



**Guía Global de
Empleo
CHILE**

Índice

1. Resumen de los derechos aplicables a las distintas categorías de trabajadores.....	2
2. Requisitos legales/derechos para las diferentes categorías de trabajadores	3
a. Trabajadores	3
b. Contratistas/consultores independientes.....	17
c. Voluntarios.....	23
d. Empleados y consultores no ciudadanos, incluidos los refugiados y otras personas desplazadas	26
3. Anexos	30

Este documento ofrece a los lectores breves respuestas y recomendaciones con fines informativos. La información contenida en este documento es general y puede variar según las circunstancias. Por lo tanto, este documento no constituye asesoramiento jurídico. Rechazamos de antemano cualquier responsabilidad en caso de que usted decida actuar sobre la base de cualquier información contenida en este documento.





1. Resumen de los derechos aplicables a las distintas categorías de trabajadores

	Empleados (a tiempo parcial o completo)	Contratistas independientes/ proveedores de servicios	Voluntarios
Legislación y normativa laboral	SÍ	SÍ (regulación genérica no en detalle)	NO
Compensación de los empleados/ requisitos de remuneración	SÍ	NO	NO
Salario mínimo	SÍ	SÍ	SÍ
Aportaciones obligatorias a fondos de previsión/jubilación	SÍ	NO	NO
Requisitos de inmigración, incluido el derecho a trabajar en el país	SÍ	SÍ	No necesariamente
Legislación y normativa sobre datos personales (privacidad)	SÍ	No necesariamente	No necesariamente
Legislación y normativa contra la discriminación	SÍ	NO	NO



2. Requisitos legales/derechos para las diferentes categorías de trabajadores

a. Trabajadores

Índice de la Sección

1 Contratos de trabajo	3
2 Condiciones de trabajo	6
3 Entorno de trabajo seguro.....	12
4 Fiscalidad.....	13
5 Trabajo remoto.....	13
6 Qué hacer cuando las cosas van mal	14

1 Contratos de trabajo

¿Qué tipos de contratos de trabajo existen? Por ejemplo, ¿contratos de duración determinada, a tiempo parcial, de cero horas u otros? ¿Existen contratos de trabajo específicos para las organizaciones sin ánimo de lucro?

Los contratos de trabajo pueden ser indefinidos o de plazo fijo; pueden ser por obra o faena; a tiempo parcial o completo. Además, existen contratos con regulaciones especiales, por ejemplo, para trabajadores agrícolas, tripulantes de nave o cabina, personal doméstico, deportistas, teleoperadores, empleados de plataformas de servicios digitales, etc.

No existe un tipo especial de contrato para los trabajadores de organizaciones sin fines de lucro.

¿Cuáles son las principales cláusulas de los contratos de trabajo?

El artículo 10 del Código de Trabajo establece que todo contrato de trabajo debe contener al menos las siguientes estipulaciones:

1. Lugar y fecha del contrato;
2. Individualización de las partes con indicación de la nacionalidad, domicilio y dirección de correo electrónico de ambas partes, si la tuvieren y 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 estas 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. Demás pactos que acordaren las partes.

¿Es aceptable un periodo de prueba para los empleados? En caso afirmativo, ¿durante cuánto tiempo?

En Chile no existen periodos de prueba para los trabajadores (salvo para los trabajadores domésticos, que dura dos semanas).

A falta de un período de prueba legalmente definido, una solución alternativa es contratar primero al trabajador por un período determinado (contrato a plazo fijo, por cierto número de meses). En este caso, la duración del contrato puede renovarse o prorrogarse una vez, pero no puede superar un año, o dos años en el caso de directivos, profesionales y técnicos. Si el trabajador continúa prestando servicios para el mismo empleador después de la expiración del plazo del contrato, éste se convertirá automáticamente en indefinido.

¿Se permiten los contratos de duración determinada? ¿Existen limitaciones para los contratos de duración determinada? ¿Hay algún requisito para tener un contrato de duración determinada?

Sí, están permitidos. La duración de un contrato a plazo fijo no puede ser superior a un año. En el caso de gerentes o personas que tengan un título profesional o técnico otorgado por una institución de educación superior del Estado o reconocida por éste, la duración del contrato no podrá exceder de dos años.

En caso de que el trabajador continúe prestando servicios con el conocimiento del empleador después del vencimiento del plazo, se convierte en un contrato de duración indefinida. El mismo efecto tendrá una segunda renovación o prórroga del contrato a plazo fijo.

El trabajador que haya prestado servicios discontinuos en virtud de más de dos contratos de plazo fijo durante doce meses o más en un período de quince meses, contados a partir de la primera contratación, se presumirá legalmente contratado por tiempo indefinido.

¿Los contratos de trabajo deben celebrarse por escrito? ¿Existen requisitos de firma para los contratos de trabajo? Por ejemplo, ¿pueden firmarse en persona o electrónicamente?)

Aunque los contratos de trabajo son consensuales (se perfeccionan por el consentimiento de las partes, sin requerir de otras formalidades), es obligación del empleador hacerlos constar por escrito y que sean firmados por ambas partes en dos ejemplares, uno para el empleador y otro





para el trabajador. La firma del contrato puede realizarse física o electrónicamente, sin que se requiera de otra formalidad, más allá de que se utilice un sistema de firma electrónica aprobado por la Dirección del Trabajo).

El empleador también debe registrar el contrato de trabajo en el sitio web de la Dirección del Trabajo dentro de los 15 días desde su suscripción.

El incumplimiento de lo anterior puede implicar la impartición de multas al empleador por parte de la Dirección del Trabajo y el riesgo de que se presuman como ciertas e integrantes del contrato de trabajo aquellas disposiciones indicadas por el trabajador.

¿Hay que entregar a los empleados un contrato de trabajo por escrito antes de que empiecen a trabajar?

No necesariamente, el empleador debe poner por escrito el contrato de trabajo y registrarlo en la página web de la Dirección del Trabajo dentro de los 15 días siguientes al inicio de la relación laboral, bajo las sanciones y riesgos mencionados en el punto anterior. En el caso de contratos por obra, faena, o por menos de 30 días, el plazo será de 5 días desde la incorporación del trabajador.

Dado que los contratos de trabajo son consensuales, se entenderá que el contrato está vigente desde el momento en que se inician los servicios, siendo aplicable el principio de primacía de la realidad y pro operario ante la falta de escrituración (se consideraran como condiciones del contrato de trabajo aquellas que se verifiquen en la práctica o que indique el trabajador).

¿Puede facilitar un modelo sencillo de los contratos mencionados?

Ver [Anexo 1](#)

¿Existe la obligación de que un empresario realice una comprobación de antecedentes penales en la medida en que cualquier persona que contrate vaya a trabajar con niños o personas vulnerables?

No existe tal obligación en forma genérica. De hecho, la solicitud de un certificado de antecedentes penales a un candidato sólo podría realizarse si es imprescindible para el puesto, cuando se considere la falta de antecedentes penales como una cualidad esencial para la idoneidad del cargo a desempeñar. Para el caso de trabajadores que se dediquen al cuidado de menores, efectivamente sí se exige para la idoneidad del cargo no contar con ciertos antecedentes penales.

El fundamento legal por el cual este certificado sólo puede ser solicitado excepcionalmente, se relaciona con el derecho del trabajador a no ser objeto de discriminación arbitraria, cuyo sustento normativo se encuentra en el artículo 2, inciso final del Código del Trabajo y en el artículo 19 N° 16 de la Constitución Política de la República.

¿Pueden los empleadores solicitar referencias de antiguos empleadores para las nuevas contrataciones?

Sí, no existe impedimento legal para ello, ni obligación de responder por parte de los empleadores anteriores. Sin perjuicio de que es una práctica habitual en Chile.





¿Está obligado el empresario a crear algún tipo de órgano de representación de los trabajadores? En caso afirmativo, ¿cuál es el requisito?

No existe obligación legal para el empleador de crear un órgano que represente a los trabajadores. Sin embargo, los trabajadores tienen derecho a formar sindicatos y organizaciones sindicales que los representen, derecho que debe ser respetado por el empleador, y cualquier impedimento, restricción o violación en este sentido se considera una falta grave que puede ser la base de una demanda de protección de los derechos fundamentales por práctica antisindical.

Sí es obligatorio para la mayoría de las empresas contar con un Comité Paritario de Higiene y Seguridad que vele por supervisar e instruir en materias de prevención, higiene y seguridad, compuesto por tres representantes del empleador y tres representantes de los trabajadores.

¿Es habitual que en su jurisdicción existan convenios colectivos que se apliquen a todos los empresarios de una determinada región o sector?

Sí, la ley permite los convenios y contratos colectivos, que son vinculantes entre el empleador y la respectiva organización sindical (y por tanto sus socios). En Chile no existe la negociación colectiva ramal o sectorial, aunque es posible crear sindicatos interempresas, federaciones y confederaciones (cuya finalidad es prestar asistencia a los sindicatos), y centrales (organizaciones representativas de los intereses generales de los trabajadores que las integran).

No se permite la extensión de beneficios a trabajadores no afiliados o que no paguen la cuota sindical, salvo que se pacte algo distinto en el contrato colectivo. De lo contrario, podría incurrirse en una práctica antisindical.

2 Condiciones de trabajo

¿Cuál es la edad mínima para trabajar?

Cualquier persona mayor de 18 años puede ser contratada libremente para prestar servicios. Para la contratación de adolescentes en edad laboral (de 15 a 17 años), se deben cumplir requisitos especiales (los servicios deben ser calificados como trabajo adolescente protegido; se debe obtener autorización de los padres o tutores; se debe acreditar que han completado la educación media o que cursan la educación media o básica, según corresponda; la jornada de trabajo no puede exceder de 30 horas semanales y debe distribuirse en un máximo de 6 días, con un máximo de 6 horas diarias durante el período escolar y de 8 horas diarias durante la interrupción del año escolar (vacaciones); el empleador debe adoptar las medidas correspondientes para proteger la salud y la integridad de los trabajadores adolescentes; no se permiten las horas extraordinarias; y se debe informar de la contratación a la Oficina Local de la Niñez correspondiente.

¿Qué tipo de trabajo puede realizar un niño? Por ejemplo, ¿existen restricciones específicas?

Se prohíbe la contratación de menores de 14 años, excepto cuando se contraten sus servicios para participar en actividades de teatro, cine, radio, televisión, circo u otras similares y se cumplan los





requisitos para la contratación de adolescentes en edad laboral y se obtenga autorización del Juzgado de Familia competente.

Salario

¿Cuál es el salario mínimo exigido a los trabajadores por cuenta ajena? ¿Existen excepciones en el salario mínimo para los jóvenes o las personas con discapacidad?

El sueldo mínimo actual en Chile es de CLP \$500.000 (USD 540 aprox.). Para el caso de trabajadores menores de 18 años y mayores de 65 años es de \$372.989.

La ley N° 21.578 estableció un reajuste automático del sueldo mínimo mensual de acuerdo al Índice de Precios al Consumidor (IPC) entre julio y diciembre de 2024, el que se aplicará a partir del 1 de enero de 2025.

¿Existen condiciones que justifiquen un aumento salarial o una paga extra? En caso afirmativo, ¿cuáles son?

La legislación local no prevé condiciones de aumento de sueldo obligatorias. Sí se exige el pago de la gratificación legal y el pago de horas extraordinarias cuando fueren procedentes.

¿Cuándo se debe pagar el salario? Por ejemplo, ¿hay obligación de pagar el salario semanal o mensualmente?

