



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
E. 28346(1022)2020

1814

ORDINARIO N°: _____ /

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Ley N°21.227. Pacto de suspensión temporal del contrato de Trabajo; descuento de cuotas sindicales y aportes al Fondo de Bienestar; procedencia.

Pago por el empleador de aportes al Fondo de Bienestar y otorgamiento de los beneficios durante la vigencia de la suspensión temporal del contrato de trabajo. Dirección del Trabajo; competencia.

RESUMEN:

1. No resulta jurídicamente procedente el descuento por el empleador de las cuotas sindicales a los trabajadores afiliados a una organización sindical durante el período en que aquellos se encuentren afectos a un pacto de suspensión temporal de sus contratos de trabajo, ni las deducciones correspondientes al aporte mensual que los socios se obligaron a efectuar a favor del Fondo de Bienestar constituido en la empresa.

2. Esta Dirección carece de competencia para determinar, por una parte, si la obligación contraída por una empresa, de efectuar el aporte mensual al Fondo de Bienestar allí constituido y, por otra, el otorgamiento de los beneficios establecidos a favor de los trabajadores afiliados, con cargo a dicho Fondo, deben mantenerse durante el período en que estos últimos se encuentren afectos a un pacto de suspensión temporal del contrato de trabajo.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de 08.07.2021, de Jefa Unidad Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.
- 2) Instrucciones de 20.11.2020, de Jefa Unidad Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.
- 3) Ordinario N°2696, de 09.10.2020, emitido por esta Dirección.
- 4) Presentación de 22.05.2020, de Sra. Daniela Subiabre R.

SANTIAGO,

12 JUL 2021

DE: JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL

A: SRA. DANIELA SUBIABRE RAMÍREZ
BUDASIS ABOGADOS
contacto@budasis.cl

Mediante presentación citada en el antecedente 4) requiere un pronunciamiento de esta Dirección sobre las siguientes materias:

1. Si durante la vigencia del pacto de suspensión temporal del contrato de trabajo, celebrado por los trabajadores y su empleador, en virtud de lo dispuesto en el artículo 5° de la Ley N°21.227, resulta jurídicamente procedente el descuento de las cuotas mensuales que aquellos deben enterar a favor de la organización sindical a la que están afiliados, y si resulta igualmente exigible al empleador descontar durante el período de vigencia del pacto en referencia, el aporte mensual del 1,5% de la remuneración imponible que corresponde efectuar a los trabajadores afiliados al Fondo de Bienestar constituido en la empresa.

2. Requiere asimismo que se determine por esta Dirección si, durante el mismo período de suspensión de la relación laboral al que se ha hecho mención, el empleador estaría obligado a efectuar el aporte mensual al Fondo de Bienestar, y si deben otorgarse a los trabajadores afiliados los beneficios con cargo a dicho Fondo.

Al respecto cumpla con informar a Ud. lo siguiente:

1. En lo que concierne a las consultas signadas con este número, cabe hacer presente que, mediante Dictamen N°1762/008 de 03.06.2020, esta Dirección fijó el sentido y alcance de la Ley N°21.227, modificada por la Ley N°21.232, que faculta a los trabajadores afectos a la suspensión de sus contratos de trabajo por acto o declaración de autoridad, en los términos previstos en el artículo 1° inciso 1° del citado cuerpo legal —la que opera de pleno derecho y por el solo ministerio de la ley— como también a aquellos que hayan suscrito con su empleador un pacto de suspensión temporal del contrato de trabajo, el que, en virtud de lo dispuesto en el artículo 5° de la mencionada ley puede ser celebrado entre las empresas cuya actividad se haya visto afectada total o parcialmente y los trabajadores de su dependencia que cumplan con los requisitos legales para acceder a las prestaciones con cargo al seguro de desempleo de la Ley N°19.728, contempladas en el primero de los cuerpos legales citados.

Por su parte, el inciso 2° del artículo 3° de la ley en análisis prevé que, dicha suspensión de los efectos del contrato de trabajo implicará el cese temporal, por el período que el acto o declaración de autoridad determine, tanto de la obligación de prestar servicios por parte del trabajador, como de la correlativa de pagar la remuneración y demás asignaciones que no constituyan remuneración, a que se refiere el inciso segundo del artículo 41 del Código del Trabajo, por el empleador.

En relación con lo anterior, la jurisprudencia institucional contenida en el citado Dictamen N°1762/008 ha sostenido 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 a que se ha hecho referencia, permite concluir que la suspensión temporal de que se trata resulta aplicable a ambos.

