



# SOLIDARIDAD OBRERA

La emancipación de l@s trabajadores/as será obra de  
l@s mism@s trabajadores/as

## Material de trabajo formativo interno

### ¿Qué es el contrato de trabajo?

Según el Código del Trabajo, un contrato individual de trabajo es una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada.

#### 1.1. ¿Para qué sirve firmar un contrato de trabajo?

Firmar el documento que constituye en si mismo el contrato de trabajo, tiene beneficios tanto para el trabajador como para el empleador, así al trabajador le permite conocer a cabalidad los términos del contrato, como las horas de trabajo, el monto de su sueldo, horarios, causales de término, etc; y también le servirá a la hora de un juicio, como medio de prueba respecto a las obligaciones del empleador.

Por su parte para el empleador también es útil y por lo demás obligatorio, ya que el código del trabajo establece sanciones para el empleador que no hace constar por escrito el contrato, y además ante esta falta de escrituración del contrato, en juicio se tomarán como verdaderas todas las aseveraciones que haga el trabajador respecto a las cláusulas contractuales.

#### 1.2. ¿Cuáles son las cláusulas esenciales que debe contener un contrato de trabajo?

El contrato de trabajo debe contener, a lo menos, las siguientes estipulaciones:

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. El contrato podrá señalar dos o más funciones específicas, sean estas alternativas o complementarias. Monto, forma y período de pago del sueldo acordado. 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. Plazo del contrato. Demás pactos que acordaren las partes.

#### 1.3. ¿Qué se requiere para poder modificar el contrato de trabajo?



# **SOLIDARIDAD OBRERA**

La emancipación de l@s trabajadores/as será obra de  
l@s mism@s trabajadores/as

De buenas a primeras necesitaremos que las partes (trabajador y empleador) estén de acuerdo en la modificación del contrato, ya que esta no puede ser unilateral.

Además, deben estar de acuerdo a lo prescrito por el artículo 11 del Código del Trabajo, indicando que las modificaciones se hagan constar por escrito al dorso del contrato de trabajo original o en un documento anexo a este, debiendo firmar tanto el trabajador como el empleador, en señal de aceptación.

## 1.4. ¿En qué circunstancias un contrato a plazo fijo se transforma en indefinido?

El contrato a plazo fijo se transforma en indefinido cuando llegada la fecha fijada para su término, el trabajador continúa prestando servicios para el empleador con su conocimiento.

También se transforma en indefinido, cuando el contrato a plazo fijo se renueva por segunda vez, cualquiera sea el plazo fijado para su término, por cuanto la ley sólo permite renovar un contrato a plazo fijo una vez.

Finalmente, se presumirá legalmente que un trabajador ha sido contratado indefinidamente cuando hubiere prestado servicios discontinuos para un mismo empleador en virtud de más de dos contratos a plazo, durante 12 meses o más, en un período de 15 meses.

## 1.5. ¿Cuáles son las obligaciones del empleador ante un contrato de trabajo?

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, el deber de capacitación, entre otras.

Es importante recordar también que el empleador debe cumplir con todas las normativas que las autoridades imponen, actualizan y comunican.

Es así el caso, dentro del contexto de la pandemia por el Covid-19 que las autoridades sanitarias han impuesto normativas para el retorno seguro al trabajo, las que dependen enteramente del empleador y dicha relación contractual.

## 1.6. ¿Cuáles son las obligaciones del empleado ante un contrato de trabajo?



# SOLIDARIDAD OBRERA

La emancipación de l@s trabajadores/as será obra de  
l@s mism@s trabajadores/as

A su vez el trabajador también tiene una obligación básica y primordial, que es la de prestar sus servicios personales al empleador, pero tal cual dijimos, esta no es la única obligación que se genera para el trabajador, ya que existen las siguientes:

Deber de obediencia.

Diligencia y colaboración.

Fidelidad.

Lealtad.

Secreto profesional.

## 2. Tipos de contratos de trabajo

Dependiendo de sus especiales características, los tipos de contratos de trabajo se pueden subclasificar 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.

### 2.1. Contrato de trabajo a plazo fijo

Este es un tipo de contrato que tiene una duración determinada y que no puede exceder de un año. Aunque 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.

