

Departamento Jurídico y Fiscalía  
Unidad de Pronunciamientos,  
Innovación y Estudios Laborales  
S/E (925) 2020

*Jurídico*

3198

ORDINARIO N°: \_\_\_\_\_/

**ACTUACIÓN:**  
Aplica doctrina.

**MATERIA:**  
Solicita se aclaren dudas respecto a los efectos de la Ley N° 21.227.

**RESUMEN:**

- 1) A este Servicio no le corresponde pronunciarse en términos genéricos sobre la legalidad del pacto de suspensión temporal del contrato de trabajo que puedan eventualmente suscribir los dirigentes que recurren y su empleador, al margen de la normativa contenida en la ley N°21.227 que contempla dichos pactos, como tampoco respecto de los requisitos y condiciones que se deberían cumplir para tal efecto.
- 2) En el evento de que se suscriba por los requirentes y su empleador, un pacto de suspensión temporal del contrato de trabajo sin sujeción a las normas de la ley N°21.227, que implica el pago de las remuneraciones convenidas, resultaría jurídicamente improcedente que las mismas partes celebren paralelamente uno de dichos pactos, en los términos y condiciones previstos en el artículo 5 de la citada ley, por cuanto ello podría importar una vulneración a lo establecido en el artículo 14 de dicho cuerpo legal; sin perjuicio de las facultades fiscalizadoras que este ha otorgado a la Dirección del Trabajo al respecto.

**ANTECEDENTE:**

- 1) Instrucciones de Jefa de Departamento Jurídico y Fiscal (S), de fecha 18.11.2020.
- 2) Instrucciones de Jefa de Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales de fecha 30.06.2020 y 28.09.2020.
- 3) Correo electrónico de Coord. Jdco. de Dirección Regional del Trabajo, Región Metropolitana Poniente, de fecha 05.05.2020.
- 4) Correo electrónico sin fecha, de Sindicato de Trabajadores Tigre Chile.

SANTIAGO, 26 NOV 2020

DE: JEFA (S) DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCALÍA

**A: SRES. DIRECTORIO SINDICATO DE TRABAJADORES TIGRE CHILE**  
**Sindicatoa7@gmail.com**

Mediante correo electrónico del Ant.4) requieren un pronunciamiento de esta Dirección acerca de la procedencia de celebrar un pacto de suspensión temporal del contrato de trabajo con el empleador, en el que se convenga el pago de la remuneración acordada por las partes en los respectivos contratos de trabajo.

Asimismo, en caso de que ello resulte procedente, consultan sobre los requisitos que debe reunir dicho pacto, y si es necesario que se los incluya en la nómina de los trabajadores de la empresa que suscriban un pacto de suspensión temporal del contrato de trabajo con sujeción a la ley N°21.227 para cobrar sus remuneraciones.

Respecto a los planteamientos anteriores, cumplo con informar a Uds. lo siguiente:

1.- En lo que respecta a la procedencia de celebrar con su empleador un pacto de suspensión temporal del contrato de trabajo sin sujeción a las normas de la Ley N°21.227, modificada por la Ley N°21.232, que faculta el acceso a prestaciones del Seguro de Desempleo de la Ley N°19.728 en circunstancias excepcionales, y acordar por esta vía el pago íntegro de las remuneraciones convenidas en los respectivos contratos de trabajo, cabe señalar, en primer término, que el artículo 5° del Código del Trabajo, en su inciso final, establece: *“Los contratos individuales y colectivos de trabajo podrán ser modificados, por mutuo consentimiento, en aquellas materias en que las partes hayan podido convenir libremente”*.

Por su parte, el artículo 1545 del Código Civil, dispone: *“Todo contrato legalmente celebrado es una ley para los contratantes y no puede ser invalidado sino por su consentimiento mutuo o por causas legales”*.

Acorde con lo establecido en las normas legales precedentemente transcritas, no existiría inconveniente jurídico para que, en virtud del principio de autonomía de la voluntad, las partes en referencia modifiquen, por mutuo consentimiento, los contratos de trabajo por los que se rigen que incidan en materias en que aquellas puedan convenir libremente.

Sin perjuicio de lo expuesto cúmpleme informar que, a este Servicio no le corresponde pronunciarse en términos genéricos sobre la legalidad, condiciones y requisitos que debe reunir el pacto de suspensión temporal del contrato de trabajo que pudieren eventualmente suscribir los dirigentes que recurren y su empleador, al margen de la normativa contenida en la citada ley N°21.227, que permite celebrar dichos pactos entre empleadores y trabajadores, y acceder estos últimos a las prestaciones del Seguro de Desempleo.

