



**Dirección del Trabajo**  
Departamento Jurídico  
Unidad de Dictámenes  
e Informes en Derecho  
K. s/k (3410) 2015

*Jurídico*

**2198**

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

**MAT.:** Reconsidera Ordinario N° 3595 de 17.07.2015, en el sentido que esta Dirección del Trabajo, en uso de sus potestades fiscalizadora e interpretativa, es plenamente competente para establecer, conforme a la doctrina vigente y previa verificación de las condiciones fácticas, si determinados trabajadores, ya sea, remunerados exclusivamente por día o afectos a un sistema remuneracional mixto, integrado por sueldo mensual y remuneraciones variables, tienen derecho al beneficio de semana corrida, como así también a fiscalizar que se pague correctamente el referido beneficio.

- ANT.:** 1) Instrucciones de 07.04.2016, de Jefe Departamento Jurídico.  
2) Correo electrónico de 07.12.2015, de Inspectora Provincial del Trabajo Santiago.  
3) Instrucción de 25.06.2015, de Jefe de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.  
4) Ordinario N° 2178 de 30.04.2015, de Jefe de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho (S).  
5) Presentación de 06.04.2015, de Pablo Francisco Jiménez Pérez, en representación del Sindicato de Trabajadores Administrativos N° 5 El Mercurio S.A.P.

**SANTIAGO,**

**22 ABR 2016**

**DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO**

**A : INSPECCIÓN PROVINCIAL DEL TRABAJO SANTIAGO**

Mediante correo electrónico del antecedente 2), esa Inspección Provincial del Trabajo, ha solicitado aclarar lo resuelto por esta Dirección mediante Ordinario N° 3595 de 17.07.2015, que analizó la procedencia del beneficio de semana corrida con respecto a los trabajadores de la empresa El Mercurio S.A.P.

Sobre el particular, cabe hacer presente que el mencionado Ordinario N° 3595, concluyó que *"Esta Dirección carece de competencia para cuantificar para cada trabajador lo que les correspondería por aplicación de las normas de semana corrida, y precisar para otros los pagos erróneos de la misma"*.

Pues bien, al respecto cabe señalar que el artículo 1° inciso 2° del D.F.L. N°2 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de 29.09.1967, ley Orgánica de la Dirección del Trabajo, dispone que a este Organismo *"Le corresponderá particularmente, sin perjuicio de las funciones que leyes generales o especiales le encomienden:*

- a) *La fiscalización de la aplicación de la legislación laboral,*
- b) *Fijar de oficio o a petición de parte por medio de dictámenes el sentido y alcance de las leyes del trabajo;*
- c) *La divulgación de los principios técnicos y sociales de la legislación laboral;*
- d) *La supervigilancia del funcionamiento de los organismos sindicales y de conciliación, de acuerdo con las normas que los rigen, y*
- e) *La realización de toda acción tendiente a prevenir y resolver los conflictos del trabajo"*.

A su vez, el artículo 5° del mismo cuerpo normativo, en su letra b) y c), 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;*

*c) Velar por la correcta aplicación de la leyes del trabajo en todo el territorio de la República;..."*

Por su parte, el artículo 505 del Código del Trabajo, en su inciso primero, prescribe:

*"La fiscalización del cumplimiento de la legislación laboral y su interpretación corresponde a la Dirección del Trabajo, sin perjuicio de las facultades conferidas a otros servicios administrativos en virtud de las leyes que los rigen"*.

Del análisis conjunto de las disposiciones legales precedentemente transcritas, se desprende que la competencia de la Dirección del Trabajo, como servicio técnico de la administración del estado, está vinculada fundamentalmente a la fiscalización de la aplicación de la normativa laboral y a la interpretación de ésta, así como divulgar sus principios técnicos, procurando el funcionamiento de las organizaciones sindicales, intervenir en la solución de los conflictos del trabajo y en los demás aspectos que leyes generales o especiales le encomienden.

En este sentido, cabe destacar que la función fiscalizadora, consiste en controlar el cumplimiento de la normativa laboral, a fin de velar por el correcto cumplimiento de las leyes del trabajo en todo el territorio de la República, debiendo sancionar las conductas que no se ajustan a la normativa laboral vigente, así como a las normas de higiene y seguridad, y aquellas de carácter previsional. Facultad fiscalizadora, que además, exige previamente, precisar el concepto, sentido y alcance de

la prestación a que se encuentran obligadas las partes de la relación laboral en cada caso particular. Es decir, el acto administrativo de fiscalización supone lógica y necesariamente interpretar la norma por cuyo cumplimiento debe velar este Servicio.