Demás está decir que, en este tipo de contratos, el cumplimiento del plazo estipulado le pone término al contrato.

### 2.2. Contrato de trabajo a plazo indefinido

En este caso, 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.

### 2.3. Contrato de trabajo por faena

Como lo dice su nombre, este contrato dura lo que se demore el trabajador en desarrollar determinada obra o faena, así por ejemplo si la obra que debe realizar el trabajador es construir los cimientos de una casa, el contrato en cuestión terminará cuando estos estén efectivamente construidos.



# SOLIDARIDAD OBRERA

La emancipación de l@s trabajadores/as será obra de  
l@s mism@s trabajadores/as

## 2.4. 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.

## 2.5. Contrato de trabajo a honorarios

Primeramente, debemos destacar que **el trabajo a honorarios no es propiamente un contrato de trabajo**, por lo que ni siquiera se rige por las reglas del Código del Trabajo, razón por la cual en estos casos estamos en presencia de un contrato de arrendamiento de servicios inmateriales, regulado por el Código Civil.

No existe dependencia ni subordinación, es decir, no tienes que firmar un libro de asistencia, ni recibir instrucciones de la labor (ej. Enviar instrucciones de jornada sea verbal o por escrito, conviene solicitar esto por escrito)

## 2.6. Contrato de trabajo a trato

Es aquel contrato de trabajo en que se estipula que se remunera al trabajador en función a su producción durante un determinado espacio de tiempo, que puede ser diario, semanal o mensual.

## 2.7. Contrato de trabajo de aprendizaje

Este es uno de los denominados contratos especiales de trabajo, que se encuentra regulado en los artículos 78 a 86 del Código del Trabajo, y se puede definir como aquella convención en virtud de la cual un empleador se obliga a impartir a un aprendiz, por sí o a través de un tercero, en un tiempo y condiciones determinadas, los conocimientos y habilidades de un oficio calificado, según un programa establecido, y el aprendiz a cumplirlo y a trabajar mediante remuneración convenida.

## 2.8. Contrato de trabajo de práctica profesional

En el caso de las prácticas profesionales en el derecho del trabajo chileno, estas no son consideradas dentro del mismo, puesto que no se da uno de los requisitos básicos de la relación laboral, esto es el vínculo de subordinación y dependencia, de hecho, reforzando esta idea, el artículo 8 del Código del Trabajo en su inciso tercero, dispone expresamente que:



# **SOLIDARIDAD OBRERA**

La emancipación de l@s trabajadores/as será obra de  
l@s mism@s trabajadores/as

**“Tampoco dan origen a dicho contrato 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 obstante, la empresa en que realice dicha práctica le proporcionará colación y movilización, o una asignación compensatoria de dichos beneficios, convenida anticipada y expresamente, lo que no constituirá remuneración para efecto legal alguno.”**

## **2.9. Contrato de trabajo para la construcción**

El contrato de trabajo para la construcción podría ser calificado como un tipo de contrato por obra o faena, ya que en la gran mayoría de los casos los trabajadores son contratados para la construcción de una determinada obra, la cual concluida genera como efecto la terminación del contrato, así por ejemplo cuando se construye un edificio se hace un contrato de construcción por la obra gruesa, que termina cuando la obra gruesa del edificio está terminada, y luego se suscribe otro contrato para las terminaciones, obras eléctricas, etc.

## **2.10. Contrato trabajo para trabajadoras de casa particular con jornada parcial**

Los contratos de trabajo para trabajadoras de casa particular también son un tipo especial de contrato de trabajo, esto puesto que existe una diferencia fundamental en cuanto a las labores que este tipo de trabajadoras prestan, la permanencia y relación que estas tiene con su empleador, razón por la cual el Código del Trabajo le ha dado una regulación especial que se encuentra comprendida entre los artículos 146 y 152 bis.

El artículo 146 antes señalado indica que son trabajadores de casa particular es la persona natural que se dedica 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.