La remuneración puede pagarse por unidad de tiempo (semanal, quincenal, mensual, etc.) o por trabajo, pero en ningún caso puede transcurrir más de un mes entre el pago de una remuneración y la otra.

La remuneración se pagará en un día hábil, en el lugar donde se presten los servicios (en su caso) en el plazo de una hora tras la finalización de la jornada laboral, salvo pacto en contrario. De este modo, puede pactarse otras formas de pago, por ejemplo, transferencia bancaria.

¿Están obligados los empresarios a conceder a los trabajadores permisos retribuidos en los días festivos?

Por regla general, los días festivos (por ejemplo, las fiestas religiosas) y los domingos se pagan y no se trabajan. Sin embargo, hay algunas excepciones que permiten a algunos trabajadores trabajar domingos y festivos, que, de acuerdo con el tipo de trabajo, serán compensados en conformidad a la ley.

¿Están obligados los empresarios a conceder a los trabajadores vacaciones anuales?

Sí, todo trabajador con un año de servicio tiene derecho a 15 días hábiles al año con remuneración íntegra (3 semanas), acumulables por un máximo de dos periodos. Estas vacaciones no pueden compensarse en dinero.





¿Tienen derecho los trabajadores a percibir su salario habitual durante sus vacaciones anuales?

Sí, se paga la remuneración íntegra durante el feriado legal, de lo contrario el empleador se expone a sanciones y multas.

¿Hay obligación de pagar las horas extraordinarias? ¿Cómo se compensan las horas extraordinarias?

Se permitirán cuando sean necesarias para evitar daños en el normal funcionamiento de la empresa, cuando concurren causas de fuerza mayor o caso fortuito, o se deban evitar accidentes o efectuar reparaciones inaplazables, o para atender necesidades o situaciones temporales de la empresa. Podrán pactarse por un máximo de dos horas diarias y se pagarán con un recargo del 50% sobre la remuneración pactada para la jornada ordinaria y deberán liquidarse y pagarse conjuntamente con la remuneración mensual.

¿Existen circunstancias extraordinarias que puedan invocarse para dejar de pagar temporalmente a los empleados las horas trabajadas?

No, el pago de la remuneración es una obligación fundamental del empleador, y la forma o plazos de pago sólo podrán modificarse con el consentimiento expreso del trabajador y en ningún caso podrán mediar más de 30 días entre el pago de una remuneración y la siguiente.

¿Tienen derecho los trabajadores a una paga de fin de año?

No existe una obligación legal al efecto, sin perjuicio de que suele ser una práctica habitual en algunas empresas o estar pactado en los contratos colectivos.

¿Tienen derecho los trabajadores a percibir pagos cuando finaliza su contrato de trabajo, como el preaviso o la paga de preaviso, las vacaciones acumuladas o no disfrutadas y/o la indemnización legal por despido?

Sí, todos los trabajadores, independientemente de la causa de despido invocada, tienen derecho al pago compensatorio del feriado legal y proporcional devengado.

En caso de despido por las causas legales de "necesidades de la empresa" o "desahucio escrito del empleador" en caso de falta de aviso previo con 30 días de anticipación, debe pagarse la indemnización sustitutiva del aviso previo, equivalente a una remuneración bruta mensual. Asimismo, en caso de utilización de estas causas de despido, debe enterarse la indemnización por años de servicio, equivalente a una remuneración mensual bruta por cada año de servicio (o fracción de 6 meses) en la empresa con un máximo de 11 años.

El tope legal para las remuneraciones a ser consideradas en estas indemnizaciones es de 90 UF (3.600 USD app).

Horario de trabajo





¿Qué se considera una semana laboral a tiempo completo? Si el empleado está obligado por contrato a trabajar menos de esa cantidad, ¿se le considera empleado a tiempo parcial?

Se entiende que la jornada laboral a tiempo completo es de máximo 44 horas semanales (en proceso de reducción a 40 horas para el año 2028) y se distribuye entre 5 y 6 días, sin superar un máximo de 10 horas de trabajo al día.

La jornada a tiempo parcial no supera los dos tercios de la jornada a tiempo completo.

¿Hay días festivos fijos al año? ¿Se puede obligar a un trabajador a trabajar los días festivos? ¿Tienen derecho los trabajadores a algún otro tipo de permiso aparte de los días festivos?

Son días de feriado obligatorio e irrenunciable los días 1 de mayo, 18 y 19 de septiembre, 25 de diciembre y 1 de enero de cada año, para todos los trabajadores del comercio, salvo para quienes trabajan en: Clubes, Restaurantes, Establecimientos de entretenimiento (cines, espectáculos en vivo, discotecas, pubs y cabarets), Locales comerciales en los aeródromos civiles públicos y aeropuertos, Casinos de juego y otros lugares de juego legalmente autorizados, Establecimientos de venta de combustibles, Farmacias de urgencia y farmacias que deban cumplir turnos fijados por la autoridad sanitaria, Tiendas de conveniencia asociada a establecimientos de venta de combustibles. En todo caso, los trabajadores de comercio excluidos del descanso en días de feriados irrenunciables, tendrán derecho a estos descansos, una vez cada dos años respecto de un mismo empleador.

Otros permisos habituales:

En caso de fallecimiento de un hijo, todo trabajador tendrá derecho a 10 días naturales de permiso retribuido, adicionales a las vacaciones legales a las que tenga derecho, cualquiera que sea su antigüedad. En caso de fallecimiento del cónyuge, todo empleado tendrá derecho a 7 días naturales de permiso retribuido.

En caso de fallecimiento de un hermano, padre o madre del trabajador, este permiso se otorgará durante 4 días laborables.

En caso de matrimonio o unión civil, todo empleado tendrá derecho a 5 días hábiles continuos de permiso remunerado, además de las vacaciones anuales.

En el caso de que el trabajador sea padre, madre o tutor legal de un menor debidamente diagnosticado con trastorno del espectro autista, tendrá derecho a atender urgencias relativas a su integridad en los centros educativos en los que curse educación infantil, primaria o secundaria. El tiempo que este empleado dedique a atender estas emergencias será considerado como de trabajo para todos los efectos legales.

¿Reciben los trabajadores a tiempo parcial alguna protección especial por su condición de trabajadores a tiempo parcial?

No, no tienen regulación específica al efecto.





¿Reciben los empleados a tiempo parcial las mismas condiciones que los empleados a tiempo completo, por ejemplo, en relación con el salario y las prestaciones?

Sí, siguiendo las proporcionalidades propias del número de horas que trabajan.

Seguridad social

¿Qué cotizaciones a la Seguridad Social están obligadas a pagar los empresarios? Presumiblemente, las cotizaciones se prorratean en el caso de los trabajadores a tiempo parcial.

El empleador debe descontar de la remuneración del trabajador: las cotizaciones previsionales, las cotizaciones de salud, el porcentaje correspondiente al Seguro de Invalidez y Sobrevivencia y por accidentes de trabajo que se pagan a una mutualidad.

¿Están obligados los empresarios a proporcionar un seguro de enfermedad a sus empleados?

Sí. Deben pagar las cotizaciones correspondientes a la institución pertinente elegida por cada trabajador.

¿Tienen derecho los trabajadores a percibir prestaciones por desempleo tras el cese de la relación laboral?

No, una vez pagadas las indemnizaciones correspondientes y firmado el finiquito correspondiente, el empleador no tiene más obligaciones para con el trabajador. No obstante, el trabajador puede hacer valer su seguro de cesantía.

¿Están obligados los empresarios a conceder bajas por enfermedad? En caso afirmativo, ¿durante cuánto tiempo? ¿Cuántos días deben pagar los empresarios? ¿Es posible disfrutar de una baja por enfermedad no retribuida?

Cuando se diagnostica por un profesional de la salud que un trabajador padece de una enfermedad, lesión o requiere de un tratamiento, se le otorgará una licencia médica por enfermedad. Durante los periodos de licencia médica, el empleador no puede terminar el contrato de trabajo sin causa justificada, pero el sistema médico (según el plan y sistema de salud al que adhiera el trabajador) pagará el sueldo a partir del cuarto día de enfermedad o del primer día en caso de licencias superiores a 10 días, con aplicación de un tope mensual. Este sistema se financia mediante las cotizaciones de los trabajadores.

¿Las empresas están obligadas a conceder la baja por maternidad? En caso afirmativo, ¿durante cuánto tiempo? ¿Cuántos días/meses tiene que pagar la empresa? ¿Es posible disfrutar de un permiso de maternidad no retribuido?

Sí. Las trabajadoras tienen derecho a 6 semanas de permiso de prenatal y 12 semanas de permiso de postnatal, percibiendo el sueldo íntegro (que corre a cargo de la Seguridad Social y no de la





empresa). Además, las mujeres no pueden ser despedidas por contar con fuero durante el embarazo y durante un periodo de un año a partir del final del permiso postnatal, salvo autorización previa de un tribunal laboral.

Además, existe un permiso complementario denominado permiso postnatal parental que concede 12 semanas de permiso adicionales tras la finalización del permiso postnatal legal. Este permiso le permite a la madre optar por reincorporarse a su puesto de trabajo en un horario a tiempo parcial, en cuyo caso el permiso se amplían a 18 semanas con media paga o compartirlo con el padre.

¿Pueden los trabajadores disfrutar de un permiso de paternidad? En caso afirmativo, ¿durante cuánto tiempo? ¿Cuántos días/meses tiene que pagar la empresa? ¿Es posible disfrutar de un permiso de paternidad no retribuido?

El padre tiene derecho a un permiso retribuido de 5 días tras el nacimiento de su hijo, que puede ser disfrutado de forma continuada desde el momento del nacimiento o distribuido durante el primer mes desde la fecha del nacimiento.

Además, es aplicable el permiso complementario denominado permiso parental, pero debe ejercerse conjuntamente con la madre (si así ésta lo decide), no es un permiso independiente para cada uno.

¿Son los empresarios responsables de las ausencias debidas a accidentes de trabajo?

Existe un seguro obligatorio de accidentes o enfermedades profesionales que prevé atención médica y odontológica, hospitalización y medicamentos, así como indemnizaciones (en función del tipo de incapacidad sufrida) y gastos relacionados.

Las prestaciones del seguro se financian mediante las cotizaciones enteradas por el empleador. Existen dos tipos de cotizaciones: (i) Cotización básica: la pagan las entidades empleadoras y corresponde al 0,90 % de la remuneración imponible de cada trabajador. (ii) Cotización complementaria: es la que pagan las entidades empleadoras y los trabajadores autónomos, asociada al riesgo de su actividad económica, en el caso de los empleadores sujetos a una evaluación de la siniestralidad efectiva.

¿Tienen los trabajadores derecho a prestaciones de jubilación por parte de la empresa? En caso afirmativo, ¿qué prestaciones?

No hay prestaciones de jubilación obligatorias por parte de la empresa.

¿Están obligados los empresarios a introducir canales de denuncia y salvaguardias legales para los denunciantes?

El Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad debe incluir el procedimiento para denuncias de acoso sexual/acoso laboral y violencia en el trabajo y la respectiva investigación; el procedimiento a seguir en casos de denuncias de discriminación en la remuneración. Existe un deber legal de confidencialidad y deben respetarse los principios del debido proceso (plazos, bilateralidad, etc.).





3 Entorno de trabajo seguro

En términos generales, ¿qué medidas deben adoptarse para garantizar que los empresarios respetan la salud y la seguridad? (como simulacros de incendio o terremoto)

El empleador está obligado a adoptar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y la salud de los trabajadores, informándoles de los posibles riesgos y manteniendo condiciones adecuadas de higiene y seguridad en el trabajo, así como los equipos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales.

