

DIRECCION DEL TRABAJO  
DEPARTAMENTO JURIDICO  
K.3911(238)/97

ORD. NO 5623 / 303 /

**MAT.:** No procede reconsiderar las instrucciones N° 97/137, de 13.02.97, en lo referido al pago de semana corrida respecto de aquellos trabajadores que se desempeñan a lo menos durante cinco días a la semana.

**ANT.:** 1) Ord. N° 1216 del 20.05.97 del Inspector Provincial del Trabajo de Valparaíso.  
2) Ord. N° 1824, de 10.04.97, de Jefe Departamento Jurídico.  
3) Presentación de don Rodrigo Millas en representación de Empresa TO GO S.A., de 03.03.-97.

**FUENTES:**

Código del Trabajo 49 y 45;  
Código Civil, artículos 12 y 1546.

**CONCORDANCIAS:**

Dictamen N° 3712/191, de 14.-06.95.

**SANTIAGO, 22 SEP 1997**

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO  
A : SR. RODRIGO MILLAS  
EN REPRESENTACION DE TO GO S.A.  
AVDA. APOQUINDO N° 4499, PISO 5°  
SANTIAGO/

Se ha solicitado a este Servicio, por presentación de Empresa TO GO S.A., propietaria de los locales de comida rápida Mac Donald's, la reconsideración de instrucciones N° 97/137, de 13.02.97, cursadas por los fiscalizadores doña Angela Blanca Vergara y don Juan Pérez Torreblanca, de la Inspección Provincial del Trabajo de Valparaíso, referidas al pago de horas extraordinarias y de semana corrida.

Al respecto cumpto en informar a Ud.  
lo siguiente:

En primer lugar, en relación con las instrucciones, que según el empleador, habrían sido emitidas verbalmente por los fiscalizadores para el pago de sobresueldo para el caso de aquellos trabajadores que prestan servicios excediendo las 8 horas diarias, cabe señalar que según informe de fiscalización de antecedente 1), dichas instrucciones no han sido formuladas, a la fecha, no procediendo en consecuencia pronunciarse sobre dicha materia.

En segundo lugar, en relación con el oficio de instrucciones Nº 97/137, de 20.02.97, de la Inspección Provincial del Trabajo de Valparaíso, en orden a pagar semana corrida respecto de los trabajadores que prestan servicios en dichos locales, dicha instrucción está circunscrita a los trabajadores que prestan servicios en jornadas semanales no inferiores a 5 días a la semana.

La empresa recurrente señala que no corresponde al pago de semana corrida a sus trabajadores en razón de tener convenidos en los respectivos contrato de trabajo un sueldo base de \$4.000 pesos mensuales, circunstancia que haría inaplicable el artículo 45 del Código del Trabajo.

Dicha disposición legal, según la recurrente, *"se ha hecho aplicable a los trabajadores remunerados exclusivamente por hora, pero no corresponde en caso alguno extender su aplicación a aquello que perciben adicionalmente un sueldo base mensual"*.

El fundamento de lo anterior, sería que *"el artículo 45 antes citado no hace referencia alguna al monto que debe alcanzar el sueldo base, razón por la cual no corresponde efectuar calificaciones en relación a la suficiencia del mismo, cuestión que está entregada a la libertad de contratación en materia laboral"*.

La resolución de la situación planteada pasa, a juicio de este Servicio, por la revisión de las siguientes consideraciones:

El artículo 12 del Código Civil señala que solo *"podrán renunciarse los derechos conferidos por las leyes, con tal que solo miren al interés individual del renunciante, y que no esté prohibida su renuncia"*.

A su turno, el artículo 49 del Código del Trabajo señala que *"los derechos establecidos en las leyes laborales son irrenunciables"*.

El Código Civil, a su vez, señala que carecen de validez jurídica, por objeto ilícito, los actos o contratos *"prohibidos por las leyes"* y, por causa ilícita aquellos cuya motivación es *"prohibida por las leyes"*.

La ley laboral ha prohibido la renuncia de los derechos laborales tales como la semana corrida, por tanto los actos o cláusulas convencionales que importen dicha renuncia carecen de validez jurídica.

Si bien las partes pueden fijar libremente si el sistema remuneracional será por día o mensual, dicha libertad no puede ejercerse con el objetivo de impedir a ciertos trabajadores el acceso a un derecho irrenunciable como la semana corrida.

