

DEPARTAMENTO JURÍDICO  
DIRECCION DEL TRABAJO  
DIRECCION DEL TRABAJO  
DEPARTAMENTO JURIDICO  
K8056(1428)14



777 15

ORD. : \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

**MAT.:** El empleador cada vez que se produzca una modificación del ingreso mínimo mensual estará obligado a garantizar que el nuevo sueldo base se ajuste al nuevo monto mínimo fijado para tal concepto, lo que implica que éste debe ser incrementado cada vez que se produzca un aumento de dicho estipendio, sin poder en la actualidad efectuar tal adecuación con cargo a las remuneraciones variables que percibe el trabajador.

**ANT.:** 1) Pase N° 90 de 19.01.15 del Sr. Director del Trabajo (S).

2) Ordinario N° 1468 de 04.11.14 del Sr. Inspector Comunal del Trabajo de Santiago SurOriente.

3) Correos electrónicos de 28.10.14 y 22.09.14.

4) Ordinario N° 2855 de 30.07.14 de la Sra. Jefa de la Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.

5) Instrucciones de 30.07.14 de la Sra. Jefa de la Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.

6) Presentación de 10.07.14 de doña Marcela Cid Marin por empresa Andes Pacífico.

**FUENTES:** Artículo 42, letra a) Código del Trabajo.  
Artículo 8°, inciso 3° Decreto 670 de 1974.

---

SANTIAGO,

DE : DIRECTOR DEL TRABAJO (S)

A : SRA. MARCELA CID MARIN  
SANTA CORINA N° 961  
MAIPU

16 FEB 2015

Mediante presentación del antecedente 5), Ud. solicitó a esta Dirección un pronunciamiento respecto a si resulta obligatorio para aquellos trabajadores que perciben una remuneración superior al ingreso mínimo mensual reajustarlo cuando suba el valor de este último, considerando los distintos estipendios que perciben los trabajadores por los que se consulta y que se detallan en su presentación.

Al respecto, cumplo con informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 42, letra a) del Código del Trabajo, prescribe:

*“Constituyen remuneración, entre otras, las siguientes:*

*a) sueldo o sueldo base, que es el estipendio obligatorio y fijo, en dinero, pagado por períodos iguales, determinados en el contrato, que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios en una jornada ordinaria de trabajo, sin perjuicio de lo señalado en el inciso 2° del artículo 10. El sueldo, no podrá ser inferior a un ingreso mínimo mensual. Se exceptúan de esta norma aquellos trabajadores exentos del cumplimiento de jornada. Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 22, se presumirá que el trabajador está afecto a cumplimiento de jornada cuando debiere registrar por cualquier medio y en cualquier momento del día el ingreso o egreso a sus labores, o bien cuando el empleador efectúe descuentos por atrasos en que incurriere el trabajador. Asimismo, se presumirá que el trabajador está afecto a la jornada ordinaria, cuando el empleador, por intermedio de un superior jerárquico, ejerciere una supervisión o control funcional y directo sobre la forma y oportunidad en que se desarrollen las labores, entendiéndose que no existe tal funcionalidad cuando el trabajador sólo entrega resultados de sus gestiones y se reporta esporádicamente, especialmente en el caso de desarrollar sus labores en Regiones diferentes de la del domicilio del empleador.”*

De la norma antes transcrita se desprende que si el trabajador está sujeto al cumplimiento de jornada de trabajo, resulta obligatorio para el empleador pagar un sueldo base aunque el dependiente esté remunerado sobre la base de comisiones, sueldo que no puede ser inferior al ingreso mínimo mensual.

En efecto, actualmente el sueldo o sueldo base tiene carácter obligatorio constituyendo un piso remuneracional para cualquier trabajador que esté sujeto a una jornada ordinaria de trabajo.

Por el contrario, si el trabajador remunerado con comisiones está exento del cumplimiento de jornada, por encontrarse en alguna de las situaciones contempladas en el inciso 2° del artículo 22 del Código del Trabajo, no resulta obligatorio para el empleador pagar un sueldo base, pero lo que se devengue por el dependiente por concepto de comisiones no puede ser inferior al ingreso mínimo mensual.