En los reglamentos internos deberá contar con planes para la prevención y actuación correcta en caso de incendios o emergencias.

También debe proporcionar o garantizar los elementos necesarios para que los trabajadores puedan acceder a una atención médica, hospitalaria y farmacéutica oportuna y adecuada en caso de accidente o emergencia.

¿Es obligatorio que los empresarios adopten algún tipo de política de no discriminación? (como políticas de igualdad de género, igualdad de oportunidades de empleo, diversidad y políticas de inclusión, etc.).

Está legalmente prohibido hacer distinciones, exclusiones o preferencias por motivos de raza, sexo, maternidad, edad, estado civil, religión, política, nacionalidad, situación económica, orientación sexual, identidad de género, discapacidad, etc. que tengan por objeto alterar la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo. La ley también prohíbe la discriminación por embarazo, VIH/SIDA o maternidad. Asimismo, el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad debe incluir el procedimiento a seguir en caso de reclamaciones por discriminación en la remuneración en razón del género.

Sin embargo, las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las cualificaciones requeridas para un determinado puesto de trabajo no se consideran actos de discriminación.

Por otra parte, existe la obligación para las empresas con 100 o más empleados de contratar o mantener al menos un 1% de empleados con discapacidad o que sean beneficiarios de una pensión de invalidez en virtud de cualquier régimen provisional, en relación con el número total de sus empleados.

¿Existe la obligación de proporcionar a los empleados formación destinada a combatir la discriminación y el acoso?

Con la entrada en vigencia de la Ley Karin, se vuelve necesario capacitar sobre las conductas constitutivas de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, principalmente desde el punto de vista de su prevención en los ambientes laborales, la no discriminación y la perspectiva de género.

¿Es obligatorio contar con una política de protección de datos?





No es obligación, sin perjuicio de ser recomendable contar con algún tipo de regulación en los reglamentos internos o contratos de trabajo.

¿Es obligatorio que los empresarios dispongan de una política de protección de la infancia (PPI)? ¿Están obligados a impartir formación sobre la PPI a sus empleados?

No es obligación, sin perjuicio de ser recomendable contar con algún tipo de regulación mínima en los reglamentos internos.

4 Fiscalidad

¿Qué impuestos están obligados a pagar y deducir los empresarios por cuenta de sus empleados? ¿Se deducen todos los impuestos de los empleados del salario que paga el empresario o existe la obligación de que los empleados paguen directamente determinados impuestos?

Las remuneraciones de los trabajadores están afectas a un impuesto mensual a la Renta o impuesto de Segunda Categoría, que se calcula en base a una escala progresiva de impuestos y es deducido por el empleador. Este impuesto debe ser pagado a la Tesorería General de la República dentro de los primeros 12 días del mes siguiente a la deducción a través del Formulario N° 29.

5 Trabajo remoto

¿Están obligados los empresarios a tener una entidad jurídica registrada en la jurisdicción para contratar a empleados en ella?

No existiría impedimento legal para que un empleador con domicilio y residencia en el extranjero celebre un contrato de trabajo con un trabajador chileno para ser ejecutado en Chile, sin perjuicio de que el empleador debe necesariamente designar un agente o representante en el país, con autoridad y facultades suficientes, para las eventuales responsabilidades y deberes que dicho contrato pueda acarrear, en atención a las exigencias de la legislación laboral y previsional.

¿Están obligados los empleadores a proporcionar algún tipo de espacio físico de trabajo a los empleados que trabajan en su país?

El lugar de prestación de servicios para el trabajo a distancia es el que determinen las partes, pudiendo ser el domicilio del trabajador u otro lugar determinado. Si los servicios, por su naturaleza, pueden prestarse en distintos lugares, podrá pactarse que el trabajador elija libremente el lugar donde desempeñará sus funciones.

Para determinar si existe un acuerdo de trabajo a distancia o teletrabajo, lo relevante es que los servicios se presten en espacios físicos distintos a los establecimientos de la empresa.

En todo caso, el empleador es responsable de proporcionar los equipos, herramientas y materiales para el trabajo a distancia o teletrabajo, incluidos los elementos de protección personal. Asimismo,





los costes de operación, funcionamiento, mantenimiento y reparación de los equipos serán siempre asumidos por el empleador, no pudiendo obligarse al trabajador a utilizar equipos de su propiedad.

Proporcione instrucciones generales a los empresarios sobre lo que deben comprobar si tienen empleados a distancia, incluidas las obligaciones fiscales de los empleados.

En caso que los servicios sean prestados en Chile, se aplican las normas del Código del Trabajo, al igual que respecto de los demás trabajadores. En caso de que los servicios se presten desde el extranjero, se debe realizar un examen laboral y tributario caso a caso bajo la aplicación de la territorialidad de la ley, así como los convenios internacionales.

Debe definirse si existirá jornada de trabajo (y cómo se controlará dicha jornada a distancia con un sistema de registro remoto debidamente autorizado por la Dirección del Trabajo) o si el trabajador estará exento de la limitación de jornada, por la naturaleza de las funciones que desempeña. En este último caso, se exige el derecho de desconexión del trabajador, que consiste en un periodo continuado de 12 horas de desconexión en un periodo de 24 horas.

Debe exigirse tanto si la modalidad de trabajo a distancia se acuerda con carácter indefinido como si se acuerda por un periodo determinado. Se advierte que, si se pacta con posterioridad al inicio de la relación laboral, cualquiera de las partes podrá volver unilateralmente a las condiciones inicialmente pactadas en el contrato de trabajo previo aviso por escrito a la otra parte con al menos 30 días de antelación.

Debe precisarse si esta modalidad se acordará total o parcialmente. Esto significa que es posible combinar el trabajo presencial con el trabajo a distancia. La combinación alternativa por la que pueda optar cada trabajador deberá ser comunicada con al menos una semana de antelación.

El empleador debe informar por escrito sobre los riesgos que entraña su trabajo, las medidas preventivas y los medios de trabajo correctos en este caso concreto, de acuerdo con la normativa vigente. Asimismo, el empleador debe proporcionar formación sobre las principales medidas de seguridad y salud que deben tenerse en cuenta para el desempeño de las funciones a realizar. El empleador también debe informar en un plazo de 10 días (a partir de la recepción de la comunicación a que se refiere el artículo 225 del Código de Trabajo) la existencia de organizaciones sindicales de la empresa.

6 Qué hacer cuando las cosas van mal

Resolución de disputas

¿Necesitan los empleados (incluidos los voluntarios) pasar por algún tipo de resolución de conflictos antes de presentar una demanda ante un juzgado o tribunal?

No es un requisito, aunque sí es posible.

Previamente al inicio de la acción judicial, puede presentarse un reclamo ante la Inspección de Trabajo correspondiente, que debe citar a las partes a una audiencia de mediación. La finalidad de este procedimiento es obtener un acuerdo definitivo que satisfaga plenamente a las partes implicadas y evite acudir a los tribunales cuando se haya terminado la relación laboral.

Dimisión





¿Qué motivos tienen los trabajadores para dimitir?

Pueden renunciar libremente enviando una carta, con 30 días de anticipación. Si la carta es ratificada ante un ministro de fe (Dirección del Trabajo o notario público), el trabajador no puede retirarla y el empleador puede darla por válida y efectiva. La renuncia voluntaria del trabajador con menos de 30 días de anticipación no está sancionada por el Código del Trabajo. Sin embargo, si el empleador considera que la renuncia intempestiva del trabajador le causa un perjuicio económico o de cualquier otro tipo, puede reclamar una indemnización ante los tribunales. Asimismo, el hecho de que el trabajador haya preavisado su renuncia con menos de 30 días de antelación no da derecho al empleador a retener del pago final cantidad alguna en concepto de indemnización por los días de preaviso que falten para completar los 30 días antes referidos, sin perjuicio del derecho a exigir un eventual perjuicio si procede, de acuerdo con lo anteriormente expuesto.

En caso de incumplimientos graves del contrato de trabajo por parte del empleador, tales como falta de pago de la remuneración, falta de pago o pago incorrecto o incompleto de las cotizaciones a la seguridad social, incumplimiento de las normas de salud y seguridad, etc., los trabajadores tienen derecho a autodespedirse y reclamar las prestaciones e indemnizaciones correspondientes.

Despido

¿Qué motivos tienen los empresarios para rescindir un contrato de trabajo?

- (a) Causales objetivas de término de relación laboral
 - Mutuo acuerdo
 - Renuncia
 - Muerte del Trabajador
 - Vencimiento del plazo
 - Conclusión del trabajo
 - Caso fortuito o fuerza mayor

- (b) Causales económicas de término de la relación laboral:
 - Necesidades de la empresa (reestructuración, racionalización, etc.)
 - Desahucio escrito del empleador
 - Procedimiento concursal de liquidación de la empresa

- (c) Causales de término culpables:
 - Conductas indebidas de carácter grave como falta de probidad, acoso sexual, vías de hecho, injurias, conducta inmoral o acoso laboral.
 - Negociaciones que ejecute el trabajador dentro del giro del negocio y que hubieren sido prohibidas por escrito en el respectivo contrato por el empleador.
 - No concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada:
 - Dos o más días consecutivos.
 - Dos lunes en un mismo mes.
 - Tres días en un mismo mes.

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

- Abandono del trabajo por parte del trabajador:
 - La salida intempestiva e injustificada del trabajador del sitio de la faena y durante las horas de trabajo, sin permiso del empleador o de quien lo represente.





- La negativa a trabajar sin causa justificada en las faenas convenidas en el contrato.
- Actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, de los trabajadores, o su salud.
- El perjuicio material causado intencionalmente en las instalaciones, maquinarias, herramientas, útiles de trabajo, productos o mercaderías.
- Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

¿Cómo deben documentar los empresarios la rescisión de un contrato de trabajo?

Para las causas objetivas no hay formalidades. En el caso de las causas económicas, el empleador debe enviar una carta informando de la finalización de la relación laboral y sus motivos. Además, tiene derecho a una indemnización por años de servicio (equivalente a una mensualidad por cada año o fracción superior a 6 meses, con un límite de 11 años) y a una indemnización sustitutiva de aviso previo equivalente a una remuneración, si no se cumplen los 30 días de preaviso. La base de cálculo de la indemnización por despido establece que la remuneración base mensual no puede superar un máximo de 90 UF (aproximadamente 3.500 USD). Cabe tener presente que el empleador puede renunciar a los topes legales.

En cuanto a la terminación con causa, es necesario preparar una carta informando el término del contrato y las razones en que se funda, pero no se deben pagarse indemnizaciones legales, sólo se paga el feriado adeudado que fuere pertinente.

El pago de las cotizaciones a la Seguridad Social debe estar al día en el momento de la terminación, el incumplimiento hará que sea aplicable la nulidad del despido. En consecuencia, el empleador podría verse obligado a pagar al trabajador las remuneraciones y demás pagos establecidos en el contrato de trabajo hasta que dichas cotizaciones estén finalmente pagadas y aquello se informe al trabajador.

Por último, debe suscribirse un finiquito en que se dé cuenta de la causal de término y los pagos que se enterarán al extrabajador. El pago debe ponerse a disposición del extrabajador en un plazo de 10 días laborables tras la separación.

¿Cuál es la responsabilidad de los empresarios por los daños ocasionados por las acciones de un empleado en su trabajo?