**Entonces, refiriéndonos a los trabajadores de casa particular a tiempo parcial, debemos comprender a aquellas que prestan esta clase de servicios por un tiempo no superior a 30 horas semanales**

## **2.11. Contrato de trabajo de trabajadora particular con residencia temporal**

En el caso de este tipo de contratos se conjugan dos tipos de normativas especiales, primero la que regula a los trabajadores de casa particular, y por otra parte la que regula el trabajo de migrantes, y justamente es en este punto donde se presenta la mayor complejidad, puesto que para contratar a una persona migrante habrá que solicitar previamente una visa temporaria por



# **SOLIDARIDAD OBRERA**

**La emancipación de l@s trabajadores/as será obra de  
l@s mism@s trabajadores/as**

motivos laborales en la cual se deben disponer ciertas cláusulas especiales que se refieren a la vigencia, régimen previsional e impuestos respecto del contrato.

Por lo demás, habrá que tener muy en cuenta que la duración de la visa temporaria que debemos solicitar tiene su duración determinada por la duración del contrato de trabajo.

Ahora mientras se tramita la visa temporaria de trabajo, habrá dos opciones para lograr que el trabajador preste sus servicios de inmediato, una es solicitar un permiso temporal de trabajo, y el otro es pedir un RUT provisorio para el trabajador.

## 2.12. Contrato de trabajo para trabajadora de casa particular chilena

Como dijimos anteriormente este contrato para trabajadoras de casa particular se encuentra especialmente regulado, y en él se deberán respetar ciertas y determinadas normas especiales referentes específicamente a la distribución y duración de la jornada (artículo 149 del Código del Trabajo), así como también las referentes a los descansos semanales (artículo 150 del Código del Trabajo), las remuneraciones (artículo 150), entre otras normas de protección de los trabajadores de este tipo.



# **SOLIDARIDAD OBRERA**

La emancipación de l@s trabajadores/as será obra de  
l@s mism@s trabajadores/as

### **3. ¿Qué son los contratos de trabajo del artículo 22 inciso 2 del Código del Trabajo? El artículo 22 inciso segundo del Código del Trabajo, más que regular un tipo distinto de Contrato de Trabajo, regula un tipo especial de jornada respecto a los trabajadores.**

La diferencia en la jornada está dada por que este tipo de trabajadores no cuenta con la limitación de jornada de las 45 horas semanales, lo anterior en atención al tipo de trabajos que prestan.

#### **3.1. ¿A quiénes está dirigido este tipo de contratos?**

Este tipo de jornada especial está dirigida a los trabajadores que presten servicios a distintos empleadores, gerentes, administradores, apoderados con facultades de administración, y todos aquellos que trabajen sin fiscalización superior inmediata, los que prestan servicios en su propio hogar o en un lugar escogido por ellos, los agentes comisionistas y de seguro, vendedores viajantes, cobradores y los demás similares que ejerzan sus funciones fuera del establecimiento de la empresa.

#### **3.2. ¿Qué significa que en nuestro contrato de trabajo estemos sujetos al artículo 22 inciso segundo del Código del Trabajo?**

En términos prácticos cuando el trabajador está sujeto a este tipo de jornada, no existe un máximo o mínimo de horas de trabajo, esto en atención a la especialidad de los servicios que prestan, ya sea en atención a las atribuciones del mismo, como el caso de gerentes y administradores, o al lugar donde los prestan, la mayoría de las veces fuera de las instalaciones de la empresa, no encontrándose sometidos a la supervisión directa del empleador.

#### **3.3. ¿A qué se refiere con que no existe “supervisión superior inmediata”?**

Se refiere a que los trabajadores sometidos a la jornada del artículo 22 inciso 2° del Código del Trabajo no están presencialmente bajo la supervisión de un superior que les de órdenes, si no que en este punto tienen cierto grado de independencia, ya sea por que sus atribuciones se lo permiten, como es el caso de los gerentes o porque por temas geográficos deben prestar su trabajo en terreno.

La dirección del trabajo ha explicado que no existe supervisión inmediata cuando se da alguno de los siguientes supuestos:



# SOLIDARIDAD OBRERA

La emancipación de l@s trabajadores/as será obra de  
l@s mism@s trabajadores/as

Crítica o enjuiciamiento de la labor desarrollada, lo que significa, en primer término, una supervisión o control de los servicios prestados; Que esta supervisión o control sea efectuada por persona de mayor rango o jerarquía dentro de la empresa, y Que la misma sea ejercida en forma contigua o cercana, requisito éste que debe entenderse en el sentido de proximidad funcional entre quien supervisa o fiscaliza y quien ejecuta la labor.

