



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
E. 28322(1021)2020

DICTAMEN N°: 1959 / 015

ACTUACIÓN:

Fija doctrina

MATERIA:

Ley N°21.227. Suspensión temporal de los efectos del contrato de trabajo por el solo ministerio de la ley. Pacto de suspensión temporal de los efectos del contrato de trabajo. Procedencia otorgamiento por el empleador de beneficios suplementarios.

RESUMEN:

Resulta jurídicamente procedente que, durante el período de suspensión temporal de los efectos del contrato de trabajo por el solo ministerio de la ley, y de vigencia de un pacto de suspensión temporal de los efectos del contrato de trabajo, en virtud de lo dispuesto en los artículos 1, 3 y 5 de la ley N°21.227, el empleador otorgue a los trabajadores involucrados beneficios en dinero o en especies, con el objeto de contribuir a suplementar el monto no cubierto por las prestaciones que les corresponde percibir con cargo al Seguro de Desempleo, en tanto aquellos estén destinados a paliar las consecuencias derivadas de tal situación, que implican una disminución de los ingresos de los afectados durante el respectivo período de suspensión temporal de la relación laboral, y no suponga para los trabajadores respectivos la obligación de prestar servicios por tal causa, situación que podría importar una vulneración a lo establecido en el artículo 14 de la citada ley.

Lo anterior, sin perjuicio de las facultades fiscalizadoras que la Ley N° 21.227 ha otorgado a la Dirección del Trabajo.

ANTECEDENTE:

Necesidades del Servicio

FUENTES:

Ley N°21.227, publicada en el Diario Oficial, el 06.04.2020, modificada por la ley N°21.232, publicada en el Diario Oficial el 01.06.2020, artículos 1, 3 y 5.

CONCORDANCIA:

Dictamen N°1762/08, de 03.06.2020.

SANTIAGO,

22 JUN 2020

DE: DIRECTORA DEL TRABAJO (S)

A: JEFE DEPARTAMENTO DE INSPECCIÓN (S)

Por necesidades del Servicio, en atención a las diversas consultas recibidas sobre la materia, se ha estimado pertinente emitir un pronunciamiento en orden a determinar si resulta jurídicamente procedente que, durante el período de suspensión temporal de los efectos del contrato de trabajo por el solo ministerio de la ley, y de vigencia de un pacto de suspensión temporal de los efectos del contrato de trabajo, en virtud de lo dispuesto en los artículos 1, 3 y 5 de la ley N°21.227, el empleador otorgue a los trabajadores involucrados beneficios en dinero o en especies, con el objeto de contribuir a suplementar el monto no cubierto por las prestaciones que les corresponde percibir con cargo al Seguro de Desempleo, en tanto aquellos estén destinados a paliar las consecuencias derivadas de tal situación, que implican una disminución de los ingresos de los afectados durante el respectivo período.

Al respecto cumpla con informar a Ud. lo siguiente:

Según se desprende de las disposiciones contenidas en la ley N°21.227, y de lo concordantemente expresado en el Mensaje Presidencial con que se dio inicio a la tramitación del proyecto respectivo, en el contexto de los efectos económicos y de orden laboral que ha generado la crisis sanitaria global por la que está atravesando el país, y de las medidas que la autoridad competente se ha visto obligada a adoptar al respecto, los propósitos buscados por el legislador con la dictación de dicho cuerpo legal, modificado por la ley N°21.232, son, por una parte, asegurar la subsistencia de las fuentes de empleo afectadas por dicha emergencia y, con ello, proteger los puestos de trabajo correspondientes y, por otra, posibilitar que los trabajadores sigan percibiendo ingresos durante ese período.

Para el logro conjunto de esos objetivos, debe tenerse presente, en primer lugar, que durante el período en que la actividad económica de la empresa se encuentre afectada —si no derechamente paralizada—, la suspensión de la vigencia de los efectos del contrato determina legalmente el cese de la obligación del empleador de seguir pagando remuneraciones a los trabajadores de su dependencia, y el cese de la obligación de prestar servicios por parte del trabajador, por disposición expresa del artículo 3 inciso segundo de la ley en referencia, en cuanto señala:

La suspensión de los efectos del contrato individual de trabajo implicará el cese temporal, por el período de tiempo que el acto o declaración de autoridad determine, de la obligación de prestar servicios por parte del trabajador y de la obligación de pagar la remuneración y demás asignaciones que no constituyan remuneración, señaladas en el inciso segundo del artículo 41 del Código del Trabajo, por parte del empleador.

