

CONTRATO DE TRABAJO

En Santiago, a **lunes 22 de junio de 2026**, entre **HOTELERA SOLACE SPA**, RUT: 76.007.361-K, representada por Don **ROBERTO LAUREL**, cédula de identidad N° 22.170.929-2, ambos con domicilio en Monseñor Nuncio Sótero Sanz de Villalba 115, comuna de Providencia, correo electrónico *gaf@solacehotel.cl*, en adelante "la Empresa" o "el Empleador"; y don(ña) **Viviana**, de nacionalidad **Chilena**, estado civil **Casado/a**, nacido(a) el **domingo 25 de octubre de 1987**, cédula de identidad N° **17389400-8**, con domicilio en **Providencia**, correo electrónico *rleon@ifoco.cl*, en adelante "el Trabajador", se ha convenido el contrato de Trabajo de que consta de las estipulaciones siguientes:

PRIMERO: El trabajador se compromete a ejecutar el Cargo de MAESTRO DE COCINA en HOTELERA SOLACE SPA Santiago. labor que comprende la responsabilidad de Coordinar y promover el correcto funcionamiento de la operación de los centros de consumo del hotel manteniendo en todo momento una actitud de servicio impecable y enfoque en la calidad de productos ofrecidos. El rol establece y desarrolla el contacto entre los empleados de manera profesional, cordial y respetuosa, además del contacto directo con los garzones y promueve su feedback constante y posee una naturaleza proactiva anticipándose a las necesidades y requerimientos de los mismos. Recordando siempre que todo personal de la empresa es el recurso más importante. La figura del Maestro de cocina tiene como meta pregonar en todo el equipo de trabajo las competencias de puntualidad, imagen, cortesía, actitud, team work, relaciones interpersonales y cumplimiento políticas y procedimientos. Debe lograr soltura para poder resolver cualquier problema o dificultad que pueda ocurrir, así como también solucionar de manera efectiva cualquier queja o solicitud realizada por los clientes de una manera profesional y eficiente y todas aquellas actividades inherentes al cargo encomendado o que, en razón de la naturaleza de este, deba desempeñar el Trabajador conforme a las políticas e instrucciones que al efecto impartan los representantes autorizados del Empleador. No obstante, conforme lo señala la ley, el empleador quedará facultado para trasladar al trabajador a otras funciones de naturaleza igual o similar, en cualquier otro recinto ubicado dentro del territorio Nacional.

El trabajador se obliga a mantener reserva respecto de terceros, como también con respecto a personal no autorizado del empleador, en relación con toda información, dato o antecedente relacionado con el empleador o con clientes o pasajeros del hotel, de los que tome conocimiento en el ejercicio de su cargo o por su calidad de trabajador de la empresa.

En particular, y sin que esta enumeración sea taxativa y sólo a título ejemplar, le queda prohibido al trabajador la divulgación a personas no autorizadas, de antecedentes o informaciones relacionadas con sistemas y métodos de operación o de seguridad de la empresa o informaciones de la vida privada de los clientes y pasajeros del Hotel. La infracción a esta prohibición constituirá un incumplimiento grave de sus obligaciones contractuales y facultará al empleador para poner término al contrato por la causal prevista en el N° 7 del artículo 160 del Código del Trabajo.

SEGUNDO: La jornada ordinaria de trabajo será con un tope de **45.0 horas** semanales, distribuidas en seis días de lunes a domingo, obligándose el trabajador a desempeñarse en un sistema de trabajo por turnos, de acuerdo a la asignación que le será hecha por su jefe directo, según lo dispuesto en el Reglamento Interno, y conforme a las necesidades del servicio.

Los turnos podrán ser los siguientes:

