



Departamento Jurídico y Fiscalía  
Unidad de Pronunciamientos,  
Innovación y Estudios Laborales  
E. 30347(1115)2020

DICTAMEN N°: 1805 - A - 023

**ACTUACIÓN:**

Fija doctrina.

**MATERIA:**

Ley N°21.227. Suspensión temporal del contrato de trabajo; otorgamiento por el empleador de beneficios suplementarios mediante un pacto suscrito con el trabajador; procedencia. Pacto de suspensión temporal del contrato de trabajo; afectación total y parcial; concepto. Pacto de reducción temporal de jornada de trabajo; duración. Exclusión terminación de la relación laboral por las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo; trabajadores afectos a pactos de suspensión temporal del contrato de trabajo y de reducción temporal de jornada de trabajo; procedencia.

**RESUMEN:**

1. A esta Dirección no le compete pronunciarse en términos genéricos sobre la procedencia jurídica de suscribir, durante el período de suspensión temporal de un contrato de trabajo, por aplicación de las disposiciones de la Ley N°21.227, un pacto mediante el cual el empleador se obligue a otorgar al trabajador beneficios suplementarios de aquellos que este último esté percibiendo en su calidad de beneficiario de las prestaciones con cargo al seguro de desempleo previstas en la misma ley. Ello, sin perjuicio de lo expuesto mediante Dictamen N°1959/015, de 22.06.2020, de este origen.

2. La situación descrita en el artículo 5° inciso 2° de la Ley N°21.227, modificada por la Ley N°21.232, a la que esa norma le ha otorgado el carácter de presunción legal de afectación parcial de la actividad del empleador, no es la única que este puede invocar para justificar la celebración con sus trabajadores de un pacto de suspensión temporal del contrato de trabajo, por cuanto, es posible que existan otras hipótesis de afectación parcial que habiliten a suscribir los pactos en referencia, pero en tales casos dicha afectación deberá probarse, pues no concurren los presupuestos para que opere la presunción legal.

La afectación de la actividad del empleador debe necesariamente consistir en una pérdida o detrimento de carácter económico.

Sin perjuicio de las facultades conferidas a la Dirección del Trabajo en virtud de lo dispuesto en el artículo 5° inciso 5° de la citada ley, la determinación acerca de las condiciones específicas que debe reunir la afectación total o parcial de la actividad de una empresa para que pueda ser calificada como

tal, en caso de presentarse alguna controversia al respecto, corresponde privativamente a los tribunales de justicia.

3. No existe, en opinión de este Servicio, contradicción alguna entre la norma del inciso 1° del artículo 10 y aquella contemplada en la parte final del artículo 11 inciso 4°, ambas de la Ley N°21.227 en referencia, puesto que regulan materias distintas. La primera de ellas establece la duración mínima de los pactos de reducción temporal de la jornada de trabajo, que es de un mes. La segunda, por su parte, dispone el pago proporcional de los complementos con cargo al seguro de desempleo a los trabajadores respectivos, cuando aquel recaiga en períodos inferiores a un mes, por alguna de las razones expuestas en el cuerpo del presente oficio, que no dicen relación con la duración de dichos pactos.

4. La referencia a los trabajadores «...no afectos a los beneficios de esta ley...» que se hace en el artículo 3° inciso 3° de la citada ley, para los efectos de establecer la procedencia de poner término al contrato de trabajo por las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo, excluye de tal posibilidad tanto a los trabajadores afectos a la suspensión temporal de sus contratos de trabajo de pleno derecho y por el solo ministerio de la ley, como también a aquellos regidos por un pacto de suspensión temporal del contrato de trabajo, o por un pacto de reducción temporal de jornada de trabajo.

#### **ANTECEDENTES:**

- 1) Instrucciones de 29.04.2021, de Gabinete Directora del Trabajo.
- 2) Instrucciones de 09.04.2021, de Jefe Departamento Jurídico y Fiscal.
- 3) Pase N°1126, de 08.10.2020, de Directora del Trabajo.
- 4) Instrucciones de 10.08.2020, de Jefa Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.
- 5) Pase N°679, de 19.06.2020, de Jefa de Gabinete Directora del Trabajo (s).
- 6) Presentación de 08.06.2020, de Sr. Marcelo Albornoz Serrano.

#### **FUENTES:**

Ley N°21.227, artículos 1°, 2°, 3°, 5°, 10 y 11.  
Código del Trabajo, artículo 161.  
Código Civil, artículos 19, 20, 22 y 47.

#### **CONCORDANCIA:**

Dictámenes N°1762/008, de 03.06.2020 y N°1959/015, de 22.06.2020.

**SANTIAGO, 12 JUL 2021**

**DE: DIRECTORA DEL TRABAJO**

**A: SR. MARCELO ALBORNOZ SERRANO  
ABOGADO ESTUDIO ALBORNOZ & CÍA.  
[marcelo@albornozcia.cl](mailto:marcelo@albornozcia.cl)**

**AV. VITACURA N°2771 OFICINA 604**  
**LAS CONDES**

Mediante presentación citada en el antecedente 6) requiere un pronunciamiento de esta Dirección sobre las siguientes materias que dicen relación con la normativa contenida en la Ley N°21.227, modificada por la Ley N°21.232:

1. Si resulta jurídicamente procedente que, durante el período de vigencia de la suspensión temporal de los efectos del contrato de trabajo, el empleador pacte con sus trabajadores el otorgamiento de un aporte económico adicional, como, por ejemplo, la entrega de una suma de dinero u otra modalidad representativa (como una *giftcard* o un vale de supermercado) o la entrega de alimentos, útiles de aseo o mercadería en general, a título exclusivo de ayuda o aporte social, no constitutivo de remuneración, dado que la actual crisis sanitaria y económica representa una situación de excepcionalidad que permite, recurriendo para ello a una interpretación pro trabajador, que dicho aporte no sea constitutivo de infracción o fraude a la ley.

