpli fonksyon li yo so usa la Lwa mande pou moun kap Travay deyò pòt yo. Jounen travay ki pa konplè, jounen òdinè travay genyen yon dire (Número de Horas de Trabajo a la semana) édtan pa semèn. Kantite édtan sa yo pa kapab repati nan plis ke sis (6) ni mwen ke senk (5) jou travay nan yon semèn, li pa dwe depase dis è (10) pa jou.

Jounen travay òdinè a kapab prolonje, men se nan mezi ke sa posib pou ka evit vyole dwa ki pèmèt antrepriz la oubyen èv kap konstwi a mache byen, men lè gen rapò de fòs majè oswa ka de fòs, oubyen lè yo kapab entèonp aksidan fèt oswa lè yo ap ranje oubyen la y'ap fè reparasyon enpòtan nan machin yo ak nan ekpi enstalasyon yo. Lè sa yo, yo konte yo tankou lè ekstraòdinè.

Pou kontra sa kapab opere nòmal, yo rele sa jounen travay ekstraòdinè oubyen lè ekstraòdinè pou tout lè ke depase kantite lè maksimòm legal la, (45 è pa semèn; 10zè pa jou) oubyen ke tou de pati yo akspete sa ansanm nan ((Número de Horas de Trabajo a la semana) édtan pa semèn) ka ke kantite lè sa yo ta mwens.

Konsa, nan kè èv kap konstwi, i) tou depan de jan sa ye, sa pa dwe ofanse da sante travayé a epi/oubyen ii) enspeksyon travay pa entèdi yon travayé travay nan lè anplis (lè ekstraòdinè), sa dwe jwenn yon akò alekri epi pou yon maksimòm twa mwa, lè ekstraòdinè pou reponn ak bezwen oubyen kèk sitiyasyon enprevi ki rive sèlman pou yon ti tan nan antrepriz la, jiska yon kantite lè maksimòm tankou 2zè ekstra pa jou, lè sa yo yo dwe peye yo avèk yon senkant pousan (50%) an plis sou salè a selon sa ki te etabli pou yon jounen travay òdinè.

Nan ka ke pa genyen yon antant pou salè a, oubyen kòb yap peye a li pi piti ke salè minimòm ke la lwa detèmine a, sa vin tounen baz kalkil pou rechaj sa. Lè ekstraòdinè yo dwe nan pewòl la menm jan ak lajan travay òdinè a an respè avèk peryòd pèman an. An menm tan tou, men si pat genyen yon akò ki te ekri, yo konsidere lè sa yo ekstraòdinè tout lè ke **TRAVAYÉ** a travay anplis yo selon sa jounen travay la te genyen kòm akò a, men sa dwe fèt sou rekòmandaspn **PATWON** an.

Lè sa yo pa lè ekstraòdinè pou yon travayé ki te deja amba yon pèmisyon, sitou si pèmisyon sa a te fèt alekri pa **TRAVAYÉ** a epi li otorize pa **PATWON** an.

An rapò ak sa nou sot di yo, jounen travay la pa semèn nan li distribye konsa:

Lunes/Lendi; : hrs a : hrs.

Martes/Madi; : hrs a : hrs.

Miércoles/Mekrédi; : hrs a : hrs.

Jueves/Jedi; : hrs a : hrs.

Viernes/Vandredi; : hrs a : hrs.

Sábado/Samdi; : hrs a : hrs.

Domingo/Dimanch; : hrs a : hrs.

5.- Si el Trabajador trabaja como Trabajador de Casa Particular Puertas Adentro :

a) Si es Jardinero

PRIMERO: Funciones del Trabajador / Fonksyon Travayè:

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**.

Cr: TRAVAYÈ A ap gen pou'l ranpli fonksyon yon Jadinnye. Selon sa ki di avan yo, obligasyon travay prensipal li yo se:

- Devlope yon fason nòmal epi kòrèk nan tout travay ke yo bay li fè, avèk tout bon sans li nan sa lap fè a, pandan lap genyen pou'l respekte tout sa ki nan kontra a jan sa dwe ye.

- Fòk li kenbe kote sa pwòp pou gason an ka rete an bon eta, pou plant yo, flè yo, pye bwa yo ak tout espas vèt yo ki deyò kay **PATWON** an kote moun toujou pase yo.

Además, las partes acuerdan que el **TRABAJADOR** deberá (Obligación Adicional en Español).

Comentado [TC23]: 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 [TC24]: Art. 10 N° 7 del Código del Trabajo.

Cr: Anplis, tou de pati yo rete an akò ke **TRAVAYÈ** a dwe (Obligación Adicional en Creole).

