



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
E 37136 (1329) 2020

552

ORDINARIO N°: _____/

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Contrato Individual de Trabajo. Asignaciones.

RESUMEN:

La suspensión del contrato individual de trabajo implica el cese temporal, 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.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de fecha 02.09.2020, 30.12.2020 y 29.01.2021 de Jefa de Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales
- 2) Ord. N° 660, de fecha 13.06.2020, de Sra. Inspectora Comunal del Trabajo Norte Chacabuco.
- 3) Presentación de Sr. Víctor Silva, de 03.07.2020 en representación de Sindicato Derco S.A.

SANTIAGO,

10 FEB 2021

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

**A: SR. VICTOR SILVA
SINDICATO DERCO S.A
vsilvah.8@gmail.com
SANTIAGO**

Mediante presentación del antecedente 3), se ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento que determine si la empresa Derco S.A, estaría obligada al pago de los beneficios de aguinaldo de fiestas patrias y bono de antigüedad pactados en un convenio colectivo con sus trabajadores, los cuales se encuentran acogidos a la suspensión de los contratos de trabajo en virtud de la ley N° 21.227.

Sobre el particular, cúpleme informar a Ud. que según se desprende del texto de la ley N° 21.227 publicada en el Diario Oficial con fecha 6 de abril de 2020 que Faculta el Acceso a Prestaciones del Seguro de Desempleo de la ley N° 19.728, en circunstancias excepcionales y modificada por la ley N° 21.232, publicada en el Diario Oficial con fecha 1 de junio de 2020, así

como de la historia fidedigna de su establecimiento contenida en el Mensaje Presidencial, el objetivo de ésta es principalmente la sustentabilidad de la fuente laboral de los trabajadores, y de la actividad económica nacional garantizando a los trabajadores la percepción de ingresos, hasta el momento en que deba enfrentarse la tarea de recuperación, una vez superada la presente crisis sanitaria.

En este contexto, la jurisprudencia administrativa de este Servicio contenida en Dictamen N° 1762/8 de 03.06.2020 fijó el sentido y alcance de la ley aludida, estableciendo entre otras materias, los efectos que ésta tendrá en los contratos individuales y colectivos firmados por las partes, según se trate de una suspensión temporal del contrato de trabajo por acto de autoridad; un pacto de suspensión o un pacto de reducción temporal de la jornada de trabajo.

Respecto a la suspensión temporal de la relación laboral, el inciso primero del artículo 3 de la ley N° 21.227, dispone:

Artículo 3.- Salvo acuerdo en contrario de las partes, a efectos de dar continuidad a la relación laboral durante este período, el que deberá constar por escrito, el acto o declaración de autoridad a que se refiere el inciso primero del artículo 1 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, sin perjuicio de las obligaciones de los incisos siguientes. La vigencia de la suspensión se circunscribirá únicamente al período que la autoridad determine.

Del precepto legal anotado se desprende que, salvo acuerdo en contrario de las partes de la relación laboral, que deberá constar por escrito, y con el objeto de dar continuidad a la relación laboral durante el respectivo período, el acto o declaración de autoridad acarreará de pleno derecho y por el solo ministerio de la ley la suspensión temporal de los contratos regidos por el Código del Trabajo en el o los territorios correspondientes, sin perjuicio de la mantención de las obligaciones que señalan los incisos siguientes de dicha norma.

A su vez, el inciso segundo del mismo artículo establece:

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.

En este sentido, en lo que concierne al cese temporal de la obligación del empleador de pagar la remuneración y demás asignaciones que no constituyan remuneración, resulta necesario recurrir a la norma del inciso primero del citado artículo 41 del Código del Trabajo, que dispone:

«Se entiende por remuneración las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie evaluables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa el contrato de trabajo

No constituyen remuneración las asignaciones de movilización, de pérdida de caja, de desgaste de herramientas y de colación, los viáticos, las prestaciones familiares otorgadas en conformidad a la ley, las indemnizaciones establecidas en el artículo 163 y las demás que proceda pagar al extinguirse la relación contractual ni, en general, las devoluciones de gastos en que se incurra por causa del trabajo.>>

De las disposiciones legales transcritas, se desprende que las asignaciones, así como ciertos bonos no constituiría remuneración en los términos expuestos, y que producto de la suspensión o cese temporal del contrato de trabajo, no existiría la obligación del empleador de pagar estas asignaciones, en la medida en que se mantenga el acto de autoridad o el respectivo

pacto de suspensión temporal del contrato de trabajo como consecuencia de la emergencia sanitaria

Ahora bien, la misma jurisprudencia administrativa citada, determinó que sólo durante la vigencia del pacto de reducción temporal de la jornada de trabajo, el trabajador tendría derecho a continuar percibiendo aquellos beneficios como aguinaldos, asignaciones, bonos y otros conceptos excepcionales o esporádicos y cualquier otra contraprestación que no constituya remuneración en los términos expuestos en el inciso 2° del artículo 41 del Código del Trabajo.

En efecto, el inciso 2° del artículo 11 de la ley en comento, dispone:

“El trabajador tendrá derecho a continuar percibiendo las remuneraciones o beneficios cuyo pago corresponda efectuarse durante la vigencia del pacto, tales como aguinaldos, asignaciones, bonos y otros conceptos excepcionales o esporádicos, y cualquier otra contraprestación que no constituya remuneración de acuerdo con lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 41 del Código del Trabajo, sin perjuicio de los descuentos que correspondieren conforme a lo establecido en el artículo 58 del mismo Código”

De lo anterior, desprendemos que, por norma expresa de la ley, sólo los trabajadores afectos a un pacto de reducción temporal de jornada de trabajo, mantienen su derecho al pago de los respectivos bonos, aguinaldos o asignaciones, siendo, por ende, obligación del empleador enterarlos.

Respecto a estos beneficios que debe pagar el empleador en los términos previstos, corresponde precisar que, en opinión de esta Dirección, debe considerarse para tal efecto tanto los convenidos en el contrato individual del trabajador respectivo como aquellos pactados en el contrato colectivo por el que aquel se encuentre regido en su caso, y por otra parte, se advierte que el referido complemento no se considerará remuneración ni renta imponible para todos los efectos legales, no estando afecto a cotización previsional alguna, e incluso, será compatible con otros beneficios económicos que se otorguen con los requisitos pertinentes en aplicación de otras leyes.

Sin perjuicio de lo expuesto en el presente informe, se acompañará la jurisprudencia administrativa en referencia, para su cabal conocimiento y disposición.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto, disposiciones legales y jurisprudencia administrativa citadas, cumpla con informar a Ud. que la suspensión del contrato individual de trabajo implica el cese temporal, 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.

Saluda atentamente a Ud.,


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




SP/EZD
Distribución:
- Jurídico
- Partes
- Control