



Colegio  
**Miguel de Cervantes**  
La Cisterna

# **REMUNERACIONES CONCEPTOS Y CÁLCULOS HASTA TOTAL IMPONIBLE**

# REMUNERACIONES

CONCEPTO: Se entiende por remuneración las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especies avaluables en dinero que percibe el trabajador del empleador por causa del Contrato de Trabajo (artículo 41).

## CARACTERISTICAS

**CONTRAPRESTACION:** Tal características aflora del hecho que el trabajador ejecuta un trabajo o servicio.

**PECUNIARIA:** Esta representada por dinero, sin perjuicio que se contemplen prestaciones en especies avaluables en dinero.

**SE PAGA POR CAUSA DEL CONTRATO:**

Ello significa que la fuente de la obligación es el Contrato.

# **CATEGORIA DE REMUNERACIONES**

**ARTICULO 42 : SON REMUNERACIONES  
LAS SIGUIENTES, NO SIGNIFICA UNA  
ENUMERACION TAXATIVA:**

**SUELDO.**

**SOBRESUELDO.**

**COMISION.**

**PARTICIPACION.**

**GRATIFICACION.**

**SEMANA CORRIDA, ETC.**

# SUELDO

Estipendio fijo en dinero, pagado por períodos iguales determinados en el contrato que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios, sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 10, requisitos para catalogarlo de tal: que se reiterativo, que se pague en dinero en periodos iguales determinados en el contrato que se consecuencia de éste.

# SOBRESUELDO

Se entiende por jornada extraordinaria aquella que excede del máximo legal semanal (45 horas) o la pactada contractualmente si esta fuese menor.

**Las horas extraordinarias deberán constar por pacto escrito. Proceden sólo ante existencia de situaciones o necesidades temporales de la empresa, vigencia de máximo 3 meses, renovable por acuerdo entre las partes. Trabajadores a jornada parcial, no requieren dicho pacto. Sólo se podrá trabajar un máximo de dos horas extraordinarias por día.**

# SOBRESUELDO: BASE DE CALCULO

El límite que sirve de base para establecer la existencia de horas extraordinarias es de carácter semanal y se pagaran con un recargo del 50% sobre el sueldo base convenido para la jornada ordinaria, debiendo liquidarse conjuntamente con las remuneraciones ordinarias del respectivo periodo.

# SOBRESUELDO: BASE DE CALCULO

Trabajador con jornada completa y remunerado con sueldo mensual:

- Se divide el sueldo mensual por 30, para obtener el monto del sueldo diario.
- El resultado obtenido se multiplica por 7, determinándose así el valor del sueldo convenido para la jornada ordinaria semanal.
- El producto obtenido se divide por la cantidad de horas pactadas para la jornada ordinaria semanal.
- Finalmente la cifra resultante, equivalente al valor de la hora ordinaria se incrementa en un 50%.

Asimismo, para estos casos, puede obtenerse el valor de la hora extraordinaria del modo siguiente:

- Sueldo mensual del trabajador X 0,0077777 = valor hora extraordinaria.

# COMISION

ES EL PORCENTAJE SOBRE EL PRECIO DE LAS VENTAS O COMPRAS O SOBRE EL MONTO DE OTRAS OPERACIONES, QUE EL EMPLEADOR EFECTÚA CON LA COLABORACION DEL TRABAJADOR.

## **PARTICIPACION**

ES LA PROPORCION EN LAS UTILIDADES DE UN NEGOCIO DETERMINADO O DE UNA EMPRESA O SOLO DE UNA O MAS SECCIONES O SUCURSALES DE LA MISMA.

Es una forma de participación en las utilidades.

Tiene origen exclusivamente contractual.

# GRATIFICACION LEGAL

Las normas sobre gratificación legal están contenidas en los Arts. 46 al 52 del Código y en ellos se establecen las entidades empleadoras obligadas a gratificar, las dos opciones que tiene el empleador para pagarla, el concepto de utilidad y forma de calcular la utilidad líquida, las deducciones permitidas y el derecho a gratificación proporcional de los trabajadores con menos de un año en la empresa.

La presencia de tres requisitos exige la citada disposición legal a las empresas o establecimientos obligados a pagar gratificación:

- Que persigan fines de lucro.
- Que estén obligados a llevar libros de contabilidad, y
- Que obtengan utilidades o excedentes líquidos en sus giros.

Distribución de una proporción no inferior al 30% de la utilidad líquida a todos los trabajadores de la empresa en forma proporcional al monto de las remuneraciones devengadas por cada uno, incluidos los que no tengan derecho a gratificación legal, o— **Abono o pago del 25%** de lo devengado por cada trabajador en el respectivo ejercicio comercial por concepto de remuneraciones mensuales, con un tope de **4,75 ingresos mínimos mensuales**. La elección de cualquiera de los dos sistemas reseñados dependerá del monto de la utilidad líquida y de la dotación del personal de la empresa.