



Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes e
Informes en Derecho
E.122636/2025

ORDINARIO N°: 323

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Sueldo base. Bono de asistencia y puntualidad.

RESUMEN:

El "Bono Asistencia y Puntualidad", debe ser calificado como sueldo o sueldo base y, por tanto, considerado para el pago de las horas extraordinarias pactadas.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones, de 08.07.2026, de Jefe Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho;
- 2) Correo electrónico de 05.02.2026, de Unidad de Fiscalización ICT Santiago Oriente;
- 3) Informe de Fiscalización N°1322/2025/4977
- 4) Pase N°2000-1912/2025 de 22.09.2025 de Jefa Departamento Jurídico (S);
- 5) Correo electrónico de 27.06.2026 [REDACTED] en representación de Falabella Retail S.A.;
- 6) Oficio Ordinario N°2000-26479/2025, de 11.06.2025 de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho;
- 7) Solicitud de 02.05.2025 de Federación de Sindicatos de Trabajadores del Holding Falabella.

SANTIAGO, 14 JUL 2026

DE: JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

A: FEDERACIÓN DE SINDICATOS DE TRABAJADORES DEL HOLDING
FALABELLA

[REDACTED]
[REDACTED]

Mediante la presentación individualizada en el antecedente 7), se ha solicitado a este Servicio un pronunciamiento jurídico destinado a determinar si los bonos denominados “Bono Puntualidad AUT.” y “Bono Asistencia AUT.”, percibidos por los trabajadores de Falabella Retail S.A., revisten el carácter de sueldo para efectos del cálculo de las horas extraordinarias.

En cumplimiento del principio de contradictoriedad, mediante Ordinario citado en el antecedente 6), se confirió traslado al empleador, quien, por medio de la comunicación indicada en el antecedente 5), expuso sus puntos de vista sobre la materia. En síntesis, señaló que ambos beneficios corresponderían a incentivos variables destinados a fomentar la productividad de los dependientes, promoviendo una asistencia completa y cumplimiento de los horarios pactados en los contratos individuales. Añade que no serían de carácter fijo, por cuanto sus montos varían mensualmente, difieren entre trabajadores, y no se vinculan a la ejecución de una determinada obligación laboral, sino que al cumplimiento general del contrato de trabajo.

Sobre el particular, cúpleme informar a Ud. que, con el objeto de recabar todos los antecedentes relativos a las condiciones contractuales y fácticas existentes entre los trabajadores y su empleador, se dispuso la realización de una fiscalización destinada a determinar la forma en que las partes han acordado las reglas de pago de las referidas bonificaciones.

En este contexto, se emitió el informe de fiscalización N°1322/2025/4977, citado en el antecedente 3), en el cual el funcionario actuante, tras efectuar una revisión documental y entrevistas, tanto a trabajadores como a representantes del empleador, constató que durante el período comprendido entre marzo y octubre de 2025, los bonos de Asistencia AUT y de Puntualidad AUT fueron pagados de manera mensual y continua por más de seis meses, en dinero efectivo o transferencia bancaria, a los trabajadores de la muestra. Asimismo, se verificó que dichos bonos tuvieron un monto fijo de \$21.441 entre marzo y junio 2025 y de \$21.848 entre julio y octubre.

El referido informe además concluye que ambos estipendios responden a la prestación de servicios en una jornada de trabajo y se pagan en forma proporcional a los días trabajados con la diferencia de que el Bono Puntualidad AUT incorpora además, la variable “atrasos”.

Asimismo, se constató que ambos bonos se encuentran debidamente identificados en los comprobantes de remuneraciones de los trabajadores de la muestra en las tres tiendas fiscalizadas de El Trebol, Concepción y Curicó.

Precisado lo anterior, cabe tener presente lo dispuesto en el artículo 42 a), del Código del Trabajo, que indica:

Art. 42. 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 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.

