



DEPARTAMENTO JURIDICO  
E.18351 (2440) 2018

6510

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

**MAT.:** La obligación de pagar las remuneraciones, en forma oportuna e íntegra, es un imperativo legal a cuyo cumplimiento el empleador no puede exceptuarse, debiendo hacerse responsable por el correcto funcionamiento del sistema de pago de remuneraciones empleado en la empresa.

**ANT.:** Presentación de 31.10.2018, de Jeanette Contreras, Abogada Corporativa Grupo Empresas ISS.

SANTIAGO,

26 DIC 2018

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURIDICO

A : JEANNETTE CONTRERAS  
ABOGADA CORPORATIVA GRUPO EMPRESAS ISS  
AV. LAS TORRES N°1385  
HUECHURABA/

Mediante presentación del antecedente se ha puesto en conocimiento de este Servicio los inconvenientes que ha presentado la implementación del sistema de remuneraciones "People Soft" el que en la actualidad se encuentra en proceso de parametrización y configuración.

Al respecto, cabe señalar que de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 41 del Código del Trabajo, se entiende por remuneración las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie avaluables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo.

Lo anterior permite sostener que junto con la obligación de proporcionar el trabajo convenido, el empleador se encuentra obligado a pagar la remuneración pactada en el contrato de trabajo.

Ahora bien, atendida la relevancia que reviste la remuneración, el legislador se ha preocupado de dictar una serie de normas que tienden a su adecuada protección, a saber:

1. El artículo 10 del Código del Ramo establece que una de las estipulaciones mínimas que debe contener todo contrato de trabajo, es aquella referida al monto, forma y período de pago de la remuneración acordada. Ello, con el propósito que el trabajador tenga cabal conocimiento de la retribución a la cual tiene derecho por la prestación de los servicios convenidos mediante dicho contrato.

2. Respecto al período de pago de las remuneraciones, el artículo 55 del texto legal en comento dispone que éstas deberán pagarse con la

periodicidad estipulada en el contrato la que no podrá exceder de un mes. En caso que el contrato nada dijere, se establece que deberán darse anticipos quincenales en los trabajos por pieza, obra o medida y en los de temporada.

En cuanto a la periodicidad de pago de las remuneraciones compuestas total o parcialmente por comisiones, el citado artículo establece que se entenderán devengadas y deberán ser liquidadas y pagadas conjuntamente con las demás remuneraciones ordinarias del período en que se efectuaron las operaciones u ocurrieron los hechos que les dieron origen, independientemente de las condiciones de pago que la empresa hubiere pactado con el cliente.

Lo anterior equivale a sostener que las remuneraciones son devengadas cuando se ha ejecutado la prestación de servicios convenida, como una obligación pura y simple, no pudiendo quedar sujeta a condición alguna que implique su devolución, reintegro o compensación, a menos que haya habido algún incumplimiento de parte del trabajador que haya ocasionado una pérdida en el empleador.

En tal sentido, la doctrina de este Servicio contenida en dictamen N°4814/44 de 31.10.2012, que fija el sentido y alcance de la ley N°20.611, ha sostenido que lo expuesto precedentemente responde a reconocer el principio de ajenidad en la relación laboral, en cuya virtud no resultaría procedente que el trabajador que efectuó la prestación de servicios con estricto apego a su contrato de trabajo pueda verse expuesto a la devolución, reintegro o compensación de su remuneración o comisión devengada, por hechos posteriores que no dependen del mismo sino de la conducta de un tercero o cliente, ajeno a la relación laboral, como podría ser que el comprador no pague el precio de lo adquirido, o el afiliado no efectúe las cotizaciones, o no permanezca incorporado durante cierto lapso a la institución previsional o empresa con la cual contrató, todo lo cual correspondería asumir al empleador como riesgo propio de la empresa.

Respecto a la procedencia de pactar el pago diferido de las comisiones, el artículo 55 establece que ello sólo procederá cuando existan razones técnicas que impidan liquidar y pagar oportunamente las comisiones, en cuyo caso deberán ser liquidadas y pagadas conjuntamente con las remuneraciones del mes siguiente.

3. Asimismo, con el objeto de entregar certeza a los trabajadores en el pago de sus remuneraciones, el legislador establece en el artículo 54, inciso final, la obligación del empleador de entregar a sus trabajadores un comprobante de remuneraciones que debe contener: a) el monto pagado por tal concepto; b) forma como se determinó la respectiva remuneración; y c) los descuentos practicados.

A su vez, el artículo 54 bis establece que cuando el sistema remuneratorio este conformado, entre otros, por comisiones, bonos premios u otros incentivos, la liquidaciones de remuneraciones deberá contener un anexo que deberá consignar los siguientes rubros: a) el monto de cada comisión, bono, premio u otro incentivo que proceda pagar; b) el detalle de cada operación que dio origen a estos pagos; y c) la forma empleada para el cálculo del respectivo estipendio.

En tal sentido, el citado dictamen N°4814/44, establece que tal anexo a la liquidación de remuneraciones es una obligación complementaria a la entrega del comprobante preceptuado en el inciso final del artículo 54.

Conforme a la descripción normativa expuesta en acápite que anteceden no cabe sino concluir que la obligación de pagar las remuneraciones, en forma oportuna e íntegra, es un imperativo legal a cuyo cumplimiento el empleador no puede exceptuarse, debiendo hacerse responsable por el correcto funcionamiento del sistema de pago de remuneraciones empleado en la empresa.


Con todo, cabe hacer presente que de acuerdo al artículo 63 del Código del Trabajo, las sumas que se adeuden por concepto de remuneraciones deberán ser pagadas con reajustes e intereses, sin perjuicio de las multas que procedan en caso de detectarse infracciones a través de fiscalizaciones en terreno.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas, disposiciones legales citadas y jurisprudencia administrativa invocada, cumpla con informar a Ud. que respecto a lo expuesto en su presentación debe estarse a lo resuelto en el cuerpo del presente informe.

Saluda a Ud.,

  
**DAVID ODDÓ BEAS**  
**ABOGADO**  
**JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO**  
**DIRECCIÓN DEL TRABAJO**



  
**DB/MB**  
**Distribución:**  
- Jurídico;  
- Partes;  
- Control.