La empresa responderá civilmente de los daños y perjuicios causados por sus trabajadores (responsabilidad extracontractual), sin perjuicio de la posibilidad de sancionar o exigir el reembolso, en su caso, al trabajador cuyo incumplimiento haya causado daños o perjuicios a terceros por los que haya respondido la empresa.



b. Contratistas/consultores independientes*

Índice de la Sección

1 Contratos.....	17
2 Condiciones de trabajo para los consultores	18
3 Entorno de trabajo seguro.....	21
4 Trabajo remoto.....	22
5 Qué hacer cuando las cosas van mal	22

Definición de contratista o consultor independiente.

Los contratos a honorarios o de prestación de servicios tienen naturaleza civil y no laboral y están regulados en los artículos 2006, 1998, 1999 y 2002 del Código Civil. Se entienden como un arrendamiento de servicios inmateriales, o donde predomina la inteligencia sobre el trabajo manual. Según el artículo 3 del Código de Trabajo, un trabajador independiente es una persona que en el ejercicio de una actividad no depende de ningún empleador y no tiene trabajadores bajo su dependencia.

** El término consultor se utilizará también para referirse a los contratistas independientes, o cualquier otro término que signifique una persona que proporciona bienes o servicios en virtud de un contrato escrito o un acuerdo verbal, pero que no trabaja para cumplir la definición de empleado.*

1 Contratos

¿Qué tipos de acuerdos de contratista/consultor independiente existen? ¿Existen acuerdos específicos para las ONG?

En general, la prestación de servicios no está regulada en detalle en nuestra legislación, por lo que corresponde a las partes determinar los términos del contrato. En vistas de lo anterior, no hay acuerdos específicos respecto de ONGs.

¿Cuáles son los principales elementos de los contratos de consultoría?

1. Prestación de un servicio: Una de las partes debe comprometerse a prestar un servicio a la otra, determinado y limitado por el contrato, que puede ser cualquiera, siempre que no sea contrario a la ley, al orden público y a las buenas costumbres.
2. Pago de honorarios: Corresponde al pago que realiza una de las partes contratantes a favor de la otra, como contraprestación por el servicio prestado. Será determinado por las partes contratantes. Si no se ha fijado precio, se presumirá que las partes se han puesto de acuerdo

sobre el precio ordinariamente pagado por la misma clase de trabajo, y a falta de éste, sobre el precio considerado equitativo a juicio de expertos.

¿Es posible establecer periodos de prueba para los contratistas/consultores independientes? En caso afirmativo, ¿durante cuánto tiempo?

Las partes podrían ponerse de acuerdo al efecto.

¿Es posible tener un acuerdo de consultoría/contratista independiente de duración determinada? ¿Existen restricciones en torno a los acuerdos de consultoría/contratista independiente de duración determinada?

Dado que el acuerdo de prestación de servicios no está regulado y las partes son libres de pactar los términos, podrían acordar un plazo fijo. No existe ninguna restricción en este aspecto.

¿Los acuerdos de consultor/contratista independiente deben celebrarse por escrito? ¿Existen requisitos de firma? Por ejemplo, ¿pueden firmarse en persona o electrónicamente?)

No hay requerimientos legales, sin perjuicio de que es recomendable suscribirlos por escritos para fines probatorios. Pueden firmarse tanto manual como electrónicamente.

¿Todos los tipos de contratistas/consultores independientes tienen que tener un contrato para poder trabajar?

No es obligatorio, pero sí aconsejable.

¿Pueden facilitar una plantilla sencilla de los acuerdos mencionados?

Ver [Anexo 2](#)

¿Existe la obligación de realizar una verificación de antecedentes penales en la medida en que cualquier contratista independiente vaya a trabajar con niños o personas vulnerables?

No existe una obligación como la de solicitar el certificado de antecedentes penales (al no tratarse de un tipo de contrato altamente regulado en nuestra legislación), sin embargo, siguiendo una interpretación adecuada de los derechos constitucionales, sólo podría solicitarse el certificado de antecedentes penales, cuando sea absolutamente imprescindible, considerando la cualidad de la persona con antecedentes penales forma parte de la idoneidad y capacidad personal para desempeñarlo.

2 Condiciones de trabajo para los consultores

¿Existe algún requisito de edad mínima para que una persona pueda trabajar en virtud de un acuerdo de consultor/contratista independiente?

No existen requisitos legales de edad mínima, pero deben tenerse presentes los derechos de los niños, niñas y adolescentes en caso de contratarse menores de edad.

¿Necesita un consultor/contratista independiente obtener una licencia o cualquier otro permiso para poder trabajar?

No es necesario obtener una licencia ni ningún permiso de trabajo especial para trabajar en esta modalidad, porque el acuerdo de prestación de servicios no está regulado por ley, sino que por lo que pacten las partes y dependerá del tipo de servicio que se contrate. Sin embargo, las partes son libres de pactar los términos, por lo que podrían establecer que es imprescindible una licencia especial para prestar los servicios.

Hay trabajos para los que se requiere un título profesional o un permiso especial. Por ejemplo, si se quiere celebrar un contrato de prestación de servicios para la defensa en un juicio, necesitará contratarse a un abogado habilitado para el ejercicio de la profesión. Del mismo modo, si necesita celebrar un contrato de prestación de servicios de transporte con un conductor, éste deberá tener una licencia para conducir. Así pues, la necesidad de una licencia o certificado será necesaria o no dependiendo del tipo de servicio, caso por caso. No existe una norma jurídica general a este respecto.

Pagos

¿Existen requisitos de salario mínimo para consultores/contratistas independientes?

No hay requisitos de salario mínimo.

¿Existen excepciones en el salario mínimo para los jóvenes o las personas con discapacidad?

No.

¿Existe algún requisito que obligue a los consultores a disfrutar de vacaciones reglamentarias/pagadas?

No.

¿Existe alguna obligación de pagar las vacaciones anuales a los consultores/contratistas independientes? En caso afirmativo, ¿cómo se compensan?

No.

¿Existe la obligación de pagar las horas extraordinarias a los consultores/contratistas independientes? En caso afirmativo, ¿cómo se compensan?

No.

¿Tienen derecho los consultores a un pago al final del año?

No, no hay obligación de compensar las horas extras.

¿Tienen derecho los consultores a un pago final cuando finaliza el contrato?

No.

Horas de trabajo

¿Tienen derecho los consultores a algún tipo de permiso, remunerado o no?

No hay derecho a permisos, ni retribuidos ni no retribuidos, ya que no tienen un empleador.

Seguridad social

¿Debe el contratante usuario final cotizar a la seguridad social en nombre de un consultor/contratista independiente? ¿Tienen los contratistas independientes derecho a un seguro de enfermedad por parte del usuario final contratante?

El usuario final contratante no tiene que cotizar en la seguridad social ni proporcionar un seguro de enfermedad.

¿Tienen derecho los consultores/contratistas independientes a un seguro de desempleo/prestaciones por desempleo tras la finalización de su contrato de consultoría/contratista independiente?

Los contratistas independientes tienen derecho a un seguro de desempleo (que se abona junto con la declaración de la renta anual) y no hay ningún pago obligatorio por parte de la empresa contratante.

¿Tienen derecho los contratistas/consultores independientes a una baja por enfermedad por parte del usuario final contratante? En caso afirmativo, ¿durante cuánto tiempo? ¿Cuántos días deben pagarse?

No existen disposiciones especiales que den derecho a los consultores a una licencia por enfermedad por parte del usuario final contratante.

No obstante, con el pago de las cotizaciones a la Seguridad Social efectuado por el prestador de servicios en su declaración anual del impuesto a la renta, es posible abonar montos para las licencias médicas. Para calcular el subsidio en este caso, se deben considerar las licencias médicas

otorgadas desde julio de cada año, ya sean de origen común o por maternidad, y como base de cálculo la renta imponible anual por la que se cotizó en la declaración del impuesto a la renta, dividida por 12 meses.

¿Tienen derecho los contratistas/consultores independientes a una baja por maternidad del usuario final contratante? En caso afirmativo, ¿durante cuánto tiempo? ¿Cuántos días/meses hay que pagar?

No existe el pago de la licencia por maternidad por parte del usuario final contratante.

Sin embargo, con el pago de las cotizaciones a la Seguridad Social que realiza el prestador de servicios en su declaración anual del impuesto a la renta, es posible financiar la licencia por maternidad. Para calcular el subsidio en este caso, se deben considerar las licencias médicas otorgadas desde julio de cada año, ya sean de origen común o por maternidad, y como base de cálculo la base imponible anual por la que se cotizó en la declaración del impuesto a las ganancias, dividida por 12 meses.

¿Tienen derecho los contratistas/consultores independientes a un permiso de paternidad? En caso afirmativo, ¿durante cuánto tiempo? ¿Cuántos días/meses deben pagarse?

No hay pago de permiso de paternidad por parte del usuario final contratante.

¿Están obligados los empresarios a cubrir los accidentes laborales de los contratistas/consultores independientes?

No, no es obligatorio.

¿Tienen derecho los contratistas/consultores independientes a prestaciones de jubilación por parte del usuario final? En caso afirmativo, ¿qué prestaciones?

No, los contratistas no tienen derecho a prestaciones de jubilación del usuario final.

3 Entorno de trabajo seguro

¿Existen diferencias en cuanto al régimen que se aplica a los trabajadores por cuenta ajena?

No se les aplican las condiciones de los trabajadores, ya que se trata de una normativa civil y depende de lo que hayan acordado las partes.

4 Trabajo remoto

¿Están obligados los usuarios finales a tener una entidad jurídica registrada en la jurisdicción para poder contratar allí a contratistas/consultores independientes?

Los usuarios finales no están obligados necesariamente a tener una entidad jurídica registrada en la jurisdicción para contratar a contratistas/consultores independientes.

5 Qué hacer cuando las cosas van mal

Dimisión

¿Necesitan los consultores/contratistas independientes un motivo para rescindir el contrato o pueden rescindirlo por cualquier motivo de acuerdo con los términos del contrato?

Podrá terminarse por cualquier motivo acordado por las partes.

Rescisión del acuerdo

¿Qué motivos tienen los contratantes usuarios finales para rescindir los contratos de consultoría?

El contrato de prestación de servicios puede terminarse por motivos como el fallecimiento de una de las partes, la expiración del plazo acordado o el aviso de término del contrato (según las normas del contrato de arrendamiento de servicios), sin perjuicio de otras que puedan acordar las partes.

¿Cuál es la responsabilidad de los usuarios finales contratantes por los daños ocasionados por las acciones de un consultor en el marco de su trabajo?

Si las partes lo han acordado expresamente, se aplicará el tipo de responsabilidad acordado. Si no han pactado ningún tipo de responsabilidad, se exigirá la diligencia y cuidado que los hombres emplean ordinariamente en sus negocios ordinarios. Sólo la responsabilidad civil contractual objetiva será exigible en cuanto se pruebe que hubo culpa o dolo.

c. Voluntarios

Índice de la Sección

1 Contratos.....	23
2 Condiciones de trabajo	23
3 Entorno de trabajo seguro.....	24
4 Fiscalidad.....	24
5 Qué hacer cuando las cosas van mal	25

No existe ninguna definición en nuestra legislación actual.

1 Contratos

¿Están obligadas las organizaciones a firmar algún tipo de acuerdo con los voluntarios?

El artículo 20 de la Ley N° 20.500 establece que «Las personas interesadas en realizar voluntariado en las organizaciones de interés público, sean o no asociadas, tendrán derecho a que se deje constancia por escrito del compromiso que asumen con dichas organizaciones, en el que se señalará la descripción de las actividades que el voluntario se compromete a realizar, incluyendo la duración y horario de éstas, el carácter gratuito de esos servicios, y la capacitación o formación que el voluntario posee o requiere para su cumplimiento. En el ejercicio de las actividades a que se obligue, el voluntario deberá respetar los fines de la organización y rechazar cualquier retribución a cambio. A petición del interesado, la organización deberá certificar su condición de voluntario, la actividad realizada y la capacitación recibida.».

