



## FORMALIDADES Y TIPOS DE CONTRATOS DE TRABAJOS

Rodrigo Cáceres Ruz  
Asesor Laboral

**¿Qué tipos de contrato de trabajo existen?**

En términos generales existen tres tipos de contrato de trabajo:

- a. Contrato indefinido.
- b. Contrato a plazo fijo.
- c. Contrato por obra o faena.

**¿Cuál es el contrato de carácter indefinido?**

Es todo contrato que concierne la prestación de servicios por un tiempo ilimitado.

**¿Cuándo el contrato de trabajo es de plazo fijo?**

Presenta este carácter cuando las partes establecen una fecha cierta y determinada hasta la cual se extenderá el contrato.

**¿Cuál es la duración de un contrato de plazo fijo?**

La duración del contrato de plazo fijo no puede exceder de un año.

**¿La duración de un contrato de plazo fijo contempla una excepción a la norma anterior?**

Si, tratándose de gerentes o personas que tengan un título profesional o técnico otorgado por una institución de educación superior del Estado reconocida por éste, la

duración del contrato no puede exceder de dos años. De esta forma, el legislador limitó la duración de los contratos de plazo fijo señalando un año o dos, según el caso.

**¿Se puede suscribir un contrato de trabajo para un servicio determinado?**

Si, este tipo de contrato se denomina por obra o faena transitoria o por trabajo o servicio determinado.

**¿Qué se entiende por contrato por obra o faena?**

Contrato por obra o faena es aquella convención en virtud de la cual el trabajador se obliga con el respectivo empleador a ejecutar una obra material o intelectual específica y determinada, cuya vigencia se encuentra circunscrita o limitada a la duración de aquélla.

**¿Cuáles son los requisitos para suscribir un contrato por obra o faena determinada?**

Para suscribirse un contrato por obra o faena determinada se requiere el cumplimiento de los siguientes requisitos:

- a. La existencia de una obra o faena específicamente determinada en el contrato, a la cual se adscribe la prestación de los servicios del trabajador.
- b. Que la prestación de los servicios de que se trata no sea de una duración indefinida en el tiempo, y, por último, que los contratantes convengan de modo expreso cuándo debe entenderse que ha concluido el trabajo o servicio que dio origen al contrato de trabajo.



**¿Quiénes firman el Contrato de Trabajo?**

El contrato de trabajo debe ser firmado por el empleador y el trabajador, se firma en 2 ejemplares, quedando un ejemplar en poder de cada contratante.

**¿La suscripción del contrato puede ser mediante una firma electrónica o escaneada del empleador?**

No procede estampar la firma del Empleador mediante un timbre u otra forma de impresión electrónica en los contratos de trabajo, sino que dicho acto debe ser personal a fin de darle la debida autenticidad al contrato de trabajo, permitiendo por esa vía que las partes asuman con pleno conocimiento los derechos y obligaciones que derivan de ello.

**¿Qué plazo existe para escriturar el contrato de trabajo?**

El artículo 9º del Código del Trabajo señala que el contrato debe constar por escrito dentro del plazo de quince días de incorporado el trabajador, sin embargo, éste deberá escriturarse dentro de cinco días de incorporado el trabajador cuando el contrato pactado es por obra, trabajo o servicio determinado o de duración inferior a treinta días.

**¿En qué casos el plazo es de 15 días?**

- a. En los contratos de duración indefinida.
- b. En los contratos a plazo fijo de duración igual o superior a 30 días.

**¿Cuándo el plazo es de 5 días?**

- a. En los contratos a plazo fijo cuya duración sea inferior a 30 días.
- b. En los contratos por obra, trabajo o servicio determinado.

**¿Desde cuando se cuenta el plazo de 15 o 5 días?**

Este plazo se cuenta desde la incorporación del trabajador a la empresa.

**¿Cuáles son los tipos de contrato de trabajo especiales?**

Los contratos especiales son:

- a. De aprendizaje.
- b. De trabajadores agrícolas.
- c. De trabajadores embarcados o gente de mar y de los trabajadores portuarios eventuales.
- d. De Trabajadores de Artes y Espectáculos.
- e. De trabajadores de casa particular.
- f. De trabajadores de los Cuerpos de Bomberos.
- g. De Deportistas Profesionales y Trabajadores que desempeñan Actividades Conexas.