A) 06:00 - 14:00	M) 12:00 - 20:00	X) 18:00 - 02:00	jj) 00:00 - 08:00
B) 06:30 - 14:30	N) 12:30 - 20:30	Y) 18:30 - 02:30	kk) 00:30 - 08:30
C) 07:00 - 15:00	Ñ) 13:00 - 21:00	Z) 19:00 - 03:00	ll) 01:00 - 09:00
D) 07:30 - 15:30	O) 13:30 - 21:30	aa) 19:30 - 03:30	mm) 01:30 - 09:30
E) 08:00 - 16:00	P) 14:00 - 22:00	bb) 20:00 - 04:00	nn) 02:00 - 10:00
F) 08:30 - 16:30	Q) 14:30 - 22:30	cc) 20:30 - 04:30	ññ) 02:30 - 10:30
G) 09:00 - 17:00	R) 15:00 - 23:00	dd) 21:00 - 05:00	oo) 03:00 - 11:00
H) 09:30 - 17:30	S) 15:30 - 23:30	ee) 21:30 - 05:30	pp) 03:30 - 11:30
I) 10:00 - 18:00	T) 16:00 - 00:00	ff) 22:00 - 06:00	qq) 04:00 - 12:00
J) 10:30 - 18:30	U) 16:30 - 00:30	gg) 22:30 - 06:30	rr) 04:30 - 12:30
K) 11:00 - 19:00	V) 17:00 - 01:00	hh) 23:00 - 07:00	ss) 05:00 - 13:00
L) 11:30 - 19:30	W) 17:30 - 01:30	ii) 23:30 - 07:30	tt) 05:30 - 13:30

La jornada se dividirá en dos partes y se dispondrá de 30 minutos para colación, que se tomará en turnos.

TERCERO: Cuando por necesidades de funcionamiento de la Empresa, sea necesario pactar trabajo en tiempo extraordinario, el trabajador que lo acuerde desde luego se obligará a cumplir el horario que al efecto determine el Empleador, dentro de los límites legales. Dicho acuerdo constará por escrito y se firmará por ambas partes, previamente a la realización del trabajo.

A falta de acuerdo, queda prohibido expresamente al Empleado trabajar sobretiempo o simplemente permanecer en el recinto de la Empresa, después de la hora diaria de salida, salvo en los casos a que se refiere el inciso precedente. El tiempo extraordinario trabajado de acuerdo a las estipulaciones precedentes, se remunerará con el recargo legal correspondiente y se liquidará y pagará conjuntamente con la remuneración del respectivo período.

CUARTO: El trabajador desempeñará su trabajo de acuerdo con las disposiciones del Reglamento Interno de la Empresa y con las instrucciones verbales o escritas que reciba de su Jefatura correspondiente.

Queda prohibido al trabajador realizar por su cuenta o por cuenta de terceros, labores o negocios que pertenezcan al giro del empleador.

El incumplimiento de esta prohibición hará incurrir al trabajador en la causal de caducidad de su contrato prevista en el N° 2 del artículo 160 del Código del Trabajo.

El trabajador formula expresa declaración en cuanto a que conoce el giro de los negocios que ejecuta su empleador de Hotelería.

QUINTO: El trabajador tendrá derecho a percibir las siguientes prestaciones a título de Remuneraciones:

- Sueldo líquido por jornada: **\$700.000** pesos.
- Asignación de movilización: **\$50.000** pesos.
- Gratificación Legal que se establece en el punto SEPTIMO, el cual se liquidará y pagará mensualmente el último día hábil de cada mes.

De las remuneraciones, el empleador efectuará los descuentos legales obligatorios y aquellos que el trabajador autorice expresamente por escrito y que no infrinjan la ley, todas aquéllas que dispone el artículo 58 del Código del Trabajo.

SEXTO: El trabajador, asimismo, acepta y autoriza al Empleador para que haga las deducciones que establecen las leyes vigentes y, para que le descunte el tiempo no trabajado debido a atrasos, inasistencias o permisos y, además, la rebaja del monto de las multas establecidas en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, en caso de que procedieren.

Las remuneraciones y otras prestaciones en dinero serán pagadas en efectivo, en cheque o vale vista, o mediante depósitos en cuenta corriente bancaria, para cuyo efecto el trabajador autoriza expresamente al empleador para determinar la modalidad que estime más conveniente.

SEPTIMO: La Empresa se obliga a pagar al empleado una gratificación anual equivalente al 25% (veinticinco por ciento) del total de las remuneraciones mensuales que éste hubiere percibido en el año, con tope de 4,75 Ingresos Mínimos Mensuales.

Esta gratificación se calculará, liquidará y anticipará mensualmente en forma coetánea con la remuneración del mes respectivo, siendo cada abono equivalente a la doceava parte de la gratificación anual.

La gratificación así convenida es incompatible y sustituye a la que resulte de la aplicación de los artículos 47 y siguientes del Código del Trabajo.

Para los efectos de cotejar la gratificación convenida en esta cláusula con la que, según la ley, eventualmente podría corresponder al Empleado, los valores anticipados mensualmente se reajustarán en conformidad con lo dispuesto en el artículo 63 del Código del Trabajo, y se entenderá que fueron abonados con carácter de anticipos de dichas gratificaciones legales.

