



Departamento Jurídico y Fiscalía  
Unidad de Pronunciamientos,  
Innovación y Estudios Laborales  
E 45036 (1555) 2020

547

*Jurídico*

ORDINARIO N°: \_\_\_\_\_/

**ACTUACIÓN:**

Aplica doctrina.

**MATERIA:**

Contrato individual de trabajo. Pago de aguinaldos.  
Emergencia sanitaria Covid-19.

**RESUMEN:**

Por expresa disposición de la ley N° 21.227, 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. Lo anterior, sin perjuicio de lo expuesto en el presente informe.

**ANTECEDENTES.:**

1. Instrucciones de fecha 20.10.2020, 29.12.2020 y 29.01.2021 de Jefa de Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.
2. Presentación de fecha 04.09.2020, de doña Sandra Sorricueta Carbonell, en representación de Terminal de Buses Los Héroes S.A

SANTIAGO,

1-0 FEB 2021

DE: JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL  
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

A: DOÑA SANDRA SORRICUETA CARBONELL  
TERMINAL DE BUSES LOS HÉROES S.A  
TUCAPEL JIMENEZ N° 21  
SANTIAGO/

Mediante presentación señalada en el antecedente 2), se ha solicitado un pronunciamiento jurídico de esta Dirección en orden a responder si procede o no el pago de aguinaldo de fiestas patrias a los trabajadores de la empresa acogidos a la ley N° 21.227. Agrega que existe un convenio colectivo vigente con los trabajadores, en virtud del cual se estipula el pago de este aguinaldo.

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 y 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 el 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, 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 las 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.

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, se desprende 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.

Sin perjuicio de lo expuesto anteriormente, mediante Dictamen N° 1959/15 de 22.06.2020, este Servicio ha establecido 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 y 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.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto, disposiciones legales y jurisprudencia administrativa citadas, cumpla con informar a Ud. por expresa disposición de la ley N° 21.227, 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. Lo anterior, sin perjuicio de lo expuesto en el presente informe

Saluda atentamente a Ud.,

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



  
LSP/EZD  
Distribución:  
-Partes  
-Jurídico