

Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes
e Informes en Derecho
E259496/2025

463

ORDINARIO N°: _____

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Competencia Dirección del Trabajo; Consulta hipotética; Contrato de trabajo; Remuneraciones variables; Principio de certeza remuneracional.

RESUMEN:

1.- La Dirección del Trabajo carece de competencia para emitir un pronunciamiento jurídico específico acerca de la legalidad de una cláusula contenida en un modelo de anexo de contrato que, según consta en los antecedentes acompañados, sólo ha sido propuesto por el empleador para una futura suscripción, toda vez que ello importa pronunciarse sobre una situación hipotética o eventual.

2.- Las remuneraciones variables deben estructurarse sobre parámetros ciertos, objetivos y previamente conocidos por el trabajador, resultando improcedentes aquellas estipulaciones que entregan al empleador la facultad unilateral de determinar o modificar los elementos esenciales para su cálculo y percepción, por atentar contra el principio de certeza de las remuneraciones.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de 21.09.2026, de Jefe Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 2) Ordinario N°1300-59229/2025, de Directora Regional del Trabajo Región Metropolitana Poniente (S).

3) Presentación de 03.09.2025, [REDACTED]
[REDACTED] en representación de Sindicato
Nacional de Empresa Proveedores Integrales
Prisa S.A.

SANTIAGO,

29 SEP 2026

DE: JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)

A: [REDACTED]
[REDACTED]

Mediante presentación del antecedente 3), se ha solicitado un pronunciamiento jurídico respecto de la legalidad de la cláusula contenida en un anexo del contrato individual de trabajo propuesto por la empresa Proveedores Integrales Prisa S.A., relativa a un denominado "Bono Concurso", consultando si dicha estipulación se ajusta a lo dispuesto por el artículo 10 N°4 del Código del Trabajo.

El citado anexo, dispone en lo pertinente:

"PRIMERO: Por el presente acto, y de mutuo acuerdo entre las partes se ha convenido adicionar a su remuneración el presente bono que tendrá la naturaleza, características y periodicidad que se señalan a continuación:

"Bono concurso: Con el fin de recuperar los niveles de ventas y/o aumentarlas, según sea el caso, e incentivar a los ejecutivos en las gestiones que son propias de sus labores, la empresa, podrá hacer concursos, cuyo premio, incentivo o bonificación, se liquidará de forma mensual, y se pagará mes vencido conjuntamente con las remuneraciones mensuales, cuando proceda y se cumplan las condiciones impuestas para la obtención y pago de este concurso. Dichos concursos estarán vinculados directamente con el crecimiento de la contribución, la venta y otros ítems relacionados como por ejemplo crecimiento en clientes, ventas ecommerce, ticket promedio, pedidos, entre otros, que en virtud de su facultad de administración determine el empleador.

Las condiciones específicas de cada concurso (metas establecidas, valores a pagar, porcentajes, entre otras) serán establecidas de forma exclusiva por el empleador, siendo estas puestas en conocimiento del trabajador mediante correo electrónico notificado a la casilla institucional que le ha sido asignada por el empleador o personalmente quedando constancia de ello.

SEGUNDO: las modificaciones introducidas por el presente Anexo comenzarán a regir desde la suscripción del mismo.

TERCERO: En todo lo no modificado por el presente instrumento, rige plenamente todas y cada una de las estipulaciones contenidas en el contrato de trabajo antes

referido, que no hubiesen sido expresamente modificados, entendiéndose que el presente anexo forma parte integrante de aquel.”

Sobre el particular, cumpla con informar a Ud. lo siguiente:

De los antecedentes acompañados aparece que la consulta formulada recae sobre un modelo de anexo de los contratos individuales de trabajo, que según se expresa reiteradamente en la presentación habría sido propuesto por la empresa a sus trabajadores para su eventual suscripción, solicitándose que este Servicio determine anticipadamente su conformidad con el ordenamiento jurídico laboral vigente.

Al respecto, cabe señalar que las facultades interpretativas de la Dirección del Trabajo deben ejercerse respecto de situaciones jurídicas concretas, no correspondiendo emitir pronunciamientos sobre actos jurídicos futuros cuyos efectos dependen de la voluntad de las partes, como acontecería en el evento que los trabajadores aceptaran suscribir el anexo modificador de sus contratos individuales propuesto por el empleador en el cual se establece el denominado Bono Concurso.