SEGUNDO: Jornada de Trabajo / Jounen Travay:

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

Comentado [TC25]: Art. 149 inc. Final del Código del Trabajo.

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.

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 [TC26]: Art. 149 inc. Final del Código del Trabajo.

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 [TC27]: Art. 150 del Código del Trabajo.

Cr: TRAVAYÈ A ap gen pou'l ranpli fonksyon li yo so usa la Lwa mande pou moun kap Travay nan kay Domi Leve. Pou moun sa yo, yo pap genyen pou yo swiv yon orè ki detèmine nan kontra a, san okenn prejije, de pati yo kapab chache yon akò ki bon pou yo. Nan nenpòt ka, jounen travay **TRAVAYÈ** a dwe rekame nan kritè sa yo:

Comentado [TC28]: Art. 150 del Código del Trabajo

A ap genyen poul reyalize fonksyon li sòti Lendi pou rive Vandedi. Lap genyen dwa ak jou repo tou lè Samdi ak dimanch ansanm ak jou ke la Lwa deklare ki jou fèt yo. Pandan jou sa yo, **TRAVAYÈ** A ap geen dwa poul pa fè okenn travay nan fonksyon li jiskaske jou travay li rive ankò menm jan an chak jou.

San prejije sou sa ki ekri avan yo, si gen yon akò ant youn ak lòt, jou repo samdi ak dimanch yo, travayè a kapab travay epi yo peye li yo apa oubyen li ka chanje yo pou lòt jou repo nan semèn nan nan menm mwa ki an kou a. Menm jan an tou, jou repo pou jou ferye yo, tou de pati yo ka jwenn yon antant pou ke gen travay nan jou sa yo epi pou pran repo yo nan lòt jou travay, sa pa dwe fèt nan yon delè ki plis pase 90 jou aprè jou ferye yo fin pase. Men tou, jou repo ki nan jou dimanch la pa dwe gen okenn kondisyon pouw ta travay ni pouw ta echanje l avèk yon lòt jou.

TRAVAYÈ A dwe gen yon repo nan yon dire travay ki pi piti ke 12èdtan. Anndan tan sa yo, 9 èdtan ladan yo dwe genyen ti poz, ki nan fen jounen travay la ak nan kòmansman jou kap vini an. Tout rès lè yo dwe distribye diran jounen an, epi fòk yo rantre ladan l tou, yon lè kote ke **TRAVAYÈ** dwe pran pou li manje.

b) Chofer

Comentado [TC29]: En virtud del art. 146 inc. Final, se les considera también a los choferes como Trabajadores de Casa Particular.

PRIMERO: Funciones del Trabajador / Fonksyon Travayè:

Comentado [TC30]: Art. 10 N° 7 del Código del Trabajo.

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.

Cr: TRAVAYÈ A ap gen pou'l ranpli fonksyon yon Chofè. Selon sa ki di avan yo, obligasyon travay prensipal li yo se:

- Devlope yon fason nòmal epi kòrèk nan tout travay ke yo bay li fè, avèk tout bon sans li nan sa lap fè a, pandan lap genyen pou'l respekte tout sa ki nan kontra a jan sa dwe ye.
- Kondwi machin pou **PATWON** an oswa pou lòt moun oswa transpòte kèk bagay ke yo bay pote nan zòn ke yo va mande a.
- Fè mentnans oswa ti tcheke machin nan de tanzantan, epi toujou pran sa an chaj ke machin nan ap byen fonksyone.

Además, las partes acuerdan que el **TRABAJADOR** deberá (Obligación Adicional en Español).

Cr: Anplis, tou de pati yo rete an akò ke TRAVAYÈ a dwe (Obligación Adicional en Creole).

SEGUNDO: Jornada de Trabajo / Jounen Travay:

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

Comentado [TC31]: Art. 149 inc. final del Código del Trabajo.

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.

Comentado [TC32]: Art. 150 deñ Código del Trabajo.

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 [TC33]: Art. 149 inc. final.

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 [TC34]: Art. 150 deñ Código del Trabajo.

Cr: TRAVAYÈ A ap gen pou'l ranpli fonksyon li yo so usa la Lwa mande pou moun kap Travay nan kay Domi Leve. Pou moun sa yo, yo pap genyen pou yo swiv yon orè ki detèmine nan kontra a, san okenn prejije, de pati yo kapab chache yon akò ki bon pou yo. Nan nenpòt ka, jounen travay **TRAVAYÈ** a dwe rekame nan kritè sa yo:

A ap genyen poul reyalize fonksyon li sòti Lendi pou rive Vandedi. Lap genyen dwa ak jou repo tou lè Samdi ak dimanch ansanm ak jou ke la Lwa deklare ki jou fèt yo. Pandan jou sa yo, **TRAVAYÈ** A ap geen dwa poul pa fè okenn travay nan fonksyon li jiskaske jou travay li rive ankò menm jan an chak jou.