2 Condiciones de empleo

¿Existe una edad mínima para ser voluntario?

No está regulado por nuestra legislación.

¿Qué tipo de voluntariado puede realizar un niño? ¿Existen restricciones al respecto?

No está regulado por nuestra legislación.

Pagos y reembolsos

¿Pueden las organizaciones pagar estipendios a los voluntarios?

No está regulado por nuestra legislación.

¿Pueden las organizaciones reembolsar a los voluntarios? En caso afirmativo, ¿para qué gastos (transporte, comida, etc.)?

No está regulado por nuestra legislación.

Horario de trabajo

**¿Existen obligaciones en cuanto al número de horas que pueden trabajar los voluntarios?
¿Tienen derecho a algún tipo de permiso?**

No.

Seguridad Social

¿Están obligadas las organizaciones a cotizar a la seguridad social por sus voluntarios?

No, salvo que sean sus trabajadores.

¿Están obligadas las organizaciones a proporcionar un seguro de enfermedad a los voluntarios?

No, salvo que sean sus trabajadores.

¿Son las organizaciones responsables de las ausencias de los voluntarios debidas a accidentes laborales?

No.

3 Entorno de trabajo seguro

¿Existen diferencias en cuanto al régimen que se aplica a los trabajadores por cuenta ajena?

No está regulado por nuestra legislación.

4 Fiscalidad

¿Están obligadas las organizaciones a pagar impuestos si pagan estipendios a sus voluntarios? En caso afirmativo, ¿qué tipos de impuestos están obligadas a pagar?

No.

5 Qué hacer cuando las cosas van mal

¿Qué motivos tienen las organizaciones para rescindir los acuerdos/convenios de voluntariado?

No está regulado, serán aplicables las normas del derecho civil.

¿Cuál es la responsabilidad de las organizaciones por los daños ocasionados por las acciones de un voluntario dentro de su trabajo?

No debería existir ningún riesgo, ya que no hay ningún vínculo contractual y la organización no realizará ningún pago ni proporcionará ningún tipo de contraprestación. De este modo serán aplicables las normas de la responsabilidad extracontractual.



d. Empleados y consultores no ciudadanos, incluidos los refugiados y otras personas desplazadas

Índice de la Sección

1 Estatus legal y derecho al trabajo	26
2 Contratos.....	27
3 Condiciones de empleo	28
4 Entorno de trabajo seguro.....	29
5 Qué hacer cuando las cosas van mal	29

1 Estatus legal y derecho al trabajo

¿Están obligados los empleadores a garantizar el estatuto jurídico de sus empleados o consultores si no son ciudadanos? (como el estatuto de refugiado, los visados humanitarios, los visados para supervivientes de la trata, otros estatutos de protección reconocidos, etc.)

No, los empleadores no están obligados a garantizar el estatus migratorio. Sin embargo, desde el punto de vista migratorio, los empleadores que contraten extranjeros sin permiso de trabajo o residencia temporal que los habilite para trabajar se exponen a multas dependiendo del tamaño de la empresa: las microempresas podrían ser multadas con 1 a 20 UTM; las pequeñas empresas con multas de 10 a 40 UTM; las medianas empresas con multas de 30 a 100 UTM y las grandes empresas podrían ser multadas con 60 a 200 UTM. Estas multas se aplicarán por cada extranjero contratado en las condiciones señaladas. Cabe señalar que 1 UTM equivale aproximadamente a 70 USD.

Desde el punto de vista laboral, aun cuando el trabajador preste servicios sin autorización migratoria del Servicio Nacional de Migración, el empleador deberá cumplir con sus obligaciones laborales y previsionales, lo que por supuesto incluye también el cumplimiento de las obligaciones asociadas a eventuales accidentes que pueda sufrir el extranjero durante la prestación de sus servicios.

¿Están obligados los empleadores a obtener permisos de trabajo para sus empleados o consultores?

Los empleadores están obligados a hacerlo, ya que las normas de migración exigen que todos los extranjeros que vengán a prestar servicios remunerados en Chile deben tener una residencia temporal o un permiso de trabajo que les permita prestar servicios remunerados ya sea en Chile o el extranjero.





¿Es siempre necesario obtener un permiso de trabajo?

Efectivamente. Según la legislación migratoria vigente, los titulares de una permanencia transitoria no pueden realizar actividades remuneradas en Chile. Sin embargo, un extranjero podría trabajar si cuenta con un permiso de trabajo aprobado por el Servicio de Inmigración (que no puede exceder los 90 días). La solicitud debe presentarse en línea, a través de la página web del Servicio y la tramitación y aprobación de ésta demora entre 3 y 6 días hábiles (salvo que haya alguna rectificación de por medio, en cuyo caso este plazo puede extenderse).

Si bien el trabajador podría presentar la solicitud por su cuenta, uno de los documentos que debe acompañar la solicitud es el contrato de trabajo con la empresa chilena que lo contrató por dicho período de tiempo o una carta de invitación emitida por la empresa chilena, en la que consten los servicios que requieren su presencia en el país, el lugar donde se prestarán los servicios y el período de tiempo en que se requieren sus servicios.

Podrá realizar actividades remuneradas en Chile si cuenta con una residencia que lo habilite en tal sentido.

¿Pueden los solicitantes de asilo y otras personas desplazadas por la fuerza acceder al derecho al trabajo si no tienen estatuto de refugiado u otros estatutos de protección reconocidos?

Sólo bajo la condición de que el extranjero ingrese a Chile en calidad de permanencia transitoria (ex visa de turista) y solicite un permiso de trabajo para prestar servicios remunerados durante ese período de tiempo o contando con un certificado de residencia en trámite o con una residencia temporal habilitante.

2 Contratos

¿Son los contratos de trabajo o los acuerdos de consultoría para no ciudadanos diferentes de los de los ciudadanos?

Los contratos de trabajo y de prestación de servicios con extranjeros tienen menciones especiales. Como regla general, exigen que el día de entrada en vigencia del contrato sea una vez que el Servicio Nacional de Migraciones haya otorgado un permiso de trabajo o una residencia que habilite al trabajador o prestador de servicios para trabajar en el país. También es requisito que la empresa contratante sea una entidad chilena, o una empresa domiciliada en Chile.

Luego, los trabajadores técnicos extranjeros pueden ser eximidos de su obligación de cotizar en el sistema previsional chileno si (1) tienen un título técnico, (2) están afiliados a un sistema de pensiones en el extranjero y (3) si dicho sistema otorga beneficios, al menos, en los casos de enfermedad, invalidez, vejez y muerte (según la Ley 18.156). Si se cumplen estas condiciones, debe incluirse en el contrato de trabajo una excepción de cotización en el régimen de seguridad social chileno.





3 Condiciones de empleo

¿Regula la legislación nacional las cuotas del número de no ciudadanos dentro de una organización? ¿Están obligados los empleadores a informar sobre los no ciudadanos empleados?

El artículo 19 del Código del Trabajo exige que en toda empresa con más de 25 trabajadores, al menos el 85% de ellos deben ser de nacionalidad chilena. El artículo 20 establece que para el cálculo se deberán tener en cuenta las siguientes consideraciones:

- 1.- Se tomará en cuenta el número total de trabajadores que un empleador contrate dentro del territorio nacional y no el número de trabajadores de las distintas sucursales por separado.
- 2.- Se excluirá el personal técnico especializado.
- 3.- Se considerará chileno al extranjero cuyo cónyuge o conviviente civil o hijos sean chilenos o que sea viudo o viuda de cónyuge chileno, y
- 4.- También se considerarán chilenos los extranjeros que residan por más de cinco años en el país, sin considerar las ausencias accidentales.

La Dirección del Trabajo, organismo que interpreta la normativa laboral en Chile, ha señalado que el concepto de «técnico especialista» comprende a todo trabajador que preste servicios que resulten de la aplicación de un conocimiento o técnica que implique un importante nivel de especialización o estudio (Dictamen 6307/282 del 14 de noviembre de 1996). El carácter técnico o profesional del trabajo debe acreditarse por el nivel profesional o técnico, la experiencia en la materia, entre otros.

Aunque no existe obligación de informar sobre los contratos de trabajo con extranjeros, el incumplimiento de este requisito expone a la empresa a multas emitidas por la Dirección del Trabajo dependiendo del tamaño de la empresa. El monto de la multa puede ser en microempresas de 3 a 5 UTM; pequeñas empresas con multas de 6 a 10 UTM; medianas empresas con multas de 24 a 40 UTM y grandes empresas podrían ser multadas de 36 a 60 UTM. Tome en cuenta que 1 UTM equivale a USD 70 aproximadamente.

¿Existen otras diferencias en las condiciones de empleo de los no ciudadanos y los ciudadanos?

No, no existen.

¿Existen condiciones de empleo específicas que se apliquen a los ciudadanos pero no a los no ciudadanos?

La fecha de inicio de los servicios debe indicar que será una vez que el Servicio Nacional de Migraciones haya concedido un permiso de trabajo o de residencia que permita trabajar al trabajador o al proveedor de servicios.





4 Entorno de trabajo seguro

¿Existen diferencias en el planteamiento de un entorno de trabajo seguro y propicio para los no ciudadanos? En caso afirmativo, explíquelo aquí.

No, no existen.

¿Tiene el empresario obligaciones adicionales para los no ciudadanos?

No, no tiene.

5 Qué hacer cuando las cosas van mal

¿Es diferente el proceso de rescisión de un contrato de trabajo para los no ciudadanos que para los ciudadanos? En caso afirmativo, explíquelo aquí.

No. Si el extranjero trabajador trabajaba con permiso de trabajo o residencia (temporal o definitiva) otorgado por el Servicio Nacional de Migraciones se debe dar por terminada la relación laboral conforme a las causales legales de los artículos 159, 160 ó 161 del Código de Trabajo, se debe suscribir un finiquito ante notario público o ante el Inspector de Trabajo. Este documento debe ser puesto a disposición del trabajador dentro de los 10 días hábiles siguientes a su desvinculación.

¿Es diferente el proceso de dimisión para los no ciudadanos que para los ciudadanos? En caso afirmativo, explíquelo aquí.

No. Si el extranjero trabajador contaba con permiso de trabajo o residencia (temporal o definitiva) otorgado por el Servicio Nacional de Migraciones, se pondrá término a la relación laboral conforme al artículo 159 N°2 del Código del Trabajo, se debe suscribir un finiquito ante notario público o ante el Inspector del Trabajo. Este documento debe ser puesto a disposición del trabajador dentro de los 10 días hábiles siguientes a su desvinculación.

¿Tienen los no ciudadanos derecho a la misma protección de la legislación laboral en caso de litigios relacionados con el empleo?

Sí, los no ciudadanos tienen los mismos derechos laborales que los demás trabajadores, según el artículo 14 de la Ley de Extranjería y Migración.



3. Anexos

a. Anexo 1

CONTRATO DE TRABAJO

En [ciudad], a [día] de [mes] de [año], entre [Compañía], Rol Único Tributario [*], representada por [*], cédula nacional de identidad número [*], ambos domiciliados para estos efectos en [Domicilio correspondiente a la sociedad empleadora], dirección de correo electrónico [*], en adelante denominados indistintamente como la "Empresa", la "Compañía" o el "Empleador"; y por la otra parte don(ña) [*], de nacionalidad [*], nacido(a) el [*], cédula de identidad N° [*], correo electrónico personal [*], domiciliado en [*], en adelante denominado como el "Trabajador", se conviene el siguiente contrato de trabajo (en adelante el "Contrato"):

PRIMERO: Funciones y Labores a Desempeñar.