La determinación de \$4.000 pesos como sueldo base mensual por la empresa Mc Donald's con sus trabajadores que importa en la práctica un sueldo diario de \$133 pesos desproporcionadamente inferior, incluso, al sueldo base pactado por hora, de \$637 pesos, constituye el ejercicio de un derecho, libertad de contratación, que tienen como resultado privar a los trabajadores del acceso a un beneficio de los considerados irrenunciables por la ley.

En este sentido, no parece correcto desde el punto de vista jurídico, que en el ejercicio de la libertad de contratación se fije una remuneración de \$4.000 pesos mensuales, si por esa vía, más que remunerar servicios laborales determinados, se logra como único resultado la falta de remuneración de los días en que dichos trabajadores no prestan servicios ni devengan remuneraciones, cuestión expresamente perseguida por el legislador por el mecanismo del artículo 45 del Código del Trabajo.

Por otra parte, según señala el artículo 1546 del Código Civil, "*Los contratos deben ejecutarse de buena fe*". Esta norma plenamente aplicable al contrato de trabajo se refiere a lo que la doctrina denomina buena fe objetiva, esto es, a aquel modelo de conducta a que deben ajustarse las partes en el cumplimiento del contrato para no causar daño a la contraparte.

La buena fe es una exigencia común en el derecho, incluido el derecho laboral, que sanciona en el ámbito colectivo las prácticas desleales tanto en materia sindical como en la negociación colectiva.

Además, un elemento del contenido del contrato individual, fundado en la buena fe, es el deber ético-jurídico de respeto recíproco entre el trabajador y el empleador, que se expresa claramente en el Código del Trabajo en las causales de término de la relación laboral tales como la falta de probidad, la injuria y la conducta inmoral grave.

De este modo, a juicio de la suscrita, no es parte del comportamiento tipo que importa la buena fe objetiva, la conducta del empleador que fija una suma determinada de sueldo base, que se traduce en última instancia en un monto de remuneración por el día trabajado de \$133 pesos, monto que como se señaló, es absolutamente desproporcionado en relación con el propio sueldo base por hora convenido en dicha empresa, impidiendo de esta manera, el acceso del trabajador al beneficio de la semana corrida.

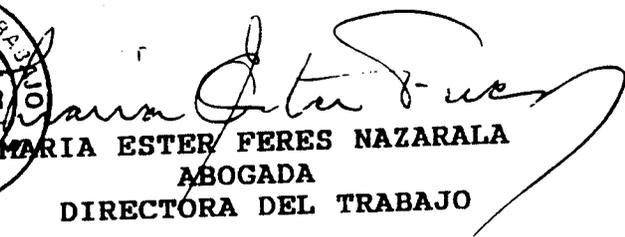
Lo anterior, junto con infringir, a juicio de la suscrita, el deber de buena fe, traiciona y vulnera la finalidad que el legislador tuvo en vista para consagrar esta institución laboral que, como lo ha señalado este Servicio en dictamen N° 3.712/191 de 14.06.95, corresponde a la idea de remunerar a aquellos trabajadores que, como resultado de no realizar actividades los días domingo o festivos, no generan remuneraciones por dichos días.

Así, en atención a las consideraciones anteriores, cabe concluir que no corresponde a este Servicio considerar jurídicamente correcta la fijación de un sueldo mensual en término tales que, prescindiendo de su función remunerativa, se traduzca en impedir el acceso de los trabajadores a un beneficio laboral al que la ley ha otorgado la calidad de irrenunciable como la semana corrida.

En consecuencias, atendida las consideraciones jurídicas precedentemente transcritas, y la doctrina vigente de este Servicio en esta materia contenida en el dictamen N° 3712/191, de 14 de junio de 1995, cabe concluir que no procede reconsiderar las instrucciones N° 97/137 de 20.02.97 cursadas por la Inspección Provincial del Trabajo de Valparaíso, en lo referido al pago de semana corrida respecto de aquellos trabajadores que se desempeñaron a lo menos durante cinco días de la semana.

Es todo cuanto puedo informar.

Saluda a Ud.,

DIRECCION DEL TRABAJO  
 22. SET. 1997  
 OFICINA DE PARTES

MARIA ESTER FERES NAZARALA  
 ABOGADA  
 DIRECTORA DEL TRABAJO

JLUC/csc

Distribución:

Jurídico

Partes

Control

Boletín

Deptos. D.T.

Subdirector

U. Asistencia Técnica

XIII Regiones

Sr. Jefe Gabinete Ministro del Trabajo y Previsión Social

Sr. Subsecretario del Trabajo