2. Qué debe entenderse por afectación total o parcial de la actividad del empleador, en los términos del artículo 5° inciso 1° de la Ley N°21.227, con especial referencia a si la presunción de afectación, introducida en el inciso 2° de la citada disposición legal por la Ley N°21.232, determina, por una parte, que aquella deba ser siempre de naturaleza económica y, por otra, si es o no taxativa, en el sentido de si admite o no otras situaciones de afectación, distintas de las descritas en la presunción, permitiendo a una empresa que ha experimentado una caída de los ingresos por ventas inferior al 20% probar que, en virtud de otros factores económicos, padece igualmente una afectación parcial de su actividad que amerite suscribir con sus trabajadores pactos de suspensión temporal del contrato de trabajo.

En este contexto consulta asimismo si a juicio de esta Dirección la afectación total de la actividad del empleador implica el cierre o cese total de la actividad productiva o comercial de la empresa y la completa paralización de su actividad.

3. En atención a la aparente contradicción que existiría entre lo dispuesto en el artículo 10 inciso 1° de la Ley N°21.227 y la norma incorporada por la Ley N°21.232, en la parte final del inciso 4° del artículo 11 del primero de los cuerpos normativos citados, consulta sobre la duración mínima de un pacto de reducción temporal de jornada de trabajo.

4. Requiere, por último, un pronunciamiento en orden a determinar si la referencia a los trabajadores «... *afectos a los beneficios de esta ley...*» que se hace en el artículo 3° inciso 3° de la Ley N°21.227, para los efectos de establecer la procedencia o no de poner término a la relación laboral por la causal prevista en el artículo 161 del Código del Trabajo, incluye o no, tanto a los trabajadores afectos a un pacto de suspensión temporal del contrato de trabajo como a aquellos regidos por un pacto de reducción temporal de jornada de trabajo.

Sobre el particular cumpla con informar a Ud. lo siguiente:

1. Respecto de la primera pregunta, cabe señalar que la Dirección del Trabajo, mediante Dictamen N°1959/015, de 22.06.2020, se pronunció acerca de la procedencia de que el empleador suplemente, en dinero o en especies, las prestaciones que, con arreglo a la normativa contenida en la Ley N°21.227, modificada por la Ley N°21.232, tienen derecho a percibir los trabajadores, con cargo al seguro de desempleo, durante el período que se extienda la suspensión temporal de los efectos del contrato de trabajo.

Lo anterior, con total independencia de que dicha suspensión se hubiere producido de pleno derecho, por el solo ministerio de la ley, en virtud de lo dispuesto en el artículo 1° inciso 1°

de la Ley N°21.227, o bien, por haber celebrado las partes un pacto de suspensión temporal del contrato de trabajo, en los términos del artículo 5° de la misma ley.

Es así que, a través del aludido pronunciamiento, este Servicio concluyó lo siguiente: *«Resulta jurídicamente procedente que, durante el período 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 período 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.*

*«Lo anterior, sin perjuicio de las facultades fiscalizadoras que la Ley N°21.227 ha otorgado a la Dirección del Trabajo».*

En cuanto a si los beneficios suplementarios a que se ha hecho referencia pueden ser objeto de un pacto celebrado entre empleador y trabajador, de acuerdo con lo propuesto en la presentación, cabe señalar que la Ley N°21.227 no contempla, ni expresa ni tácitamente, una prohibición al respecto, lo cual es relevante tratándose de un cuerpo legal de carácter excepcional, que establece medidas extraordinarias y que, por tal razón, para los efectos de su interpretación, debe estarse rigurosamente a su tenor literal.

Sin perjuicio de lo expuesto, en opinión de esta Dirección, para pronunciarse al respecto la consulta debería formularse en términos concretos y no generales y abstractos, como se plantea en la presentación en referencia.

Ello porque, en rigor, no se trata en este caso de si, en general, es posible el acuerdo de voluntades en tal sentido entre empleador y trabajador, sino que sería necesario que se señalara más allá de toda duda qué es lo específicamente acordado, pues de ello depende, para todos los efectos, la determinación de las consecuencias jurídicas del pacto.

En definitiva, sin conocer los términos precisos del pacto de que se trate no es posible que esta Dirección se pronuncie en términos genéricos acerca de su procedencia jurídica, para efectos de lo previsto en la Ley N°21.227, modificada por la Ley N°21.232.

Por consiguiente, atendido lo señalado en párrafos precedentes, cumpla con informar a Ud. que, a esta Dirección no le compete pronunciarse en términos genéricos sobre la procedencia jurídica de suscribir, durante el período de suspensión temporal de un contrato de trabajo, por aplicación de las disposiciones de la Ley N°21.227, un pacto mediante el cual el empleador se obligue a otorgar al trabajador beneficios suplementarios a aquellos que este último esté percibiendo en su calidad de beneficiario de las prestaciones con cargo al seguro de desempleo previstas en la misma ley. Ello, sin perjuicio de lo expuesto mediante Dictamen N°1959/015, de 22.06.2020, ya citado.

