



CONTRATOS DE TRABAJO \_  
CÓDIGO DEL TRABAJO



## **Contenido**

Introducción: .....	2
Definición .....	2
Requisitos para un contrato de trabajo .....	3
Cláusulas mínimas del contrato .....	3
Obligación del empleador y del empleado .....	4
Resumen.....	5
Tipos de Contratos De trabajo .....	5

## Código del Trabajo - Contratos de Trabajo

### Introducción:

Desde que el hombre comenzó a poner sus esfuerzos personales a disposiciones de terceros, independientemente de si estos servicios eran o no remunerados de alguna forma, existió un vínculo que unía a los dos intervinientes de la relación, en los albores de la historia lo podríamos identificar con la esclavitud, después con el feudalismo, y actualmente con el trabajo que representa la evolución jurídica y social más avanzada en este tipo de relaciones, fundamentalmente por la lucha de los trabajadores por sus **derechos laborales** en los comienzos del siglo XX, y por la comprensión que se ha tenido en los últimos 50 años respecto a los derechos laborales y sindicales como derechos humanos, todo lo que se ha plasmado en distintas medidas tanto estatales como privadas, de las cuales sin duda, la más importante ha sido la regulación legal del contrato de trabajo.

### Definición:

- Contrato de trabajo es una convención por el cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, este a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquel a pagar por estos servicios una remuneración determinada. (Art. 7°)
- Toda prestación de servicio bajo los términos anteriormente hace presumir la existencia de un contrato de trabajo. (art. 8°)
- A partir de la definición anterior se puede establecer que el contrato de trabajo supone la existencia de un acuerdo entre empleador y trabajador, prestación de servicios personales del trabajador, pago de una remuneración por el empleador, relación de subordinación o dependencia, bajo la cual se prestan los servicios.
- Esta relación de subordinación o dependencia se traduce en la facultad o poder del empleador de dar instrucciones u órdenes al trabajador. Características del contrato de trabajo)
- a.- El contrato de trabajo es consensual, esto es, su perfeccionamiento se produce con el solo acuerdo de las partes, en que una de ellas se obliga a prestar servicios a la otra en las condiciones señaladas por la ley laboral, a saber, que se trate de servicios personales, subordinados y remunerados.
- En otras palabras, **el contrato de trabajo existe desde el exacto momento en que las partes llegan a acuerdo sobre los elementos señalados**, sin que sea necesario cumplir con ningún requisito adicional como su escrituración.
- Así lo señala expresamente el artículo 9º del Código del Trabajo que dispone que "**el contrato de trabajo es consensual**", esto es, no requiere para su perfección de solemnidad o formalidad alguna, bastando sólo el acuerdo de las partes.
- b) **El contrato de trabajo debe ser escriturado**. Si bien como se acaba de señalar para su perfección no requiere de ninguna formalidad, ni tampoco de su escrituración, la ley exige

que una vez celebrado o perfeccionado el contrato de trabajo, sea escriturado dentro del plazo común señalado en el artículo 9º del Código del Trabajo, esto es, dentro del plazo de quince días de incorporado el trabajador, o de cinco días si se trata de contratos por obra, trabajo o servicio determinado o de duración inferior a treinta días.

- c) Una característica fundamental del contrato de trabajo es su carácter típico, esto es, se trata de un contrato expresamente regulado por la ley, quien exige para su perfección de la concurrencia de los llamados elementos de la relación laboral: servicios personales, remunerados y subordinación o dependencia. Como señala el artículo 8º del Código del Trabajo **"toda prestación de servicios en los términos señalados (personalidad, remuneración y subordinación) en el artículo anterior, hace presumir la existencia de un contrato de trabajo"**.
- De esta manera, cuando una persona presta servicios a otra con las características mencionadas, el vínculo que las une corresponde a una relación laboral que debe ser regulada por un contrato de trabajo.
- La sola concurrencia de las condiciones precedentemente enunciadas hace presumir la existencia de un contrato de trabajo aún cuando las partes le hayan dado otra dominación a la respectiva relación jurídica, de suerte que estaremos en presencia de un contrato de trabajo si en la práctica se dan los elementos señalados, no obstante haberse suscrito un convenio de otra naturaleza.

**De esta forma es necesario señalar que, no obstante que las partes celebren un contrato que califiquen como civil bajo el título de contrato de honorarios, su verdadera naturaleza laboral o civil será determinada por la presencia de los elementos señalados**

### **Requisitos para un contrato de trabajo**

La ley laboral presume a favor del empleado la existencia de un contrato de trabajo, aun cuando no se haya escriturado, siempre que esta relación laboral reúna todos los siguientes requisitos:

- Se trate de una prestación de servicios personales
- Se reciba una remuneración por dicha prestación
- Ejecute los servicios bajo dependencia o subordinación.