Ahora bien, de acuerdo a la doctrina contenida en el dictamen N° 1588/027 de 27.04.09, en lo pertinente, se establece que cada vez que se produzca una modificación del ingreso mínimo mensual, el empleador estará obligado a garantizar que el nuevo sueldo base se ajuste al nuevo monto

fijado por tal concepto, lo que implica que éste debe ser incrementado cada vez que se produzca un aumento de dicho estipendio, pero sin poder efectuar tal adecuación con cargo a las remuneraciones variables del trabajador.

Por otra parte, de acuerdo a lo establecido en el inciso 3° del artículo 8° del decreto ley N° 670, de 1974, para completar el ingreso mínimo no se deben considerar los pagos por horas extraordinarias, la asignación familiar legal, de movilización, de colación, de desgaste de herramientas, la asignación de pérdida de caja ni los beneficios en dinero que no se paguen mes a mes y los demás que proceda pagar al extinguirse la relación contractual o que constituyan devolución de gastos en que se incurra por causa del trabajo. Tampoco se imputarán al ingreso mínimo las cantidades que perciba el trabajador por concepto de gratificación legal, cualquiera que fuera su forma de pago.

Cabe indicar que según se ha señalado en dictamen N° 3662/053, de 17.08.10, un determinado estipendio constituirá sueldo o sueldo base cuando cumpla copulativamente con las siguientes condiciones:

- a) Que se trate de un estipendio fijo
- b) Que se pague en dinero, sin perjuicio de lo prevenido en el inciso 2° del artículo 10.
- c) Que se pague en períodos iguales determinados en el contrato, y
- d) Que responda a la prestación de servicios en una jornada ordinaria de trabajo.

Toda remuneración que reúna las condiciones indicadas precedentemente podrá ser calificada como sueldo o sueldo base, aun cuando las partes le hayan dado una denominación diversa, circunstancia que a su vez permite sostener que todas ellas pueden ser consideradas para enterar el valor del nuevo sueldo base, vale decir, el equivalente a un ingreso mínimo mensual.

Ahora bien, la reiterada jurisprudencia de este Servicio ha considerado que reviste el carácter de remuneración fija, tanto aquella cuyo monto se encuentra preestablecido en el contrato de trabajo, como aquella en que éste puede ser determinado de acuerdo a las bases numéricas consignadas en dicho instrumento.

Agrega el pronunciamiento antes citado que revisten tal característica, a manera ejemplar, los bonos de asistencia y puntualidad establecidos en montos fijos de dinero, bonos o asignaciones pactadas en un monto fijo de dinero pagadero en forma mensual, por las vueltas que en el día realicen los trabajadores de transporte de carga u otras similares.

Por su parte, el inciso 3° del artículo 71 del Código del Trabajo, dispone:

*“Se entenderá por remuneraciones variables los tratos, comisiones, primas y otras que con arreglo al contrato de trabajo impliquen la posibilidad de que el resultado mensual total no sea constante entre uno y otro mes.”*

En la especie se consulta por trabajadores que realizan funciones como operador telefónico y como operadores radio-telefónicos.

Los primeros perciben bono de asistencia y de puntualidad de monto fijo, comisión por atender servicios de la empresa también de monto fijo, comisión de producción de \$110 pesos brutos por cada pedido tomado, controlado y efectivamente realizado, y asignaciones de movilización y colación por un monto fijo. Los segundos perciben los mismos conceptos anteriores más una comisión de \$2 pesos por cada carrera efectivamente realizada y controlada por la empresa y una comisión de 0.1800% del total de ventas mensuales de la empresa.