2. Respecto de la segunda consulta, pregunta qué debe entenderse por afectación total o parcial de la actividad del empleador, en los términos del artículo 5° inciso 1° de la Ley N°21.227. Lo anterior, con especial referencia a si la presunción incorporada en el inciso 2° del citado artículo, por la Ley N°21.232, se refiere necesariamente a una afectación económica de su actividad productiva o comercial. Adicionalmente, consulta si una empresa que experimenta una caída en sus ingresos por ventas en un porcentaje inferior al 20%, podría probar que, en virtud de otros factores económicos, padece igualmente de una afectación parcial de su actividad que amerite suscribir pactos de suspensión temporal del contrato de trabajo. Por último, consulta si a juicio de esta Dirección la afectación total de la actividad del empleador implica el cierre o

cese total de la actividad productiva o comercial de la empresa y de todos los establecimientos, oficinas o sucursales que posea, para dar por cumplida la condición exigida por el legislador, en cuanto a que la afectación sea de tal entidad.

Al respecto, los incisos 1° y 2° del artículo 5° de la Ley N°21.227, modificada por la Ley N°21.232, disponen:

Los empleadores cuya actividad se vea afectada total o parcialmente, podrán suscribir con el o los trabajadores a 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.

Para los efectos del inciso anterior, se presumirá que la actividad del empleador está afectada parcialmente, cuando en el mes anterior a la suscripción del pacto sus ingresos por ventas o servicios netos del Impuesto al Valor Agregado hayan experimentado una caída igual o superior a un 20% respecto del mismo mes del año anterior.

Del inciso 1° de dicho artículo se infiere, en lo pertinente, que uno de los requisitos exigidos por la Ley N°21.227 para la celebración de un pacto de suspensión temporal del contrato de trabajo, es la afectación total o parcial de la actividad del empleador.

Por su parte, el inciso 2° de la misma disposición establece una presunción legal en lo que respecta a la afectación parcial de la actividad del empleador, en cuanto señala que se presumirá dicha afectación cuando en el mes anterior a la suscripción del pacto sus ingresos por ventas o servicios netos del Impuesto al Valor Agregado hayan experimentado una caída igual o superior a un 20% respecto del mismo mes del año anterior.

Ahora bien, que el legislador haya establecido, en un supuesto que describe pormenorizadamente, que se presumirá la concurrencia de una circunstancia determinada —en este caso, la afectación parcial de la actividad del empleador—, supone que únicamente en la situación anteriormente analizada opera la presunción legal, en los términos del artículo 47 del Código Civil que rige la materia, cuyos tres primeros incisos disponen:

Se dice *presumirse* el hecho que se deduce de ciertos antecedentes o circunstancias conocidas.

Si estos antecedentes o circunstancias que dan motivo a la presunción son determinados por la ley, la presunción se llama *legal*.

Se permitirá probar la no existencia del hecho que legalmente se presume, aunque sean ciertos los antecedentes o circunstancias de que lo infiere la ley; a menos que la ley misma rechace expresamente esta prueba, supuestos los antecedentes o circunstancias.

De este modo, en conformidad con el precepto citado, la circunstancia de haber experimentado el empleador una caída de sus ingresos en la forma y períodos indicados en el citado inciso 2° del artículo 5°, constituye una presunción legal que no requiere probarse, sin perjuicio de admitirse legalmente acreditar la no existencia del hecho que legalmente se presume, razón por la cual, la carga de la prueba, en la situación analizada, recaerá en quien alegue que las actividades del empleador no se han visto afectadas en la forma que precisa el citado inciso 2°.

Establecido lo anterior, es posible sostener que podrían existir otras hipótesis de afectación parcial de la actividad del empleador que habiliten a celebrar pactos de suspensión temporal del contrato de trabajo, pero en tales casos dicha afectación deberá probarse, pues no concurren los presupuestos para que opere la presunción legal.

De esta forma, la circunstancia de que la hipótesis respecto de la cual opera la presunción legal en comento no sea la única en que concurre una afectación parcial de la actividad del empleador, implica necesariamente que la caída en los ingresos que aquel haya experimentado, en las condiciones establecidas en la disposición citada, no es el único detrimento constitutivo de afectación parcial de su actividad que puede sufrir.

En efecto, si la intención del legislador hubiera sido establecer como única causal de afectación parcial de la actividad del empleador aquella dispuesta en el citado inciso 2° del artículo 5°, lo habría señalado expresamente.

Confirma lo expuesto la norma del inciso 4° del artículo 5° en estudio, en cuanto establece:

Para estos efectos, el empleador y el trabajador y/o el representante de la organización sindical respectiva, que lo represente, según sea el caso, deberán presentar ante la Sociedad Administradora del Fondo de Cesantía, preferentemente en forma electrónica, una declaración jurada simple, suscrita por ambas partes, en la que deberán dar cuenta de la situación de hecho señalada en el inciso primero precedente y que el trabajador o los trabajadores, según sea el caso, no se encuentran en alguna de las situaciones descritas en el inciso tercero del artículo 1 de la presente ley. Las partes serán personalmente responsables de la veracidad de las declaraciones del documento.

De acuerdo con la disposición preinserta, lo que la ley exige en este caso es que, a través de una declaración jurada, las partes den cuenta, entre otras circunstancias, de la afectación total o parcial a que se refiere el inciso 1° de la norma en comento, sin hacer referencia alguna a que, en el evento de que la afectación de la actividad del empleador sea parcial, esta deberá corresponder a la establecida en el inciso 2° del mismo precepto, vale decir, aquella a la cual la ley le otorga el carácter de presunción legal, según ya se analizara.

Con todo, este Servicio carece de facultades para pronunciarse con respecto a si las situaciones descritas a modo ejemplar en la presentación efectuada por el requirente, u otras cualesquiera que pudieren presentarse, constituirían afectación parcial de la actividad del empleador, en los términos del inciso 1° del citado artículo 5°.