Sobre la materia cabe indicar que este Servicio, mediante dictamen N°1762/08, de 03.06.2020, sostuvo que, por las razones allí expuestas, la suspensión temporal del

contrato de que se trata opera tanto respecto de los efectos de los contratos individuales como de los colectivos de trabajo.

Precisado lo anterior debe tenerse presente también, que la subsistencia de los puestos de trabajo correspondientes, es indispensable para morigerar los graves efectos de la pandemia en la economía del país una vez superada la crisis sanitaria, tanto como es necesario actualmente, durante la contingencia, que los trabajadores cuenten con ingresos suficientes y que han dejado de percibir por concepto de remuneración o que se han visto disminuidos a causa de la suspensión temporal de los efectos de sus contratos.

Ahora bien, para morigerar los efectos adversos del referido cese de la obligación del empleador de pagar las remuneraciones y demás emolumentos a sus trabajadores, el legislador de la ley N°21.227 estableció el mecanismo de recurrir a las prestaciones del Seguro de Desempleo de la ley N°19.728, para asegurar que cada trabajador, en las condiciones dispuestas por dicha normativa, siguiera percibiendo ingresos durante el período en que la vigencia del contrato se encuentre suspendida.

Tal como ya se apuntó, la solución de emergencia prevista por el legislador, es absolutamente excepcional y motivada por factores exógenos, como lo son la crisis sanitaria y las medidas que, por su ocurrencia han debido implementarse precisamente a la luz de tan anómalo escenario.

Así, resulta indudable que el sentido y fin de la normativa radica en la necesidad de asistir pecuniariamente al gran número de trabajadores cuyas fuentes de trabajo se encuentran paralizadas o seriamente afectadas por la contingencia sanitaria, por lo que, parece indiscutible atendido el contexto, que el criterio de interpretación se centre, en este período, en el mismo objetivo de protección social.

En ese sentido, atendidas las finalidades que motivaron la dictación de la ley N°21.227, no existe justificación jurídica alguna para impedir que el empleador adopte medidas destinadas a morigerar los efectos no buscados a que se ha hecho referencia, mediante un aporte en dinero o en especie que refuerce o suplemente los ingresos que le correspondan al trabajador con cargo al Seguro de Desempleo, en aquella parte no cubierta por este, en la medida que no suponga para los trabajadores respectivos la obligación de prestar servicios, ni ello importe vulneración a lo establecido en el artículo 14 de la citada ley.

Dichos suplementos, con los objetivos y en las condiciones apuntadas, no constituirían, en opinión de este Servicio, una perturbación u obstáculo para los objetivos previstos por la ley N°21.227; por el contrario, contribuirían a morigerar una consecuencia no buscada por la citada ley, en la medida en que guarden correspondencia con aquellos que estos últimos percibían con anterioridad a la aludida suspensión, y es precisamente al logro de esa finalidad implícita a la que contribuiría el empleador en tal caso.

Lo recién expuesto ratifica lo sostenido en párrafos precedentes con respecto a las finalidades perseguidas por la ley, toda vez que esta no contempla, ni explícita, ni implícitamente, prohibición alguna para que el empleador pueda reforzar el ingreso que el trabajador percibe con cargo al seguro de Desempleo mediante el otorgamiento de los señalados beneficios.

En síntesis, en un ámbito en que, en general, la reglamentación legal otorga un margen a la autonomía de la voluntad, no cabe sino concluir que se ajusta a derecho el otorgamiento de tales suplementos por el empleador a sus trabajadores durante el período de suspensión temporal de los efectos del contrato de trabajo.

Cabe agregar, en el mismo sentido, que en conformidad a lo dispuesto en los incisos primero y segundo del artículo 3 de la ley N°21.227, lo que se suspende como consecuencia del acto o declaración de autoridad son los efectos de los contratos regidos por el Código del trabajo, cesando, consecuentemente, en lo que interesa, la obligación del empleador de pagar la remuneración y demás asignaciones que no constituyen remuneración, a que se refiere el artículo 41 inciso segundo del citado Código, pero imponiendo al empleador el pago de las cotizaciones previsionales y de seguridad social, las que se calcularán sobre el cien por ciento de la remuneración que sirve de base para el cálculo de la prestación establecida en el Título I de la ley, según prevé su artículo 3 inciso tercero.