3.4. ¿Sí tengo artículo 22, puedo trabajar todos los días o se regula en el contrato de trabajo?

Si bien, como dijimos la jornada en cuanto a las horas no podrá estar determinada, si se deben determinar los días en que el trabajador sometido a este artículo prestará sus servicios.

3.5. ¿Puedo trabajar más de 45 horas semanales si tengo artículo 22 inciso 2°?

Efectivamente, ya que el artículo referido excluye a este tipo de trabajadores de la limitación de jornada.

3.6. ¿Qué puedo hacer si no se cumplen las características de un contrato con artículo 22?

Si a pesar de no reunirse los requisitos necesarios para que nuestro contrato de trabajo sea considerado de aquellos con jornada regulada por el artículo 22 inciso 2 del Código del Trabajo, nos están haciendo trabajar sin una jornada definida, y por más de 45 horas semanales debemos interponer el correspondiente reclamo en la inspección del trabajo.





# SOLIDARIDAD OBRERA

La emancipación de l@s trabajadores/as será obra de  
l@s mism@s trabajadores/as

## 4. ¿Cuándo hay contrato de trabajo?

Para responder a esta pregunta, debemos tener en cuenta un principio que impregna a todo el derecho laboral, el denominado principio de primacía de la realidad, que supone que más allá de lo que las partes digan, o de lo que diga un contrato, lo que prevalecerá siempre serán los hechos que configuren la situación jurídica.

El principio antes explicado es plenamente aplicable a las controversias relacionadas al contrato de trabajo, y en especial a la existencia del mismo, puesto que la creencia común es que si no firmamos un contrato de trabajo, o no nos entregan una copia del mismo no existe tal contrato, lo que es un error, puesto que **para que exista contrato solo se requiere que se den determinadas características en la relación del empleador con el trabajador, siendo la más importante la denominada como “vínculo de subordinación y dependencia” que en palabras simples se puede entender como la potestad de mando de quien hace las veces de empleador y el deber de obediencia por parte de quien hace las veces de trabajador**, así por ejemplo, la imposición de un horario de llegada y de salida, una vestimenta determinada, órdenes específicas, pagos, etc., dan indicios suficientes para acreditar la existencia de este vínculo y por consiguientes de la relación laboral.

### 4.1. ¿Es válido el contrato de trabajo de palabra?

En consonancia con lo anterior, y teniendo en consideración que el contrato de trabajo es consensual, es decir, que solo requiere la voluntad de las partes para nacer a la vida del derecho, es perfectamente válido un contrato de trabajo celebrado de palabra.

### 4.2. ¿Cómo se demuestra su validez?

La mayor desventaja de celebrar un contrato de trabajo de palabra será demostrar las cláusulas y los acuerdos que en él se pactaron, más si a pesar de esto se logran demostrar sus condiciones siempre implicará un gran esfuerzo en materia probatoria, acarreando mayores gastos de toda clase.

### 4.3. ¿Existe algún plazo para que se escriba?

El Código del Trabajo dispone en su artículo 9 inciso 2° que **el contrato de trabajo de hacerse constar por escrito dentro de un plazo de 15 días desde que se ha incorporado al trabajador**, aunque tratándose de contratos por obra por un plazo no superior a treinta días este plazo se reduce a 5 días.

### 4.4. ¿A qué me expongo como empleado si no suscribo el contrato?



# SOLIDARIDAD OBRERA

La emancipación de l@s trabajadores/as será obra de  
l@s mism@s trabajadores/as

Si el trabajador se negare a firmar el contrato el empleador puede enviarlo a la Inspección del Trabajo, dentro del plazo antes señalado, a efecto de que ésta requiera la firma y si el trabajador insistiera en su actitud ante dicha inspección podrá ser despedido sin derecho a indemnización.

4.5. ¿A qué se expone el empleador si no escritura ni suscribe el contrato?