A su vez, acorde con el inciso 3° del artículo 3° en estudio, durante la vigencia de la suspensión generada por el acto o declaración de autoridad, el trabajador conserva su derecho a gozar de licencia médica y subsidios por incapacidad laboral, imponiéndose al empleador, por otra parte, la obligación de pagar las cotizaciones previsionales y de seguridad social, tanto las de su cargo como las del trabajador, con excepción de las cotizaciones del seguro social de la Ley N° 16.744.

Por otro lado, a través del artículo 5° inciso 1° de la citada ley, se ha otorgado a trabajadores y empleadores cuya actividad se vea afectada total o parcialmente, la posibilidad de celebrar un pacto de suspensión temporal del contrato de trabajo, con el objeto de acceder a las prestaciones a que se refiere dicho cuerpo legal, el que solo podrá celebrarse fuera de los períodos en que, por la existencia de un acto o declaración de autoridad, han debido paralizarse las actividades en todo o parte del territorio nacional, que impida o prohíba la prestación de los servicios contratados.

En cuanto a los efectos del aludido pacto de suspensión, el inciso 6° del artículo 5° en comento establece, entre otros, los previstos en los incisos 2° y 3° de su artículo 3°, a que se ha hecho mención; vale decir, el cese temporal de la obligación de prestar servicios por parte del trabajador y de la obligación de pagar la remuneración y demás asignaciones que no constituyen remuneración, tratándose del empleador; esto es, aquellas convenidas tanto en el contrato individual como en el instrumento colectivo al que estuviere afecto dicho trabajador, según ya se ha señalado.

Como es dable apreciar, de acuerdo con las normas legales recién citadas, los efectos de la suspensión temporal del contrato de trabajo —tanto la legal como la convencional—, se traducen principalmente, en el cese temporal de las obligaciones que impone a las partes el contrato de trabajo, esto es, para el trabajador, la de prestar los servicios respectivos, y para el empleador, la de otorgar el trabajo convenido y pagar la remuneración y las asignaciones y beneficios no constitutivos de remuneración, subsistiendo, sin embargo, respecto del empleador, la obligación de pago de las cotizaciones previsionales y de seguridad social a que se ha hecho referencia precedentemente.

Hechas tales precisiones corresponde hacerse cargo de la primera de las consultas formuladas, con el objeto de que se determine por esta Repartición si subsiste la obligación del empleador de efectuar los descuentos de las cuotas sindicales que los trabajadores de su dependencia deben enterar a favor del sindicato del que son socios, durante el período en que se encuentren afectos a un pacto de suspensión temporal del contrato de trabajo, en los términos ya analizados.

Al respecto debe tenerse presente, en primer lugar, la norma del artículo 58 inciso 1° del Código del Trabajo, que dispone:

El empleador deberá deducir de las remuneraciones los impuestos que las graven, las cotizaciones de seguridad social, las cuotas sindicales en conformidad a la legislación respectiva y las obligaciones con instituciones de previsión o con organismos públicos.

En lo concerniente a esta materia, de acuerdo con la doctrina institucional, contenida, entre otros pronunciamientos, en el Dictamen N°2425/61 de 05.06.2017, los descuentos obligatorios previstos en la norma antes transcrita, tales como los correspondientes a las cuotas sindicales ordinarias y extraordinarias, no están afectos a los topes máximos establecidos en los incisos 2°, 3° y 4° del mismo precepto legal.

A su vez, de acuerdo con la norma del inciso 1° del artículo 260 del mismo Código, la cotización a las organizaciones sindicales será obligatoria para los afiliados a ellas, en conformidad con sus estatutos.

De igual forma, el inciso 1° del artículo 261 del citado cuerpo legal precisa que los estatutos de la organización sindical determinarán el valor de la cuota sindical ordinaria con que los socios concurrirán a financiarla.

A su turno, el artículo 262 inciso 1° del mismo Código prevé:

Los empleadores, cuando medien las situaciones descritas en el artículo anterior, a simple requerimiento del presidente o tesorero de la directiva de la organización sindical respectiva, o cuando el trabajador afiliado lo autorice por escrito, deberán deducir de las remuneraciones de sus trabajadores las cuotas mencionadas en el artículo anterior y las extraordinarias, y depositarlas en la cuenta corriente o de ahorro de la o las organizaciones sindicales beneficiarias, cuando corresponda.

Por último, el artículo 263 inciso 1° del Código en referencia dispone:

Los fondos del sindicato deberán ser depositados a medida que se perciban, en una cuenta corriente o de ahorro abierta a su nombre en un banco.