2.- En cuanto a la segunda materia consultada por el sindicato recurrente, esto es, si, para los efectos de percibir las respectivas remuneraciones, en el evento de que suscriban con su empleador el pacto de suspensión, en los términos que describen, resultaría procedente que se los incluya en la nómina de trabajadores de la empresa acogidos a la ley N°21.227 en virtud de un pacto de suspensión temporal del contrato de trabajo que la misma regula, es preciso reiterar que la ley en comento, en su artículo 5 permite la celebración de dichos pactos, siempre que trabajadores y empleadores cumplan con las condiciones que dicha normativa establece, otorgando en tal caso a los respectivos trabajadores, siempre que estuvieren afiliados al Seguro de Desempleo de la ley N°19.728, las prestaciones que disponen sus artículos 15 y 25.

Por su parte, el inciso cuarto del citado artículo 5 de la Ley N°21.227, que se refiere al procedimiento por el que deben regirse las partes, en el evento de haber acordado la celebración del referido pacto de suspensión temporal del contrato de trabajo y acogerse a las prestaciones de la mencionada Ley N° 19.728, 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.”*

A su vez, esta Dirección, mediante Dictamen N°1762/8 de 03.06.2020, sostuvo al efecto:

*“El inciso cuarto del mismo artículo regula la forma en que empleador y trabajador y/o el representante de la organización sindical respectiva que represente a este último, deberán presentar ante la Sociedad Administradora del Fondo de Cesantía -preferentemente en forma electrónica-, una declaración jurada simple, suscrita por ambas partes, a través de la cual deberán dar cuenta de la situación de hecho señalada en el inciso primero precedente, y que el trabajador o los trabajadores no se encuentran en alguna de las situaciones descritas en el inciso tercero del artículo 1 de la ley, según el cual y tal como ya se indicara, no podrá acceder a la prestación señalada el trabajador que al momento de dictarse la resolución fundada prevista en el inciso anterior, hubiere suscrito con su empleador un pacto que permita asegurar la continuidad de la prestación de los servicios durante la vigencia del evento de que se trata, incluidos aquellos a que se refiere el Título II de la ley, que contempla los pactos de reducción temporal de jornadas de trabajo, que se verán más adelante, y que implique continuar percibiendo todo o parte de su remuneración mensual; ni aquellos que perciban subsidio por incapacidad laboral durante ese período.*

*“Al respecto cabe señalar que la declaración jurada simple a que alude la norma en comento constituye una manifestación escrita -preferentemente por vía electrónica-, según ya se indicara, mediante la cual una persona declara cualquier hecho o información, sin mediar la intervención de un ministro de fe. La misma norma precisa, por último, que las partes serán personalmente responsables de la veracidad de las declaraciones contenidas en dicho documento”.*

Lo expuesto permite sostener que no se ajusta a derecho la inclusión en la nómina de los trabajadores afectos a un pacto de suspensión temporal del contrato de trabajo, regulado por la citada ley N°21.227, de aquellos por cuya situación se consulta, en el evento de que hubieren suscrito con su empleador un pacto sin sujeción a dicha normativa.

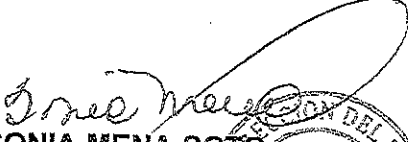
Finalmente, y en concordancia con lo expuesto, cabe indicar que, el incumplimiento de los requisitos establecidos en la ley N°21.227 podría importar una vulneración a lo establecido en el artículo 14 del mismo cuerpo legal; lo anterior sin perjuicio de las facultades fiscalizadoras que el citado cuerpo legal ha otorgado a la Dirección del Trabajo al respecto.


En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas, disposiciones legales citadas y jurisprudencia administrativa invocada, cumpla con informar a ustedes lo siguiente:


1) A este Servicio no le corresponde pronunciarse en términos genéricos sobre la legalidad del pacto de suspensión temporal del contrato de trabajo que puedan eventualmente suscribir los dirigentes que recurren y su empleador, al margen de la normativa contenida en la ley N°21.227 que contempla dichos pactos, como tampoco respecto de los requisitos y condiciones que se deberían cumplir para tal efecto.

2) En el evento de que se suscriba por los requirentes y su empleador, un pacto de suspensión temporal del contrato de trabajo sin sujeción a las normas de la ley N°21.227, resultaría jurídicamente improcedente que las mismas partes celebren paralelamente uno de dichos pactos, en los términos y condiciones previstos en el artículo 5 de la citada ley, por cuanto ello podría importar una vulneración a lo establecido en el artículo 14 de la misma; lo anterior sin perjuicio de las facultades fiscalizadoras que el citado cuerpo legal ha otorgado a la Dirección del Trabajo al respecto.

Saluda atentamente a Ud.,

  
SONIA MENA SOTO  
ABOGADO  
JEFA (S) DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL  
DIRECCIÓN DEL TRABAJO



 JEP/AMF  
Distribución:  
- Jurídico  
- Partes