Para el empleador se generan dos efectos, el primero es que deberá pagar una multa a beneficio fiscal de 5 UTM., y el segundo es que **se le generará una dificultad probatoria ya que se presumirá legalmente que son estipulaciones del contrato todas las que declare el trabajador.**



# SOLIDARIDAD OBRERA

La emancipación de l@s trabajadores/as será obra de  
l@s mism@s trabajadores/as

## 5. Contrato de trabajo para extranjeros

A continuación, expondremos acerca del 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.

### 5.1. En que debe fijarse una persona extranjera al firmar el contrato de trabajo.

Al igual que cualquier persona que suscribe un contrato de trabajo, hay ciertos puntos clave en los cuales fijarse, como en la jornada, la hora de almuerzo o colación, etc. Pero en el caso particular de los extranjeros, además el trabajador 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 una nueva visación 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.

### 5.2. ¿Qué requisitos debe cumplir un extranjero para firmar un contrato de trabajo?

Los requisitos que debe cumplir la persona extranjera que quiera trabajar con contrato en Chile son los siguientes:

La empresa, institución o persona que contrate al trabajador extranjero debe tener domicilio legal en Chile.

El contrato de trabajo debe firmarse en Chile ante notario, por el empleador y el trabajador o quien lo represente.

Los(as) profesionales o técnicos especializados tendrán que acreditar su título respectivo, debidamente legalizado en el Consulado de Chile en el país origen y posteriormente en el Ministerio de Relaciones Exteriores en Chile.

Las actividades desarrolladas por el trabajador en Chile no pueden ser consideradas como peligrosas o atentatorias para la seguridad nacional.



# **SOLIDARIDAD OBRERA**

La emancipación de l@s trabajadores/as será obra de  
l@s mism@s trabajadores/as

La contratación del trabajador debe cumplir con todas las disposiciones laborales y previsionales pertinentes, más las que exige el Departamento de Extranjería y Migración del Ministerio del Interior para la obtención de visa sujeta a contrato de trabajo.

### **5.3. En qué debe fijarse el empleador en un contrato de trabajo con un 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 visación o el permiso para trabajar del extranjero en Chile, estos pueden ser:

Visa temporaria.

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.

### **5.4. ¿Cómo se da término al contrato de trabajo a cualquier trabajador/a por parte del empleador/a?**

El empleador puede dar término al contrato de un trabajador extranjero, de manera unilateral, despidiéndolo por medio de alguna de las causales contempladas en los artículos 159, 160 o 161 del Código del Trabajo, cumpliendo además con el aviso previo dispuesto en el artículo 162.

Ahora se debe señalar que en el caso de los contratos de extranjeros la mayoría de las veces estos tienen una duración determinada, al cabo de la cual el contrato termina (causal del artículo 159 N°4 del Código del Trabajo).

### **5.5. Como empleado, ¿de qué manera le puedo poner término al contrato de trabajo?**

**Existen dos formas posibles para ponerle término al Contrato de Trabajo unilateralmente, la primera es la renuncia y la segunda el autodespido o despido indirecto.**

### **5.6. ¿Cómo se comunica el término de contrato de trabajo?**

De acuerdo a lo dispuesto por el artículo 162 del Código del Trabajo, el empleador debe comunicar al trabajador por escrito, personalmente o por carta certificada, expresando la causal del despido y los hechos que la configuran.



# SOLIDARIDAD OBRERA

La emancipación de l@s trabajadores/as será obra de  
l@s mism@s trabajadores/as

Cuando se invoque la causal “necesidades de la empresa”, se debe comunicar con al menos 30 días de anticipación.

Si venció el plazo del contrato, finalizó el trabajo para el que fue contratado o por las causales disciplinarias del artículo 160, se debe informar dentro de los 3 días siguientes desde que deja de prestar servicio.

Si la causal de despido es caso fortuito o fuerza mayor, se debe comunicar dentro de los 6 días siguientes desde que deja de prestar servicio.

## 5.7. ¿Qué hago si terminan mi contrato sin aviso previo?

Si se comunica fuera de plazo o no se entrega, el empleador puede ser sancionado con una multa a beneficio fiscal equivalente a 1 y hasta 6 unidades tributarias mensuales, en caso de que éste haya invocado las causales de los artículos 160 y 159 números 4-5.