Del análisis de la norma transcrita se desprende que, una remuneración puede ser calificada como sueldo o sueldo base, en caso de reunir las siguientes condiciones copulativas:

- a) Que se trate de un estipendio fijo
- b) Que se pague en dinero, sin perjuicio de lo establecido en el inciso segundo del artículo 10;
- c) Que se pague en períodos iguales determinados en el contrato;
- d) Que responda a la prestación de servicios en una jornada ordinaria de trabajo.

A su turno, la doctrina contenida en los Dictámenes N°3152/63 de 25.07.2008 y N°3662/53 de 17.08.2010, ha establecido que toda remuneración que reúna dichas condiciones puede ser calificada como sueldo o sueldo base, aun cuando las partes le hayan otorgado una denominación distinta.

En este sentido, se ha precisado que el carácter fijo del sueldo deriva de que su percepción se encuentra subordinada únicamente a la prestación de servicios en una jornada de trabajo, con prescindencia de factores asociados a la productividad. Por consiguiente, la eventual variación en su monto, originada en circunstancias ajenas a la naturaleza del beneficio, no altera su carácter de fijo ni lo transforma en una remuneración variable, aun cuando los valores que se perciban difieran entre un mes a otro.

Ello, por cuanto las fluctuaciones que se produzcan por tales causas no producen el efecto de alterar la naturaleza fija de los mismos para convertirlos en estipendios de carácter variable. Así ocurriría, por ejemplo, tratándose de bonos de asistencia y de puntualidad establecidos en montos fijos de dinero pagaderos en forma mensual y de monto decreciente según se hayan o no cumplido los tramos previamente convenidos, lo cual podrá traducirse en que las sumas que se perciban por tal concepto no sean iguales entre una y otra mensualidad, ya que ello dependerá del tramo alcanzado por el trabajador en el respectivo período.

Por su parte, inciso 3° del artículo 32 del mismo cuerpo legal, dispone:

Las horas extraordinarias se pagarán con un recargo del cincuenta por ciento sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria y deberán liquidarse y pagarse conjuntamente con las remuneraciones ordinarias del respectivo período. En caso de que no exista sueldo convenido, o éste sea inferior al ingreso mínimo mensual que determina la ley, éste constituirá la base de cálculo para el respectivo recargo.

De esta disposición se infiere que el cálculo de las horas extraordinarias debe efectuarse sobre la base del sueldo, en los términos definidos por el artículo 42 letra a) del mismo cuerpo legal.

Precisado lo anterior, en relación con la consulta planteada, cabe señalar que, conforme a lo constatado en fiscalización llevada efecto, ambos bonos se pagan en forma proporcional a los días trabajados, considerándose, en el caso del Bono de Puntualidad AUT, además, los atrasos, sin que ello desvirtúe su carácter fijo, atendido que han sido pagados de manera mensual y continua por un período superior a seis meses, marzo a octubre de 2025, en las tiendas fiscalizadas de El Trebol, Concepción y Curicó.

La presente conclusión se formula respecto de los trabajadores, establecimientos y condiciones de pago efectivamente examinados en el Informe de Fiscalización N°1322/2025/4977. Ella podrá extenderse a otros trabajadores o centros de trabajo de la empresa únicamente en la medida en que se acredite que se encuentran afectos a estipulaciones y reglas de pago idénticas a las analizadas en este pronunciamiento.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones expuestas, de lo dispuesto en los artículos 42 letra a) y 32 inciso tercero del Código del Trabajo, y de la jurisprudencia administrativa citada, cumpla con informar que los beneficios denominados “Bono Asistencia AUT” y “Bono Puntualidad AUT”, en la medida en que se encuentren pactados y regulados en los términos constatados en la fiscalización, constituyen estipendios que reúnen los requisitos para ser calificados como sueldo. En tal caso, deberán integrar el sueldo convenido que sirve de base para calcular el recargo correspondiente a las horas extraordinarias..

Saluda atentamente a Ud.,


PABLO REYES CARREÑO
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)



DIRECCIÓN DEL TRABAJO

AMF/MECB
Distribución

- Jurídico
- Partes
- Control