



Departamento Jurídico  
Unidad de Dictámenes e  
Informes en Derecho  
E.244117 (1743) 2024

ORDINARIO N°: 322

**ACTUACIÓN:**

Aplica doctrina.

**MATERIA:**

Reajuste Ingreso Mínimo Mensual. Cláusula Tácita.

**RESUMEN:**

Los trabajadores de la empresa de transportes "Aquiyyán Ltda.", tienen el derecho a recibir un aumento de su sueldo base en conformidad a los incrementos del ingreso mínimo mensual que disponga la ley, sin que sea procedente enterar el aumento con cargo a la "bonificación por tareas auxiliares".

**ANTECEDENTES:**

- 1) Instrucciones de Jefa de Departamento Jurídico (S) de 08.05.2025.
- 2) Instrucciones de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho de 05.05.2025.
- 3) Correo electrónico de Inspector Provincial del Trabajo de Constitución de 10.01.2025.
- 4) Solicitud de pronunciamiento de 02.09.2024 de "Fefocon".
- 5) Informe de fiscalización N°0705.2023.43 de 11.04.2023.

SANTIAGO, 13 MAY 2025

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

**A: SRES. DIRECTORIO FEDERACIÓN DE SINDICATOS FORESTALES-  
FEFOCON DE CONSTITUCIÓN**

**EDIFICIOS PÚBLICOS MONTT S/N**  
**CONSTITUCIÓN**

Mediante presentación de ANT. 4) se ha solicitado a este Servicio un pronunciamiento con el propósito de determinar si es procedente que la empresa de transportes "Aquiyan Ltda.", no cumpla con reajustar el sueldo base de sus trabajadores acorde a los incrementos legales que se han establecido en relación con el ingreso mínimo mensual.

Añade, que se han realizado fiscalizaciones sobre esta materia, mismas que han constatado que ha sido una práctica de la empresa igualar el sueldo base de los trabajadores, que se desempeñan como conductores, a las variaciones que ha tenido el ingreso mínimo mensual determinado por ley, sin embargo, lo que habría acontecido a lo menos desde el mes de julio de 2014 hasta mayo de 2022, momento desde el cual la empresa dejó de igualar el sueldo base de sus trabajadores de acuerdo a lo que determine el legislador en materia de ingreso mínimo mensual, por lo que la organización sindical requiere un pronunciamiento acerca de este asunto.

Al respecto, cúmpleme informar a Ud. que el inciso 3º del artículo 1º de la Ley N°21.578 prescribe lo siguiente:

*"A contar del 1 de julio de 2024, elévase a \$500.000 el ingreso mínimo mensual para los trabajadores y las trabajadoras mayores de 18 y de hasta 65 años".*

Asimismo, acorde a lo establecido en el Dictamen N°209/06 de 05.04.2024, la entrada en vigencia de la Ley N°21.578 produjo efectos retroactivos que deben ser considerados a la luz de lo señalado en el pronunciamiento citado.

Además, el inciso final del artículo 1º del mencionado cuerpo normativo, reguló un reajuste automático del ingreso mínimo mensual conforme al Índice de Precios al Consumidor (IPC) que se registre entre los meses de julio a diciembre de 2024, el cual se aplica desde el 1 de enero de 2025.

En tal sentido, el Decreto Supremo N° 967 de 2023, del Ministerio de Hacienda, establece en el numeral 2 de su parte resolutiva que para efectos de las alzas establecidas en el artículo 1º de la Ley N° 21.578 para los días 1º de enero de 2024, 1º de julio de 2024 y 1º de enero de 2025, deberá dictarse un decreto supremo por intermedio del Ministerio de Hacienda, suscrito por el Ministro o la Ministra del Trabajo y Previsión Social, que establezca los valores resultantes del cálculo correspondiente, lo que ocurrió con la publicación del Decreto Supremo N°3 de 06.02.2025 del Ministerio de Hacienda que determinó que a partir del 1º de enero de 2025 el Ingreso Mínimo Mensual aumentó a \$510.636.

Luego, en relación con el concepto de sueldo base, señala el literal a) del artículo 42 del Código del Trabajo lo siguiente:

*"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 segundo 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 efectuare 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 esta forma, tal como ha reconocido la doctrina de este Servicio contenida en Ord. N°1755 de 07.10.2022, todo trabajador sujeto al cumplimiento de una jornada de trabajo tiene derecho a percibir un sueldo o sueldo base que no podrá ser inferior al ingreso mínimo mensual determinado por ley.