Luego, a fin de dar cumplimiento a la referida facultad, la Dirección del Trabajo se encuentra dotada de un abanico de facultades instrumentales, previstas en el Título IV, del referido D.F.L N° 2, entre las cuales, cabe destacar que:

*“... los inspectores podrán visitar los lugares de trabajo a cualquiera hora del día o de la noche. Los patrones o empleadores tendrán la obligación de dar todas las facilidades para que aquéllos puedan cumplir sus funciones; permitirles el acceso a todas las dependencias o sitios de faenas; facilitarles las conversaciones privadas que deseen mantener con los trabajadores y tratar personalmente con los Inspectores los problemas que deban solucionar en sus cometidos. Estarán obligados, además, a facilitar sus libros de contabilidad si los Inspectores así lo exigieran, para los efectos de la fiscalización del cumplimiento de las leyes y reglamentos laborales y sociales” (Artículo 24).*

Como asimismo, *“los funcionarios del Trabajo podrán requerir de los empleadores, patrones o de sus representantes y de sus organizaciones, toda la documentación necesaria para efectuar las labores de fiscalización que les corresponda y todos los datos pertinentes para realizar las encuestas que patrocina la Dirección del Trabajo, incluso la exhibición de sus registros contables para su examen. (Artículo 31, inciso primero)*

En este contexto, oportuno es señalar que conforme a lo dispuesto en los artículos 7° inciso 2° de la Constitución Política de la República<sup>1</sup> y 11 de la ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado<sup>2</sup>, los Servicios de la Administración del Estado -cuyo es el caso de esta Dirección- deben cumplir las funciones y cometidos que el ordenamiento jurídico ha puesto dentro de la órbita de sus atribuciones, cabalmente, esto es, en forma completa y con una orientación permanente en el sentido de su perfeccionamiento, tal es así, que la ley exige eficacia, eficiencia, legalidad y oportunidad.

De esta forma, a la luz de lo expuesto precedentemente, posible es afirmar que la Dirección del Trabajo, en uso de sus potestades fiscalizadora e interpretativa, es plenamente competente para establecer, conforme a la doctrina vigente de esta Dirección y previa verificación de las condiciones fácticas, si determinados trabajadores, ya sea, remunerados exclusivamente por día o afectos a un sistema remuneracional mixto, integrado por sueldo mensual y remuneraciones variables, tienen derecho al beneficio de semana corrida, esto es, a percibir remuneración por los días domingo o festivos o por los días de descanso compensatorio, según sea el caso, como así también a fiscalizar que se otorgue correctamente el referido beneficio.

Sin perjuicio de lo anterior, cabe hacer presente que la facultad conferida al Director del Trabajo de interpretar la legislación y reglamentación social se encuentra limitada, en caso de tener conocimiento de que el asunto, respecto del cual se ha requerido un pronunciamiento, ha sido sometido a la resolución de los Tribunales de Justicia, caso en el cual debe abstenerse de emitir el pronunciamiento solicitado.

<sup>1</sup> *“Ninguna magistratura, ninguna persona ni grupo de personas pueden atribuirse, ni aun a pretexto de circunstancias extraordinarias, otra autoridad o derechos que los que expresamente se les hayan conferido en virtud de la Constitución o las leyes”.*

<sup>2</sup> *“Las autoridades y jefaturas, dentro del ámbito de su competencia y en los niveles que corresponda, ejercerán un control jerárquico permanente del funcionamiento de los organismos y de la actuación del personal de su dependencia.*

*Este control se extenderá tanto a la eficiencia y eficacia en el cumplimiento de los fines y objetivos establecidos, como a la legalidad y oportunidad de las actuaciones”.*

En efecto, el artículo 5° del referido D.F.L N° 2, en su inciso segundo, dispone que:

*"Al Director 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".*

Asimismo, conforme a lo dispuesto en el artículo 420 del Código del Trabajo, en su letra a), serán de competencia exclusiva de los Juzgados de Letras del Trabajo, entre otras materias, todos los asuntos que se suscitan entre empleadores y trabajadores derivados de la aplicación de las normas laborales o interpretación y aplicación de contratos individuales o colectivos de trabajo, esto es, toda controversia o materia discutible entre partes que exija un detenido estudio, prueba y su ponderación para ser resuelta adecuadamente, previo el desarrollo de un procedimiento fijado en la misma ley.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas, cumpro con informar a Ud. que se reconsidera el Ordinario N° 3595 de 17.07.2015, en el sentido que esta Dirección del Trabajo, en uso de sus potestades fiscalizadora e interpretativa, es plenamente competente para establecer, conforme a la doctrina vigente y previa verificación de las condiciones fácticas, si determinados trabajadores, ya sea, remunerados exclusivamente por día o afectos a un sistema remuneracional mixto, integrado por sueldo mensual y remuneraciones variables, tienen derecho al beneficio de semana corrida, como así también a fiscalizar que se pague correctamente el referido beneficio.

Saluda a Ud.,



*J. F. Castro*  
**JOSE FRANCISCO CASTRO CASTRO**  
**ABOGADO**  
**JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO**  
**DIRECCIÓN DEL TRABAJO**

*J. F. Castro*  
**JFP/ACG**  
 Distribución:  
 - Jurídico  
 - Partes  
 - Control