En los casos que el empleador invoque la causal de necesidades de la empresa o la causal de desahucio, el empleador deberá pagar al trabajador una indemnización en dinero efectivo equivalente a la última remuneración mensual.

## 6. Causas o motivos para poner término al contrato de trabajo

Como cualquier contrato, y en consonancia con lo dispuesto por el artículo 1545 del Código Civil, un contrato de trabajo puede terminar por mutuo acuerdo de las partes, o por causas legales, estas últimas enumeradas en los artículos 159, 160 y 161 del Código del Trabajo, las cuales pasaremos a analizar por separado a continuación.

### 6.1. Muerte del trabajador

Teniendo en cuenta que, a diferencia de la mayoría de los contratos civiles, el contrato de trabajo se celebra en razón de la persona del trabajador, y además teniendo en cuenta que este se obliga a prestar servicios personales, la muerte del mismo, hace que sea imposible que estos servicios se sigan prestando, y además derriba una de las causas del contrato.

### 6.2. Mutuo acuerdo de las partes



# SOLIDARIDAD OBRERA

La emancipación de l@s trabajadores/as será obra de  
l@s mism@s trabajadores/as

Esta causal es simplemente una expresión de aquel dicho que señala que “las cosas en el derecho se deshacen como se hacen”, así, consiste simplemente en que trabajador y empleador acuerdan poner término al contrato.

Ahora, hay que tener en cuenta que, si el contrato termina por esta causal, y el acuerdo no es firmado por el interesado y por el presidente del sindicato o el delegado del personal respectivo o si no es ratificado por el trabajador ante el inspector del trabajo, no podrá ser invocado por el empleador.

## 6.3. Renuncia voluntaria del trabajador

Consiste simplemente en la renuncia, dejando el trabajador su empleo.

No obstante, la renuncia tiene ciertas formalidades que debe cumplir el trabajador, a saber, debe ser presentada al empleador con, a lo menos, 30 días de anticipación, por escrito, firmada por el dependiente y ratificada por un ministro de fe que puede ser, entre otros, un Inspector del Trabajo o un notario público.

## 6.4. Vencimiento del plazo estipulado en el contrato

Como vimos en párrafos anteriores los contratos de trabajo por lo general son a plazo indefinido, pero también existen a plazo fijo, lo que supone que el cumplimiento del plazo acordado le pondrá término al contrato de trabajo, sin necesidad de ninguna clase de aviso.

## 6.5. Fin del trabajo o servicio

Esta causal tiene lugar respecto de aquellos contratos que fueron suscritos para realizar únicamente un trabajo específico o un servicio particular, como construir un almacén o un edificio, razón por la cual una vez que se ha terminado el trabajo convenido o el servicio que se debía prestar, terminara el contrato en cuestión.

## 6.6. Caso fortuito o fuerza mayor

El caso fortuito o fuerza mayor es el imprevisto imposible de resistir, y en el caso particular del contrato de trabajo se aplica como causal, en aquellos casos en que el empleador es víctima del caso fortuito, como por ejemplo cuando se incendia la fábrica, o la fruta que se iba a cosechar es atacada por una plaga, quedando justificada en este caso la desvinculación del trabajador, principalmente por la imposibilidad física que se genera para que este preste sus servicios personales.



## **SOLIDARIDAD OBRERA**

La emancipación de l@s trabajadores/as será obra de  
l@s mism@s trabajadores/as

### 6.7. Conducta indebida de carácter grave, la que debe ser debidamente comprobada

Estas conductas constituirán causales de terminación del contrato de trabajo, siempre que sean ejecutadas por el trabajador dentro de su jornada de trabajo y dentro de la empresa, y se refiere a ciertas conductas que riñen con las obligaciones propias que impone el contrato de trabajo, así como con la vida en sociedad, incluyéndose dentro de estas algunas que inclusive pueden constituir un delito como el caso de conductas de acoso sexual, conductas inmorales del trabajador dentro de la empresa, como sería hurtar cosas propiedad de la empresa u otros trabajadores, entre otras.

Valga decir que, si el empleador se vale de esta causal para despedir un trabajador, la carga de probar en juicio la concurrencia de esta será de su cargo.

