

Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes e informes en
Derecho
E131473/2026

ORDINARIO N°: 383 /

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Remuneración variable. Principio de Certeza.
Cumplimiento de metas.

RESUMEN:

1.Las comisiones y demás remuneraciones similares se devengan una vez ejecutada la prestación de servicios que les da origen, ya sea mediante un acto único o un conjunto de actuaciones vinculadas a la operación. Desde ese momento se incorporan al patrimonio del trabajador.

2.La devolución, el reintegro, la compensación o la pérdida de una remuneración ya devengada solo podría resultar procedente si la operación no prospera debido al incumplimiento, por parte del trabajador, de una obligación previamente establecida en su contrato de trabajo y directamente vinculada con la operación respectiva. No corresponde aplicar dicha consecuencia por hechos imputables a terceros ni por riesgos propios de la empresa.

3.La procedencia del bono de administración correspondiente a marzo deberá determinarse conforme a las condiciones pactadas para su devengo. Si el bono ya se había incorporado al patrimonio del trabajador, no corresponde privarlo de su pago por un error posterior, salvo que este constituya un incumplimiento contractual en los términos del inciso primero del artículo 54 bis del Código del Trabajo.

4.No resulta jurídicamente procedente utilizar la privación de un bono ya devengado como sanción pecuniaria ni trasladar al trabajador los perjuicios

económicos derivados de la gestión o administración de la empresa.

5.Resulta contrario a derecho que el empleador modifique unilateralmente las metas, escalas, porcentajes u otras condiciones que determinan los incentivos asociados a remuneraciones variables. Tales elementos forman parte de la forma de determinación de la remuneración y solo pueden modificarse por mutuo acuerdo, conforme al inciso tercero del artículo 5.º y al artículo 10, número 4, del Código del Trabajo.

6.El empleador debe entregar, junto con la liquidación de remuneraciones, el anexo exigido por el inciso tercero del artículo 54 bis del Código del Trabajo, con indicación del monto de cada incentivo, las operaciones que le dieron origen y la forma utilizada para su cálculo.

7.Si se estima que el empleador ha incumplido las condiciones pactadas o ha modificado unilateralmente el sistema de remuneraciones variables corresponde presentar una denuncia ante la Inspección del Trabajo competente, a fin de que se verifiquen los hechos mediante el procedimiento de fiscalización correspondiente.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de 01.09.2026 de Jefe de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 2) Presentación de fecha 17.05.2026 [REDACTED] (Cód. EYXE-BJNW-OVPQ), recibida con fecha 20.05.2026.

DE: JEFE DE DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)

01 SEP 2026

A: [REDACTED]

Mediante el documento citado en el antecedente 1), Ud. solicitó un pronunciamiento jurídico sobre el cumplimiento de las metas asociadas a las remuneraciones variables que percibe como ejecutivo comercial.

Expone que su empleador modifica de manera constante las metas, las comisiones y los bonos, sin aviso previo ni suscripción de un anexo de contrato de trabajo. Agrega que se le informó que no se pagaría el bono de administración

correspondiente a marzo, por un monto cercano a \$600.000, debido a un error administrativo puntual cometido en un correo electrónico.

En particular, consulta si resulta procedente privarlo de dicho bono y si se ajusta a derecho que el empleador modifique unilateralmente las escalas de pago de las remuneraciones variables y aumente las metas exigidas.

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

El artículo 54 bis del Código del Trabajo dispone:

“Las remuneraciones devengadas se incorporan al patrimonio del trabajador, teniéndose por no escrita cualquier cláusula que implique su devolución, reintegro o compensación por parte del trabajador al empleador, ante la ocurrencia de hechos posteriores a la oportunidad en que la remuneración se devengó, salvo que dichos hechos posteriores se originen en el incumplimiento por parte del trabajador de las obligaciones contenidas en su contrato de trabajo.