A la misma conclusión es posible arribar tratándose de la consulta formulada con el objeto de que se determine por esta Dirección que, para los efectos de dar por cumplida la condición establecida por el legislador, la afectación total de la actividad del empleador debe implicar el cierre o cese de la actividad productiva o comercial de la empresa y de todos los establecimientos, oficinas o sucursales que posea.

Ello en atención a la disposición contenida en el inciso 5° del mismo artículo, modificada por la Ley N°21.232, que establece:

Para efectos de fiscalización de lo dispuesto en el inciso anterior, la Sociedad Administradora del Fondo de Cesantía remitirá, mensualmente y por medios electrónicos, a la Dirección del Trabajo, la nómina de empleadores y sus respectivos trabajadores que suscribieron el pacto mencionado en este artículo. La Dirección del Trabajo, en conocimiento de estos antecedentes y los que pueda recabar en función de sus facultades fiscalizadoras, podrá determinar el incumplimiento de los requisitos establecidos en la presente ley, aplicando las sanciones que en derecho correspondan, según sea el caso, y derivando los antecedentes a los tribunales de justicia. Sin perjuicio de lo anterior, cualquier trabajador que se vea afectado, por sí o a través de la organización sindical a la que se encuentre afiliado, podrá recurrir a la Dirección del Trabajo denunciando que el pacto adolece de vicios en su celebración, o bien que no se cumplen las condiciones necesarias en la actividad de la empresa que justifican la aplicación del pacto de suspensión temporal del contrato de trabajo. Para tales efectos, la Dirección del Trabajo podrá requerir informe al Servicio de Impuestos Internos y a cualquier otra entidad pública o privada que

permita establecer la situación real de la empresa. De verificarse la efectividad de la denuncia, la Dirección del Trabajo deberá derivar los antecedentes a los tribunales de justicia, de conformidad a lo dispuesto en los artículos 2 y 17 de esta ley.

En efecto, del precepto transcrito se colige, en lo que interesa, que una vez remitidas por la Sociedad Administradora del Fondo de Cesantía las nóminas de los empleadores y trabajadores que suscribieron el pacto en referencia, esta Dirección podrá determinar el cumplimiento de los requisitos establecidos por la ley para la suscripción de los pactos en comento —vale decir, aquellos a que se refiere el inciso 4° de la norma en estudio, también transcrito precedentemente—, aplicar las sanciones que corresponda, según sea el caso, y derivar el asunto a los tribunales de justicia.

Ahora bien, cuando la misma norma alude, más adelante, a que el trabajador que se vea afectado podrá, por sí o a través de la organización sindical a la que perteneciere, denunciar ante la Dirección del Trabajo que el pacto adolece de vicios en su celebración, o bien que no se cumplen las condiciones necesarias en la actividad de la empresa que justifican la aplicación del pacto, y que este Servicio, por su parte, está facultado legalmente para requerir los informes que la misma norma establece, que permitan dar por establecida la real situación de la empresa y verificar la efectividad de la denuncia en el caso concreto —vale decir, que existirían indicios del incumplimiento del requisito de afectación de la actividad del empleador, exigido por la normativa en comento para la celebración del pacto de que se trata—, lo cierto es que, en tal caso, este Servicio deberá derivar los antecedentes a los tribunales de justicia.

Lo expuesto permite sostener que, sin perjuicio de las facultades conferidas a la Dirección del Trabajo por el artículo 5° inciso 5° de la Ley N°21.227, modificado por la Ley N°21.232, para los efectos ya analizados, la determinación acerca de las condiciones que debe reunir la afectación total o parcial de la actividad de una empresa para que pueda ser calificada como tal, en caso de presentarse alguna controversia al respecto, corresponde privativamente a los tribunales de justicia.

Finalmente, en cuanto a la consulta destinada a dilucidar si la afectación de la actividad del empleador debe consistir en un detrimento económico, o si, en lugar de lo anterior, dicho detrimento puede referirse a una pérdida no susceptible de ser evaluada en dinero, vale decir, que no sea de carácter económico, cúmpleme informar que, si bien en la presentación no se hace referencia a situación alguna que diga relación con un detrimento de naturaleza distinta a la económica que pudiere eventualmente afectar la actividad del empleador, atendido el objetivo tenido en vista por la citada Ley N°21.227, de salvaguardar los puestos de trabajo, asegurando la subsistencia y condiciones de recuperación de la actividad económica, en opinión de esta Dirección, la consecuencia es que la afectación de la actividad del empleador debe necesariamente consistir en una pérdida económica y no de otra índole.

Confirma tal aserto la circunstancia de que se haya dispuesto expresamente, a través del artículo 5° inciso 2°, antes transcrito y comentado, una presunción legal de afectación parcial de la actividad del empleador de naturaleza económica. En efecto, allí se establece que se presume dicha afectación cuando en el mes anterior a la suscripción del pacto de reducción de que se trata, los ingresos percibidos por aquel, por concepto de ventas o servicios netos del IVA, hayan experimentado una caída igual o superior a un 20% respecto del mismo mes del año anterior.

Por consiguiente, atendidas las consideraciones precedentemente expuestas, no cabe sino concluir que, la afectación de la actividad del empleador a que se refiere el artículo 5° inciso 1° de la Ley N°21.227, debe necesariamente consistir en una pérdida o detrimento de carácter económico.

3. Respecto de la tercera consulta, se requiere que esta Dirección se pronuncie sobre la aparente contradicción que existiría entre lo dispuesto en el artículo 10 inciso 1° de la

Ley N°21.227 y la disposición de la parte final del inciso 4° del artículo 11, incorporada por la Ley N°21.232 al primero de los cuerpos normativos citados, acerca de la duración mínima de un pacto de reducción temporal de jornada de trabajo.