**¿Qué requisitos debe cumplir el contrato de trabajo de aprendizaje?**

Debe cumplir con los siguientes requisitos:

- a. Sólo podrán celebrar contrato de aprendizaje los trabajadores menores de veinticuatro años de edad.
- b. El contrato de trabajo de aprendizaje deberá contener a lo menos las estipulaciones establecidas en el artículo 10 Código del Trabajo y la indicación expresa del plan a desarrollar por el aprendiz.
- c. La remuneración del aprendiz no estará sujeta a lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 44 Código del Trabajo y será libremente convenida por las partes.
- d. El contrato a que se refiere este capítulo tendrá vigencia hasta la terminación del plan de aprendizaje, el que no podrá exceder de dos años.

**¿Por qué normas se rige el contrato del trabajador agrícola?**

Se rige por las disposiciones contenidas en los artículos 87 y siguientes del Código del Trabajo, y en todo aquello no regulado por ellas, se aplica la normativa general de dicho Código.

**¿Cuáles son las cláusulas o estipulaciones mínimas que deben contener los contratos de trabajo de los trabajadores de artes y espectáculos?**

Al procederse a escriturar el contrato de trabajo, las partes son libres para pactar las condiciones que estimen convenientes, sin embargo, esta libertad se ve restringida por la normativa laboral que deberá tenerse presente al acordar las condiciones del contrato y por existir cláusulas mínimas u obligatorias:

- a. Lugar y fecha del contrato;

- b. Individualización de las partes con indicación de la nacionalidad y fechas de nacimiento e ingreso del trabajador;
- c. 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 estas alternativas o complementarias;
- d. Monto, forma y período de pago de la remuneración acordada y
- e. 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.

**¿Cuáles son los plazos para escriturar el contrato de trabajo de los trabajadores de artes y espectáculos?**

En lo que respecta al plazo en que deben escriturarse los contratos de los trabajadores de artes y espectáculos, si es por una o más funciones, por obra, por temporada, o por proyecto, de duración inferior a treinta días, el plazo de escrituración será de tres días de incorporado el trabajador. Si el contrato se celebrare por un lapso inferior a tres días, deberá constar por escrito al momento de iniciarse la prestación de los servicios.

**¿Es obligatorio escriturar el contrato de trabajo a una empleada de casa particular?**

Si. El Código del Trabajo obliga a la empleadora a poner por escrito el contrato de trabajo dentro de los 15 días siguientes a la incorporación de la trabajadora a sus labores. Si esta obligación no se cumple, la ley ha dispuesto lo siguiente:

- a. Una multa a beneficio fiscal de 5 unidades tributarias mensuales para la empleadora.
- b. En caso de existir un reclamo frente a la Inspección del Trabajo o discrepancias entre la empleadora y la trabajadora sobre las estipulaciones del contrato y no llegar a acuerdo en el comparendo, el juez estimará como verdaderas las que señale la trabajadora, salvo que la empleadora pruebe lo contrario.

**¿Qué estipulaciones debe contener el contrato de trabajo de un trabajador de casa particular?**

El contrato de trabajo debe ser firmado por ambas partes quedando un ejemplar en poder de cada una de ellas. Cada ejemplar tiene que incluir como mínimo los siguientes aspectos:

- a. Lugar y fecha de contrato;
- b. Individualización de las partes, con indicación de la nacionalidad y fecha de nacimiento del trabajador, así como de la fecha de inicio de sus actividades;
- c. Determinación de la naturaleza de los servicios, esto es, del tipo de trabajo: aseo, cocina, lavado, cuidado de niños u otros y del lugar o ciudad en que hayan de prestarse;
- d. Monto, forma y período de pago de la remuneración acordada;
- e. Duración y distribución de la jornada de trabajo;
- f. Plazo del contrato, y
- g. Demás pactos que acorden las partes.

En definitiva, el contrato debe contener todos los aspectos pactados entre las partes, ya que por las características de este tipo de trabajo hay muchos supuestos, que es mejor escriturar.

**¿En qué consiste el contrato con un período de prueba de los trabajadores de casa particular?**

Este tipo de instrumento sólo se da en la contratación de estos trabajadores, que consiste en que las dos primeras semanas de trabajo se estimarán como período de prueba y durante ese lapso podrá terminar 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.

**¿Cuál es el procedimiento de suscripción del contrato de los deportistas profesionales?**

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 9 del Código del Trabajo, es decir, que el contrato sea por escrito y firmado por las partes, el contrato se elaborará en triplicado.



