



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
E. 48300 (1633) 2020

279

ORD. N°: _____

MAT.: La suspensión temporal del contrato de trabajo por acto o declaración de autoridad, así como aquel objeto de pacto de suspensión temporal, en virtud de lo dispuesto en los artículos 3 y 5 de la ley N°21227, permite concluir que resulta aplicable a los contratos individuales y colectivos de trabajo.

ANT.: 1) Instrucciones de Jefa Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios laborales del Departamento Jurídico y Fiscalía, de 12.01.2021.

2) Instrucciones de Jefa Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios laborales del Departamento Jurídico y Fiscalía, de 01.12.2020.

3) Correo electrónico del Sr. Carlos A. Ruiz Meza, Presidente Sindicato Nacional Empresas CGS Chile, de 23.09.2020.

SANTIAGO,

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

25 ENE 2021

**A: SR. CARLOS A. RUIZ MEZA
PRESIDENTE
SINDICATO NACIONAL EMPRESAS CGS CHILE
sindicatoprego@hotmail.com**

Mediante documento singularizado en el ANT.3) se ha solicitado a este Servicio un pronunciamiento jurídico en virtud de la presentación efectuada por la recurrente, relacionado a determinar la aplicación y efectos de la ley N° 21227, de 2020, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que "*Faculta el Acceso a Prestaciones del Seguro de Desempleo de la ley N° 19.728, en Circunstancias Excepcionales*", en materia de prestaciones contenidas en "*convenio colectivo*", suscrito entre las partes.

Agrega la organización sindical que, en su opinión, "*la suspensión afecta directa y únicamente, a los contratos individuales y no así, a los contratos colectivos, ya que son instrumentos jurídicos acordados y refrendados de manera autónoma y no tienen relación con lo señalado en la citada ley*".

Sobre el particular, cumplo con informar a Ud. lo siguiente:

El inciso primero del artículo 3 de la ley dispone:

“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”.

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”.

Por su parte el inciso tercero de dicha disposición prescribe:

“No obstante lo anterior, durante la vigencia de la suspensión producida por el acto o declaración de autoridad a que se refiere el inciso primero del artículo 1, el empleador estará obligado a pagar las cotizaciones previsionales y de seguridad social, tanto de su cargo como aquellas del trabajador, con excepción de las cotizaciones del seguro social de la ley N° 16.744, las que se calcularán sobre el cien por ciento de las prestaciones establecidas en este Título para las cotizaciones de pensión a que se refieren el inciso primero del artículo 17, el inciso tercero del artículo 29 y el artículo 59 del decreto ley N° 3.500, de 1980; y sobre la última remuneración mensual percibida, para el resto de las cotizaciones de seguridad social y salud, y sólo podrá poner término a la relación laboral por aplicación de la causal establecida en el artículo 161 del Código del Trabajo, respecto de los trabajadores no afectos a los beneficios de esta ley, ...”.

Al respecto, el dictamen ORD. N°1762/8, de 03.06.2020 de este Servicio, señaló en el numeral II. del TÍTULO I: “EFECTOS LABORALES DE LA ENFERMEDAD COVID-19”, punto 7, denominado “Suspensión temporal de la relación laboral. Efectos”, que “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”.

Refiriéndose los incisos segundo y tercero de dicha disposición a los efectos que se derivan de tal suspensión en el respectivo contrato individual, cuales son, principalmente, la obligación de prestar los servicios convenidos por parte del trabajador, y la de pagar la remuneración acordada, en el caso del empleador, así como las asignaciones señaladas en el inciso segundo del artículo 41 del Código del Trabajo.

De la misma manera se colige que durante la vigencia del acto o declaración de autoridad, el trabajador conserva su derecho a gozar de licencia médica y subsidios por incapacidad laboral, y que en relación al empleador se imponen obligaciones de carácter previsional y limitaciones a su facultad de invocar las causales de término de contrato.

En ese sentido, esta Dirección en el dictamen citado, concluye que tanto el contrato individual como el colectivo de trabajo son

reconocidos y regulados por el Código del Trabajo, circunstancia que, a la luz de la normativa transcrita y comentada, permite concluir que la suspensión temporal de que se trata resulta aplicable a ambos tipos de contrato.

A su turno, y como lo señala el dictamen ORD. N°1959/15, de 22.06.2020, el pacto de suspensión temporal del contrato de trabajo está regulado por el artículo 5 de la ley en comento, cuyo inciso 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 esta manera, podemos colegir que los efectos expresamente señalados por el legislador al tenor del cuerpo legal analizado, se circunscriben a las prestaciones recíprocas que se suspenden y no a la extinción del vínculo contractual que permanece vigente entre las partes.

En ese sentido el dictamen ORD. N°1762/8, de 03.06.2020, ya citado, en el punto 12, denominado *“Efectos del Pacto de Suspensión”* expresa *“el inciso sexto del artículo 5 establece, entre otros efectos, los previstos en los incisos segundo y tercero del artículo 3 de la ley, ya analizados, estos son: el cese temporal de prestar servicios por parte del trabajador, y la obligación de pagar remuneración y demás asignaciones que no constituyen remuneración, tratándose del empleador, esto es, aquellas convenidas tanto en el contrato individual, como al instrumento colectivo al que estuviese afecto tal trabajador, pero se mantiene respecto de aquel la obligación de pagar las cotizaciones provisionales y de seguridad social, tanto las de su cargo como aquellas del trabajador”.*

Finalmente, se hace presente que, de acuerdo con lo establecido en la jurisprudencia administrativa de la Dirección del Trabajo contenida, entre otros, en dictamen N° 3295/251 de 20.07.1998, el contrato y el convenio colectivo producen los mismos efectos.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales transcritas y comentadas, jurisprudencia administrativa citada, y consideraciones expuestas, cumpla con informar a Ud., al tenor de lo indicado en el presente informe.

Saluda atentamente a Ud.,


JUAN DAVID TERRAZAS PONCE
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURIDICO Y FISCAL
DIRECCION DEL TRABAJO




BPA/V
Distribución:
-Interesado
-Partes
-Jurídico