Con todo, se podrán pactar premios o bonos por hechos futuros, tales como la permanencia durante un tiempo determinado del cliente que ha contratado un servicio o producto a la empresa o bien la puntualidad del mismo en los pagos del referido servicio u otros, siempre que la ocurrencia de estos hechos dependa del cumplimiento por parte del trabajador de las obligaciones contenidas en su contrato de trabajo.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo anterior, y conforme a lo señalado en los incisos precedentes, las liquidaciones de remuneraciones deberán contener en un anexo, que constituye parte integrante de las mismas, los montos de cada comisión, bono, premio u otro incentivo que recibe el trabajador, junto al detalle de cada operación que le dio origen y la forma empleada para su cálculo.

El empleador no podrá condicionar la contratación de un trabajador, su permanencia, la renovación de su contrato, o la promoción o movilidad en su empleo, a la suscripción de instrumentos representativos de obligaciones, tales como pagarés en cualquiera de sus formas, letras de cambios o compromisos de pago de cualquier naturaleza, para responder de remuneraciones ya devengadas”.

El Dictamen N.º 4.814/44, de 21.10.2012, señala que el artículo 54 bis del Código del Trabajo, incorporado por la Ley N.º 20.611, tiene por finalidad proteger las remuneraciones, especialmente las de los trabajadores comisionistas sujetos a modalidades de pago que podrían ocasionar la pérdida de remuneraciones por hechos posteriores a la operación y ajenos a su responsabilidad.

Según el mismo pronunciamiento, la citada ley procura distinguir entre el cumplimiento de las obligaciones contractuales del trabajador vinculadas a una venta u operación y el riesgo propio de la empresa. De esta manera, se impide que las consecuencias favorables o desfavorables derivadas de la conducta posterior de un cliente o tercero sean trasladadas al trabajador que cumplió sus obligaciones contractuales.

El Dictamen N.º 4.814/44 también recoge la doctrina contenida, entre otros, en los dictámenes Nros. 5.479/261, de 19.12.2003; 3.310/177, de 09.10.2002; y 1.288/31, de 27.02.1990. Conforme a dicha doctrina, el contrato de trabajo definido en el artículo 7.º del Código del Trabajo genera obligaciones recíprocas: el trabajador

debe prestar los servicios convenidos y el empleador debe pagar la remuneración correspondiente.

En consecuencia, el derecho al pago de la remuneración se incorpora al patrimonio del trabajador cuando este presta los servicios para los cuales fue contratado. Desde ese momento, la obligación de pago es pura y simple y no puede quedar sujeta a una condición resolutoria consistente en un hecho futuro e incierto que extinga el derecho ya adquirido.

De este modo, las comisiones y demás remuneraciones similares se devengan cuando el trabajador ejecuta la prestación convenida. En términos generales, ello ocurre cuando se perfecciona el contrato de venta en cuya celebración intervino el trabajador, ya sea mediante un acto único o un conjunto de actuaciones relacionadas.

Los hechos posteriores al perfeccionamiento de la operación no afectan el derecho a la remuneración ya devengada, salvo que se originen en el incumplimiento de obligaciones expresamente contenidas en el contrato de trabajo.

Por su parte, el inciso tercero del artículo 54 bis del Código del Trabajo exige que las liquidaciones de remuneraciones incluyan un anexo que indique el monto de cada comisión, bono, premio u otro incentivo, el detalle de las operaciones que les dieron origen y la forma utilizada para calcularlos. Esta exigencia tiene por objeto otorgar certeza sobre la determinación y el pago de las remuneraciones variables.

La obligación anterior complementa lo dispuesto en el inciso final del artículo 54 del Código del Trabajo, conforme al cual:

“Junto con el pago, el empleador deberá entregar al trabajador un comprobante con indicación del monto pagado, de la forma como se determinó y de las deducciones efectuadas”.

De acuerdo con las normas citadas, una vez prestados los servicios no procede la devolución, el reintegro ni la compensación de comisiones, premios o bonos ya devengados. Excepcionalmente, ello podría resultar procedente si la venta u operación no prospera debido al incumplimiento, por parte del trabajador, de una obligación contractual aplicable al proceso en el cual intervino, según lo señalado en el Dictamen N.º 4.814/44, de 21.10.2012.