❑ **¿A quiénes se les entrega copias del contrato de trabajo?**

Se le entrega un ejemplar al deportista profesional o trabajador que desempeña actividades conexas, otro queda en poder del empleador y el tercero se registra ante la entidad superior correspondiente.

❑ **¿Cuál es el contenido del contrato de trabajo de los deportistas profesionales?**

El contrato de trabajo del deportista profesional o del trabajador que desarrolla actividades conexas mencionará además de las cláusulas básicas señaladas en el artículo 10 del Código del Trabajo, todo beneficio o prestación que reciba el deportista profesional, y que tenga como causa el contrato de trabajo.

❑ **¿Cuál es la duración de este tipo de contrato?**

El contrato de trabajo de los deportistas profesionales o del trabajador que desarrolla actividades conexas se celebrará por tiempo determinado.

❑ **¿Existen otros tipos de contratos especiales?**

Existen los siguientes tipos de contratos especiales:

- a. Alumno en práctica.
- b. Menores de edad.
- c. Extranjero.
- d. El contrato de trabajo de los profesionales de la educación, que se encuentra regulado en la Ley N° 19.070, Estatuto Docente.

❑ **¿Se debe suscribir contrato de trabajo de alumno en práctica?**

Los servicios que preste un alumno o egresado de una institución de educación superior o de la enseñanza media técnico-profesional, durante un tiempo determinado, a fin de dar cumplimiento al requisito de práctica profesional, no da origen a un contrato de trabajo.

❑ **¿Los menores de dieciocho años y mayores de quince pueden celebrar contratos de trabajo?**

Si pueden celebrar contratos de trabajo sólo para realizar trabajos ligeros que no perjudiquen su salud y desarrollo, siempre que cuenten con autorización expresa del padre

o madre; a falta de ellos, del abuelo o abuela paterno o materno; o a falta de éstos, de los guardadores, personas o instituciones que hayan tomado a su cargo al menor, o a falta de todos los anteriores, del inspector del trabajo respectivo.

❑ **¿Qué estipulaciones debe contener el contrato de trabajo celebrado con menores?**

Los contratos de trabajo celebrados con menores, principalmente contendrán las cláusulas de todo contrato, pero, además, deben contener:

- a. La autorización para que el menor trabaje.
- b. Condiciones de escolaridad del menor.
- c. Descripción del lugar de trabajo.
- d. Descripción de las labores convenidas.

Además, debe depositarse copia del contrato de trabajo en la Inspección del Trabajo.

❑ **¿Qué requisitos debe reunir el extranjero para el otorgamiento de la visación sujeta a contrato de trabajo?**

Los requisitos son los siguientes:

- a. La empresa, institución o persona deberá tener domicilio legal en el país;
- b. El contrato de trabajo que le sirve de fundamento deberá ser firmado en Chile ante Notario, por el patrón o empleador y el trabajador o quienes lo representen. Si fuese celebrado en el exterior, deberá ser firmado por las mismas partes ante el agente diplomático o consular competente y debidamente legalizado por el Ministerio de Relaciones Exteriores, según procedimiento establecido en el artículo 345 del Código de Procedimiento Civil, según procediere;
- c. Tratándose de profesionales o técnicos especializados deberán acreditar, con el título respectivo, debidamente legalizado, su condición de tales. En caso contrario, deberán comprobar capacidad y conocimientos en la especialidad a que se dediquen, mediante la presentación de certificado de trabajo u otros documentos probatorios;
- d. Que el ejercicio de la profesión, actividad o trabajo del contrato, sea indispensable o necesario para el desarrollo del país, pudiendo requerirse, para tal efecto, el informe de la asociación o colegio técnico o profesional respectivo o del organismo oficial competente;

- e. Que las actividades que desempeñará el extranjero en Chile no sean consideradas como peligrosas o atentatorias para la seguridad nacional. Si existiese duda acerca de la naturaleza del trabajo que el solicitante ha de desempeñar en el país, deberá consultarse previamente al Ministerio de Defensa Nacional y
- f. Que, además se verifique que la contratación y el contrato se ajusten a las disposiciones generales de orden laboral y previsional que sean atinentes.