La Compañía contrata los servicios del Trabajador, a fin de que se desempeñe en el cargo de [*], lo que éste acepta en este acto.

En el desempeño de este cargo, el Trabajador deberá cumplir con todas las obligaciones inherentes a él, especialmente con las que se indican a continuación: [especificar al menos dos funciones alternativas o complementarias]

**Puede celebrarse un contrato de trabajo por obra o faena. En este caso deberá especificarse para qué obra o faena se contrataron los servicios y en qué consistirán.*

SEGUNDO: Responsabilidades Principales.

A mayor abundamiento, para el desempeño de las funciones o labores que corresponden al cargo señalado en la

EMPLOYMENT AGREEMENT *(free translation)*

In [city], on [month] [day], [year], between, [Company], Tax Identification Number [*], duly represented by [*] in his capacity as [*], identity card number [*], both domiciled for these purposes at [*], hereinafter also and indistinctly referred to as the "Company", on the one hand, and, on the other hand, Mr. [*], [nationality], identity card number [*], profession or trade [*], Born on [*], domiciled at [address], at [district], at [city], hereinafter the "Employee" have agreed on the following employment agreement (hereinafter the "Agreement"):

FIRST: Position and duties.

The Company hires the services of the Employee to perform in the position of [*], which the Employee hereby accepts.

In the performance of this position, the Employee shall comply with all the duties inherent thereto, especially with those indicated as follows: [specify at least two alternative or complementary functions].

**An employment agreement for work or task may be executed. In this case it must be specified for what work or task the services were contracted and what the services will consist of.*

SECOND: Relevant responsibilities.

In addition, for the performance of the duties that correspond to the position indicated in the preceding clause, without

cláusula precedente, sin que el listado sea taxativo, el Trabajador deberá:

- [detallar responsabilidades]
- [*]
- [*]

TERCERO: Lugar de prestación de los servicios.

Los servicios inherentes al cargo serán prestados por el Trabajador en la oficina de la Empresa, ubicada en [*].

Sin perjuicio de lo anterior, se deja expresa constancia que el Trabajador podrá desarrollar sus servicios dentro o fuera del país, para responder a necesidades específicas de la Empresa.

[Alternativa 2: Se puede pactar modalidad de teletrabajo si fuere posible de acuerdo con el artículo 22 del Código del Trabajo]

CUARTO: Jornada de trabajo.

[Alternativa 1: Turnos] El Trabajador cumplirá una jornada de [*] **horas semanales** de trabajo, distribuidas según lo establece el sistema de turnos contenido en el [agregar título del RIOHS aplicable] del Reglamento Interno de Orden, higiene y Seguridad de la Empresa.

[Alternativa 2: Jornada común] El Trabajador cumplirá una jornada de [*] horas semanales, distribuidas como se indica a continuación [*].

La jornada diaria señalada precedentemente se interrumpirá por un lapso de 30 minutos para que el Trabajador haga uso de su derecho a colación. Este periodo no se considerará trabajado para enterar la duración de la jornada de trabajo.

[Alternativa 3: sistema excepcional del art. 22] Atendida la naturaleza del cargo y funciones del Trabajador, y conforme a lo establecido en el artículo N° 22, inciso segundo del Código del Trabajo, éste se encuentra expresamente excluido de limitación a su jornada de trabajo.

QUINTO: Remuneración.

the list being exhaustive, the Employee must:

- [detail responsibilities]
- [*]
- [*]

THIRD: Workplace.

The Employee will perform his duties at the Company facilities located at [*].

Notwithstanding the foregoing, the Employee may also perform his services elsewhere in Chile or abroad if is required according to the Company's needs.

[Alternative 2: Teleworking modality may be agreed upon, if possible, in accordance with Article 22 of the Labor Code].

FOURTH: Working day.

[Alternative 1: Shifts] The Employee will work [*] **hours per week**, distributed as established in the shift system contained in the [add title of the applicable RIOHS] of the Company's Internal Regulations on Order, Hygiene and Safety.

[Alternative 2: Ordinary working day] The Employee will work a working day of [*] hours per week, distributed as indicated below [*].

The daily working day indicated above will be interrupted for a period of 30 minutes for the Worker to make use of his/her right to a snack. This period shall not be considered as worked for the purpose of calculating the duration of the working day.

[Alternative 3: exceptional system of art. 22] Considering the nature of the Employee's services and his/her position in the Company, pursuant to Labor Code's article No. 22, second paragraph, the Employee shall not be subject to a limited work schedule.

El Trabajador tendrá derecho a las siguientes remuneraciones:

1. **Sueldo Base Bruto:** Por el desempeño de sus funciones el Trabajador recibirá un sueldo base bruto mensual fijo ascendente a \$ [*] (_____ pesos).
2. **Gratificación Legal:** La Compañía pagará al Trabajador, por concepto de gratificación legal, la cantidad bruta total equivalente al 25% de lo devengado por este último en el respectivo ejercicio comercial por concepto de remuneraciones mensuales. Con todo, esta cantidad no excederá del tope de 4,75 ingresos mínimos mensuales establecidos en el artículo 50 del Código del Trabajo, o el que lo reemplace en el futuro.

Las partes acuerdan que el pago de esta gratificación procederá en el caso que la Compañía tenga utilidades y será anticipada en doce cuotas iguales y sucesivas equivalentes a un doceavo del valor total de la gratificación conforme a lo señalado en el mencionado artículo. Cada una de las cuotas se pagará juntamente con las remuneraciones del mes correspondiente.

Se deja expresa constancia que, con el pago de la presente gratificación, el Empleador ha hecho uso de su opción legal de acuerdo con la modalidad establecida en el artículo 50 del Código del Trabajo. Por consiguiente, en ningún caso procederá el pago de la gratificación conforme al sistema o procedimiento establecido en el artículo 47 del Código del Trabajo.

3. **Bono de [*]:** Bono de \$ [*] pesos, imposables, el que se pagará en conjunto con la remuneración y siempre y cuando el Trabajador [*].

FIFTH: Remuneration.

The employee will be entitled to receive:

1. **Gross monthly base salary:** For the performance of his duties, the Employee will receive a fixed gross monthly base salary amounting to \$ [*] (_____ pesos).
2. **Legal bonus:** The Company will pay the Employee, as a legal bonus, a total gross amount equal to 25% of the yearly salary accrued by the Employee in the financial year. However, this amount will not exceed the limit of 4.75 monthly minimum wages, provided in article 50 of the Labor Code, or the one that replaces it in the future.

The parties agree that this bonus will only be paid to the Employee if the Company has profits, however it will be anticipated in twelve monthly equal and successive installments, each of them equal to one twelfth of the bonus total amount as previously provided. Each one of the installments will be paid along with the monthly remuneration.

It is expressly stated that by means of this bonus, the Employer has decided to pay under the option provided in article 50 of the Labor Code. Therefore, the legal bonus under no circumstances will be paid according to the system or option established in article 47 of the Labor Code.

3. **Bonus of [*]:** Bonus of \$ [*] pesos, taxable, which will be paid together with the remuneration, provided that the Employee complies with [*].

Las anteriormente señaladas constituyen las únicas prestaciones acordadas por los servicios del Trabajador.

The aforementioned are the only benefits agreed for the Employee's services.

Las remuneraciones se liquidarán y pagarán mensualmente, por períodos vencidos, a más tardar el último día hábil de cada mes, en dinero efectivo, cheque, vale vista, depósito bancario o transferencia electrónica a la cuenta que designe el Trabajador, lo que autoriza en este acto.

Remunerations will be settled and paid monthly, by due periods, no later than the last working day of each month, in cash, check, demand voucher, bank deposit or electronic transfer to the account designated by the Employee, which is hereby authorized.

De dicha cantidad bruta se efectuarán todas las deducciones que correspondan en virtud de las leyes aplicables en la especie, tales como deducción de impuestos, cotizaciones de seguridad social y demás que correspondan, de conformidad a lo establecido en el artículo 58 del Código del Trabajo. Además, el Trabajador se compromete a entregar el número de su cuenta corriente y, en caso de término de la relación laboral, autoriza al Empleador a depositar en dicha cuenta el monto correspondiente al finiquito.

From such gross amount, all deductions will be made in accordance with the applicable laws, such as deduction of taxes, social security contributions and others, in accordance with the provisions of Article 58 of the Labor Code. In addition, the Employee undertakes to provide his current account number and, in the event of termination of the labor relationship, authorizes the Employer to deposit in such account the amount corresponding to the severance payment.

SIXTO: Exigencias del Cargo.

El Trabajador desarrollará sus funciones con el máximo celo, diligencia y honradez en todas las labores a él/ella confiadas, debiendo observar tanto al interior de la Empresa como fuera de ella una conducta proba, ordenada y en todo compatible con la importancia del cargo a asignado.

SIXTH: Requirements of the Position.

The Employee shall perform his/her duties with the maximum zeal, diligence and honesty in all the tasks entrusted to him/her and shall observe both inside and outside the Company a conduct that is neat, orderly and in every way compatible with the importance of the position assigned to him/her.

Deberá el Trabajador también ejercer su cargo con total independencia especialmente respecto de otras Empresas del rubro, proveedores, personas naturales y demás que directa o indirectamente puedan relacionarse con el Empleador.

The Employee shall also exercise his/her position with total independence, especially with respect to other companies in the industry, suppliers, natural persons and others who may be directly or indirectly related to the Employer.

SÉPTIMO: Confidencialidad

El Trabajador no podrá revelar a terceros, sea en forma escrita o verbal, cualquier información, procedimientos, documentos, programas, etc. de que tome conocimiento con motivo de la prestación de sus servicios para el Empleador ya sea que la información tenga o no carácter confidencial.

SEVENTH: Confidentiality.

The Employee may not disclose any information, procedures, documents, programs, etc. to third parties, either in written or verbal form, that he becomes aware as a consequence of the provision of his/her services to the Employer and whether or not the information is confidential.

Se deja constancia que esta cláusula se estima de la esencia del Contrato de trabajo y la declaración que ella contiene ha constituido motivo esencial para la suscripción del mismo. En consecuencia, toda infracción o incumplimiento a esta cláusula será considerado incumplimiento grave de las obligaciones que impone el Contrato al Trabajador y autorizará al Empleador para poner término al Contrato de conformidad a las disposiciones legales pertinentes.

OCTAVO: Conflicto de intereses.

Para proteger los intereses tanto de la Compañía como del Trabajador, una actividad que implique potencial o aparentemente un conflicto de intereses sólo podrá ser asumida después de haber sido revisada y aprobada por el Empleador.

NOVENO: Propiedad intelectual/industrial.

Las invenciones, creaciones, diseños, productos del trabajo o cualquier objeto y/o información que pueda ser protegible por propiedad industrial y/o intelectual, y que se creen o desarrollen con ocasión de la prestación de sus servicios, serán de titularidad exclusiva de la Compañía de conformidad a las disposiciones de la ley aplicable.

DÉCIMO: Suscripción electrónica de documentos laborales.

Por este acto, las partes acuerdan que la emisión, firma, gestión y envío de la documentación que derive o tenga relación con el vínculo laboral, pueda ser efectuada mediante medios electrónicos, lo cual es expresamente aceptado y autorizado por el Trabajador.

DECIMOPRIMERO: Uso de correo electrónico corporativo.