Asimismo, no se ajusta a derecho una estipulación que haga recaer sobre el trabajador los perjuicios económicos sufridos por el empleador como consecuencia del ejercicio de las funciones de aquel. Una cláusula de esa naturaleza trasladaría al trabajador el riesgo propio de la empresa, en contravención del principio de ajenidad, conforme al Ordinario N.º 5.504, de 14.11.2017.

En el mismo sentido, el Ordinario N.º 6.536, de 10.12.2015, señala que los trabajadores cumplen sus obligaciones contractuales cuando prestan sus servicios en la forma convenida. Corresponde al empleador asumir las obligaciones y los riesgos derivados de la gestión y administración de la empresa.

Por aplicación del principio de ajenidad, el trabajador presta servicios por cuenta del empleador y tiene derecho a percibir la remuneración convenida. A su

vez, el empleador debe pagar dicha remuneración, adoptar las medidas necesarias para el adecuado desarrollo de las funciones y asumir el resultado económico favorable o adverso de su gestión.

Respecto de la modificación de las metas y condiciones de pago, el Dictamen N.º 4.084/43, de 18.10.2013, señala que no se ajustan a derecho las estipulaciones que entregan al mero arbitrio del empleador la determinación de las condiciones para percibir remuneraciones variables, incluidas las metas, los porcentajes y los demás elementos utilizados para su cálculo. Tales estipulaciones vulneran el principio de certeza y pueden implicar una renuncia anticipada de derechos laborales.

Por consiguiente, el contenido del contrato de trabajo no puede quedar total o parcialmente sujeto a la sola decisión del empleador. En particular, resulta contrario a derecho modificar unilateralmente las metas que determinan los incentivos asociados a remuneraciones variables, pues ello afecta la certeza que debe existir respecto de su cálculo y pago, conforme al Ordinario N.º 92, de 12.02.2024.

El artículo 10, número 4, del Código del Trabajo establece que el contrato debe contener, a lo menos, la siguiente estipulación:

“4.- monto, forma y período de pago de la remuneración acordada”.

A su vez, el inciso tercero del artículo 5.º del Código del Trabajo dispone:

“Los contratos individuales y los instrumentos colectivos de trabajo podrán ser modificados, por mutuo consentimiento, en aquellas materias en que las partes hayan podido convenir libremente”.

De las disposiciones anteriores se desprende que el monto, la forma y el período de pago de la remuneración constituyen estipulaciones mínimas del contrato individual de trabajo. Por tanto, dichas condiciones solo pueden modificarse mediante el mutuo consentimiento de las partes o por una causa expresamente prevista en la ley.

En consecuencia, el empleador no puede reservarse la facultad de determinar de manera unilateral la forma de cálculo de las remuneraciones variables. Tampoco resulta jurídicamente procedente que el trabajador renuncie anticipadamente a la certeza sobre su determinación y pago, de acuerdo con los ordinarios N.os 638, de 20.04.2022, y 223, de 09.02.2023.

En cuanto al bono de administración correspondiente a marzo, su procedencia depende de las condiciones pactadas para su devengo y de la naturaleza del error administrativo informado. No consta en los antecedentes el contrato de trabajo, sus anexos, el instrumento que regula el bono ni la documentación que permita determinar si el error atribuido al trabajador constituye el incumplimiento de una obligación contractual vinculada directamente a su obtención.

Por ello, si el bono ya se había devengado de acuerdo con las condiciones previamente pactadas, el empleador no podría privar al trabajador de su pago por un hecho posterior, salvo que dicho hecho se origine en un incumplimiento de las obligaciones establecidas en el contrato de trabajo, en los términos previstos en el inciso primero del artículo 54 bis del Código del Trabajo.

Por el contrario, si el cumplimiento correcto de la actuación administrativa formaba parte de las condiciones previamente pactadas para devengar el bono, deberá verificarse si tales condiciones eran objetivas, conocidas con anterioridad y suficientemente determinadas. También deberá establecerse si el incumplimiento atribuido al trabajador incidió directamente en la operación o prestación que daba origen al incentivo.