Al respecto corresponde recurrir, en primer término, a la norma del artículo 10 inciso 1° de la Ley N°21.227, que dispone:

La reducción temporal de la jornada de trabajo se podrá pactar durante la vigencia de la presente ley por un período máximo de cinco meses continuos, para trabajadores con contrato de trabajo indefinido, y de tres meses continuos, para trabajadores con contrato de trabajo a plazo fijo, por una obra, trabajo o servicio determinado. La duración mínima de un pacto de reducción temporal de la jornada de trabajo será de un mes. Cada pacto deberá cumplir con los requisitos establecidos en esta ley y su duración quedará sujeta a los límites señalados precedentemente.

De la disposición legal transcrita se infiere que los pactos de reducción temporal de la jornada de trabajo podrán celebrarse por un período máximo de duración, que difiere, según se trate de trabajadores afectos a un contrato indefinido, en cuyo caso será de cinco meses, y de tres meses, en el evento de que los trabajadores respectivos se rijan por un contrato a plazo fijo, o por obra, trabajo o servicio determinado, junto con establecer que la duración mínima de todos ellos será de un mes.

Por su parte, la disposición introducida por la Ley N°21.232 a la parte final del inciso 4° del artículo 11 de la Ley N°21.227 establece:

En caso de que alguno de los pagos comprenda un número de días inferior a un mes se pagará de forma proporcional.

De este modo, la primera de las disposiciones recién transcritas establece, en lo que interesa, la duración mínima que tendrán los pactos de reducción de la jornada de trabajo, que es de un mes. Por su parte, el segundo de los preceptos se refiere a la forma en que deberá efectuarse el pago del complemento con cargo al seguro de cesantía que corresponde percibir a los trabajadores que celebraron el aludido pacto cuando aquel corresponda a un número de días inferior a un mes.

Sin embargo, la aparente contradicción a que alude el requirente en su presentación reside, a su juicio, en que, por una parte, la ley contempla en la primera de las disposiciones citadas que el plazo mínimo de duración del pacto en referencia es de un mes, no obstante que, posteriormente, en el segundo de los preceptos citados, se contempla la posibilidad de un pago proporcional del complemento con cargo al seguro de desempleo, por un período inferior a un mes.

Sobre el particular cabe señalar que, del estudio de las disposiciones a que se refiere la consulta es posible advertir, recurriendo para ello a la regla de interpretación del artículo 20 inciso 1° del Código Civil, que en su parte primera dispone: «*Las palabras de la ley se entenderán en su sentido natural y obvio, según el uso general de las mismas palabras...*», que no existe, en opinión de este Servicio, contradicción alguna al respecto.

En efecto, el análisis armónico de las normas objeto de la consulta, permite sostener que, si bien, el plazo mínimo por el que puede celebrarse un pacto de reducción temporal de la jornada de trabajo es de un mes, en caso de que aquel se suscriba por dicho período, o por uno superior, las partes bien pueden acordar que, la fecha de inicio o de término del pacto corresponderá a un día cualquiera de un mes determinado, no necesariamente a aquel que coincida con el de inicio de dicho período.

De lo anterior se desprende que, en tales casos, el pacto entrará a regir transcurrido ya parte de ese mes o bien, vencerá antes de su término, resultando aplicable, para efectos del



pago del complemento al trabajador respectivo, correspondiente al porcentaje de la reducción de su jornada, la norma del inciso 4° del artículo 11, precedentemente analizada, según la cual en el evento de que alguno de los pagos de dichos complementos comprenda un número de días inferior a un mes, aquel se pagará en forma proporcional.

Reafirma lo expuesto la circunstancia de haberse establecido por el legislador similar norma, en el Título I de la ley en comento, aplicable a la suspensión de los efectos del contrato de trabajo a que se refiere el artículo 1° inciso 1° y, en lo pertinente, a los pactos de suspensión temporal del contrato de trabajo, por expresa remisión efectuada por el legislador en el inciso 1° del artículo 5° del mismo título, que contempla dichos pactos.

La disposición a que se ha hecho referencia precedentemente es aquella contenida en el artículo 2° inciso 3° de la Ley N°21.227, que establece:

La prestación de este artículo se pagará por mensualidades y se devengará a partir de la fecha en que comience a regir el acto o declaración de autoridad señalado en el inciso primero del artículo 1. En el caso de que el evento a que se refiere el inciso primero del artículo 1 tenga una duración inferior a un mes calendario, la prestación que no comprenda una mensualidad completa se pagará de forma proporcional al tiempo de su duración.

La norma antes transcrita prevé, en términos similares a la del inciso 4° del artículo 11, aplicable a los pactos de reducción temporal de la jornada de trabajo, ya analizada, que la prestación que no comprenda una mensualidad completa deberá pagarse en forma proporcional al tiempo de duración de la suspensión temporal de los efectos del contrato de trabajo de pleno derecho por el solo ministerio de la ley, sin perjuicio de que en este caso, por hacer referencia expresa a la suspensión temporal a que se refiere el artículo 1° inciso 1° de la misma ley, la norma en estudio dispone que dicho pago proporcional se efectuará en caso de que la aludida suspensión tenga una duración inferior a un mes calendario, evento que solo podría ocurrir en tal caso, no así tratándose de los pactos de suspensión temporal del contrato de trabajo ni de los de reducción temporal de la jornada de trabajo.

