



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
E 28122 (1019) 2020

554

ORDINARIO N°: _____/

ACTUACION:
Aplica doctrina.

MATERIA:
Contrato Individual de Trabajo. Asignaciones.
Otorgamiento por el empleador de beneficios
suplementarios.

RESUMEN:

1. El empleador puede suplementar las prestaciones percibidas por los trabajadores con cargo al Seguro de Desempleo, en la forma indicada precedentemente, en tanto ello no implique infringir lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley N° 21.227.
2. En este sentido, aquellos beneficios suplementarios, otorgados a aquellos trabajadores cuyos contratos de trabajo se encuentran suspendidos en virtud de la aplicación de la Ley N° 21.227, no constituyen remuneración.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de 20.07.2020, 17.08.2020, 30.12.2020 y 29.01.2021, de Jefa de Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.
- 2) Presentación de 20.05.2020, de Sr. Iñaki Irisarri, por DLA PIPER

SANTIAGO,

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

**A: SR. IÑAKI IRISARRI
ABOGADO
DLA PIPER
laboral@dlapiper.cl
SANTIAGO**

10 FEB 2021

Mediante presentación citada en el antecedente 2), se ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento, respecto a las siguientes materias relacionadas con la ley N° 21.227 que faculta el acceso a prestaciones del seguro de desempleo de la ley n° 19.728, en circunstancias excepcionales:

1. La posibilidad del empleador de complementar las remuneraciones por aquellos porcentajes no cubiertos por el beneficio establecido en la ley N° 21.227, en los términos expuestos en los literales A, B, C y D del número I.
2. Y en caso de que aquello sea posible, si el empleador debe pagar las cotizaciones previsionales sobre los montos complementarios pagados según se indica en las letras A, B, C y D, en forma adicional al pago que corresponda por aplicaciones de los artículos 3 y 5 de la ley.
3. Finalmente, confirmar que en el caso del préstamo blando descrito en la letra D del numeral I, la empresa no estaría obligada a pagar cotizaciones previsionales, dado el carácter no remuneratorio de dicho préstamo.

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

Este Servicio, mediante Dictamen N°1959/15, de 22.06.2020 –cuya copia se adjunta para su conocimiento–estableció al respecto que : *“Resulta jurídicamente procedente que, durante el periodo de suspensión temporal de los efectos del contrato de trabajo por el solo ministerio de la ley, y de vigencia de un pacto de suspensión temporal de los efectos del contrato de trabajo, en virtud de lo dispuesto en los artículos 1,3 y 5 de la ley N° 21.227, el empleador otorgue a los trabajadores involucrados beneficios en dinero o en especies, con el objeto de contribuir a suplementar el monto no cubierto por las prestaciones que les corresponde percibir con cargo al Seguro de Desempleo, en tanto aquellos estén destinados a paliar las consecuencias derivadas de tal situación, que implican una disminución de los ingresos de los afectados durante el respectivo periodo de suspensión temporal de la relación laboral, y no suponga para los trabajadores respectivos la obligación de prestar servicios por tal causa, situación que podría importar una vulneración a lo establecido en el artículo 14 de la citada ley”.*

Con arreglo a la citada doctrina, que rige a partir del 22.06.2020 ,para morigerar los efectos adversos del referido cese de la obligación del empleador de pagar las remuneraciones y demás emolumentos a sus trabajadores, la ley N° 21.227 estableció el mecanismo de recurrir a las prestaciones del seguro de desempleo de la ley N° 19.728, para asegurar que cada trabajador, en las condiciones dispuestas por dicha normativa, siguiera percibiendo ingresos durante el periodo en que la vigencia del contrato se encuentra suspendida.

Del mismo modo, considerando las finalidades que motivaron la dictación de la ley N° 21.227, este Servicio dispuso que no existe justificación jurídica alguna para impedir que el empleador adopte medidas destinadas a morigerar los efectos producidos por la crisis sanitaria, mediante un aporte en dinero que refuerce o suplemente los ingresos que le correspondan al trabajador con cargo al Seguro de Desempleo, en aquella parte no cubierta por este, 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.

No obstante lo anterior, respecto a la subsistencia de las obligaciones previsionales, la jurisprudencia administrativa de esta Dirección, contenida en Dictamen N° 1762/8 de 03.06.2020, fijando sentido y alcance de la ley 21.227, ha señalado que, durante la vigencia de la suspensión de la prestación de servicios por el acto o declaración de autoridad de que se trate, el empleador *“el empleador estará obligado a pagar las cotizaciones previsionales*

y de seguridad social, tanto las de su cargo como aquellas del trabajador, con excepción de las cotizaciones del seguro social de la Ley N° 16.744. Las cotizaciones previsionales se calcularán sobre el cien por ciento de la prestación establecida en el Título I de la citada ley, mientras que las demás cotizaciones de seguridad social que el empleador deba pagar, esto es, salud, cesantía, ley SANNA, se calcularán sobre la base de la última remuneración mensual percibida por el trabajador, con anterioridad a la suspensión.

En efecto, el inciso tercero del artículo 3 de la ley N° 21.227, lo establece en los siguientes términos:

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, 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.

Por otro lado, resulta necesario advertir que, conforme a la jurisprudencia administrativa antes enunciada, las únicas obligaciones previsionales que se mantendrían vigentes por parte del empleador, son las señaladas en la ley en comento, y a su vez, se debe tener presente que 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, deben 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 estos complementos no se considerarán 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.

En consonancia con lo anterior, y de conformidad a la jurisprudencia administrativa de esta Dirección, *"corresponde al empleador la dirección, orientación y estructuración de la empresa, organizando el trabajo en sus múltiples aspectos: económico, técnico, personal, etc., lo que se traduce en una facultad de mando esencialmente funcional, para los efectos de que la empresa cumpla sus fines, la cual, en caso alguno, es absoluta, toda vez que debe ser ejercida por el empleador con la responsabilidad que le atañe en la realización del trabajo, con vistas a que su éxito sirva a los inversionistas, trabajadores y a la comunidad"* (Dictamen N° 626/13, de 21.01.91).

De este modo, al empresario le es reconocido el ejercicio de una serie de facultades o prerrogativas que tienen por objeto el logro del referido proyecto empresarial en lo que al ámbito laboral se refiere, y que se traducen en la libertad para contratar trabajadores, ordenar las prestaciones laborales, adaptarse a las necesidades de mercado, controlar el cumplimiento y ejecución del trabajo convenido, y sancionar las faltas o los incumplimientos contractuales del trabajador. En efecto, dentro de este marco de *poder de dirección* del empleador, no habría inconveniente en que se adelanten prestaciones acordadas por medio

de instrumentos colectivos y pagos de remuneraciones extraordinarias como, asimismo, los préstamos de diversa naturaleza que otorgue la empresa a sus trabajadores, en relación a las materias consultadas en las letras C y D de la presentación, teniendo presente como se señaló precedentemente, que aquellos préstamos y complementos no se considerarán remuneración ni renta imponible para todos los efectos legales, y en consecuencia no estarían 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.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas, disposiciones legales citadas y jurisprudencia administrativa invocadas, cumplo con informar a usted que, respecto a las materias consultadas, se debe tener presente lo expuesto en el presente informe y la jurisprudencia administrativa de este Servicio.

Saluda atentamente a Ud.,


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



LBP/EZD

Distribución:

- Jurídico
- Partes

Incluye:

Copia dictamen N°1959/15, de 22.06.2020.