En efecto, el artículo 5° letra b) del D.F.L. N°2 de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, establece que al Director del Trabajo le corresponderá especialmente:

"b) Fijar la interpretación de la legislación y reglamentación social, sin perjuicio de la competencia que sobre determinadas materias tengan otros Servicios u Organismos Fiscales, salvo que el caso esté sometido al pronunciamiento de los Tribunales y esta circunstancia esté en su conocimiento;"

En tal sentido, la solicitud en análisis no refiere en específico a la interpretación de algún punto dudoso u oscuro de alguna disposición contenida en la legislación laboral o reglamentación social que amerite un pronunciamiento jurídico de parte de este Servicio, toda vez que, en la especie no consta que la estipulación consultada forme parte de los contratos de trabajo actualmente vigentes, y por tanto que haya producido algún efecto jurídico respecto de algún dependiente, debiendo concluirse que la consulta recae en una propuesta del empleador sujeta a la eventual aceptación futura de sus trabajadores, por lo que emitir un pronunciamiento significaría resolver anticipadamente una situación de carácter hipotético, cuestión que excede las atribuciones de este Servicio, conforme ha sostenido reiteradamente su jurisprudencia administrativa, al determinar que no corresponde emitir pronunciamientos a priori respecto de consultas formuladas en términos genéricos, hipotéticos o eventuales, doctrina recogida entre otros en los Ordinarios N°s. 690 de 05.05.2023, 472 de 26.07.2024, 137 de 14.03.2025 y 602 de 04.09.2025.

Aclarado lo anterior, cabe recordar que esta Dirección reiteradamente ha señalado en Dictamen N°4084/43 de 18.10.2013 y Ordinarios N°s. 5286 de 31.12.2014, 3908 de 26.07.2018 y 223 de 09.02.2023, que no se ajustan a derecho

aquellas normas pactadas contractualmente que impliquen dejar entregada al arbitrio y determinación del empleador, las condiciones de percepción de remuneraciones de carácter variable como las comisiones, en materia de tablas de pagos, de metas, porcentajes u otros aspectos, por cuanto tal facultad discrecional del empleador atentaría contra el principio de certeza remunerativa y una transgresión al artículo 10 N°4 del Código del Trabajo.

En efecto, el artículo 10 N°4 del Código del Trabajo, establece:

“El contrato de trabajo debe contener, a lo menos, las siguientes estipulaciones:
...4.- monto, forma y período de pago de la remuneración acordada.”

Por su parte, el artículo 5°, inciso 3° del citado cuerpo legal indica:

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

De las disposiciones legales transcritas fluye que, entre otras menciones obligatorias, constituye una cláusula mínima del contrato de trabajo el monto, forma y período de pago de la remuneración acordada, que como tal no puede ser modificada sino por mutuo acuerdo de las partes o por causas legales, circunstancia relevante en la situación planteada por cuanto se trata de una propuesta de anexo al contrato individual de trabajo que para producir sus efectos debiera contar con el acuerdo del trabajador y en caso alguno de acordarse podría traducirse en una renuncia anticipada de sus derechos.

En efecto, en tanto que las remuneraciones constituyen un elemento imperativo de toda relación laboral, no procede que el trabajador renuncie en forma anticipada a la certeza en el pago o forma de cálculo de las remuneraciones variables que percibe entregando dicha materia en forma anticipada al empleador para que sea éste el que determine en forma unilateral como se calcularán los incentivos que devengarán los trabajadores mensualmente.

En consecuencia, sobre la base de las normas legales precitadas, jurisprudencia administrativa invocadas y consideraciones expuestas, cumpro con informar a Ud. lo siguiente:

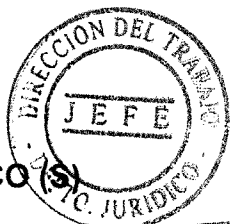
1.- La Dirección del Trabajo carece de competencia para emitir un pronunciamiento jurídico específico acerca de la legalidad de una cláusula contenida en un modelo de anexo de contrato que, según consta en los antecedentes acompañados, sólo ha sido propuesto por el empleador para una futura suscripción, toda vez que ello importa pronunciarse sobre una situación hipotética y eventual.

2.- Las remuneraciones variables deben estructurarse sobre parámetros ciertos, objetivos y previamente conocidos por el trabajador, resultandos improcedentes aquellas estipulaciones que entregan al empleador la facultad

unilateral de determinar o modificar los elementos esenciales para su cálculo y percepción, por atentar contra el principio de certeza de las remuneraciones.

Saluda atentamente a Ud.,


PABLO REYES CARREÑO
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)



- AMF/CRL
Distribución
- Jurídico
 - Control
 - Partes