

trabajador(a) con derecho a ella será determinada en forma proporcional a lo devengado por cada trabajador o trabajadora en el respectivo período anual, incluidos aquellos que no tienen derecho a ésta.

- Abonando o pagando a cada trabajador(a) el 25% de lo devengado en el respectivo ejercicio comercial por concepto de remuneración mensual, con un tope de 4,75 Ingresos Mínimos Mensuales, cualquiera haya sido la utilidad líquida de la empresa.

El empleador(a) puede elegir entre estos dos sistemas, a menos que en el contrato individual o colectivo de trabajo se hubiere comprometido a utilizar uno en particular.

## PAGO DE REMUNERACIÓN

- Debe pagarse íntegra, con la periodicidad pactada: día, semana, mes, quincena. Dicho período no podrá exceder de un mes.
- En moneda de curso legal, salvo los casos de excepción que contempla la ley (beneficios adicionales suministrados por el empleador o empleadora en forma de casa habitación, luz, combustible, alimentos u otras prestaciones en especies, rega-



lías del trabajador agrícola, lo que no puede exceder del 50 por ciento de su remuneración). A petición del trabajador(a) podrá hacerse con cheque o vale vista bancario a su nombre.

- En día de trabajo, de lunes a viernes, en el lugar que el trabajador(a) preste sus servicios, y dentro de la hora siguiente a la terminación de la jornada, Las partes pueden acordar otros días u otras horas de pago.
- Junto con el pago, el empleador(a) deberá entregar al trabajador(a) una liquidación o comprobante de remuneraciones en el que conste el monto pagado, la forma cómo se determinó y los descuentos efectuados.

## DESCUENTOS

- **Obligatorios:** El empleador(a) descontará de la remuneración los impuestos que las gravan, las obligaciones con instituciones de previsión o con organismos públicos (AFP o IPS, Isapres o Fonasa), el Seguro de Cesantía, si correspondiere, y las cuotas sindicales.
- A solicitud escrita del trabajador(a), el empleador(a) podrá descontar las cuotas de dividendos hipotecarios y/o ahorro para la vivienda, siempre que no excedan del 30% de su remuneración total.
- **Convencionales:** Con acuerdo escrito de las partes, podrán descontarse sumas o porcentajes determinados, destinados a efectuar pagos. Estos no podrán exceder del 15% de la remuneración total.
- **Prohibidos:** El empleador(a) no puede deducir, retener o compensar suma alguna que rebaje el monto de la remuneración por arriendo de habitación, luz, entrega de agua, uso o atención médica o entrega de medicinas o por concepto de multas que no estén autorizadas en el Reglamento Interno de la empresa.

# CONTRATO DE TRABAJO

MODIFICACIONES, REMUNERACIÓN, DESCUENTOS



El contrato individual de trabajo es un acuerdo mediante el cual el empleador(a) y el trabajador(a) se obligan recíprocamente; el trabajador(a) a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación, y el empleador(a) a pagar por estos servicios una remuneración determinada.

Infórmese sobre sus  
derechos y deberes:

CENTRO DE ATENCIÓN LABORAL:  
600 450 4000

INSPECCIÓN DEL TRABAJO EN LÍNEA (ITEL):  
[www.dt.gob.cl](http://www.dt.gob.cl)



Dirección del  
Trabajo

Gobierno de Chile



Dirección del  
Trabajo

Gobierno de Chile

El contrato debe constar por escrito y ser firmado por ambas partes en un plazo de 15 días desde que el trabajador(a) comenzó a prestar sus servicios. Si se trata de un contrato por obra o faena determinada o que dura menos de 30 días, el plazo para firmar contrato es de 5 días desde el inicio de la prestación del trabajador(a).

Debe hacerse en dos copias: una para el empleador(a) y la otra para el trabajador(a)



### Como mínimo, el contrato de trabajo debe estipular:

- Lugar y fecha del contrato.
- Razón social y RUT del empleador(a), o nombre y carné de identidad si es persona natural, y domicilio.
- Nombre del trabajador(a), estado civil, domicilio, nacionalidad, fecha de nacimiento, fecha de ingreso y carné de identidad.
- La labor o labores que realizará el trabajador(a) y el lugar o ciudad donde la o las ejecutará.
- El monto, la forma y el período de pago de la remuneración.
- La jornada de trabajo. La jornada ordinaria es de 45 horas semanales, distribuida en no más de 6 ni menos de 5 días a la semana. No podrá exceder de 10 horas diarias, salvo que existiere un sistema de trabajo por turnos, caso el cual estará dispuesto en el Reglamento Interno.
- Duración del contrato: si es indefinido, de plazo fijo o indeterminado, por obra o faena.
- Otros acuerdos que las partes estimen, como el valor de las horas extraordinarias (con un mínimo del 50% de recargo); reconocimiento de años laborados en otra empresa; asignación de movilización, colación u otros.

### MODIFICACIONES

El contrato individual de trabajo se puede modificar mediante un acuerdo entre las partes, el que deberá constar por escrito al dorso o en un anexo del contrato original. Las disposiciones de un contrato individual de trabajo serán reemplazadas en lo pertinente por las del contrato colectivo vigente.

En algunos casos el empleador(a) puede, sin acuerdo del trabajador(a), cambiar ciertas condiciones del contrato. Por ejemplo:

- Las funciones o labores pactadas y el sitio o recinto donde se prestan, siempre que sean labores similares, que el nuevo sitio o recinto quede dentro del mismo lugar o ciudad y siempre que ello no cause menoscabo moral o económico al trabajador(a).
- El empleador(a) también puede anticipar o postergar la hora de ingre-

so al trabajo hasta en 60 minutos, siempre que se trate de circunstancias que afecten a toda la empresa, a todo un establecimiento o a alguna de sus unidades o conjuntos operativos. Para ello, deberá dar aviso al trabajador(a) con 30 días de anticipación, a lo menos.

En ambos casos el trabajador(a) podrá reclamar ante la Inspección del Trabajo. En la primera situación, dentro del plazo de 30 días hábiles contados desde el cambio de funciones o del sitio o recinto; en el segundo caso, en un plazo de 30 días hábiles contados desde la notificación de la medida de postergar o anticipar la hora de ingreso.

### REMUNERACIONES

Las remuneraciones son contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie avaluables en dinero que debe percibir el trabajador(a) por parte del empleador(a), por causa del contrato de trabajo. Constituyen remuneración, entre otros, los siguientes:

- **Sueldo o sueldo base:** es el estipendio obligatorio y fijo, en dinero, pagado por períodos iguales, determinados en el contrato, que recibe el trabajador(a) por la prestación de sus servicios.
- **Beneficios adicionales que también podrán constituir remuneración:** son suministrados por el empleador(a) en forma de casa-habitación, luz, combustible, alimentos u otras prestaciones en especie o servicios.
- **Sobresueldo:** remuneración de las horas extraordinarias.
- **Comisión:** porcentaje sobre el precio de las ventas o compras, o sobre el monto de otras operaciones que el empleador(a) efectúa con la colaboración del trabajador(a).
- **Participación:** proporción en las utilidades de un negocio determinado o de una empresa, o sólo de la de una o más secciones o sucursales de la misma.
- **Gratificación:** parte de las utilidades de la empresa con que el empleador(a) beneficia el sueldo del trabajador(a). Existen dos modalidades de pago:
  - Anualmente, en una proporción no inferior al 30% de las utilidades líquidas anuales de la empresa. La gratificación de cada