**□ ¿Cuáles son las menciones mínimas que debe tener el contrato de trabajo extranjero?**

El contrato de trabajo de extranjeros en Chile, debe cumplir con los siguientes contenidos mínimos:

- a. Lugar y fecha de firma del contrato (firmar contrato ante notario).
- b. Nombre, nacionalidad y domicilio del empleador y del trabajador.
- c. Función (es) o labor (es) que desarrolla en Chile.
- d. Jornada y lugar donde se efectuará el trabajo.
- e. Determinación de la remuneración, la que no podrá ser inferior al salario mínimo y que podrá ser pagada en moneda nacional o extranjera.
- f. Duración del contrato (desde y hasta cuando durará la relación laboral).
- g. Fecha de inicio de actividades.
- h. Cláusula de viaje, que 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 del trabajador 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 nueva visación o permanencia definitiva.
- i. Cláusula de régimen previsional donde 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.
- j. Cláusula de impuesto a la renta, donde el empleador se obligue a responder del pago de impuesto a la renta correspondiente a la remuneración del trabajador extranjero.

**□ ¿Qué cláusula especial debe contener el contrato de trabajo del trabajador extranjero?**

Cláusula de viaje, que 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 del trabajador 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 nueva visación o permanencia definitiva.

**□ La firma del contrato de trabajo de un extranjero; ¿Debe cumplir un protocolo especial?**

Sí, la firma del contrato de trabajo de un extranjero debe efectuarse ante notario.

**□ ¿Cuáles son las estipulaciones mínimas que debe contener un contrato de trabajo de un docente de establecimiento particular pagado?**

Son aquellas que deben estar presentes en todo contrato individual de trabajo, estas cláusulas son:

- a. Descripción de las labores docentes que se encomiendan.
- b. Determinación de la jornada semanal de trabajo, diferenciándose las funciones docentes de aula de otras actividades contratadas.
- c. Lugar y horario para la prestación de servicios.
- d. Tiempo utilizado por el docente en un mismo día para trasladarse de un establecimiento a otro, en virtud de una misma relación laboral.

Las referidas cláusulas deben ser complementadas con las del artículo 10 del Código del Trabajo, es decir, las que dicen relación con: lugar y fecha del contrato; individualización de las partes con indicación de la nacionalidad y fechas de nacimiento e ingreso del trabajador; determinación de la naturaleza de los servicios y del lugar o ciudad en que hayan de prestarse; la función convenida; monto, forma y período de pago de la remuneración acordada; duración y distribución de la jornada de trabajo; plazo del contrato y demás pactos que acordaren las partes.



❑ **¿Cuál es el contrato con jornada de tiempo parcial?**

Se entiende por contrato con jornada a tiempo parcial aquellos en que se ha pactado una jornada que no exceda a los dos tercios de la jornada ordinaria del artículo 22 del Código del Trabajo. La jornada, en este tipo de contrato, no podrá exceder de 30 horas semanales.

❑ **¿Cuál es el contrato part-time?**

La normativa laboral no señala la modalidad de contratación part-time, sino que el Código del Trabajo contempla la posibilidad de pactar contratos de trabajo con jornada de tiempo parcial, que son aquellos en que se ha convenido una jornada de trabajo no superior a 30 horas semanales.

❑ **¿Puede suscribirse un contrato de reemplazo ante la ausencia de un trabajador que goza de licencia médica?**

La contratación de un trabajador por las normas del Código del Trabajo importa la suscripción de un contrato de trabajo indefinido, o de plazo fijo o por obra o faena determinada. De esta manera, el referido cuerpo legal

no contempla la figura del "contrato de reemplazo", que sí se contiene en otras leyes laborales especiales como, por ejemplo, en el Estatuto Docente y en el de la Atención Primaria de Salud Municipal.

❑ **¿Qué se entiende por contrato a honorarios?**

No existe una definición legal que nos precise el concepto de contrato a honorarios, se puede decir que es el ejercicio de una profesión liberal o cualquier otra actividad ejercida en forma independiente y lucrativa, en la cual hay predominio del trabajo personal e inteligente, basado en el conocimiento de una ciencia, arte o técnica, por sobre el empleo de una fuerza física o la obra de mano.

❑ **¿Puede el empleador contratar a honorarios a uno de sus trabajadores sujeto a contrato laboral?**

No existe inconveniente legal alguno para que un trabajador perciba honorarios por los servicios prestados en su calidad de profesional, en especial si ellas serán ejecutadas en su propio domicilio, en funciones que son distintas a aquellas estipuladas en el contrato de trabajo celebrado entre las mismas partes.



**Nueva Casa Matriz, Nuevo Teléfono para su mejor atención  
ARTURO PRAT 1270 / FONONO: 369 9100 / SANTIAGO**