### **Cláusulas mínimas del contrato**

Todo contrato de trabajo debe contener a lo menos las cláusulas que la ley estima como mínimas.

Las cláusulas mínimas u obligatorias son aquellas que enumera el **artículo 10** y tienen por objeto proporcionar certeza y seguridad jurídica a la relación laboral, ya que en la medida que las partes conozcan con precisión las estipulaciones que los rigen, sabrán en forma clara y precisa los derechos que les asisten y las obligaciones a que se encuentran sometidos.

**En otras palabras, el contrato de trabajo establecerá el ámbito en el cual se desenvolverán las partes.**

A continuación se indican estas cláusulas mínimas:

- ✓ 1. Lugar y fecha del contrato;
  - ✓ 2. Individualización de las partes con indicación de la nacionalidad, fechas de nacimiento e ingreso del trabajador;
  - ✓ 3. determinación de la naturaleza de los servicios y del lugar o ciudad en que hayan de prestarse. El contrato podrá señalar dos o más funciones específicas, sean éstas alternativas o complementarias.
  - ✓ 4. Monto, forma y período de pago de la remuneración acordada;
  - ✓ 5. Duración y distribución de la jornada de trabajo, salvo que en la empresa existiere el sistema de trabajo por turno, caso en el cual se estará a lo dispuesto en el reglamento interno;
  - ✓ 6. Plazo del contrato, y
  - ✓ 7. Otros pactos acordados por las partes.
- 
- ✓ Deben señalarse también, en su caso, los beneficios adicionales que suministrará el empleador en forma de casa habitación, luz, combustible, alimento u otras prestaciones en especie o servicios.
  - ✓ Cuando para la contratación de un trabajador se le haga cambiar de domicilio, deberá dejarse testimonio del lugar de su procedencia.
  - ✓ Si por la naturaleza de los servicios se precisare el desplazamiento del trabajador, se entenderá por lugar de trabajo toda la zona geográfica que comprenda la actividad de la empresa. Esta norma se aplicará especialmente a los viajantes y a los trabajadores de empresas de transportes.
  - ✓ De esta forma, en materia laboral las partes no tienen plena libertad para incorporar cualquier cláusula en el contrato, toda vez que por una parte se regula un contenido mínimo.

### **Obligación del empleador y del empleado**

<p><b>¿Cuáles son las obligaciones del empleador ante un contrato de trabajo?</b></p> <p>La primera y más básica obligación que genera el contrato de trabajo al empleador es la de pagar una remuneración por los servicios personales que el trabajador le presta, pero aparte de esta existe una serie de otras obligaciones como el deber general de protección, la higiene y seguridad, la previsión,</p>	<p><b>¿Cuáles son las obligaciones del empleado ante un contrato de trabajo?</b></p> <p>A su vez el trabajador también tiene una obligación básica y primordial, que es la de prestar sus servicios personales al empleador, pero esta no es la única obligación que se genera para el trabajador, ya que existen las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>✓ Deber de obediencia.</li></ul>
--	--

el deber de capacitación, entre otras.	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Diligencia y colaboración.</li> <li>✓ Fidelidad.</li> <li>✓ Lealtad.</li> <li>✓ Secreto profesional.</li> </ul>
--	--

## Resumen

Elementos esenciales. Para que haya contrato de trabajo se requiere que concurren estos tres elementos esenciales:

- a) La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo;
- b) La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador en concordancia con los tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen al país, y
- c) Un salario como retribución del servicio.

## Tipos de Contratos De trabajo

- **Contrato Individual de Trabajo**

El contrato individual de trabajo es un acuerdo entre el trabajador y el empleador, por el cual el primero se compromete a prestar servicios personales bajo subordinación y dependencia de un empleador, quien se compromete a pagar una remuneración por los servicios prestados

- **Contrato colectivo**

El contrato o convenio colectivo es cuando se hace entre una o más organizaciones sindicales (o varios trabajadores que se unen para negociar colectivamente) y uno o más empleadores, estableciendo condiciones comunes de trabajo, remuneración y otros beneficios.