### 6.8. Negociaciones que ejecute el trabajador dentro del negocio y que aparecen como prohibidas en el contrato

Primeramente, se debe señalar que de la redacción de esta causal se puede desprender, que en aquellos casos en que el empleador no ha prohibido expresamente al trabajador ejercer negocios dentro del mismo giro del trabajador, esta causal no se podrá aplicar.

Consiste básicamente en que en aquellos contratos en que el empleador ha prohibido al trabajador hacer negocios del mismo tipo de aquellos que hace el empleador, como por ejemplo si una persona trabaja para una empresa de limpieza, pero a su vez también es dueño de una empresa de limpieza, o presta servicios de limpieza independientemente.

### 6.9. No concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada durante dos días seguidos, o dos lunes en el mes, o un total de tres días en el mes

En palabras simples, consiste en que el trabajador falte sin motivo justificado durante dos días seguidos, dos lunes en un mismo mes, o un total de tres días en un mes. La controversia en la aplicación de esta causal generalmente se dará en atención a establecer que constituiría una falta injustificada, así se ha fallado que la enfermedad grave de un familiar cercano es causa justificada, pero por el contrario la realización de trámites bancarios personales no lo es.

### 6.10. Abandono del trabajo por parte del trabajador



# SOLIDARIDAD OBRERA

La emancipación de l@s trabajadores/as será obra de  
l@s mism@s trabajadores/as

Este es el caso en que el trabajador, intempestivamente deja de concurrir a su lugar de trabajo, sin mayor explicación de por medio, lo que el derecho laboral chileno ha considerado suficiente para despedir al empleado que adopta esta práctica.

6.11. Actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten el funcionamiento del establecimiento, la seguridad o la actividad de los trabajadores

Se refiere a ciertas acciones que ponen en riesgo, y afectan gravemente el funcionamiento normal de la empresa, y que además son ejecutadas deliberada e intencionadamente por el trabajador.

Cabe decir que el hecho de poner en riesgo su vida o la de otros trabajadores por acciones tales como no usar implementos de seguridad también encajan en esta causal.

6.12. Daño material causado intencionalmente en las instalaciones, maquinarias, herramientas, útiles de trabajo, productos o mercaderías

Se trata del caso usualmente llamado sabotaje del trabajador al empleador, para el cual la norma exige perentoriamente que debe ser un acto intencional.

Así por ejemplo se constituirá esta causal cuando un trabajador destruye mobiliario de la empresa, infecta intencionalmente las computadoras del empleador con un virus, destruye mercadería de la empresa, entre otras.

6.13. Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato

Esta es una causal más bien genérica, y se utilizará siempre que no sea posible enmarcar la conducta del trabajador en alguna de las otras causales.

Como ya vimos, las obligaciones que impone el contrato de trabajo al empleado son prestar sus servicios personales al empleador, la obediencia, diligencia y colaboración, fidelidad, lealtad y secreto profesional, entonces cualquier conducta que suponga una contravención a estos deberes, puede ser causal de despido.

6.14. Por necesidades de la empresa, establecimiento o servicio

Esta es por lejos la causal más genérica para despedir a un trabajador, y por lo mismo una de las más usadas para estos fines, ya que en concordancia con lo dispuesto por el artículo 161 del Código del Trabajo, el empleador podrá poner término al contrato de trabajo invocando como causal las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, tales como las derivadas de la





# SOLIDARIDAD OBRERA

La emancipación de l@s trabajadores/as será obra de  
l@s mism@s trabajadores/as

racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones de mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores.

Podemos ver entonces que la aplicación de esta causal no tiene nada que ver con conductas del trabajador, sino que, con factores externos, que son muy variados y manipulables en función de poder utilizarlos. De esta manera podríamos despedir a uno o más trabajadores por no aprender a utilizar un determinado software, por una mala situación económica del empleador, mudanza de la empresa a una sede más pequeña, entre otras.

Cabe señalar que esta es la causal que genera mayores controversias en sede jurisdiccional debido a su amplia redacción que permite muchas interpretaciones jurídicas.

---

Fuentes:

<https://www.misabogados.com/contratos-laborales>