El Trabajador reconoce y acepta que los sistemas, dispositivos, conexiones remotas, casillas de correo electrónico corporativo y otras herramientas tecnológicas que le son proporcionados por la Empresa deben ser utilizados únicamente para desempeñar las labores propias de su cargo, son propiedad de la

It is established that this clause is estimated from the essence of this Agreement and the statement it contains has constituted an essential reason for the execution of the same. Consequently, any infringement or breach of this clause shall be considered serious breach of the obligations established by this Agreement to the Employee and shall authorize the Employer to terminate the Agreement in accordance with the relevant legal provisions.

EIGHTH: Conflicts of Interest.

In order to protect the interests of both the Company and the Employee, an activity involving a potential or apparent conflict of interest may only be undertaken after being reviewed and approved by the Employer.

NINTH: Intellectual and industrial property.

Inventions, creations, designs, work product or any other object and/or information that may be protected by intellectual property and/or industrial property, and which are created or developed because of the services, shall be exclusive owned by the Company in accordance with applicable law.

TENTH: Electronic subscription of labor documents.

By this act, the parties hereby agree that the issuance, signing, management and sending of the documentation deriving from or related to the labor relationship may be carried out by electronic means, which is expressly accepted and authorized by the Employee.

ELEVENTH: Use of corporate e-mail.

The Employee acknowledges and agrees that the systems, devices, remote connections, corporate email boxes and other technological tools provided by the Company must be used only to perform the duties of the position, are property of the Company and should not be used for personal purposes.

Empresa y no deberán ser utilizados con fines personales.

DECIMOSEGUNDO: Devolución de materiales.

En cualquier momento durante la vigencia de este Contrato y a requerimiento de la Compañía, o en cualquier momento una vez terminado el presente Contrato, el Trabajador devolverá a la Compañía todo el material de trabajo y todos los datos, listas, información, memorándum, anotaciones, registros, informes, archivos, banco de imágenes y documentos que pertenezcan a la Compañía (incluyendo cualquier copia o reproducciones de los mismos, en cualquier forma, y cualquier material que constituya secretos comerciales o información confidencial de la Compañía) y todas las tarjetas de créditos, llaves, tarjetas de ingreso al edificio, pases de seguridad, tarjetas de acceso o identificación, computadores, otros equipos computacionales, aparatos portátiles de correo electrónico, teléfonos, programas computacionales, y cualquier otro que sea de propiedad de la Compañía que estén en poder o control del Trabajador.

DECIMOTERCERO: Datos personales.

De conformidad con el artículo N° 4° de la Ley N° 19.628 sobre Protección de Datos de Carácter Personal, el Trabajador autoriza al Empleador a recolectar, procesar y transferir sus Datos Personales no sensibles a terceras Compañía relacionadas en el extranjero (excepto por los que se refieren a la salud) con el propósito de cumplir con sus obligaciones laborales, mantener y mejorar la administración de la Compañía, facilitar el control de gastos y presupuestos, controlar las asignaciones de trabajo, entrenamiento y políticas de la Compañía, mantener y mejorar sistemas de seguridad y, en general, para ejercer los derechos de la Compañía y cumplir con los derechos del Trabajador bajo las leyes laborales.

DECIMOCUARTO: Conductas Constitutivas de Delitos.

TWELFTH: Return of Company's equipment.

At any point during the term of this Agreement at the specific request of the Company, or, in any event, as promptly as practicable after the employment hereunder has been terminated, the Employee will return to the Company all work product and all data, lists, information, memoranda, notes, records, reports, files, rolodexes and documents belonging to the Company (including any copies or reproductions thereof, in any form, and any materials constituting or containing trade secrets or confidential information of the Company) and all Company provided credit cards, keys, building passes, security passes, access or identification cards, laptop or other computers, other computer equipment, portable e-mail devices, telephones, computer software, and all other property of the Company that are in his/her possession or control. The Employee agrees that, by his/her last day of work, he/she will clear all expense accounts, repay everything he may owe to the Company, and pay all amounts he/she may owe on Company.

THIRTEENTH: Personal data.

According to provision set forth in article N° 4 of Law N° 19,628 regarding Protection of Information of Personal Nature, the Employee authorizes the Employer to collect, process and transfer their non-sensitive personal information to third related entities abroad (except for information regarding health) with the purpose of fulfilling their employment obligations, maintaining and improving the administration of the latter, facilitating the control of expenses and budgets, monitoring work, training, and policy assignments of the Employer, maintaining and improving security systems, and generally speaking, to exercise the rights of the Employer and comply with the rights of the Employee under labor laws.

FOURTHTEENTH: Conduct Constituting Criminal Offenses.

El Trabajador se obliga a abstenerse de realizar o participar en cualquier conducta que pueda ser constitutiva -o que pueda configurar un riesgo de comisión- de cualquier infracción legal, en especial – pero no exclusivamente- de los delitos de lavado de activos, financiamiento del terrorismo, cohecho o receptación que puedan involucrar la responsabilidad penal de la Empresa en los términos de la Ley N° 20.393. Asimismo, se obliga a abstenerse de inducir, promover, encubrir u ocultar a la Compañía aquellas infracciones cometidas por terceros al interior de la Empresa o fuera de ella en el marco de actividades que puedan comprometerla, tales como actividades de contratistas, subcontratistas, proveedores, clientes, empresas relacionadas u otras.

DECIMOQUINTO: Políticas de la Compañía.

El Trabajador se obliga a cumplir con las instrucciones y políticas corporativas impartidas por el Empleador por intermedio de sus superiores y del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Empresa; y, durante todo el tiempo que dure el Contrato de Trabajo, a desempeñar sus servicios fiel y lealmente, debiendo desplegar sus mejores esfuerzos en el cumplimiento de su cargo.

DECIMOSEXTO: Vigencia.

[**Alternativa 1:**] El Contrato tendrá una duración indefinida.

[**Alternativa 2:**] El contrato de trabajo se celebra por un plazo fijo de [*], comenzando con fecha [*] y expirando el día [*] de [mes] de [año].

Para todos los efectos legales a que haya lugar, las partes dejan expresa constancia que el Trabajador ingresó a prestar servicios para el Empleador con fecha [*].

***[Cláusulas eventuales para Trabajadores extranjeros:**

a. Cláusula de Régimen Previsional: [**Alternativa 1**] Se deja constancia que el Trabajador cotizará en el régimen previsional chileno, comprometiéndose el

The Employee undertakes to refrain from engaging or participating in any conduct that may constitute - or that may constitute a risk of committing - any legal infraction, especially - but not exclusively - the crimes of money laundering, financing of terrorism, bribery or receiving that may involve the criminal liability of the Company under the terms of Law No. 20,393. Likewise, it is obliged to refrain from inducing, promoting, covering up or concealing from the Company those infractions committed by third parties within the Company or outside it in the framework of activities that may compromise it, such as activities of contractors, subcontractors, suppliers, customers, related companies or others.

FIFTEENTH: Company Policies.

The Employee undertakes to comply with the instructions and corporate policies issued by the Employer through his superiors and the Company's Internal Rules of Order, Hygiene and Safety; and, during the entire term of the Agreement, to perform his services faithfully and loyally, and to use his best efforts in the performance of his duties.

SIXTEENTH: Extension.

[**Alternative 1:**] The Agreement will have an indefinite duration.

[**Alternative 2:**] This Agreement will have a fixed term of [*], starting on [*] and ending on [*].

For all legal effects that may occur, the parties expressly state that the Employee started to render services to the Employer on [*].

*** [Eventual clauses for foreign employees:**

a. Pension Plan Clause: [**Alternative 1**] It is stated for the record that the Employee will contribute to the Chilean pension system, and the

empleador a efectuar las retenciones y entregarlas a las instituciones correspondientes. [Alternativa 2] El Trabajador ha manifestado encontrarse afiliado a un régimen de previsión fuera de Chile que le otorgue prestaciones de enfermedad, invalidez, vejez y muerte; y ha manifestado su voluntad de mantener dicha afiliación.

- b. Cláusula de Vigencia:** Se deja constancia que 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.]

DECIMOSÉPTIMO: Modificaciones.

Cualquier modificación que las partes acuerden introducir al presente contrato constará por escrito a continuación de éste o en un anexo, debidamente suscrito por el Empleador y el Trabajador, sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 11 del Código del Trabajo.

DÉCIMOCTAVO: Acuerdos previos.

A partir de esta fecha, el presente Contrato regulará los términos y condiciones de la relación laboral del Trabajador con el Empleador. Este Contrato reemplazará cualquier contrato que se haya celebrado con anterioridad, así como también cualquier promesa, carta, oferta o declaración (oral o escrita) relativa a sus condiciones de trabajo con el Empleador o cualquier otra entidad relacionada.

DÉCIMONOVENO: Domicilio

Este Contrato se registrará por las leyes de Chile.

Para todos los fines relacionados con el presente contrato, las partes fijan su domicilio en la ciudad de [*], y se someten a la jurisdicción de sus Tribunales de Justicia.

VIGÉSIMO: Ejemplares del contrato

employer undertakes to make the withholdings and pay them to the corresponding institutions.

[Alternative 2] The Employee has declared that he/she is affiliated to a social security system outside Chile that provides sickness, disability, old age and death benefits; and has stated his/her willingness to maintain such affiliation.

- b. Validity Clause:** It is hereby stated for the record that the obligation to render services arising from this Agreement may only be fulfilled once the Employee has obtained the corresponding residence in Chile or the special work permit for foreigners with a residence request in progress.]

SEVENTEENTH: Amendments.

Any amendment that the parties agree to make to this Agreement shall be recorded in writing in an appendix, duly signed by the Employer and the Employee, without prejudice to the provisions of the second para graph of Article 11 of the Labor Code.

EIGHTEENTH: Previous agreements.

As of this date, this Agreement states all terms and conditions of the Employee's employment with the Employer. It shall supersede any prior agreements, or other promises, offers or statements (whether oral or written) regarding his terms of employment with the Employer or with any other related entity.

NINETEENTH: Address.

This Agreement shall be governed by Chilean law.

For the purposes of the present Agreement the parties set their residence in the city of [*] and submit themselves to the jurisdiction of its courts.

El presente Contrato se extiende en tres ejemplares de idéntico tenor y fecha, quedando uno en poder del Trabajador y dos en poder del Empleador.

TWENTIETH: Copies.

This Agreement is signed in 3 copies, two of which will be held by the Employer and one by the Employee, who declares that it has been handled to him/her.

[*]
C.I [*]
pp. [*]

[*]
C.I [*]

b. Anexo 2

CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS

En Santiago, a [•] de [•] de 2023, entre [•], Rol Único Tributario N° [•], debidamente representada por [•] en su calidad de [•], cédula de identidad N° [•] ambos domiciliados para estos efectos en [•], en adelante también e indistintamente referida como la "**Mandante**", por una parte; y, por la otra, don [•], [nacionalidad], cédula nacional de identidad número [•], de profesión u oficio [•], domiciliado en [•], en adelante también el "**Prestador de Servicios**", se ha convenido el siguiente Contrato de Prestación de Servicios (en adelante el "Contrato"):

PRIMERO: La Mandante encomienda al Prestador de Servicios la ejecución de servicios de "[•]", lo que incluye, entre otras, las siguientes tareas (en adelante los "Servicios"):

- [•]
- [•]
- [•]

SEGUNDO: Los Servicios serán prestados en forma independiente, sin dirección ni control de ningún tipo por parte de la Mandante.