Ahora bien, para calificar cuando un determinado estipendio constituye sueldo o sueldo base, la jurisprudencia contenida en Dictamen N°3662/053 de 17.08.2010 ha concluido que la remuneración debe reunir las siguientes condiciones de manera copulativa:

1. Que se trate de un estipendio fijo;
2. Que se pague en dinero sin perjuicio de lo prevenido en el inciso 2º del artículo 10 del Código del Trabajo;
3. Que se pague en períodos iguales determinados en el contrato;
4. Que responda a la prestación de servicios en una jornada ordinaria de trabajo.

El mismo pronunciamiento precitado concluye que toda remuneración que cumpla con los anteriores requisitos podrá ser calificada como sueldo o sueldo base, no obstante, las diversas denominaciones con que las partes puedan identificar a la remuneración, circunstancia que permite considerar a cualquier remuneración que reúna juntamente estos requisitos para considerarlas al momento de enterar el sueldo base equivalente a lo menos al valor del ingreso mínimo mensual.

Luego, se desprende del informe de fiscalización de ANT. 5) que la empresa desde el mes de julio de 2014 hasta agosto de 2022 aumentó el sueldo base de los trabajadores conforme las sucesivas modificaciones legales del monto del ingreso mínimo mensual, circunstancia que durante los meses de mayo y agosto de 2022 no se verificó, por cuanto el empleador argumentó que ya se estaba enterando el ingreso mínimo mensual con cargo al bono fijo pactado denominado “bonificación

de tareas auxiliares”, de manera que en los hechos se daba cumplimiento al aumento del ingreso mínimo mensual.

En esta perspectiva, cabe señalar, que de acuerdo con la jurisprudencia institucional destacada en Dictamen N°777/14 de 16.02.2015, cada vez que se produzca una modificación legal del ingreso mínimo mensual, el empleador estará obligado a garantizar que el sueldo base de sus trabajadores se ajuste al nuevo monto mínimo fijado para tal concepto, incremento remunerativo que no puede hacerse con cargo a las remuneraciones variables que perciba el trabajador.

Por consiguiente, y teniendo en cuenta que de acuerdo con lo informado en ANT.5) el empleador argumentó enterar el sueldo base de los trabajadores con cargo a la “bonificación por tareas auxiliares”, la licitud de tal proceder debe considerar, por una parte, a la naturaleza de la señalada remuneración, ya que, según lo precisado anteriormente el incremento remunerativo del sueldo base no puede hacerse con cargo a las remuneraciones variables ni horas extraordinarias. Tampoco deberá enterarse con los pagos por las asignaciones de tipo: familiar legal, movilización, colación, de desgaste de herramientas y pérdida de caja.

Así también, no es lícito ajustar el sueldo base al ingreso mínimo legal con cargo a los beneficios en dinero que no se paguen mes a mes, los que procede pagar al extinguirse la relación laboral o que constituyan devolución de gastos en que se incurra por causa del trabajo, según establece el inciso 3º del artículo 8º del DL N°670 de 1974, norma que agrega:

*“Tampoco se imputarán al ingreso mínimo las cantidades que perciba el trabajador por concepto de gratificación legal, cualquiera que fuere su forma de pago”.*

Así, en armonía con lo planteado precedentemente, la “bonificación por tareas auxiliares” utilizada por el empleador para enterar la actualización del sueldo base de los trabajadores a partir de los incrementos del ingreso mínimo mensual dispuestos por el legislador, debió cumplir con los requisitos y condiciones que se consignaron en los anteriores párrafos.

No obstante, lo anterior, y profundizando en la naturaleza y circunstancias fácticas en donde nace este tipo de remuneración, señala el informe de fiscalización de ANT. 5), que su inicio comienza en el mes de julio de 2020.

A continuación, el mismo expediente menciona que, en la anterior fiscalización N°0705.2020.133 se sancionó a la empresa por no consignar por escrito en el contrato de trabajo o en documento anexo la modificación o extensión de la estipulación referida a la función o labor que deben realizar los trabajadores, a partir del mes de marzo de 2020, actividades vinculadas con el “proyecto drop deck”, en donde los dependientes deben realizar los procedimientos de trabajo de “apertura y cierre de cortinas total slider”, labor que no se encontraba consignada en sus contratos individuales de trabajo.

Posterior a ello, y en la etapa de reconsideración de multa, el informe de fiscalización de ANT.5) detalla que el empleador exhibió los anexos de contrato de

trabajo debidamente firmados por los trabajadores, en donde se establece la “bonificación por tareas auxiliares”.