San prejije sou sa ki ekri avan yo, si gen yon akò ant youn ak lòt, jou repo samdi ak dimanch yo, travayè a kapab travay epi yo peye li yo apa oubyen li ka chanje yo pou lòt jou repo nan semèn nan nan menm mwa ki an kou a. Menm jan an tou, jou repo pou jou ferye yo, tou de pati yo ka jwenn yon antant pou ke gen travay nan jou sa yo epi pou pran repo yo nan lòt jou travay, sa pa dwe fèt nan yon delè ki plis pase 90 jou aprè jou ferye yo fin pase. Men tou, jou repo ki nan jou dimanch la pa dwe gen okenn kondisyon pouw ta travay ni pouw ta echanje l avèk yon lòt jou.

TRAVAYÈ A dwe gen yon repo nan yon dire travay ki pi piti ke 12èdtan. Anndan tan sa yo, 9 èdtan ladan yo dwe genyen ti poz, ki nan fen jounen travay la ak nan kòmansman jou kap vini an. Tout rès lè yo dwe distribye diran jounen an, epi fòk yo rantrè ladan l tou, yon lè kote ke **TRAVAYÈ** dwe pran pou li manje.

c) Asesor o Asesora del Hogar

PRIMERO: Funciones del Trabajador / Fonksyon Travayè:

Comentado [TC35]: Art. 10 N° 7 del Código del Trabajo.

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.

Cr:TRAVAYÈ A ap gen poul ranpli fonksyon "Asesor o Asesora del Hogar" Travay fè pwòpte nan kay (moun ki ap travay nan kay). Swivan sa ki di avan yo, obligasyon travay prensipal li yo se:

- Devlope yon fason nòmal epi kòrèk nan tout travay ke yo bay li fè, avèk tout bon sans li nan sa lap fè a, pandan lap genyen pou'l respekte tout sa ki nan kontra a jan sa dwe ye.

- Fè pwòp travay nan kay antretyen, tankou netwaye nan chanm, twalèt, kwizin ak espas komen.

Además, las partes acuerdan que el **TRABAJADOR** deberá (Obligación Adicional en Español).

Cr: Anplis, tou de pati yo rete an akò ke TRAVAYÈ a dwe (Obligación Adicional en Creole).

Adicionalmente, **EL TRABAJADOR** deberá dar asistencia a personas que requieran atención o cuidados especiales, específicamente a personas menores de edad.

Cr:Anplis, TRAVAYÈ A dwe poul pote sipò li bay moun ki mande sipò a oswa atansyon espesyal la, espesifikman ak moun paske timoun minè.

SEGUNDO: Jornada de Trabajo / Jounen Travay:

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

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.

Comentado [TC36]: Art. 149 inc. Final del Código del Trabajo.

Comentado [TC37]: Art. 150 del Código del Trabajo.

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 [TC38]: Art. 149 inc. Final del código del Trabajo.

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 [TC39]: Art. 150 del Código del Trabajo.

Cr: TRAVAYÈ A ap gen pou'l ranpli fonksyon li yo so usa la Lwa mande pou moun kap Travay nan kay Domi Leve. Pou moun sa yo, yo pap genyen pou yo swiv yon orè ki detèmine nan kontra a, san okenn prejije, de pati yo kapab chache yon akò ki bon pou yo. Nan nenpòt ka, jounen travay **TRAVAYÈ** a dwe rekame nan kritè sa yo:

A ap genyen poul reyalize fonksyon li sòti Lendi pou rive Vandedi. Lap genyen dwa ak jou repo tou lè Samdi ak dimanch ansanm ak jou ke la Lwa deklare ki jou fèt yo. Pandan jou sa yo, **TRAVAYÈ** A ap geen dwa poul pa fè okenn travay nan fonksyon li jiskaske jou travay li rive ankò menm jan an chak jou.

San prejije sou sa ki ekri avan yo, si gen yon akò ant youn ak lòt, jou repo samdi ak dimanch yo, travayè a kapab travay epi yo peye li yo apa oubyen li ka chanje yo pou lòt jou repo nan semèn nan nan menm mwa ki an kou a. Menm jan an tou, jou repo pou jou ferye yo, tou de pati yo ka jwenn yon antant pou ke gen travay nan jou sa yo epi pou pran repo yo nan lòt jou travay, sa pa dwe fèt nan yon delè ki plis pase 90 jou aprè jou ferye yo fin pase. Men tou, jou repo ki nan jou dimanch la pa dwe gen okenn kondisyon pouw ta travay ni pouw ta echanje l avèk yon lòt jou.