En ningún caso la supresión del bono puede operar como una sanción pecuniaria decidida unilateralmente por el empleador, ni como un mecanismo para trasladar al trabajador un perjuicio económico propio de la organización o administración de la empresa.

Asimismo, la calificación del error como incumplimiento contractual no puede quedar entregada exclusivamente al arbitrio del empleador. Su procedencia debe fundarse en obligaciones previamente pactadas, objetivas y verificables, y debe existir una relación directa entre el incumplimiento y la remuneración cuya percepción se controvierte.

Si el trabajador estima que el empleador ha infringido la normativa laboral o ha incumplido lo pactado en el contrato de trabajo, podrá presentar una denuncia ante la Inspección del Trabajo competente. La fiscalización deberá verificar, entre otros antecedentes, el contrato y sus anexos, las reglas aplicables al bono, las metas comunicadas, las liquidaciones de remuneraciones y sus anexos de cálculo, así como las modificaciones efectuadas por el empleador.

En consecuencia, sobre la base de las normas y de la jurisprudencia administrativa citadas, cumpla con informar a Ud. lo siguiente:

1.Las comisiones y demás remuneraciones similares se devengan una vez ejecutada la prestación de servicios que les da origen, ya sea mediante un acto único o un conjunto de actuaciones vinculadas a la operación. Desde ese momento se incorporan al patrimonio del trabajador.

2.La devolución, el reintegro, la compensación o la pérdida de una remuneración ya devengada solo podría resultar procedente si la operación no prospera debido al incumplimiento, por parte del trabajador, de una obligación previamente establecida en su contrato de trabajo y directamente vinculada con la operación respectiva. No corresponde aplicar dicha consecuencia por hechos imputables a terceros ni por riesgos propios de la empresa.

3.La procedencia del bono de administración correspondiente a marzo deberá determinarse conforme a las condiciones pactadas para su devengo. Si el bono ya se había incorporado al patrimonio del trabajador, no corresponde privarlo de su pago por un error posterior, salvo que este constituya un incumplimiento contractual en los términos del inciso primero del artículo 54 bis del Código del Trabajo.

4.No resulta jurídicamente procedente utilizar la privación de un bono ya devengado como sanción pecuniaria ni trasladar al trabajador los perjuicios económicos derivados de la gestión o administración de la empresa.

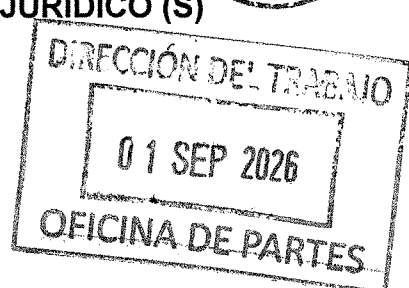
5.Resulta contrario a derecho que el empleador modifique unilateralmente las metas, escalas, porcentajes u otras condiciones que determinan los incentivos asociados a remuneraciones variables. Tales elementos forman parte de la forma de determinación de la remuneración y solo pueden modificarse por mutuo acuerdo, conforme al inciso tercero del artículo 5.º y al artículo 10, número 4, del Código del Trabajo.

6.El empleador debe entregar, junto con la liquidación de remuneraciones, el anexo exigido por el inciso tercero del artículo 54 bis del Código del Trabajo, con indicación del monto de cada incentivo, las operaciones que le dieron origen y la forma utilizada para su cálculo.

7.Si se estima que el empleador ha incumplido las condiciones pactadas o ha modificado unilateralmente el sistema de remuneraciones variables corresponde presentar una denuncia ante la Inspección del Trabajo competente, a fin de que se verifiquen los hechos mediante el procedimiento de fiscalización correspondiente.

Saluda atentamente a Ud.,


PABLO REYES CARREÑO
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)

AMF/LBP
Distribución
-Jurídico
-Control
-Partes