

Contratación sin errores

Art. 10 CT

Art. 11 CT

Art. 159 CT

Contratar sin cumplir las formalidades legales expone al empleador a **multas, presunciones legales en su contra y eventual demanda** del trabajador. Esta guía cubre los pasos críticos desde que se decide contratar hasta que el trabajador queda correctamente incorporado.

01 Estipulaciones obligatorias del contrato

Art. 10 CT — su omisión genera presunciones legales en contra del empleador

- | | | |
|--------------------------|---|----------------|
| <input type="checkbox"/> | Lugar y fecha del contrato. | Art. 10 N°1 |
| <input type="checkbox"/> | Individualización de las partes: nombre, RUT, domicilio, nacionalidad y fecha de nacimiento del trabajador; razón social y RUT del empleador. | Art. 10 N°2 |
| <input type="checkbox"/> | Naturaleza de los servicios o cargo (general o específica). | Art. 10 N°3 |
| <input type="checkbox"/> | Lugar o ciudad donde se prestarán los servicios. | Art. 10 N°4 |
| <input type="checkbox"/> | Monto, forma y período de pago de la remuneración acordada. | Art. 10 N°5 |
| <input type="checkbox"/> | Duración y distribución de la jornada, salvo sistema de turnos de la empresa. | Art. 10 N°6 |
| <input type="checkbox"/> | Plazo del contrato: indefinido, plazo fijo, o por obra o faena. | Art. 10 N°7 |
| <input type="checkbox"/> | Cláusula de confidencialidad y propiedad intelectual si el cargo lo amerita (recomendada, no obligatoria). | Buena práctica |

02 Plazos para escriturar y firmar

Art. 11 CT — el incumplimiento genera multa y presunción legal

SITUACIÓN	PLAZO	SI SE INCUMPLE
Contrato general	15 días corridos desde la incorporación	Multa fiscal + se presumen verdaderas las estipulaciones que invoque el trabajador
Obra/faena inferior a 30 días	5 días corridos desde la incorporación	Misma multa y presunción legal
Modificaciones	15 días corridos desde el acuerdo	No es oponible al trabajador si no se escritura y firma

Atención (Art. 11 inc. 2 CT): si no escrituras el contrato dentro del plazo, el trabajador puede reclamar en la Inspección del Trabajo. El empleador es multado y **no puede desconocer** las condiciones que el trabajador declare haber acordado.

03 Contratos a plazo fijo: reglas especiales

Art. 159 N°4 CT — la renovación indebida transforma el contrato en indefinido

- Plazo máximo de **1 año** (2 años para gerentes o profesionales/técnicos de educación superior). Art. 159 N°4
- Si el trabajador continúa tras el vencimiento con conocimiento del empleador, el contrato se transforma en **indefinido**. Art. 159 N°4
- La **segunda renovación consecutiva** transforma el contrato en indefinido. Art. 159 N°4
- No se puede usar plazo fijo con quien prestó servicios discontinuos 12 meses o más en los últimos 15. Art. 159 N°4
- Ante duda sobre la naturaleza del contrato, se presume **indefinido**. Continuidad laboral

04 Cotizaciones y obligaciones previsionales

Desde el primer día de trabajo, sin excepción

OBLIGACIÓN	DETALLE	NORMA
AFP (pensión)	10% trabajador + comisión AFP + 1,49% SIS (cargo empleador).	DL 3.500
Salud	7% trabajador (Fonasa o Isapre). El empleador gestiona descuento y pago.	Ley 18.933
Seguro de cesantía	0,6% trabajador + 2,4% empleador (indefinido). 3% solo empleador en plazo fijo.	Ley 19.728
Mutual de seguridad	Tasa variable según actividad (~0,9%). Solo cargo empleador.	Ley 16.744
Plazo de pago	Hasta el día 10 del mes siguiente. El atraso genera multa e interés.	DL 3.500

05 Documentos y registros obligatorios

Lo que debe tener toda empresa al contratar

- Reglamento interno** de orden, higiene y seguridad: obligatorio con 10 o más trabajadores. Entregar copia al ingresar. Art. 153 CT
- Obligación de Informar (ODI)**: riesgos del puesto, prevención y emergencias, con firma de constancia. DS 40/1969
- Afiliación a la Ley 16.744** (ACHS, IST, Mutual o ISL): cobertura desde el primer día. Ley 16.744
- Registro de asistencia** fidedigno (libro, tarjeta o sistema electrónico). Art. 33 CT
- Libro de remuneraciones**: obligatorio con 5 o más trabajadores, timbrado por el SII. Art. 62 CT
- Comunicar la contratación a la **Mutual/ACHS** dentro de los plazos para activar la cobertura. Ley 16.744

06 Restricciones: lo que no puedes hacer

Prohibiciones cuya infracción acarrea multas o nulidad

- Contratar a menores de 15 años** (prohibido). Entre 15 y 18 se requiere autorización y hay restricciones de jornada y tipo de trabajo. Art. 13 CT
- Exigir datos discriminatorios** en la selección (estado civil, salud, religión, opinión política, etc.). Art. 2 CT
- Pactar remuneración bajo el ingreso mínimo** en jornada completa, sea cual sea el bono adicional. Art. 44 CT
- Usar plazo fijo para eludir la estabilidad**: renovarlo sistemáticamente configura simulación y el trabajador puede cobrar como indefinido. Art. 159 N°4
- Asumir un "período de prueba"**: el Código no lo regula; todo trabajador goza de estabilidad desde el primer día. Art. 159 CT

07 Paso a paso: antes del primer día

El orden correcto para incorporar a un trabajador

- Firma del contrato** (ambas partes) antes o el día de ingreso. Entregar copia al trabajador. Art. 11 CT
- Entrega del reglamento interno y ODI** con firma de recepción. Archivar el comprobante. Art. 153 CT
- Aviso a la Mutual/ACHS** para activar la cobertura de la Ley 16.744. Ley 16.744
- Registrar en el sistema de asistencia** desde el primer día. Art. 33 CT
- Primera liquidación**: verificar todos los días trabajados y el pago de cotizaciones en plazo. Art. 54 CT

¿VAS A CONTRATAR Y QUIERES HACERLO BIEN?

Te ayudamos a dejar tus contratos y registros en regla para evitar multas y demandas. Escríbenos sin compromiso.

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