TRAVAYÈ A dwe gen yon repo nan yon dire travay ki pi piti ke 12èdtan. Anndan tan sa yo, 9 èdtan ladan yo dwe genyen ti poz, ki nan fen jounen travay la ak nan kòmansman jou kap vini an. Tout rèz lè yo dwe distribye diran jounen an, epi fòk yo rantrè ladan l tou, yon lè kote ke **TRAVAYÈ** dwe pran pou li manje.

V.- Colación (si las partes voluntariamente la establecen)

Comentado [TC40]: Art. 34 del Código del Trabajo.

TERCERO: Colación /Kolasyon:

La jornada de trabajo se dividirá en dos partes, dejándose entre ellas, 90 minutos para colación. Este período intermedio no se considerará trabajado para computar la duración de la jornada diaria.

Cr: Jounen travay la ap divize an de pati, kote lap gen ladanl, 90 minit pou ou manje midi. Peryòd entèmedyè sa yo pa konsiderel kòm yon moman travay pou yo ta kontwole li para dire jounen travay pa jou an.

VI.- Feriado anual

CUARTO: Feriado Anual / Vakans Anyèl

Luego de un año de servicio, **EL TRABAJADOR** tendrá derecho a un feriado anual de 15 - 20 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 [TC41]: Si el Trabajador trabaja en en las Regiones de Aysén, Magallanes o la Provincia de Palena, se agregan 5 días adicionales. (Art. 67 inc. 2º del Código del Trabajo.

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

Comentado [TC43]: 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 [TC44]: 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 [TC45]: 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 [TC46]: 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 [TC47]: Art. 72 del Código del Trabajo.

CR: Aprè yon ane travay, **TRAVAYÈ** A gen dwa a yon vakans anyèl ki dire ken z 20 jou nòmal. Anplis, si **TRAVAYÈ** genyen dis ane (10) lap travay, pou yonn oubyen plis patwon, nan yon fason kontinyèl san kanpe o upa, li gen dwa ak yon jou vakan anplis pou chak twa nouvo lane li te fè travay.

Vakans sa a dwe yonn jan kontinyèl na o mwen 10 jou nòmal, konte jou samdi yo kòm jou anòmal, ke ou kapab pran jou sa yo de preferans nan tan prentan oubyen an ete, men fòk gen konsiderasyon pou si antrepriz la ta bezwen sèvis ou. Nan akò

ak tout pati yo, jou vakans sa yo kapab ajoute, men se sèlman pou lè genyen de lane travay san kanpe, nan manyè ke, avan menm ou vin genyen twa lane nan travay la, **PATWON AN** dwe bay travayè a vakans ki revyen avèl yo pou lane travay li.

Menm jan tou, vakans sa a kapab echanje pou lajan, san anpeche ke **TRAVAYÈ** a respekte tout sa moman vakans sa a mande, epi li ka sispann travay pou **PATWON AN**, pou nenpòt rezon, yo dwe peyel yon lajan pou tan sa yo nan konsèp ki gen pou wè ak vakans li.

Pandan vakans sa, lajan li te konn touche a ap tounen yon salè si **TRAVAYÈ** te nan sistèm salè fiks. Nan ka travayè ki genyen yon salè travay ki varye, salè travay entèg la kapab base sou anviron twa 3 dènye mwa travay ki li fè a. Nou konprann ke salè travay varyab sou sak siyen yo se, komisyon yo, prim, ak lòt aranjman ki nan kontra travay la ki enplike posibilite pou ke rezilta total chak mwa a pa gen yon rapò ant yonn ak lòt mwa.

Si pandan vakans lan nou vin jwenn yon ajisteman legal, swa pa konvansyon oubyen volontèman sou salè travay ala, ajisteman sa ak kapab efekte tankou se yon salè travay entèg ki koresponn ak sa ki gen pou yo peye pandan tan vakans lan, li kòmanse depi nan dat ke li rantre vigè a ak ajisteman ki koresponn nan.

VII.- Fuero Laboral

QUINTO: Fuero Laboral/Privilèj Travay

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 [TC48]: Art. 66 del Código del Trabajo.

Cr: TRAVAYÈ a genyen dwa ak 7 jou de pèmisyon swivi epi peye, men li paka echanje li pou lajan, li kapab ogmante li tou sou kantite jou vakans anyèl li, epi ak yon mwa privilèj travay nan k ata genyen lamò de yon pitit travayè a, menm jan tou si ta genyen lanmò de madam/mari oubyen yon moun ki nan linyon sivil avèk travayè a, san yo pa ale veye sou kantite li tap travay nan antrepriz la.