Sobre el particular, la jurisprudencia reiterada y uniforme de esta Dirección, contenida, entre otros pronunciamientos, en el Dictamen N°4184/70 de 23.09.2010, ha sostenido que la cotización a los sindicatos constituye una obligación para sus afiliados, debiendo determinarse en los estatutos de la respectiva organización el valor de la cuota sindical ordinaria con que los socios concurrirán a financiarla y que, por su parte, el empleador, deberá efectuar los descuentos de dichas cotizaciones de las remuneraciones de sus dependientes a simple requerimiento del presidente o tesorero de la directiva de la organización sindical, o cuando el trabajador afiliado lo autorice por escrito.

Sin perjuicio de lo expresado precedentemente, atendido que, en la especie, los descuentos de que se trata recaerían en trabajadores afectos a la suspensión temporal de sus contratos de trabajo como consecuencia del pacto celebrado con su empleador acorde con lo dispuesto en la norma del artículo 5 de la ley N°21.227, ya analizada, uno de cuyos efectos es el cese de la obligación que recae en el empleador de pagar las remuneraciones de aquellos, implica no solo la improcedencia, sino la imposibilidad de dar cumplimiento a la obligación del empleador de efectuar tales deducciones durante el tiempo de duración del pacto de suspensión en referencia.

En igual sentido se pronunció esta Dirección, a través del Ordinario N°2696 de 09.10.2020.

Por las razones ya expuestas, a similar conclusión debe arribarse tratándose de los aportes al Fondo de Bienestar que, de acuerdo con lo señalado en la presentación de que se trata, el empleador debe descontar de las remuneraciones de los trabajadores de la empresa afiliados a dicho Fondo.

Lo anterior, sin perjuicio de los acuerdos que puedan adoptarse al interior de la organización sindical respectiva, en lo que respecta al pago de las aludidas cuotas sindicales y, tratándose del integro de los referidos aportes al Fondo de Bienestar, por sus miembros, conforme con la normativa estatutaria por la que se rige esta última entidad.

Por consiguiente, sobre la base de las disposiciones legales citadas, jurisprudencia administrativa invocada y consideraciones expuestas cúmpleme informar que, no resulta jurídicamente procedente el descuento por el empleador de las cuotas sindicales a los trabajadores afiliados a una organización sindical durante el período en que aquellos se encuentren afectos a un pacto de suspensión temporal de sus contratos de trabajo, ni las deducciones correspondientes al aporte mensual que los socios se obligaron a efectuar a favor del Fondo de Bienestar constituido en la empresa.

2. En cuanto a esta consulta, formulada con la finalidad de que se establezca por esta Dirección si, durante el período de suspensión de la relación laboral al que se ha hecho mención, el empleador estaría igualmente obligado a depositar el monto correspondiente al aporte mensual al Fondo de Bienestar creado en la empresa, y si deben otorgarse a los trabajadores afiliados los beneficios que les corresponderían con cargo a dicho Fondo, cumpla con informar a Ud. lo siguiente:

De acuerdo con los antecedentes proporcionados en la solicitud de pronunciamiento en referencia es posible colegir que el referido Fondo de Bienestar constituido en la empresa se financia, por una parte, con el aporte de los trabajadores afiliados, ascendente al 1,5% de su remuneración imponible, y al 1% de las remuneraciones imponibles de dichos socios, en el caso de la empresa.

Ahora bien, sin perjuicio de que nada se señala en la aludida presentación acerca de la naturaleza jurídica de dicho Fondo, ni de la empresa en la que este se habría constituido, cabe hacer presente que la normativa laboral no contempla regulación alguna relativa a la constitución de los servicios de bienestar del sector privado, sin perjuicio de reconocer su existencia, según se desprende de la norma del artículo 157 inciso 2° del Código del Trabajo, en lo que concierne al destino de las multas por infracción a los reglamentos internos de orden, higiene y seguridad, las cuales, con arreglo a lo dispuesto en el precepto legal citado: «...serán destinadas a incrementar los fondos de bienestar que la empresa respectiva tenga para los trabajadores o de los servicios de bienestar social de las organizaciones sindicales cuyos afiliados laboren en la empresa...».

En efecto, los aludidos servicios de bienestar son creados, por regla general, como corporaciones de derecho privado, sin fines de lucro, conforme con las normas del Título XXXIII del Libro I del Código Civil, lo cual permite sostener que no corresponde a esta Dirección pronunciarse al respecto.

Ello si se tiene presente que, en conformidad con el artículo 1°, letras a) y b) del D.F.L. N°2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social —Ley Orgánica de la

Dirección del Trabajo—, corresponde a este Servicio, entre otras funciones: «*La fiscalización de la aplicación de la legislación laboral*» y «*Fijar de oficio o a petición de parte por medio de dictámenes el sentido y alcance de las leyes del trabajo*».