En estas circunstancias es posible concluir que no existe contradicción alguna entre la norma del inciso 1° del artículo 10 y aquella contemplada en la parte final del artículo 11 inciso 4°, ambas de la Ley N°21.227, modificada por la Ley N°21.232, puesto que se refieren a materias distintas. En efecto, la primera de ellas establece la duración mínima de los pactos de reducción temporal de la jornada de trabajo, que es de un mes y, por su parte, la segunda dispone el pago proporcional de los complementos con cargo al seguro de desempleo a los trabajadores respectivos, cuando aquel recaiga en períodos inferiores a un mes, por alguna de las razones expuestas precedentemente que no dicen relación con la duración de dichos pactos.

4. Respecto de la cuarta pregunta, se requiere un pronunciamiento en orden a determinar si la referencia a los trabajadores «...afectos a los beneficios de esta ley...» que hace el cuerpo legal en estudio en su artículo 3° inciso 3°, para los efectos de establecer la procedencia o no de poner término a la relación laboral por la causal prevista en el artículo 161 del Código del Trabajo, incluiría tanto a los trabajadores afectos a un pacto de suspensión temporal del contrato de trabajo como a aquellos regidos por un pacto de reducción temporal de jornada de trabajo.

Tal petición obedece a que, según señala el requirente, el empleador solo podría invocar la causal del citado artículo 161 respecto de los trabajadores «no afectos» a la ley, razón por la cual es fundamental, a su juicio, precisar si esa prohibición debe aplicarse únicamente respecto de los dependientes cuyos contratos se hayan suspendido en virtud de lo dispuesto en el artículo 1° inciso 1° de la ley, dado que la aludida restricción está recogida por la normativa aplicable a esa suspensión, o si aquella incluye también a los trabajadores acogidos a la ley por haber suscrito con su empleador un pacto de suspensión temporal del contrato de trabajo o uno de

reducción temporal de la jornada de trabajo, en virtud de lo dispuesto respectivamente en los artículos 5° y 7° del citado cuerpo legal.

Sobre el particular el artículo 3° inciso 3° de la Ley N°21.227, modificada por la Ley N°21.232, establece en lo pertinente:

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 [...] y solo 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, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 159, números 1 a 5 del Código del Trabajo [...].

Acorde con la disposición transcrita parcialmente, durante la vigencia de la suspensión de la prestación de servicios por el acto o declaración de autoridad de que se trata, el empleador podrá invocar las causales de término de la relación laboral establecidas en los incisos 1° y 2° del artículo 161 del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa, establecimiento o servicio o desahucio escrito del empleador, únicamente respecto de los trabajadores no afectos a las prestaciones de la Ley N°21.227. Lo anterior sin perjuicio de las causales de terminación previstas en los números 1 a 5 del artículo 159 del citado Código, vale decir, mutuo acuerdo de las partes; renuncia del trabajador; muerte del trabajador; vencimiento del plazo convenido en el contrato y conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato, las que sí rigen respecto de los trabajadores afectos a las prestaciones de la citada Ley N°21.227, según se desprende del precepto en comento.

Hechas tales precisiones, cabe referirse a lo señalado por el requirente en su presentación, en cuanto a que solo resultaría aplicable dicha exclusión legal a los trabajadores acogidos a la Ley N°21.227 en virtud de lo dispuesto en su artículo 1° inciso 1°, esto es, a aquellos que han visto suspendidos los efectos de sus contratos de trabajo de pleno derecho por el solo ministerio de la ley. Si bien admite que los trabajadores que han celebrado con su empleador un pacto de suspensión temporal de sus contratos de trabajo o de reducción temporal de la jornada de trabajo son beneficiados por la ley y, en dicho contexto, están «*acogidos a los beneficios de la ley*», ello no implicaría que, respecto de estos últimos, rija la exclusión a que se refiere el citado artículo 3° inciso 3°.

Para justificar su postura señala, en primer lugar, que dicha restricción de las causales de despido del artículo 161 del Código del Trabajo se ubica entre las disposiciones que se ocupan de la suspensión temporal de los efectos del contrato de trabajo de pleno derecho y por el solo ministerio de la ley. En segundo lugar, la ley no prevé una restricción semejante en las disposiciones legales que regulan el pacto de suspensión temporal del contrato de trabajo, ni en aquellas que contemplan el de reducción temporal de la jornada de trabajo. En tercer lugar, al establecer el legislador en el citado artículo 3° inciso 3° la exclusión de las causales de terminación del contrato de trabajo de que se trata, no dispuso expresamente que dicha restricción resulta igualmente aplicable a los trabajadores que hubieren celebrado alguno de los pactos precedentemente aludidos. En cuarto lugar, por lo dispuesto al inicio de la primera parte del citado artículo 3° inciso 3°, que es del siguiente tenor: «*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...*», toda vez que este inciso y, por ende, todas las disposiciones de dicho artículo, deberían aplicarse solo a aquellos trabajadores afectos a la suspensión de los efectos de sus contratos de trabajo por acto o declaración de autoridad y no a otros dependientes que, si bien, se han acogido a los beneficios de la ley, lo están en virtud de otro acto jurídico o fuente de tal derecho, como son los pactos de suspensión y de reducción de jornada a que se ha hecho referencia. En quinto lugar, a su juicio, la expresión «*beneficios de esta ley*» (aludiendo a los beneficiarios) que emplea la norma, resulta en este caso genérica (alusiva a algo obvio: que la ley otorga beneficios) y no explícita o taxativa en relación con los restantes trabajadores que reciben igualmente los beneficios de la ley. Finalmente, invoca el carácter excepcional de la

Ley N°21.227, cuyas normas deberían, por tal razón, ser objeto de una interpretación restrictiva, con lo cual, la exclusión de la causal de término de la relación laboral de que se trata resultaría aplicable solo a las situaciones expresamente contempladas en ella, en este caso, en su artículo 3° inciso 3°, referidas a los trabajadores afectos a la suspensión temporal de sus contratos de trabajo en razón de un acto o declaración de autoridad.