- **Contratos Especiales**

Atendiendo a la especial naturaleza de determinadas actividades económicas el Código del Trabajo contempla la existencia de “contratos especiales de trabajo” Estos son:

- 1.-Contrato especial de aprendizaje
- 2.-Contrato especial de trabajadores agrícolas
- 3.-Contrato especial de trabajadores embarcados o gente del mar y de los trabajadores portuarios eventuales,
- 4.-Contratos de arte y espectáculos,

5.-Contrato especial de trabajadoras de casa particular

6.-Contrato de los deportistas profesionales y trabajadores que desempeñen actividades conexas

7.-Contrato de tripulantes de vuelo y tripulantes de cabina en aeronaves comerciales o de pasajeros y cargas

8.-Contrato de los tele operadores, y

9.-Contrato a distancia o teletrabajo.

Estos contratos otorgan derechos y obligaciones distintos al contrato general de trabajo.

\*Dependiendo de sus especiales características, los tipos de contratos de trabajo se pueden sub clasificar en atención a la jornada, a la duración del contrato, a especiales condiciones del tipo de trabajo prestado, entre otras, las cuales pasaremos a exponer en los siguientes párrafos.

- **El contrato de duración indefinida:**

El contrato de trabajo no está supeditado a un plazo de duración por lo que dura todo el tiempo que se comprenda entre su suscripción y la terminación del mismo por cualquier causa.

- **El contrato de Plazo Fijo**

Es aquel que contiene la fecha de término de la relación laboral. La duración del contrato de plazo fijo no podrá exceder de un año. En caso de personas que tengan un título profesional o técnico otorgado por una institución de educación superior la duración de un contrato de plazo fijo no podrá exceder de 2 años.

- **El contrato transitorio o faena**

El contrato por obra o faena es aquella convención por la que el trabajador se obliga con el respectivo empleador a ejecutar una obra material o intelectual específica y determinada, en su inicio y en su término, cuya vigencia se encuentra circunscrita o limitada a la duración de aquella. Las diferentes tareas o etapas de una obra o faena no podrán por sí solas ser objeto de dos o más contratos de este tipo en forma sucesiva, caso en el cual se entenderá que el contrato es de plazo indefinido.

- **Contrato de trabajo a tiempo parcial o part time**

Este es un tipo de contrato en que el trabajador ha sido contrato por un tiempo semanal no superior a 30 horas, es decir, para estar en presencia de un contrato de trabajo part time, el trabajador no debe trabajar más de 30 horas a la semana, independientemente de cómo están repartidas dichas horas.

- **Contrato de trabajo para extranjeros**

El contrato de trabajo para extranjeros, que, si bien en la normativa aplicable no difiere en nada del contrato para un chileno, se deben tener en cuenta una serie de factores para el empleador, como también para el trabajador extranjero.

Para que el contrato del extranjero sea plenamente válido en nuestro país, el punto clave en que se debe fijar el empleador es en el documento que autoriza la visa o el permiso para trabajar del extranjero en Chile, estos pueden ser:

- Visa temporal.
- Visa sujeta a contrato.
- Permiso para trabajar con visa de estudiante.
- Permiso para trabajar como turista.

En el caso de la visa sujeta a contrato de trabajo esta se puede obtener con posterioridad a la suscripción del contrato por razones evidentes, pero siempre se debe cumplir con el trámite de solicitarla, ya que de lo contrario el contrato será inválido

Cualquier persona que suscribe un contrato de trabajo, hay ciertos puntos claves en los cuales fijarse, como en la jornada, la hora de almuerzo o colación, etc. Pero en el caso particular de los extranjeros debe fijarse en que en el contrato se encuentren las siguientes tres cláusulas:

- **Cláusula de viaje:** En este punto se establece que el empleador se compromete a pagar al trabajador y a los miembros de su familia, al término del contrato, un pasaje de regreso a su país de origen o al que acuerden las partes, según dispone la ley. Esta obligación del empleador existirá hasta que el extranjero salga del país u obtenga un nuevo visado o permanencia definitiva.
- **Cláusula de régimen previsional,** en la cual el empleador se comprometa a efectuar las retenciones correspondientes y entregar a las instituciones de seguridad social, salvo que las partes se acojan a la Ley N° 18.156.
- **Cláusula de impuesto a la renta,** donde el empleador se obligue a responder sobre pago de impuesto a la renta correspondiente a la remuneración del trabajador extranjero.

Lo anterior es de suma importancia por cuanto todos los derechos establecidos en ellas van en beneficio del trabajador extranjero.

"Se debe recordar que en este documento se utilizan de manera inclusiva términos como: el estudiante, el docente, el compañero, u otras palabras equivalentes, y sus respectivos plurales, es decir, con ellas, se hace referencia tanto a hombres como a mujeres".