Con todo, si las sumas anticipadas a título de gratificación convencional resultaren mayores que las que legalmente correspondieren al Empleador, el exceso se consolidará en su beneficio.

OCTAVO: Sin perjuicio de lo señalado en las cláusulas precedentes, la infracción por parte del trabajador a las estipulaciones de este contrato, al Reglamento Interno o a las instrucciones de su Jefatura, constituye incumplimiento grave de las obligaciones que impone el Contrato de Trabajo.

NOVENO: Se deja constancia que el trabajador ingresó a prestar servicios para el empleador el **díamartes 22 de julio de 2025**.

DÉCIMO: El presente contrato contempla todos y cada uno de los derechos y beneficios que corresponden al trabajador y reemplaza dejando sin efecto cualquier eventual acuerdo, convenio o contrato anterior celebrado entre las partes.

Toda modificación al presente contrato sólo tendrá validez si constare en una cláusula anexa o modificación de contrato suscrita por ambas partes.

Cualquiera prestación o remuneración, ocasional o periódica, que el empleador otorgue al trabajador fuera de las que corresponda de acuerdo con este contrato, otra convención escrita o con las disposiciones legales en vigor, se entenderá conferida a título voluntario y no dará derecho alguno al trabajador y el empleador podrá modificarla o suspenderla a su entero arbitrio.

UNDÉCIMO: El Trabajador deja expresa constancia que para efectos previsionales se encuentra afiliado a la Administradora de Fondos de Pensiones Modelo y para efectos de salud, mantiene contrato con la entidad Fonasa.

Además, el Trabajador reconoce que es de su total y exclusiva responsabilidad dar al Empleador el aviso oportuno y por escrito de cualquier desafiliación, afiliación, cambio o modificación en estas materias.

Las partes declaran que la información proporcionada por el Trabajador, referente a identificación, experiencia, estudios, profesión, perfeccionamiento, estado de salud, etcétera, es parte esencial de este contrato y toda adulteración, falsificación u ocultación de información, que se hubiere llevado a cabo o se efectúe con el propósito de lograr la contratación, producirá la terminación inmediata del contrato de trabajo sin derecho a indemnización alguna.

DUODÉCIMO: Por este acto, el Trabajador autoriza que los documentos suscritos entre éste y el Empleador sean confeccionados, enviados, firmados, almacenados y custodiados de forma electrónica, asegurando el Empleador el debido acceso del Trabajador a su propia documentación en estos formatos.

En el mismo sentido, el Trabajador indica que proveerá la siguiente casilla de correo electrónico particular: **rleon@ifoco.cl**, para que le sean remitidas las copias digitalizadas y documentación laboral electrónica que sea suscrita entre las partes. Es obligación del Trabajador dar cuenta de cualquier

modificación a este respecto, proveyendo una nueva casilla.

El Trabajador declara que la casilla electrónica señalada en el párrafo anterior es la idónea para remitir información de carácter personal como la referida, sin perjuicio que una copia de esa misma información podrá ser igualmente enviada al correo corporativo asignado al Trabajador.

DECIMOTERCERO: El presente contrato será de plazo fijo para todo efecto legal, rigiendo desde el **martes 22 de julio de 2025** hasta la fecha acordada. Ello, sin perjuicio del derecho de las partes para ponerle término de conformidad a la legislación vigente.

Asimismo, el contrato de trabajo podrá terminar con la renuncia del Trabajador, avisando a su empleador con treinta días de anticipación, a lo menos.

DECIMOCUARTO: Para todos los efectos legales, las partes fijan su domicilio en la ciudad de Santiago, sometiéndose a la jurisdicción de sus Tribunales, y dejan expresa constancia que, al momento de contratarse, el trabajador tenía fijado su domicilio en esta ciudad.

DECIMOQUINTO: Dejan expresa constancia las partes que entre las funciones propias del cargo que asumirá el trabajador, se encuentra su obligación de formar parte de las brigadas de incendio y catástrofe formadas en la empresa, y de participar en los cursos de capacitación para emergencias que le indique su empleador.

La infracción a estas obligaciones constituirá el incumplimiento grave de las obligaciones contractuales, en los términos del artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo. Se firma este contrato en dos ejemplares del mismo tenor, quedando uno de ellos en poder de cada una de las partes.

HOTELERA SOLACE SPA

RUT 76.007.361-K

Viviana

RUT 17389400-8