De acuerdo a lo consignado en el informe de fiscalización evacuado por el funcionaria Sra. Ana María Ruz Varas se pudo constatar lo siguiente:

1.- Que tanto los operadores radio-telefónicos como los operadores telefónicos tienen pactados bono de puntualidad por \$114.000.=, Bono de Asistencia por \$76.000.= y una comisión por atender servicios de empresas relacionadas a Andes Pacífico por \$20.000.=, estipendios que en total suman \$210.000.=

2.- Que también se pacta una comisión de producción de \$110 brutos por cada pedido efectivamente realizado y tomado por el operador; una comisión de \$2.0 para algunos trabajadores y de \$1.8 para otros por carrera efectivamente realizada y una comisión del 0.20% para algunos trabajadores y de 0,150% para otros, de la venta neta mensual, estipendios todos que tienen un valor variable, dependiendo del rendimiento mensual de cada trabajador.

3.- Que los trabajadores revisados están sujetos al cumplimiento de una jornada de 45 horas semanales.

4.- Que como estipendios fijos figuran el bono de puntualidad, el bono de asistencia y la comisión por atender servicios de empresas relacionadas a Andes Pacífico y como estipendios variables, la comisión pedidos, la comisión carreras, el incentivo ventas, el bono cambio de funciones y la semana corrida.

De lo anterior cabe concluir que los trabajadores por los que se consulta tienen pactada una jornada ordinaria de trabajo, y por lo tanto su sueldo base no puede ser inferior a un ingreso mínimo mensual. Además, que pueden ser considerados para integrar este sueldo base los bonos de asistencia, de puntualidad y la comisión por atender servicios de la empresa, por el carácter fijo que estos presentan. Por el contrario, la comisión de producción de \$110 por cada pedido, la comisión de \$2 o \$1.8 por carrera realizada y la comisión de 0,20% o 0,150% de la venta neta mensual presentan un carácter variable, y por lo tanto, no pueden ser consideradas para enterar el sueldo base, atendida la doctrina contenida en el dictamen N° 1588/027, ya citado, que establece que no corresponde enterar el nuevo monto del ingreso mínimo con cargo a las remuneraciones variables.

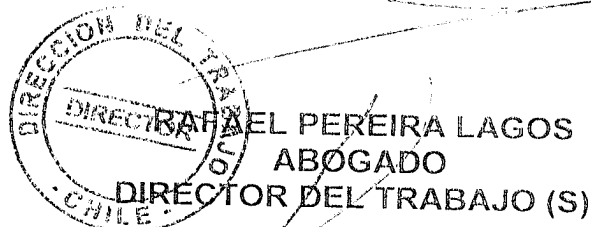
Por otra parte, a la luz de lo expuesto en acápite anteriores cabe señalar que las asignaciones de colación y movilización no pueden ser utilizadas tampoco para enterar el ingreso mínimo mensual por expresa disposición de la ley.

Por último, que el artículo 1° de la Ley N° 20.763 elevó el monto del ingreso mínimo de \$210.000.- a \$225.000.- para aquellos trabajadores mayores de 18 años y hasta 65 años de edad.

Por consiguiente, preciso resulta concluir que la diferencia resultante entre los \$210.000.- y los \$225.000.-, correspondientes al monto del ingreso mínimo mensual, debe ser asumido por el empleador, no correspondiendo, por las razones ya anotadas, que éste se entere con cargo a las remuneraciones variables de los trabajadores (Ord. N° 1588/027 de 27.04.09).

En consecuencia, en mérito de lo expuesto, disposiciones legales y doctrina administrativa citadas, cumpla con informar a Ud. que cada vez que se produzca una modificación legal del ingreso mínimo mensual el empleador estará obligado a garantizar que el nuevo sueldo base se ajuste al nuevo monto mínimo fijado para tal concepto, lo que implica que éste debe ser incrementado cada vez que se produzca un aumento de dicho estipendio, sin poder, en la actualidad, efectuar tal adecuación con cargo a las remuneraciones variables que percibe el trabajador.

Saluda atentamente a Ud.,



SOG/MSGC/msgc

- Jurídico
- Of. Partes
- Control
- Boletín
- Divisiones D.T.
- Sr. Subdirector
- U. Asistencia Técnica
- XV Regiones
- Sr. Jefe de Gabinete Sra. Ministra del Trabajo y Previsión Social
- Sr. Subsecretario del Trabajo

