

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.

Infórmese sobre sus
derechos y deberes

CENTRO DE ATENCIÓN LABORAL:
600 450 4000
INSPECCIÓN DEL TRABAJO EN LÍNEA (TEL):
www.dt.gob.cl



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.