Añade que, una vez revisados los libros de remuneraciones desde enero de 2020 hasta enero de 2023, se pudo constatar que el 01.05.2021 y posteriormente el 01.01.2022, la empresa incrementó el monto del ingreso mínimo mensual sin cargo a la “bonificación por tareas auxiliares”, no obstante estar vigente tal remuneración en los señalados períodos. Pese a lo cual, posteriormente el 01.05.2022 y 01.08.2022 el empleador no incrementó el ingreso mínimo mensual que disponía la ley, argumentando que ya se estaba cumpliendo con tal obligación legal al sumar el sueldo base y la “bonificación por tareas auxiliares”.

De esta forma, y atendiendo al principio de primacía de la realidad ampliamente reconocido y aplicado en el derecho del trabajo, fluye que, en los hechos, existió un acuerdo tácito que significaba el aumento del sueldo base en conformidad al incremento dispuesto por ley del ingreso mínimo mensual sin enterar este aumento con cargo a la “bonificación por tareas auxiliares”.

La doctrina uniforme y reiterada de este Servicio contenida en dictámenes N° 1.984/101 de 28.03.95 y N°4.864/275 de 20.09.1999, entre otros pronunciamientos, han reconocido la existencia de cláusulas tácitas en los contratos de trabajo.

Así, el Dictamen N°4.864/275 de 20.09.1999 luego de destacar lo dispuesto en el inciso 1º del artículo 9 del Código del Trabajo que señala que el contrato de trabajo es consensual, reconoce la existencia de acuerdos tácitos que pueden perfeccionar o modificar un contrato de trabajo, en los siguientes términos:

*“De consiguiente, para que se verifique la existencia de una cláusula tácita en el contrato de trabajo es necesario que se verifiquen los siguientes elementos, a saber:*

- a) Reiteración en el tiempo de una determinada práctica que otorgue, modifique o extinga algún beneficio, regalía o derecho de la relación laboral.
- b) Voluntad de las partes, esto es, del comportamiento de las partes debe desprenderse inequívocamente que estas tengan un conocimiento cabal de la modificación del contrato que se estaba produciendo, así como de haber prestado su aquiescencia tácita a la modificación del mismo.

c) Esta modificación no puede referirse a materias de orden público ni tratarse de los casos en que el legislador ha exigido que las modificaciones al contrato se estipulen de manera expresa.”

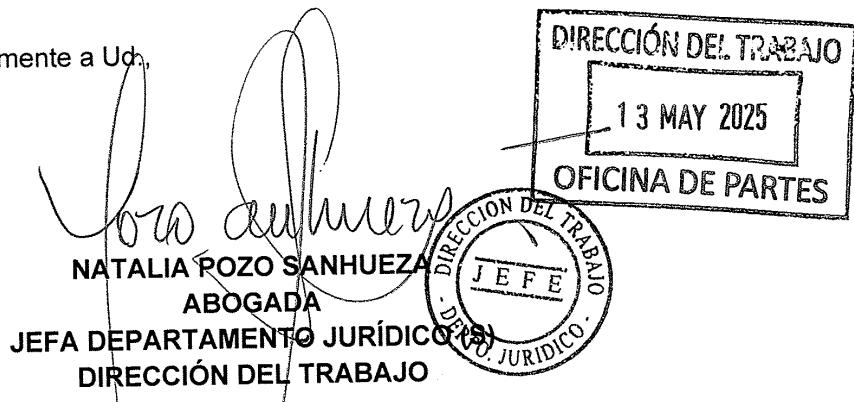
Asimismo, en Ord. N°4297 de 13.08.2018, se agrega que:

*“(...) la mera liberalidad del empleador - aún desprovista del propósito de generar un derecho a favor del trabajador - produce el efecto de modificar el contrato de trabajo en el sentido de incrementar los derechos del dependiente, pudiendo éste legalmente exigir el beneficio que regularmente le ha sido otorgado con anterioridad”.*

En consecuencia, sobre la base de las normas legales, jurisprudencia administrativa y antecedentes de hecho invocados, cúmpleme manifestar que:

Los trabajadores de la empresa de transportes "Aquiýán Ltda." sujetos a una jornada de trabajo, tienen el derecho a recibir un aumento de su sueldo base en conformidad a los incrementos del ingreso mínimo mensual que disponga la ley, sin que sea procedente enterar el aumento con cargo a la "bonificación por tareas auxiliares".

Saluda atentamente a Uds.



NATALIA POZO SANHUEZA  
ABOGADA  
JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO  
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

O/ NPS/MGC/AMF  
Distribución  
- Jurídico  
- Partes  
- Control  
- ICT Constitución