Menm jan tou, pèmisyon sa kapab aplike pou yon twa jou nòmal nan ka gen lanmò de yon pitit travayè a nan moman li nan vant oubyen nan pitiT pa papa oubyen pa

manman **TRAVAYÈ A**. Pèmisyon sa yo dwe kòmanse a pati de jou ke moun nan mouri a. Men tou, si se pou yon petit ki mouri lè l prel fèt, pèmisyon sa ap moun gen efè a pati de moman ke yo sètifye ka lanmò a, avèk sètifika ki di ti bebe a mouri.

VIII.- Remuneración del Trabajador

SEXTO: Remuneración del Trabajador/Salè travayè a touche

La remuneración bruta mensual-semanal-diaria del **TRABAJADOR** será equivalente a \$ (Monto de la remuneración) pesos, que se liquidará y pagará mensualmente, (momento de pago), 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 [TC49]: Art. 54 inc. 1° del Código del Trabajo.

Comentado [TC50]: 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, los impuestos, las cotizaciones previsionales y de salud, las cuotas sindicales y las demás que establezca la Ley. Para estos efectos, **EL TRABAJADOR** declara que se encuentra afiliado a Isapre-FONASA y AFP. Además, **EL EMPLEADOR** deberá pagar mensualmente, a su costo, las cotizaciones del seguro de invalidez y sobrevivencia, el 4,11% correspondiente al aporte obligatorio para el pago de la indemnización por años de servicio y las cotizaciones del seguro de accidentes del trabajo.

Comentado [TC51]: Art. 58 del Código del Trabajo.

Comentado [TC52]: Se agrega si es un Contrato de Trabajo de Casa Particular

Comentado [TC53]: Arts. 211 del Código del Trabajo, y 10 de la Ley 19728 que crea el Seguro de Desempleo.

- Si el Trabajador es remunerado por día:

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.

Comentado [TC54]: Art. 45 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.

Cr: Salè Travay bru chak mwa **TRAVAYE** a gen yon ekivalans a \$ (Monto de la remuneración) peso, ke yo peye depi nan premye jou a nan chak mwa, ant 25ye ak 30yèm chak mwa, an efektif oubyen jan ke **TRAVAYÉ** a mande yo fè sa a, pa rapò a Chèk oubyen depo sou yon kont kouran, oubyen vista, epi nan fòm de yon kalkil de chak jou ke li te trabay efektifman.

Travayè a remunerated sèlman pa jou, lè travay chak semèn li yo distribye nan senk oswa sis jou, epi satisfè lòt kondisyon ki etabli nan atizay. 45 nan Kòd Travay la, yo pral gen dwa a salè a nan lajan pou dimanch yo ak jou ferye, ki pral ekivalan a mwayèn nan akimile nan peryòd la paman rèspèktif, ki pral detèmine pa divize

sòm total la nan salè yo chak jou akimile pa kantite jou kote ou legalman ta dwe travay pandan semèn nan.

Comentado [TC56]: Sólo si el Trabajador es remunerado diariamente.

Sou montan nou sinyale an nan paraf avan an, **PATWON AN** dwe retire (diskont) nan salè sa epi pou li ale peye li avèk antite ki korepsonn nan, taks, kotizasyon previzyonèl ak Sante kosyon sendika, ak lòt obligasyon lalwa etabli. Pou efè sa yo, **TRAVAYE A** deklare ke li afliye avèk AFP Modelo epi Isapre Vida Tres. Anplis, **PATWON** an dwe peye chak mwa, pou kòb sa, kotizasyon pou asirans andikap yo, pemèt ou siviv, kotizasyon epi asirans lè fè aksidan nan travay ou.

Nan sa ki base ak sa nou di avan yo, **PATWON** an dwe remèt **TRAVAYE** a yon dokiman ki espesifye salè a, ki genyen tout detay sou pèman yo realize an favè travayè a, se yon dokiman ke yo de pati yo dwe siyen.

IX.- Beneficios Adicionales (Si las partes voluntariamente quieren agregarlos)

SÉPTIMO: Beneficios Adicionales / Benefis Anplis

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

- (Beneficio Adicional en Español).

Cr: Anplis de salè travay la, **TRAVAYÈ** genyen dwa resevwa benefis anplis sa yo:

- (Beneficio Adicional en Creole).

X.- Remuneración Adicional ((Si las partes voluntariamente quieren agregarla)

OCTAVO: Remuneración Adicional / Anplis salè

Asimismo, además de la remuneración establecida en los artículos anteriores, **EL TRABAJADOR** tendrá derecho a:

- (Remuneración adicional en Español).

