

# Qué debe tener tu contrato

Art. 10 CT

Art. 11 CT

Art. 5 CT

Antes de firmar un contrato de trabajo, tómate 10 minutos para revisarlo. El contrato es el documento más importante de la relación laboral y **lo que no está escrito puede costar caro**. Esta guía te lleva por cada punto crítico.

## 01 Las 7 menciones que deben estar

Art. 10 CT — si falta alguna, pide que la incluyan antes de firmar

- Lugar y fecha** del contrato, que correspondan a la realidad. Art. 10 N°1
- Tu **nombre, RUT y domicilio** sin errores, y el nombre y RUT de la empresa o empleador. Art. 10 N°2
- Descripción del cargo o funciones.** Debe reflejar lo que realmente harás: una descripción muy amplia puede usarse para asignarte cualquier tarea. Art. 10 N°3
- Lugar** donde prestarás servicios. Si son varios, deben mencionarse o pactarse las condiciones de traslado. Art. 10 N°4
- Remuneración:** monto exacto, forma (depósito, transferencia) y período de pago (mensual, quincenal). Art. 10 N°5
- Duración y distribución de la jornada:** días, horario de inicio y término. Si hay turnos, debe indicarse el sistema de la empresa. Art. 10 N°6
- Tipo de contrato:** indefinido, plazo fijo o por obra. Si es a plazo fijo, debe indicar la fecha exacta de término. Art. 10 N°7

## 02 La remuneración: revisa cada componente

Art. 41 CT — qué es remuneración y qué no lo es

- El **sueldo base** es el único componente fijo garantizado. No puede ser inferior al ingreso mínimo mensual en jornada completa. Art. 44 CT
- Los bonos y comisiones mencionados en el contrato son **exigibles**. Si no están escritos, son más difíciles de reclamar. Art. 41 CT
- La colación y movilización no son remuneración si se pagan en monto razonable. El exceso puede ser imponible. Art. 41 CT
- Revisa que el total pactado coincida con lo prometido en la entrevista. Si hay diferencia, consulta antes de firmar. Art. 10 N°5
- Los beneficios extralegales (seguro médico, bono escolaridad) no son obligatorios, pero si están en el contrato son exigibles. Art. 5 CT

## 03 Jornada de trabajo: qué revisar

Art. 22 CT — jornada máxima ordinaria, en reducción gradual a 40 horas

- La jornada máxima ordinaria es de **45 horas semanales** en 5 o 6 días. Desde la Ley 21.561 se reduce gradualmente a 40 horas. Art. 22 CT
- Las horas extraordinarias se pactan por escrito, son voluntarias y se pagan con recargo mínimo de **50%**. Art. 30–32 CT
- Si el contrato dice “jornada según el sistema de turno de la empresa”, verifica que exista un turno escrito y que te lo entreguen. Art. 10 N°6
- Los excluidos de jornada (gerentes, personal de confianza) no tienen pago de horas extra ni jornada limitada. Art. 22 inc. 2

## 04 Cláusulas que debes cuestionar o rechazar

Estas cláusulas pueden ser abusivas o nulas — no las firmes sin revisar

- Exclusividad absoluta.** Solo procede con justificación real; prohibirte cualquier otra actividad fuera de tu horario puede ser nulo por vulnerar derechos fundamentales. Art. 5 CT
- Modificación unilateral de funciones sin límite.** El "ius variandi" del empleador tiene límites legales estrictos. Art. 12 CT
- Renuncia anticipada a beneficios legales.** Vacaciones, indemnización, fuero y cotizaciones son irrenunciables. Art. 5 CT
- Multas o descuentos no previstos por ley.** Solo pueden descontarse los conceptos del Art. 58 CT; cualquier otra multa es nula. Art. 58 CT

## 05 Contrato a plazo fijo: entiende tus derechos

Art. 159 N°4 CT — el plazo fijo tiene límites importantes

- El plazo máximo es de **1 año** (2 años para gerentes o profesionales/técnicos de educación superior). Art. 159 N°4
- Si sigues trabajando tras el vencimiento y el empleador lo permite, el contrato se vuelve **indefinido**. Art. 159 N°4
- Si te renuevan el plazo fijo por **segunda vez consecutiva**, ese segundo contrato se entiende indefinido. Art. 159 N°4
- Si prestaste servicios discontinuos 12 meses o más en los últimos 15, no pueden contratarte a plazo fijo. Art. 159 N°4
- El plazo fijo no da indemnización por años de servicio si termina por vencimiento. Si te despiden antes, sí corresponde. Art. 163 CT

## 06 Antes de firmar: lista final

Cinco pasos para firmar con seguridad

- Lee el contrato completo** antes de firmarlo. Muchos firman sin leer: tómate el tiempo necesario. Recomendación
- Pide una copia firmada** por el empleador. Tienes derecho a ella desde el momento de la firma. Art. 11 CT
- Guarda tu copia** en un lugar seguro: es la prueba principal de tu relación laboral. También puedes fotografiarla. Recomendación
- Si hay algo que no entiendes, **consulta antes de firmar**: en la Inspección del Trabajo (gratis) o con un abogado laboral. Art. 476 CT
- Cualquier **modificación posterior debe ser por escrito**. Un acuerdo verbal de cambio de sueldo o funciones es difícil de probar. Art. 11 CT

### PRINCIPIO CLAVE: IRRENUNCIABILIDAD

*“Los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables, mientras subsista el contrato de trabajo.”*

**Art. 5 CT.** Ninguna cláusula del contrato puede dejarte en peor situación que la ley.

### ¿TU CONTRATO TIENE CLÁUSULAS QUE NO TE CUADRAN?

Antes de firmar, escríbenos. Te ayudamos a entender qué dice tu contrato y qué puedes exigir, en simple y sin compromiso.

WhatsApp +56 9 2807 5332 · @lamesalegalcl · lamesalegal.cl