



Departamento Jurídico y Fiscalía  
Unidad de Pronunciamientos,  
Innovación y Estudios Laborales  
31487.411.2021

ORDINARIO N° 1256 /

**ACTUACIÓN:**  
Aplica doctrina.

**MATERIA:**  
Modificación del sistema de pago de las remuneraciones.

**RESUMEN:**  
Alcances al nuevo sistema de pago de remuneraciones de Energy Fitness Clubs SpA.

**ANTECEDENTES:**  
1) Instrucciones de 08.04.2021, de Jefa de Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.  
2) Presentación de Energy FitnessClubs SpA, de 26.03.2021.

SANTIAGO 16 ABR 2021

**DE: JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL  
DIRECCIÓN DEL TRABAJO**

**A: ENERGY FITNESS CLUBS SpA  
[jburdiles@energy.cl](mailto:jburdiles@energy.cl)**

Mediante presentación del antecedente, esa empresa informa a esta Dirección sobre modificaciones al sistema de pago de remuneraciones a contar del mes de abril del presente año, el que alcanzaría a alrededor de 500 trabajadores. Hasta marzo pasado éstas se pagaban el último día hábil del mes, y las remuneraciones variables el quinto día hábil del mes siguiente. La modificación fundamental consiste en que las comisiones, bono y otros estipendios variables se pagan al mes siguiente de encontrarse devengados.

Al respecto, conforme al inciso 1º del artículo 55 del Código del Trabajo, debe tenerse presente que por regla general las comisiones *“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 su origen”*, Agrega esta disposición legal, *“salvo que, por razones técnicas ello no sea posible, caso en el cual deberán ser liquidadas y pagadas conjuntamente con las remuneraciones del mes siguiente”*.

Es el caso, que esa empresa no explica las razones técnicas por las cuales se ve en la necesidad de pagar las referidas remuneraciones variables al mes siguiente de devengadas, y especialmente, por qué en el anterior sistema éstas se pagaban al quinto día hábil del mes siguiente, y en la actualidad, no obstante, los avanzados cambios tecnológicos incorporados, desmejora la situación legal de sus trabajadores postergando el pago de sus emolumentos.

Enseguida, sobre las horas extraordinarias, esa empresa asevera que *“Quedarán fuera del desfase de 30 días ...ya que éstas tendrán un corte los días 25 de cada mes y sólo los días restantes se pagarán al mes siguiente”*. Sin embargo, cabe recordar que el tenor literal del inciso 3° del artículo 32 del Código del Trabajo establece que las horas extraordinarias *“deberán liquidarse y pagarse conjuntamente con las remuneraciones ordinarias del respectivo período”*, sin excepciones.

Finalmente, sobre la suscripción del anexo de contrato por el que deben formalizarse estos cambios, a esta Dirección no le cabe la intervención institucional referida en la presentación. Efectivamente, es con ocasión del contrato de trabajo y según lo dispone el artículo 9° del Código del Trabajo, que, *“Si el trabajador se negare a firmar, el empleador enviará el contrato a la respectiva Inspección del Trabajo para que ésta requiera la firma”*, disposición que no es aplicable extensivamente al anexo de contrato de trabajo.

Tenga a bien esa empresa adecuar los cambios de su sistema de remuneraciones a los alcances formulados.

Es todo cuanto puede informar esta Dirección sobre la materia.

Saluda atentamente a Ud.,



  
**JUAN DAVID TERRAZAS PONCE**  
**ABOGADO**  
**JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL**  
**DIRECCIÓN DEL TRABAJO**



  
**LBP/RGR/rgr**  
**Distribución**

- Jurídico
- Partes
- ICT Santiago Oriente