Cr: Epitou, nan adisyon a salè ki endike nan paragraf anvan yo, **TRAVAYÈ** a dwe gen dwa pou:

- (Remuneración adicional en Creole).

XI.- Acuerdo de Confidencialidad (Si las partes quieren agregarlo)

NOVENO: Acuerdo de Confidencialidad / Akò Pou Sa Ret Sekrè/Konfidansyèl

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 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.

Cr: Pandan ke li ap egzèse fonksyon li, **TRAVAYE** a genyen aksè ak enfòmasyon sansib pou devlopman aktivite **PATWON** an. An rapò de sa avan yo, **TRAVAYE** a gen obligasyon pou li fè yon resèv estrik ak konfisansyalite an respè ak tout enfòmasyon ke li te rive konnen yo pandan li tap travay la, sof sa kite deja piblik yo, nou dwe pran an efè tout mezi sekirite pou respekte tout sa ki te parèt nan klotz kontra a. Nan ka kote ke, pou nenpot rezon, enfòmasyon sa yo ke nou jwenn nan atik avan an, sa kapab rann ou koupab si nenpòt lòt moun deyò ta rive konnen sa **PATWON**, sof si te gen yon otorizasyon pou sa epi alekri konsa, **TRAVAYE** A dwe peye yon dedomajman a **PATWON** an pou tout ofans ke sa kapab pèmèt, san mank sou lòt aksyon ke la lwa bay **PATWON** an pou li kapab proteje dwa li yo.

XII.- Acuerdo de Exclusividad (Si las partes quieren agregarlo)

DÉCIMO: Acuerdo De Exclusividad / Akò Pou Pa Reyalize Travay Sa Lòt Kote

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**.

Cr: Tout de pati yo kapab jwenn akò, pandan ke kontran sa tou an vigè, pou yo entèdi lajman ke **TRAVAYE** a ap ekzekite kek negosyasyon oubyen aktivite sou biznis **PATWON**. Si sa ki ekri yo pa respekte kapab genyen sanksyon jus yo ka menm revoke **TRAVAYE** a.

XIII.- Duración del Contrato

1. Si el Contrato tiene el carácter de indefinido

UNDÉCIMO: Duración del Contrato / Dire tan pou yon kontra

El presente contrato tendrá una duración indefinida.

Cr: Kontra sa gen yon dire endefini.

2.- Contrato a Plazo Fijo

SÉPTIMO: Duración del Contrato / Dire tan pou yon kontra

El presente contrato tendrá una duración 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.

Comentado [TC57]: Art. 159 inc. 2º del Código del Trabajo.

Cr: Kontra sa gen yon dire de 2 ane . San n pa neglije sa ki di avan yo, **TRAVAYE** a ki ap bay sèvis li nan manyè ke genyen ti tan kanpe paske li genyen plis ke de kontra travay a yon dire, pandan douz ma oubyen plis nan yon peyod de 15 mwa, nou kòmanse konte depi sou premye kontra a pou yon dire endefini.

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.

Comentado [TC58]: Art. 159 inc. 3º del Código del Trabajo.

Cr: Nou ta pran ka yon Jeran oubyen yon moun ki gen yon tit pprofesyonèl oubyen yon teknisyen ki otorize pa yon enstitisyon siperyè leta oubyen ke leta rekonèt, n'dire tan sa dwe pou 2 zan.

3.- Contrato bajo duración de obra o faena:

SEXTO: Duración del Contrato / Dire tan pou yon kontra

El presente contrato permanecerá vigente mientras dure (Descripción en Español de la obra o faena de la cual depende la duración del contrato).

Cr: Kontra sa ap rete an vigè pandan tout tan konstriksyon sa ap fèt la (Descripción en creole de la obra o faena de la cual dependen la duración del Contrato).

XIV.- Terminación del Contrato de Trabajo

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

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.

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 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.

Para aplicar cualquiera de estas causales, salvo las de término por mutuo acuerdo, renuncia del 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 [TC61]: Rt. 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 [TC62]: Art. 162 inc. 5° 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 [TC63]: Si el Trabajador realiza sus funciones en Jornada Completa, parcial, por el art. 22 del Código del Trabajo, o en Jornada Especial, se agrega la siguiente frase.

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.

Comentado [TC64]: Si el Contrato es de Trabajo de Casas Particular, se agrega la siguiente frase.