TERCERO: Las partes dejan conjuntamente expresa constancia que el Prestador de Servicios, en virtud del presente Contrato, no tiene ni tendrá la calidad de trabajador o dependiente de la Mandante, ya que el Contrato es de naturaleza civil y no laboral.

A mayor abundamiento, el Prestador de Servicios declara estar en perfecto y cabal conocimiento que prestará estos Servicios en forma independiente, con plena autonomía, sin control ni orientación de carácter laboral, sin obligación de asistencia diaria, y sin ningún grado de fiscalización, supervisión o control de tipo laboral por parte de la Mandante, no

SERVICE PROVISION AGREEMENT *(free translation)*

In Santiago, on the [•] [•], 2023, between [•], Tax Identification Number [•], duly represented by [•] in his capacity as [•], identity card number [•], both domiciled for these purposes at [•], hereinafter also and indistinctly referred to as the "**Principal**", on the one hand, and, on the other hand, Mr. [•], [nationality], identity card number [•], profession or trade [•], domiciled at [•], at [•], at [•], hereinafter also and indistinctly referred to as the "**Service Provider**", have entered into the following Service Provision Agreement (hereinafter the "Agreement"):

FIRST: The Principal entrusts the Service Provider with the execution of services of "[•]", which includes, among others, the following tasks (hereinafter the "Services"):

- [•]
- [•]
- [•]

SECOND: The Services shall be provided independently, without direction or control of any kind by the Principal.

THIRD: The parties jointly expressly state that the Service Provider, by virtue of this Agreement, does not have and shall not have the status of employee or dependent of the Principal, since the Agreement is of a civil and not labor nature.

Furthermore, the Service Provider declares to be in perfect and full knowledge that it will provide these Services independently, with full autonomy, without control or guidance of a labor nature, without obligation of daily attendance, and without any degree of supervision, oversight or control of any labor nature.

existiendo, por tanto, vínculo de dependencia y subordinación entre las partes.

En consecuencia, no es ni ha sido la intención de las partes que exista en el presente o futuro vinculación alguna de subordinación o dependencia laboral entre la Mandante y el Prestador de Servicios. En tal sentido, las partes declaran que este es un Contrato que no origina vinculación alguna de subordinación o dependencia respecto de la Mandante, razón por la cual esta última no contrae obligación alguna por concepto de remuneraciones, cotizaciones de seguridad social u obligaciones laborales de ninguna especie, salvo lo que corresponda en conformidad a la ley, respecto del Prestador de Servicios.

CUARTO: Los Servicios contratados no deberán ser prestados a la Mandante en sus dependencias, pudiendo hacerlo el Prestador de Servicios en cualquier lugar que sea pertinente, sea en Chile o en el extranjero, y que, por la naturaleza de los Servicios, sea necesario.

En consecuencia, la presencia personal del Prestador de Servicios será necesaria en la medida que los requerimientos de los Servicios lo hagan estrictamente necesario.

QUINTO: La Mandante pagará al Prestador de Servicios por los Servicios contratados en virtud del presente instrumento, un honorario equivalente a \$ [●] ([●] pesos), por periodos vencidos, dentro de los [●] días desde la presentación de la correspondiente boleta de honorarios al vencimiento de cada mes. Anualmente el Mandante entregará un certificado que deje constancia del monto total de los honorarios pagados e impuestos retenidos al Prestador de Servicios.

La suma antes indicada constituye el honorario único y total que el Prestador de Servicios tendrá derecho mensualmente a percibir, por causa de la prestación de los Servicios materia del presente Contrato.

Consequently, it is not and has not been the intention of the parties that there exists in the present or future any relationship of subordination or labor dependence between the Principal and the Service Provider. In this sense, the parties declare that this is a Agreement that does not give rise to any relationship of subordination or dependence with respect to the Principal, which is why the latter does not incur any obligation for remuneration, social security contributions or labor obligations of any kind, except for what corresponds in accordance with the law, with respect to the Service Provider.

FOURTH: The contracted Services shall not be rendered to the Principal at its premises, and the Service Provider may do so at any relevant place, whether in Chile or abroad, and which, due to the nature of the Services, is necessary.

Consequently, the personal presence of the Service Provider will be necessary to the extent that the requirements of the Services make it strictly necessary.

FIFTH: The Principal shall pay the Service Provider for the Services contracted under this instrument, a fee equivalent to \$ [●] ([●] pesos), for overdue periods, within [●] days from the presentation of the corresponding fee slip at the expiration of each month. Annually, the Principal shall deliver a certificate stating the total amount of fees paid and taxes withheld to the Service Provider.

The aforementioned amount constitutes the sole and total fee that the Service Provider shall be entitled to receive on a monthly basis, due to the rendering of the Services under this Agreement.

The aforementioned fees shall be paid by the Principal to the Service Provider as follows: [●].

Los honorarios antes señalados se pagarán por la Mandante al Prestador de Servicios de la forma que a continuación se indica: [•].

Las partes dejan expresa constancia que el Prestador de Servicios no tiene derecho a ningún otro pago o beneficio más que los pactados en este instrumento.

Sin perjuicio de lo antes señalado en esta cláusula, los gastos en que incurriere el Prestador de Servicios serán reembolsados por la Mandante, previa rendición de gastos. Al respecto, el Prestador de Servicios requerirá de autorización previa y por escrito de la Mandante para incurrir en cualquier tipo de gastos y, además, deberá hacer entrega a ésta de todas y cada una de las facturas o comprobantes derivados de dichos gastos.

SEXTO: *El Prestador de Servicios declara conocer y aceptar que, con motivo y ocasión de la prestación de sus servicios, podrá eventualmente tener acceso, entre otras, a información técnica, económica, financiera, tributaria, comercial y de marketing de la Mandante, y que toda la información antes señalada constituye y tiene el carácter de información confidencial. En consecuencia, el Prestador de Servicios se compromete y obliga a mantener total y absoluta reserva de dicha información. Esta obligación de confidencialidad y reserva no tendrá plazo de término y subsistirá una vez terminado este Contrato.*

Las partes declaran que la obligación descrita en esta cláusula ha sido condición esencial y determinante para que la Mandante celebre el presente Contrato.

Por último, las partes declaran que cualquier perjuicio, de cualquier naturaleza y cuantía que este sea, que se origine o cause por el incumplimiento en cualquier forma por parte del Prestador de Servicios será íntegramente indemnizado por el Prestador de Servicios a la Mandante.

SÉPTIMO: *Todos los documentos, notas, memorandos, etc. que tengan relación con*

The parties expressly state for the record that the Service Provider is not entitled to any other payment or benefit other than those agreed in this instrument.

Notwithstanding the aforementioned in this clause, the expenses incurred by the Service Provider shall be reimbursed by the Principal, subject to the rendering of expenses. In this respect, the Service Provider shall require prior written authorization from the Principal to incur in any type of expenses and, in addition, shall deliver to the Principal each and every one of the invoices or receipts derived from such expenses.

SIXTH: The Service Provider declares to know and accept that, on the occasion of the rendering of its services, it may eventually have access, among others, to technical, economic, financial, tax, commercial and marketing information of the Principal, and that all the aforementioned information constitutes and has the character of confidential information. Consequently, the Service Provider undertakes and agrees to maintain total and absolute confidentiality of such information. This obligation of confidentiality and reserve shall have no term and shall survive the termination of this Agreement.

The parties declare that the obligation described in this clause has been an essential and determining condition for the Principal to enter into this Agreement.

Finally, the parties declare that any damage, of any nature and amount whatsoever, arising or caused by the breach in any way by the Service Provider shall be fully indemnified by the Service Provider to the Principal.

SEVENTH: All documents, notes, memoranda, etc. related to the business of the Principal or to any of its suppliers,

los negocios de la Mandante o con cualquier de sus proveedores, agentes, distribuidores o clientes que hayan sido recibidos o enviados por el Prestador de Servicios, directa o indirectamente, en el transcurso de sus Servicios, será de propiedad de la Mandante y, de ser requerido por ésta, deberán ser entregados con las correspondientes copias en cualquier momento y en caso de la terminación del presente Contrato.

OCTAVO: *El presente Contrato tendrá una duración de [•].*

Sin perjuicio de lo anterior, el presente Contrato podrá ser rescindido por una de las partes, en cualquier momento y sin expresión de causa, mediante notificación escrita cursada a la otra parte, con una antelación mínima de [•] días hábiles, independientemente del pago de toda clase de multas y/o indemnidad, cualquiera fuera su causa, a la otra parte. El término anticipado del presente Contrato no da derecho al pago o indemnización adicional alguna al Prestador de Servicios.

En este caso, el Contrato se entenderá terminado a partir del envío de la notificación, sin necesidad de declaración judicial u arbitral ulterior.

Asimismo, las partes podrán rescindir inmediatamente este Contrato, enviando una carta al domicilio de la otra, por el incumplimiento de la otra parte de sus respectivas obligaciones en virtud del presente Contrato y la parte causante de dicho incumplimiento deberá abonar todos los daños y perjuicios causados como consecuencia del mismo.

En los casos indicados precedentemente, la Mandante sólo pagará al Prestador de Servicios el proporcional de los honorarios profesionales, correspondiente al tiempo de prestación de Servicios ejecutado entre el último pago y la fecha de término del Contrato, siempre y cuando éstos se ajusten a todos los estándares de servicios acordados.

agents, distributors or clients that have been received or sent by the Service Provider, directly or indirectly, in the course of its Services, shall be the property of the Principal and, if required by the Principal, shall be delivered with the corresponding copies at any time and in the event of termination of this Agreement.

EIGHTH: This Agreement will have a term of [•].

Notwithstanding the foregoing, this Agreement may be terminated by either party, at any time and without cause, by giving written notice to the other party at least [•] business days in advance, regardless of the payment of any kind of fines and/or indemnity, for any reason whatsoever, to the other party. The early termination of this Agreement does not entitle the Service Provider to any additional payment or indemnity.

In this case, the Agreement shall be deemed to be terminated as of the sending of the notice, without the need for further judicial or arbitral declaration.

Likewise, the parties may immediately terminate this Agreement, by sending a letter to the domicile of the other party, for the breach of the other party of its respective obligations under this Agreement, and the party causing such breach shall pay all damages caused as a consequence thereof.

In the aforementioned cases, the Principal will only pay the Service Provider the proportional amount of the professional fees corresponding to the time of rendering the Services between the last payment and the date of termination of the Contract, provided that they comply with all the agreed service standards.

NOVENO: Queda prohibida la cesión de los Servicios encargados mediante el presente Contrato.

NINTH: The assignment of the Services ordered under this Agreement is prohibited.

DÉCIMO: Para todos los efectos legales, las partes fijan su domicilio en la ciudad de [•], y, en consecuencia, se someten a la competencia de sus Tribunales.

TENTH: For all legal purposes, the parties establish their domicile in the city of [•], and, consequently, submit to the jurisdiction of its Courts.

DÉCIMO PRIMERO: El presente instrumento reemplaza y sustituye cualquier otro acuerdo o contrato celebrado con anterioridad entre las partes, cualquiera haya sido la naturaleza jurídica de éste.

ELEVENTH: This instrument replaces and substitutes any other agreement or contract previously entered into between the parties, whatever its legal nature may have been.

DÉCIMO SEGUNDO: El presente Contrato se otorga en tres ejemplares de igual tenor, quedando dos en poder de la Mandante y el otro en poder del Prestador de Servicios.

TWELFTH: This Agreement is executed in three copies of equal tenor, two of which shall remain in the possession of the Principal and the other in the possession of the Service Provider.

[•]
CI No. [•]

[•]
pp. [•]



Para más información, visita pilnet.org