



Departamento Jurídico y Fiscalía  
Unidad de Pronunciamientos,  
Innovación y Estudios Laborales  
E:116642(755)2022

ORDINARIO N°: 1755

**ACTUACIÓN:**

Aplica doctrina.

**MATERIA:** Sueldo base. Reajuste del Ingreso Mínimo Mensual. Remuneraciones variables.

**RESUMEN:** Cada vez que se produzca una modificación del ingreso mínimo mensual, el empleador estará obligado a garantizar que el 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.

**ANTECEDENTES:**

- 1) Instrucciones de 03.10.2022, de Jefa de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales;
- 2) Presentación de 02.06.2022, de [REDACTED] en representación de Distribuidora Troncoso Ltda.

SANTIAGO, 07 OCT 2022

**DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCALÍA (S)  
DIRECCIÓN DEL TRABAJO**

**A: SRA. [REDACTED]  
DISTRIBUIDORA TRONCOSO LTDA.  
[REDACTED]**

Mediante presentación del antecedente 2), consulta a esta Dirección si podría imputarse como ingreso mínimo los estipendios variables mensuales que se pagan a todo evento, considerando que la Ley N° 21.456 fijó en \$380.000 el ingreso mínimo mensual obligatorio.

Expone que actualmente paga un sueldo base que asciende a \$350.000 además de bonos imponibles pagados mensualmente y a todo evento, por tramos, gratificación mensual correspondiente al 25% del total imponible con tope de 4,75 ingresos mínimos mensuales, pagaderos por mensualidades vencidas; asignación de colación, movilización y en los casos que corresponda horas extraordinarias y asignaciones familiares.

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

La Ley N°21.456, publicada en el Diario Oficial el 26.05.2022, en lo relativo al reajuste del Ingreso Mínimo Mensual, establece el nuevo valor del ingreso mínimo mensual, atendiendo a la edad de los trabajadores, así como, el monto de este para efectos no remuneracionales, los cuales se fijaron de la siguiente manera:

- Para trabajadores mayores de 18 años y menores de 65 años: \$ 380.000 pesos.
- Para trabajadores menores de 18 años y mayores de 65 años: \$283.471 pesos.
- Para efectos no remuneracionales: \$244.944 pesos.

Conforme señala la ley expresamente, el incremento del Ingreso Mínimo Mensual rige desde el 01.05.2022, por lo que, si bien fue publicada en una fecha posterior, las remuneraciones correspondiente al mes de mayo de aquellos trabajadores remunerados de acuerdo al artículo 42 del Código del Trabajo, esto es en base al sueldo o el sueldo base, y que fueron pagadas con anterioridad al 26.05.2022, deberán ser reliquidadas o la diferencia incluirla en la remuneración del mes siguiente, sin perjuicio, además de ajustar igualmente la declaración y/o pago de las cotizaciones previsionales del período.

Ahora bien, 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 otra parte, en conformidad 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.

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

Ahora bien, de acuerdo a la doctrina contenida en el Dictamen N°777/14 de 16.02.2015, que en su parte pertinente concluye 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."*

Por consiguiente, preciso resulta concluir que la diferencia resultante entre los \$350.000.- y los \$380.000.-, 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.

En consecuencia, en mérito de lo expuesto, disposiciones legales y doctrina administrativa citadas, cumplo 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.,



*[Firma]*  
NATALIA POZO-SANHUEZA  
ABOGADA

JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCALÍA (S)  
DIRECCIÓN DEL TRABAJO



*[Firma]*  
BPP/MECB  
Distribución

- Jurídico
- Partes
- Control