CR: *Li kapab fini avèk yon akò mityèl ki se yon antant ant de apti yo, travayè a kapab renonse pandan li kominike sa 30 jou davans dat efektifman ke demisyon li an ap egzekite a, si travayè a ta mouri, si èk ki tap konstwi a ta fini selon jan yo sot esplikè sa nan paraf avan yo, ka kote genyen fòs majè, oubyen si Patwon an ta deside van antrepriz la si li ta fè fayit.*

Ka kote Travayè a ap kontinye travay sou konesans Patwon an depi ke dire sa yo ekspire, kontra travay sa tou pase yon kontra endefini. Se menm jan an tou si tout vwa yo ta renouvle kontra a pou yon dezyèm fwa, nan ka ke sete a dire fiks.

*San n pa neglije atik avan yo, Patwon an kapab mete fen ak kontra travay la, san li pa peye dedomajman a **TRAVAYÈ** a, pou yonn ou plizyè tip de koz sa yo;*

1-. Kèk kondwit ki make yon karaktè grav, ke yo te rive prouve avan tou, epi pou kontinye yo sinyale sa:

*a) Mank pwoblem **TRAVAYÉ** a nan pèfòmans fonksyon li yo;*

b) Kondwit ki gen lide sou vyolans seksyèl;

*c) Kèk bagay ke **TRAVAYÈ** a fè kont **PATWON** an oubyen kont nenpòt lòt travayè ki ap travay nan menm antrepriz la;*

*d) **TRAVAYÉ** di Paton dè vye propo sal;*

*e) Kondwit imoral **TRAVAYÉ** a ki kapab afekte travay antrepriz la, epi.*

f) Kondwit sou koz vyol ou vol nan travay la.

2.- Negosyasyon ke **TRAVAYÉ** a ap fè nan menm aktivite biznis lan, epi ke yo te deja entèdi li alekri nan kontra travay la pa **PATWON** an.

3- **TRAVAYÉ** pa dwe rate jou san pa gen yon koz ki jistifye sa pandan de jou suivi, oubyen de lendi nan yon mwa oubyen yon total de twa jou diran yon peryòd de tan; menm jan tou, si li pa vini travay epi li p aka jistifye sa, oubyen san **TRAVAYÉ** a pa te fe pase motivasyon poutèt li gen yon aktivite kite sou kont li. Yon prodiksyon oubyen yon machin ke li te kite abandone oubyen paralize ki te vini koz yon gwo petipasyon grav pou antrepriz la mache byen.

4- Lè **TRAVAYÉ** a abandone travay la, nou konprann sa konsa:

a) Lè **TRAVAYÉ** a plede ap deplase pandan lè travay epi kite èv restriksyon an epi li pa jistifye sa, san pèmisyon **PATWON** an oubyen moun ki reprezante li,

epi b) Lè **TRAVAYÉ** a refize travay san li bay koz ki jistifye nan sa ki te siyen nan kontra a pou restriksyon èv la. |PF

5. – Zak, omsyon, oubyen enpridans ki koz perèz ki afekte sekirite oubyen fonksyonman enstitisyon an, sekirite oubyen aktivite ke lòt **TRAVAYÉ** yo ap fè, oubyen pou sante yo.

6- Neglijans pou materyèl yo pou tèt koz volantè nan enstalasyon aparèy yo, zouti yo, bagay pou travay yo, pwodwi oubyen pwovizyon alimantè.

7.- Pa respekte gravman sa ki ekri kòm obligasyon nan kontra a.

Pou nenpòt nan koz sa yo kapab aplike, sof sou tèm akò mityèl la, si **TRAVAYÉ** a renonse oubyen li mouri, **PATWON** an dwe kominike revokasyon an oubyen fen kontra a alekri, remèt li pèsònèlman oubyen voye li pa kourye ki sètifye pou voye li nan adrès lakay o ki nan kontra, epi fòk koz ki revokasyon an make nan lèt la. Anplis, si revokasyon te fèt pou nesite antrepriz la, li dwe genyen nan lèt la kantite lajan dedomajman an pou ane sèvis **TRAVAYÉ** a.

Ansanm avèk kominike sa, **PATWON** an dwe sètifye ke li peye tout kotizasyon previzyonèl **TRAVAYÉ** a depimwa avan yo jiska dènye mwa ke li revoke li a. Si kotizasyon sa yo pat ko janm peye, revokasyon sa a pa p ka aplike.

Anpis, **PATWON** a kapan mete fen nan kontra travay la, sempleman lap genyen pou li peye dedomajman ki koresponnn yo, li kapab envoke kòm koz, poutèt nesite antrepriz la, pou etablisman an oubyen sèvis lap ofri a, menm jan ak sa ki gen pou wè ak rasyonalizasyon oubyen modènizasyon de sa menm, si pwodiksyon yo bese, si mache ekonomik genyen chanjman, li nesèsè pou yo retire ant yonn oubyen plis **TRAVAYÉ**.