Por otra parte, y de acuerdo con el artículo 5º, letras b) y c) del citado cuerpo legal, corresponde al Director del Trabajo, entre otras atribuciones: «*Fijar la interpretación de la legislación y reglamentación social, sin perjuicio de la competencia que sobre determinadas materias tengan otros Servicios u Organismos Fiscales, salvo que el caso esté sometido al conocimiento de los Tribunales y esta circunstancia esté en su conocimiento*», así como: «*Velar por la correcta aplicación de las leyes del trabajo en todo el territorio de la República*».

De los preceptos legales precedentemente anotados, así como del contexto del citado D.F.L. N°2, fluye que la competencia de la Dirección del Trabajo dice relación exclusivamente con la interpretación de la legislación y reglamentación laboral vigente, carácter que no revisten las normas legales por las que se rigen las corporaciones de derecho privado, ni las contenidas en sus respectivos estatutos.

Es así que, en la especie, para pronunciarse acerca de la procedencia de que la empresa en la que se ha constituido un Fondo de Bienestar, continúe enterando a este último el aporte mensual al que se habría obligado, correspondiente al 1% de la remuneración imponible de los socios de dicho Fondo cuyos contratos se encuentran suspendidos temporalmente por haber suscrito un pacto con el empleador en los términos establecidos en el artículo 5º de la Ley N°21.227, así como respecto de la procedencia de que se concedan a estos últimos los beneficios que les corresponderían por su afiliación a dicho servicio de bienestar, se requeriría eventualmente efectuar un análisis de las disposiciones contenidas en los artículos 548 y siguientes del Código Civil y de las normas estatutarias pertinentes, materias estas últimas que escapan a la competencia de esta Repartición, por no formar parte de la legislación y reglamentación social cuya fiscalización e interpretación le corresponde legalmente, según ya se indicara.

Lo anterior en atención a que los servicios de bienestar en comento son personas jurídicas distintas, tanto respecto de la empresa como del sindicato en los que aquellas se constituyeron, por tanto, sus relaciones jurídicas se rigen por el derecho común, razón por la cual, cualquier divergencia que pudiere surgir al interior de dichos servicios o fondos de bienestar, deberá ser resuelta en conformidad con la normativa legal y estatutaria por la que se rigen, sin perjuicio del derecho que asiste a los afectados con las resoluciones allí adoptadas de someter el asunto al conocimiento de los Tribunales de Justicia.

Lo expuesto precedentemente permite concluir que, este Servicio no cuenta con facultades para determinar, por una parte, si la obligación contraída por una empresa, de efectuar el aporte mensual al Fondo de Bienestar allí constituido y, por otra, el otorgamiento de los beneficios establecidos a favor de los trabajadores afiliados, con cargo a dicho Fondo, deben mantenerse durante el período en que estos últimos se encuentren afectos a un pacto de suspensión temporal del contrato de trabajo.

En similar sentido se ha pronunciado este Servicio, mediante Dictamen N°393/10 de 23.01.2003 y Ordinario N°342, de 22.01.2004.

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

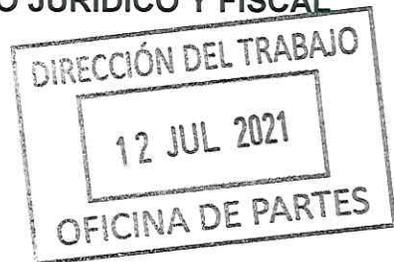
1. No resulta jurídicamente procedente el descuento por el empleador de las cuotas sindicales a los trabajadores afiliados a una organización sindical durante el período en que aquellos se encuentren afectos a un pacto de suspensión temporal de sus contratos de trabajo, ni las deducciones correspondientes al aporte mensual que los socios se obligaron a efectuar a favor del Fondo de Bienestar constituido en la empresa.

2. Esta Dirección carece de competencia para determinar, por una parte, si la obligación contraída por una empresa, de efectuar el aporte mensual al Fondo de Bienestar allí constituido y, por otra, el otorgamiento de los beneficios establecidos a favor de los trabajadores afiliados, con cargo a dicho Fondo, deben mantenerse durante el período en que estos últimos se encuentren afectos a un pacto de suspensión temporal del contrato de trabajo.

Saluda atentamente a Ud.,



JUAN DAVID TERRAZAS PONCE
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL



LEP/MPK
Distribución:
- Jurídico
- Partes
- Control