



Departamento Jurídico y Fiscalía  
Unidad de Pronunciamientos,  
Innovación y Estudios Laborales  
E44144(1506)2020

2690

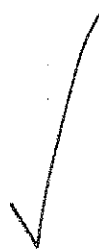
ORDINARIO: \_\_\_\_\_

*jurídica*

**ACTUACIÓN:**  
Aplica doctrina.

**MATERIA:**  
Emergencia sanitaria por Covid-19  
Suspensión temporal de los efectos del contrato de trabajo por acto o declaración de autoridad. Pactos de suspensión temporal del contrato de trabajo. Procedencia y efectos.

**RESUMEN:**  
En el contexto de la emergencia sanitaria originada por Covid-19, los trabajadores no se encuentran obligados a suscribir con su empleador los pactos de suspensión temporal del contrato de trabajo previstos en la ley N°21.227, modificada por la ley N°21.232, por cuanto, se trata de un acto jurídico bilateral, que se perfecciona y adquiere existencia jurídica por el acuerdo de voluntad de las partes a las que se les apliquen sus efectos; voluntad que puede expresarse, respecto de los trabajadores de que se trata, directamente, o con la intermediación de la organización sindical respectiva.



**ANTECEDENTES:**  
1)Instrucciones de 29.09.2020, de Jefa Departamento Jurídico y Fiscal.  
2)Pase N° 979 de 04.09.2020 del Sr. Jefe de Gabinete de la Sra. Directora del Trabajo.  
3)Memorándum N° INPR2020-60233 de 31.08.2020 de la Dirección de Gestión Ciudadana Gabinete de la Presidencia de la República.  
4)Correo electrónico de 20.08.2020 de doña María Eugenia Álvarez Olmos.

SANTIAGO,

09 OCT 2020

DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL (S)  
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

A: SRA. MARÍA EUGENIA ÁLVAREZ OLMOS  
MARTÍN ALONSO PINZÓN N° 7555  
LAS CONDES  
mauge31@gmail.com

Mediante correo electrónico del antecedente 3), Ud. expone a la Dirección de Gestión Ciudadana Presidencia de la República la situación que le afectaría con ocasión de la emergencia sanitaria por Covid-19, atendido que el rubro de su empresa, la banquetería, se ha visto gravemente afectado por la pandemia y solicita información acerca de diversas materias. Dicha entidad derivó su inquietud al Banco Estado y a la Comisión para el Mercado Financiero, respecto de las consultas referidas a materias propias de la competencia de dichos organismos y a esta Dirección respecto de aquellas de índole laboral, relativas a la suspensión temporal de los efectos del contrato de trabajo, prevista en la ley N°21.227, 06.04.2020, modificada por la ley N°21.232, de 01.06.2020.

Al respecto, cumplo con informar a Ud. lo siguiente:

En cuanto a la interrogante específica que formula, esto es, la procedencia de que los trabajadores de su dependencia se nieguen a aceptar la suspensión temporal de sus contratos de trabajo, cabe precisar, en primer término que, conforme con lo dispuesto en el artículo 3 de la citada ley N°21.227, salvo acuerdo en contrario de las partes a efectos de dar continuidad a la relación laboral, el acto o declaración de autoridad a que se refiere el artículo 1 inciso primero de la misma, vale decir: la paralización de las actividades en todo o parte del territorio nacional, que impida o prohíba totalmente la prestación de los servicios contratados, tendrá por consecuencia la suspensión temporal, de pleno derecho y por el solo ministerio de la ley, de los efectos de los contratos regidos por el Código del Trabajo en el o los territorios que correspondan, en la forma y condiciones previstas en los artículos siguientes, en cuyo caso, los trabajadores afiliados al seguro de desempleo de la ley N°19.728 que cumplan con las condiciones previstas en el Título I de la citada ley, tendrán derecho a las prestaciones con cargo al seguro de desempleo.

De ello se sigue que en la situación descrita, la suspensión temporal de los efectos del contrato de trabajo opera de pleno derecho y por el solo ministerio de la ley, a menos que hubiere existido acuerdo en contrario de las partes a efectos de dar continuidad a la relación laboral durante dicho período.