XV.- Fecha de Inicio de la Prestación de los Servicios.

DUODÉCIMO: Fecha de Inicio de la Prestación de Servicios/ Dat ke travayè kòmanse travay la.

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

Comentado [TC65]: Art. 10 del Código del Trabajo

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

Cr: Pou kontra sa gen yon efè, nou sètifye ke **TRAVAYÈ** a komanse prete sèvis li ak **PATWON** an depi 18 de enero de 2018. Travay ke Travayè a ap gen poul fè selon kontra a pral fèt lakay **PATWON** an.

XVI.- Cláusulas Obligatorias para contratos de Trabajadores Extranjeros

DÉCIMO TERCERO: Clausula de Vigencia /Solèy Kouche Kloz:

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.

Cr: Obligasyon pou travayè a kòmanse travay sèlman lè travayè a resevwa rezidans li jan sa dwe fèt nan Chili a oubyen ke li genyen yon pèmi pou travay gen yo bay avèk tout etranje ki genyen yon viza an prosesis.

DÉCIMO CUARTO: Clausula de Régimen Previsional /Kloz Plan Pansyon:

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.

Cr: Nou sètifye ke **TRAVAYÈ** sa li peye oubyen kotizasyon li yo nan rejim prevansyonèl Chilyen an, epi **PATWON** an retire kòb sa yo sou salè ou epi pou li remèt yo ak enstitisyon koresponn nan.

DÉCIMO QUINTO: Clausula de Impuesto a la Renta/Kloz Taks sou Revni:

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

Cr: Nan yon fason parèy, **PATWON** an oblije reponn pou li peye enpo ki an rapò ak lajan ki koresponn an relasyon ak tout salè li peye yo, pou yon lajan ki plis que 13,5 UTM.

DÉCIMO SEXTO: Clausula de Remuneración / Kloz Konpansasyon:

La remuneración del **TRABAJADOR** contratado será pagada en Chile, en moneda de curso legal.

Cr: Salè travay pou **TRAVAYÈ** ki gen kontra dwe peye nan Chili.

- a) Si el Trabajador trabajará con una Visa sujeta a Contrato de Trabajo, se agrega:

NOVENO: Clausula de Viaje / Atik sou vwayaj la:

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. N° 597 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.

Cr: **PATWON** an dwe pran responsabilite pou li peye tikè avyon pou travayè a ak tout fanmiy li pou yo tounen nan peyi orijin yo, lè ke **TRAVAY** la fini (swa ke kontra a fini, swa revokasyon oubyen demisyone), oubyen ke yo chache yon antant antre yo, jan sa dwe fèt selon Nimewo 2º ki nan Atik 37 D.S N° 597 de 1984. Pa respè ak sa ki sinyale la a, obligasyon **PATWON** an ap pouswiv jiskaske etranje sa a soti kite peyi a oubyen jiskaske li jwenn yon lòt tip viza oswa Pèmanans Definitiv li nan peyi a.

XVII.- Suscripción del Contrato de Trabajo

DÉCIMO SÉPTIMO: Suscripción del Contrato / Kontra Siyati

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.

CR: Kontra sa siyen, devan Notè, avèk de kopi ki gen menm bagay, menm dat, gen youn ki rete nan men chak moun ki te fè pati de sinyati kontra sa.

XVIII.- Cláusula de Modificación del Lugar de Residencia

Comentado [TC67]: 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-contractaci%C3%B3n.pdf>

Comentado [TC68]: 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>

DÉCIMO OCTAVO: Modificación del lugar de residencia del Trabajador/Modifikasyon nan kote rezidans nan Travayè a.

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 en función de traslado del Trabajador).

Cr: *Pou sak ki ekri nan Atik 10 Kòd Iwa Travay la gen efè, yo sètifye ke **TRAVAYÉ** a ap viv nan vil, (Ciudad de Procedencia en función de traslado del Trabajador).*

XIX.- Idioma del Contrato

DÉCIMO NOVENO: Idioma del Contrato / Kontra Lang:

El presente contrato se suscribe en idioma español, y en creole. Sin perjuicio de lo anterior, el idioma oficial de este instrumento legal es el español, de manera tal que en caso de cualquier diferencia entre lo señalado en ambos idiomas, prevalecerá siempre lo señalado en español.

Cr: *Kontra sa a siyen an panyòl, ak kreyòl. Malgre sa ki ekri pi wo a, lang ofisyèl nan enstriman legal sa a se Panyòl, nan yon fason ke nan ka ta gen okenn diferans ant sa ki deklare nan tou de lang, sa ki endike nan Panyòl ap toujou genyen.*

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

TRABAJADOR/TRAVAYÈ