



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
SK (1579) 2020

Jurídico

135

ORDINARIO N°: _____/

ACTUACIÓN:
Aplica doctrina.

MATERIA:
Contrato colectivo. Beneficios. Emergencia sanitaria Covid-19.

RESUMEN:
Mientras se mantenga el acto de autoridad o el respectivo pacto de suspensión temporal del contrato de trabajo, como consecuencia de la emergencia sanitaria, no existe obligación del empleador de pagar asignaciones bonos y aguinaldos, en conformidad a lo expuesto en el presente informe.

ANTECEDENTES:

1. Instrucciones de fecha 20.10.2020 y 14.12.2020, de Jefa de Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.
2. Presentación de fecha 14.09.2020, de doña Rosa Cantillana Peña, en representación de Sindicato Monticello

14 ENE 2021

SANTIAGO,

DE: JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

A: DOÑA ROSA CANTILLANA PEÑA
SINDICATO MONTICELLO
rosa.cantillana.1978@gmail.com

Mediante presentación señalada en el antecedente 2), Ud. ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento jurídico, respecto a determinar si los beneficios pactados en los contratos colectivos se mantienen o se suspenden, en el evento de encontrarse los trabajadores suspendidos temporalmente, en conformidad a la ley N° 21.227.

Sobre el particular, cúmpleme informar a Ud. lo siguiente:

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, modificada por la ley N° 21.232, publicada en el Diario Oficial con fecha 1 de junio de 2020, y por la ley N° 21.263 que flexibiliza transitoriamente los requisitos de acceso e incrementa el monto de las prestaciones al seguro de desempleo, 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 por la que se consulta, 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 avaluables 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 los beneficios, asignaciones, así como ciertos bonos y aguinaldos no constituirían 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. Cabe precisar que, en opinión de esta Dirección, deben considerarse, para tal efecto, los beneficios pactados en el contrato individual del trabajador, como en aquellos pactados en el contrato colectivo por el que aquel se encuentre regido en su caso.

En efecto, “las consecuencias del cese temporal de los efectos del contrato de trabajo por acto o declaración de autoridad se traducen principalmente en la suspensión de la obligación de prestar servicios por parte del trabajador y de pagar la remuneración y demás asignaciones que no constituyen remuneración en los términos del inciso segundo del artículo 41 del Código del Trabajo, por parte del empleador, esto es, aquellas convenidas tanto en el contrato individual como en el instrumento colectivo al que estuviere afecto dicho trabajador, sin perjuicio de la obligación de este último de pagar las cotizaciones previsionales y de seguridad social, tanto de su cargo como aquellas del trabajador, en los términos previstos en la disposición legal precedentemente transcrita”. (Dictamen N° 1762/8 de 03.06.2020)


Sin perjuicio de lo expuesto anteriormente, la jurisprudencia administrativa de este Servicio, contenida en Dictamen N° 1959/15 de 22.06.2020, ha señalado que cualquier monto que el empleador otorgue a sus trabajadores, con el objeto de suplementar o compensar la parte del ingreso que éste no percibirá por encontrarse con suspensión de contrato de trabajo y acogido a las disposiciones de la ley N° 21.227, resulta válida.


En efecto, en opinión de este Servicio, atendidas las finalidades que motivaron la dictación de la ley N° 21.227, no existiría justificación jurídica alguna para impedir que el empleador adopte medidas destinadas a morigerar los efectos ocasionados por la emergencia sanitaria en el ingreso de los trabajadores, sea mediante un aporte en dinero o en especie y que refuerce o suplemente los ingresos que les correspondan con cargo al seguro de desempleo en aquella parte no cubierta por este y 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.

De este modo, atendido que la ley no establece prohibición alguna respecto del otorgamiento de beneficios adicionales por parte del empleador, no existen argumentos jurídicos para estimar que aquel no está autorizado a concederlos.

En consecuencia, tomando en consideración las razones formuladas, la jurisprudencia administrativa invocada y disposiciones legales citadas, cumpla con informar a Ud. que, mientras se mantenga el acto de autoridad o el respectivo pacto de suspensión temporal del contrato de trabajo, como consecuencia de la emergencia sanitaria, no existe obligación del empleador de pagar asignaciones, bonos y aguinaldos, en conformidad a lo expuesto en el presente informe.

Saluda atentamente a Ud.,


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



BP/EZD
Distribución:
-Partes
-Jurídico