Distinta es la situación tratándose de los pactos de suspensión temporal del contrato de trabajo a que se refiere el artículo 5 y siguientes de la misma ley, puesto que, para celebrarlos se requiere naturalmente el acuerdo de ambas partes de la relación laboral y, no obstante que sus efectos son los mismos previstos para la suspensión temporal de pleno derecho y por el solo ministerio de la ley, aquellos solo pueden celebrarse fuera de los períodos comprendidos en el evento al que se refiere el citado artículo 1 inciso primero de la ley N°21.227.

De este modo, tal como se señalara por esta Dirección, en dictamen N°1798/10, de 05.06.2020, un pacto — incluido el de suspensión temporal del contrato de trabajo— es, por definición, un acto jurídico bilateral, que se perfecciona y adquiere existencia jurídica por el acuerdo de voluntad de las partes a las que se les apliquen sus efectos; voluntad que, respecto de los trabajadores de que se trata, y en conformidad con la normativa legal citada, puede expresarse directamente, o con la intermediación de la organización sindical respectiva.

En efecto, según se señala en el Ordinario N° 1978, de 24.06.2020, de esta Dirección, tratándose del pacto de suspensión temporal del contrato de trabajo, de acuerdo al inciso 4° del artículo 5° de la ley N° 21.227, el empleador y el trabajador y/o el representante de la organización sindical respectiva, que lo represente, según sea el caso, deberán presentar ante la Sociedad Administradora del Fondo de Cesantía, preferentemente de forma electrónica, una declaración jurada simple, suscrita por ambas partes.

Sobre este particular, cabe agregar, que si los trabajadores eventualmente se negaren a firmar el pacto de suspensión, que les permitiría acceder a las prestaciones del seguro de desempleo, aquellos seguirán prestando los servicios contratados y, por tanto, rigen plenamente a su respecto las normas del Código del Trabajo que permiten poner término a los respectivos contratos de trabajo, entre otras causales, por aquellas contempladas en el artículo 161 del Código del Trabajo, las cuales otorgan derecho a la indemnización por años de servicio que establece la ley.

Al respecto, cabe hacer presente que, por regla general, la indemnización por años de servicio debe ser pagada por el empleador al otorgarse el respectivo finiquito. A su vez, el finiquito y su pago debe ser puesto a disposición del trabajador dentro de los 10 días hábiles siguientes a la separación de éste, salvo acuerdo en contrario. En efecto, el artículo 169 del Código de Trabajo permite a las partes acordar el pago de la indemnización en cuotas, caso en el cual estas deberán consignar los intereses y reajustes del periodo. Este pacto debe constar por escrito y solo puede ser ratificado ante un inspector del trabajo. En el caso de pactar el pago en cuotas el simple incumplimiento del mismo hará exigible el total de la deuda.

Por último, se hace presente a Ud. que con posterioridad a su presentación se publicó en el Diario Oficial de fecha 04.09.2020 la ley N° 21.263 que flexibiliza transitoriamente los requisitos de acceso e incrementa el monto de las prestaciones del seguro de desempleo con motivo de la pandemia originada por el Covid-19 y perfecciona los beneficios de la ley N° 21.227, sobre protección del empleo.

Se adjunta copia del dictamen N° 1762/8, de 03.06.2020, de esta Dirección, que fija el sentido y alcance de la ley N° 21.227 sobre protección del empleo, para los efectos de otorgarle mayor información sobre la materia.

En consecuencia, en mérito de las consideraciones antes expuestas, doctrina y disposición legal citadas, cumpro con informar a Ud. que en el contexto de la emergencia sanitaria originada por el Covid-19, los trabajadores no se encuentran obligados a suscribir con su empleador los pactos de suspensión temporal del contrato de trabajo previstos en la ley N° 21.227, modificada por la ley N° 21.232, por cuanto, se trata de un acto jurídico bilateral, que se perfecciona y adquiere existencia jurídica por el acuerdo de voluntad de las partes a las que se les apliquen sus efectos, voluntad que puede expresarse, respecto de los trabajadores de que se trata, directamente, o con la intermediación de la organización sindical respectiva.

Saluda atentamente a Ud.,

  
SONIA-MENA-SOTO

ABOGADA

JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL  
DIRECCIÓN DEL TRABAJO



LBP/MSGC/msgc

Distribución:

-Jurídico

-Partes.

-Gabinete Directora