



Departamento Jurídico y Fiscalía  
Unidad de Pronunciamientos,  
Innovación y Estudios Laborales  
E. 28322(1021)2020

2003 - 035

DICTAMEN N°: \_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_

**ACTUACIÓN:**

Reitera y fija doctrina.

**MATERIA:**

Ley N°21.227. Suspensión temporal de los efectos del contrato de trabajo por el solo ministerio de la ley. Pacto de suspensión temporal del contrato de trabajo. Procedencia otorgamiento por el empleador de beneficios suplementarios y de anticipos y préstamos con cargo a remuneraciones futuras.

**RESUMEN:**

1. Resulta jurídicamente procedente que, durante el período de suspensión temporal del contrato de trabajo por el solo ministerio de la ley, y de vigencia de un pacto de suspensión temporal 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 corresponda percibir con cargo al Seguro de Desempleo, en tanto aquellos estén destinados a paliar las consecuencias derivadas de tal situación, que implica 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, circunstancia 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.

2. No se ajusta a derecho la inclusión de anticipos y préstamos con cargo a remuneraciones futuras entre aquellos beneficios que, acorde con lo dispuesto en la Ley N°21.227, y con lo sostenido por esta Dirección en el Dictamen N°1959/015, de 22.06.2020, el empleador puede otorgar a sus trabajadores durante el período de suspensión temporal de los efectos de sus contratos de trabajo.

**ANTECEDENTES:**

- 1) Instrucciones de 09.07.2021, de Jefe Departamento Jurídico y Fiscal.
- 2) Instrucciones de 29.04.2021, de Jefa Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.
- 3) Dictamen N°1959/015 de 22.06.2020, emitido por esta Dirección.

4) Presentación de 22.05.2020, de Sr. José Zúñiga S., abogado estudio Lizama Abogados.

**FUENTES:**

Ley N°21.227, artículos 1°, 3° y 5°.

Código del Trabajo, artículos 41, 42 y 58.

**CONCORDANCIA:**

Dictámenes N°4681/206, de 20.08.1996; N°7051/332, de 19.12.1996; N°4565/094, de 15.11.2011; N°5071/119, de 26.10.2017; N°1762/008, de 03.06.2020 y N°1959/015, de 22.06.2020.

**SANTIAGO,**

09 AGO 2021

**DE: DIRECTORA DEL TRABAJO**

**A: SR. JOSÉ ZÚÑIGA SOTO**  
**ABOGADO ESTUDIO LIZAMA ABOGADOS**  
[info@lizamaycia.cl](mailto:info@lizamaycia.cl)  
**AV. VITACURA N°2969, PISO 10**  
**LAS CONDES**

Mediante presentación citada en el antecedente 4) requiere un pronunciamiento de esta Dirección en orden a determinar si resulta procedente que el empleador otorgue al trabajador una prestación en dinero —a través de bonos especiales, préstamos, anticipos de remuneraciones u otras prestaciones— durante el período en que la relación laboral se encuentre suspendida por acto o declaración de autoridad, o por haberse suscrito por dichas partes un pacto de suspensión temporal del contrato de trabajo, en el marco de la normativa contenida en la Ley N°21.227.

Dicha petición obedece, según expresa, a que la citada ley permite, en los casos allí previstos a que hace referencia, que los trabajadores tengan acceso a las prestaciones que otorga el Seguro de Desempleo regulado por la Ley N°19.728, con la finalidad de asegurar los puestos de trabajo y, al mismo tiempo, proteger, en lo posible, los ingresos familiares cuando la empresa se vea imposibilitada total o parcialmente de seguir funcionando a causa de los efectos de la pandemia generada por el brote de COVID-19.

Agrega que la ley en comento es clara al establecer como medida de emergencia y mitigación de los efectos de la pandemia el acceso a las mencionadas prestaciones, lo cual constituye una importante ayuda económica, que, además, permite mantener vigente la relación laboral. Sin embargo, dicha normativa no hace referencia a la posibilidad del empleador de complementar las prestaciones con cargo al Seguro de Desempleo, mediante otros beneficios económicos que se pueden materializar en bonos especiales en razón de la contingencia sanitaria, anticipos de remuneraciones, préstamos especiales u otras medidas que fortalezcan y complementen dichas prestaciones.

Precisa que, en este sentido, es evidente que una contribución adicional de parte del empleador es absolutamente coherente y fortalece los fines de la citada ley, siempre que dicha ayuda adicional no implique poner en peligro a la empresa, ni los puestos de trabajo que esta genera.