Por su parte, el pacto de suspensión temporal del contrato de trabajo está regulado por el artículo 5 de la ley en comento, cuyo artículo primero dispone:

Los empleadores cuya actividad se vea afectada total o parcialmente podrán suscribir con el o los trabajadores a los que se hace referencia en el inciso primero del artículo 1, personalmente, o previa consulta a la organización sindical a la que se encuentre afiliado, un pacto de suspensión temporal del contrato de trabajo, el que se regirá por las normas del presente Título, sin perjuicio de las que se establecen en los siguientes incisos. Este pacto solamente podrá celebrarse fuera de los períodos comprendidos en el evento al que se refiere el inciso primero del artículo 1 y durante la vigencia establecida en el inciso segundo del artículo 16.

De la norma antes transcrita se colige que los trabajadores cuya actividad de haya visto afectada total o parcialmente podrán suscribir con uno o más trabajadores afiliados al Seguro de Desempleo de la ley N°19.728, que cumplan con las condiciones previstas en el Título I de la ley —sea en forma personal o previa consulta a la organización sindical a la que se encuentre afiliado el respectivo trabajador— un pacto de suspensión temporal de los efectos del contrato de trabajo, que se regirá por las normas del citado Título.

La misma disposición precisa que el pacto solo podrá celebrarse fuera de los períodos que comprende el evento a que alude el inciso primero del artículo 1, esto es, aquellos a partir de los cuales se paralizan las actividades en todo o en parte del territorio del país con ocasión de un acto o declaración de autoridad competente que así lo decrete y que impida o prohíba totalmente la prestación de los servicios contratados.

Asimismo, acorde con lo dispuesto en el inciso sexto del artículo 5 de la ley en estudio, el pacto de suspensión temporal de los efectos del contrato de trabajo tiene también los efectos precedentemente indicados respecto de la suspensión temporal del contrato de trabajo de pleno derecho y por el solo ministerio de la ley, de suerte tal que lo que en ellos se prescribe se aplica únicamente a las prestaciones en dinero que el empleador tiene la obligación jurídica de enterar en beneficio del trabajador en razón del contrato de trabajo que los vincula, en los términos del artículo 41 y 42 del Código del Trabajo.

De este modo, atendido que la ley no establece prohibición alguna respecto del otorgamiento de los beneficios adicionales a que se ha hecho referencia, en la situación excepcional de que se trata, no existen argumentos jurídicos para estimar que aquel no está autorizado a concederlos.

En estas circunstancias es posible concluir que, resulta jurídicamente procedente que, durante el período de suspensión temporal del contrato de trabajo por el solo ministerio de la ley, y de vigencia de un pacto de suspensión temporal del contrato de trabajo, en virtud de lo dispuesto en los artículos 1, 3 y 5 de la ley N°21.227, el empleador pueda

suplementar las prestaciones percibidas por los trabajadores con cargo al Seguro de Desempleo, en la forma indicada precedentemente, en tanto ello no implique infringir lo dispuesto en el artículo 14 de la ley en referencia.

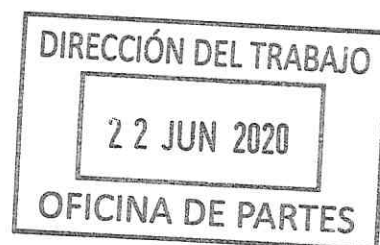
En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones expuestas, cumplo con informar a Ud. que, resulta jurídicamente procedente que, durante el período de suspensión temporal de los efectos del contrato de trabajo por el solo ministerio de la ley, y de vigencia de un pacto de suspensión temporal de los efectos del contrato de trabajo, en virtud de lo dispuesto en los artículos 1, 3 y 5 de la ley N°21.227, el empleador otorgue a los trabajadores involucrados beneficios en dinero o en especies, con el objeto de contribuir a suplementar el monto no cubierto por las prestaciones que les corresponde percibir con cargo al Seguro de Desempleo, en tanto aquellos estén destinados a paliar las consecuencias derivadas de tal situación, que implican una disminución de los ingresos de los afectados durante el respectivo período de suspensión temporal de la relación laboral, y no suponga para los trabajadores respectivos la obligación de prestar servicios por tal causa, situación que podría importar una vulneración a lo establecido en el artículo 14 de la citada ley.

Lo anterior, sin perjuicio de las facultades fiscalizadoras que la Ley N° 21.227 ha otorgado a la Dirección del Trabajo.



Saluda atentamente a Ud.,

Camila Jordán Lapostol
CAMILA JORDÁN LAPOSTOL
DIRECTORA DEL TRABAJO (S)



el

SMS/LBP/MPK

Distribución

- Jurídico
- Partes
- Boletín Oficial
- Departamentos y Oficinas del Nivel Central
- Subdirectora (S)
- XVI Regiones
- Inspecciones Provinciales y Comunes
- Ministra del Trabajo y Previsión Social
- Subsecretario del Trabajo