Sobre el particular cabe hacer presente, en primer término, que si bien es innegable que la suspensión temporal de los efectos del contrato de trabajo de pleno derecho y por el solo ministerio de la ley y el pacto de suspensión temporal del contrato de trabajo constituyen institutos jurídicos distintos, acorde con la ley que los contempla, ello no obsta a que materialmente sus efectos sean los mismos, y que, formalmente, estén regulados ambos en el Título I de la ley en estudio.

A lo anterior se suma que, por expresa remisión legal del citado inciso 1° del artículo 5°, a través del cual se permite la celebración del pacto en referencia, este «...se regirá por las normas del presente Título...» y, precisamente entre las disposiciones de dicho Título I se encuentra el artículo 3° inciso 3°, que según ya se señalara, contempla la exclusión de la causal de término de la relación laboral objeto del presente análisis.

Lo expuesto permite sostener que la remisión legal expresa a que se ha hecho referencia implica que la exclusión de las causales de despido del artículo 161 del Código del Trabajo se aplica por igual, tanto respecto de los trabajadores cuyos contratos hayan sido suspendidos de pleno derecho y por el solo ministerio de la ley, como de aquellos que hubieren celebrado un pacto de suspensión en los términos ya descritos.

Del mismo modo y por iguales consideraciones, debe concluirse que, en ambas hipótesis de suspensión los trabajadores respectivos están «...afectos a los beneficios de esta ley...» y, por ello, en conformidad con el tantas veces citado artículo 3° inciso 3°, no resulta procedente poner término a sus contratos de trabajo por las causales contempladas en el artículo 161 del Código del Trabajo.

Ello si se recurre a la regla de interpretación prevista en el artículo 19 inciso 1° del Código Civil, criterio básico e insoslayable de interpretación en el derecho chileno, según el cual, «*Cuando el sentido de la ley es claro, no se desatenderá su tenor literal, a pretexto de consultar su espíritu*».

Ratifica lo anterior el carácter excepcional de la Ley N°21.227, modificada por la Ley N°21.232, cuya dictación, motivada por una situación extraordinaria, como lo es la crisis sanitaria provocada por la pandemia de COVID-19, supone, en consecuencia, que sus disposiciones deben ser objeto de una interpretación que se atenga estrictamente a su tenor literal, sin ir más allá de lo que aquella dispone.

Por su parte, una interpretación restrictiva, como la que el requirente postula para señalar que la exclusión de la aplicación de las causales de terminación del contrato de trabajo, previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo, solo resultaría aplicable a los trabajadores afectos a los beneficios de la Ley N°21.227 en virtud de lo dispuesto en su artículo 1° inciso 1°, importaría apartarse del tenor literal del precepto legal en comento para restringir su aplicación. En efecto, por esta vía se excluirían casos inequívocamente abarcados por él, lo cual requeriría una justificación que no se encuentra en el carácter excepcional de la ley que contempla la aludida disposición legal.

En suma, no debe confundirse a este respecto una interpretación estricta, que se ciña exclusivamente al tenor literal de la ley, con una interpretación restrictiva, que, como lo indica su denominación, limita el ámbito de aplicación de la ley, apartándose de su tenor literal, que es lo que no parece justificado hacer tratándose de una legislación excepcional como aquella objeto del presente análisis.

Efectuadas tales precisiones, lo que interesa destacar es que, acorde con el tenor literal de la disposición legal en estudio, las causales de término de la relación laboral objeto de la consulta, no pueden aplicarse respecto de los trabajadores «...*afectos a los beneficios de esta ley...*», sin ulteriores consideraciones y muy especialmente, sin restricciones adicionales.

Consecuentemente, una interpretación que se ajuste rigurosamente al tenor literal de la ley permite sostener que la percepción de cualquier beneficio previsto en la Ley N°21.227 en estudio conlleva necesariamente la consecuencia legal en referencia; esto es, que no pueda ponerse término al contrato del trabajador que lo recibe aplicando para ello las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo.

En atención a lo expuesto, no corresponde a este Servicio, en su labor interpretativa, discriminar entre los beneficios de la ley a que está afecto el trabajador para efectos de la aplicación de la disposición legal de que se trata, máxime cuando de su tenor literal no se advierte distinción alguna al respecto, como tampoco la utilización de una expresión que pueda servir de sustento para arribar a tal conclusión.

En rigor, lo que la ley prescribe es que el empleador solo podrá poner término a la relación laboral por la causal establecida en el artículo 161 del Código del Trabajo respecto de «...*los trabajadores no afectos a los beneficios de esta ley...*». Por ende, para los efectos de lo que en ella se establece, la disposición legal en referencia hace una única distinción, que debe considerarse excluyente, entre «*beneficios de esta ley*», y cualquiera otra situación, impidiendo a esta Dirección efectuar distinciones adicionales al respecto.

De ello se desprende que, si la ley es clara, en el sentido de establecer que la causal de término de la relación laboral a que hace referencia no puede aplicarse a los trabajadores «...*afectos a los beneficios de esta ley...*», sin establecer distinción alguna al respecto, no es posible visualizar de qué forma podría válidamente justificarse una tesis que contravenga su tenor literal, en el sentido de sostener que solo algunos trabajadores «...*afectos a los beneficios de esta ley...*» están «...*afectos a los beneficios de esta ley...*» para los efectos de la aplicación de lo dispuesto en el precepto legal de que se trata.

En este contexto, si bien el cuerpo legal en estudio utiliza en algunas de sus disposiciones los vocablos «*prestación*» y «*prestaciones*», para referirse a los ingresos a que tiene derecho el trabajador, en las condiciones allí previstas, en otras normas recurre a las expresiones «*beneficio*» o «*beneficios*» para aludir a dichos ingresos.

Así por ejemplo, además de referirse a los «*beneficios*» en el artículo 3° inciso 3°, antes transcrito y comentado, en los artículos 8° inciso 2°, 14 inciso 1° y 21 incisos 1° y 2° de la ley, se emplea el vocablo «*beneficio*» o «*beneficios*» para referirse a las aludidas prestaciones a las que el trabajador puede acceder.

En esos casos, como lo pone en evidencia su empleo en los citados artículos 14 inciso 1° y 21 incisos 1° y 2°, cuando la ley alude a «*beneficio*» o «*beneficios*», lo hace en referencia a todas las prestaciones a las que el trabajador puede acceder, con total independencia de que dicho acceso esté establecido en el Título I o en el Título II de la ley.

Más aún, cuando el legislador ha querido referirse a los beneficios contemplados únicamente en uno de sus títulos —como en el artículo 8°, inciso 3°—, se ha preocupado de señalarlo así expresamente.

Por tanto, en aquellas ocasiones en que la Ley N°21.227, modificada por la Ley N°21.232, alude, como lo hace en su artículo 21 inciso 1°, a «...*los beneficios de esta ley...*», sin más, no cabe sino entender que está haciendo referencia por igual a beneficios establecidos tanto en su Título I como en su Título II.

Pues bien, si se recurre a la regla de interpretación de la ley, prevista en el artículo 22 inciso 1° del Código Civil, según la cual: «*El contexto de la ley servirá para ilustrar el sentido de cada una de sus partes, de manera que haya entre todas ellas la debida correspondencia y armonía*», es posible sostener que, con la referencia a «...*los beneficios de esta ley...*» efectuada en el artículo 3° inciso 3°, el legislador ha querido aludir a los beneficios establecidos en la Ley N°21.227, modificada por la Ley N°21.232, en cualquiera de sus títulos.

Efectivamente, si la expresión «...*los beneficios de esta ley...*» que emplea la norma es utilizada en términos genéricos, no cabe sino concluir que esos beneficios de la ley que reciben los trabajadores lo son para todos los efectos legales, y especialmente, para efectos de lo dispuesto en el artículo 3° inciso 3° de la ley en estudio.

Por consiguiente, en conformidad con las disposiciones legales citadas y consideraciones expuestas es posible concluir que, la referencia a los trabajadores «...*no afectos a los beneficios de esta ley...*» que se hace en el artículo 3° inciso 3° de la citada ley, para los efectos de establecer la procedencia de poner término al contrato de trabajo por las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo, excluye de tal posibilidad tanto a los trabajadores afectos a la suspensión temporal de sus contratos de trabajo de pleno derecho y por el solo ministerio de la ley, como también a aquellos regidos por un pacto de suspensión temporal del contrato de trabajo, o por un pacto de reducción temporal de jornada de trabajo.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, jurisprudencia administrativa invocada y consideraciones expuestas, cumplo con informar a Ud. lo siguiente:

1. A esta Dirección no le compete pronunciarse en términos genéricos sobre la procedencia jurídica de suscribir, durante el período de suspensión temporal de un contrato de trabajo, por aplicación de las disposiciones de la Ley N°21.227, un pacto mediante el cual el empleador se obligue a otorgar al trabajador beneficios suplementarios de aquellos que este último esté percibiendo en su calidad de beneficiario de las prestaciones con cargo al seguro de desempleo previstas en la misma ley. Ello, sin perjuicio de lo expuesto mediante Dictamen N°1959/015, de 22.06.2020, de este origen.

2. La situación descrita en el artículo 5° inciso 2° de la Ley N°21.227, modificada por la Ley N°21.232, a la que esa norma le ha otorgado el carácter de presunción legal de afectación parcial de la actividad del empleador, no es la única que este puede invocar para justificar la celebración con sus trabajadores de un pacto de suspensión temporal del contrato de trabajo, por cuanto, es posible que existan otras hipótesis de afectación parcial que habiliten a suscribir los pactos en referencia, pero en tales casos dicha afectación deberá probarse, pues no concurren los presupuestos para que opere la presunción legal.

La afectación de la actividad del empleador debe necesariamente consistir en una pérdida o detrimento de carácter económico.

Sin perjuicio de las facultades conferidas a la Dirección del Trabajo en virtud de lo dispuesto en el artículo 5° inciso 5° de la citada ley, la determinación acerca de las condiciones específicas que debe reunir la afectación total o parcial de la actividad de una empresa para que pueda ser calificada como tal, en caso de presentarse alguna controversia al respecto, corresponde privativamente a los tribunales de justicia.

3. No existe, en opinión de este Servicio, contradicción alguna entre la norma del inciso 1° del artículo 10 y aquella contemplada en la parte final del artículo 11 inciso 4°, ambas de la Ley N°21.227 en referencia, puesto que regulan materias distintas. La primera de ellas establece la duración mínima de los pactos de reducción temporal de la jornada de trabajo, que es de un mes. La segunda, por su parte, dispone el pago proporcional de los complementos con cargo al seguro de desempleo a los trabajadores respectivos, cuando aquel recaiga en períodos inferiores