Manifiesta asimismo que el complemento que voluntariamente pueda otorgar el empleador en ningún caso modificará los efectos de la suspensión de la relación laboral; en

consecuencia, se mantendrá indemne la suspensión de los efectos del contrato de trabajo, que implican el cese temporal, por el período que el acto o declaración de autoridad determine, de la obligación de prestar servicios por parte del trabajador.

Finaliza señalando, a mayor abundamiento, que la citada Ley N°21.227 establece una protección mínima a los trabajadores cuya fuente laboral se ha visto afectada por la contingencia sanitaria, y que el complemento que pueda otorgar el empleador a los trabajadores de su dependencia, durante el aludido período de suspensión, supondría mejorar las condiciones mínimas establecidas por la ley, y en ningún caso afectaría los beneficios que ella establece, ni impondría al trabajador obligaciones distintas a las allí reguladas.

Al respecto cumpla con informar a Ud. lo siguiente:

La materia en consulta fue objeto de un pronunciamiento emitido por este Servicio, a través de Dictamen N°1959/015, de 22.06.2020.

En dicho oficio se precisa cuáles fueron las razones tenidas en consideración para sostener la procedencia de que el empleador otorgue a los trabajadores de su dependencia beneficios en dinero o en especies, durante el período de suspensión temporal de los efectos del contrato de trabajo de pleno derecho, por el solo ministerio de la ley, y de vigencia de un pacto de suspensión temporal del contrato de trabajo, a que se refieren los artículos 1°, 3° y 5° de la Ley N°21.227.

Para ello se tuvo en vista, en primer término, el objetivo de que los empleadores puedan contribuir a suplementar el monto no cubierto por las prestaciones que a los trabajadores afectos a la citada ley les corresponde percibir con cargo al Seguro de Desempleo, en tanto los aludidos suplementos en dinero o en especies estén destinados a paliar las consecuencias derivadas de tal situación, que implican una disminución de los ingresos de los afectados durante el respectivo período.

Lo anterior en el contexto de las finalidades perseguidas por el legislador con la dictación de la citada Ley N°21.227, modificada por la Ley N°21.232, ante los efectos económicos y de orden laboral que ha generado la crisis sanitaria global por la que está atravesando el país, y de las medidas que la autoridad competente se ha visto obligada a adoptar al respecto; objetivos que necesariamente se traducen en asegurar, por una parte, la subsistencia de la actividad económica afectada por dicha emergencia, y con ello, los puestos de trabajo correspondientes. Por otra parte, se busca posibilitar que los trabajadores sigan percibiendo ingresos durante ese período.

A través del citado dictamen esta Dirección sostuvo que, la subsistencia de los puestos de trabajo correspondientes es indispensable para morigerar los graves efectos de la pandemia en la economía del país una vez superada la crisis sanitaria, tanto como es necesario actualmente, durante la contingencia, que los trabajadores cuenten con ingresos que han dejado de percibir por concepto de remuneración, o que se han visto disminuidos a causa de la suspensión temporal de sus contratos.

Es así que, con la finalidad de atenuar los efectos adversos del referido cese de la obligación del empleador de pagar las remuneraciones y demás emolumentos a sus trabajadores, el legislador de la Ley N°21.227 estableció el mecanismo de recurrir a las prestaciones del Seguro de Desempleo de la Ley N°19.728, con el objeto de asegurar que cada trabajador, en las condiciones dispuestas por dicha normativa, siguiera percibiendo ingresos durante el período en que la vigencia del contrato se encuentre suspendida.

De este modo, tal como se indicó en dicho pronunciamiento, no podía ser un objetivo de la ley el asegurar que los trabajadores percibieran ingresos disminuidos en relación con los que tenían pactados con el empleador, sino que, por el contrario, ello es una consecuencia desde

todo punto de vista indeseable y no buscada, cuya solución, absolutamente extraordinaria, fue motivada por la crisis sanitaria.

Así, resulta indudable que el sentido y fin de la normativa reside en la imperiosa necesidad de asistir pecuniariamente a un gran número de trabajadores cuyas fuentes de trabajo se encuentran paralizadas o seriamente afectadas por la contingencia sanitaria, por lo que, parece indiscutible, en este contexto y período, que el criterio de interpretación se centre en el mismo objetivo de protección social. De tal suerte, no es posible encontrar razón alguna que pudiera invocarse en contra de que el empleador decida contribuir a morigerar los efectos a que se ha hecho referencia, mediante el otorgamiento de beneficios en dinero o en especies que refuercen o suplementen los ingresos que el trabajador tiene derecho a percibir con cargo al Seguro de Desempleo.

Cabe agregar que, en conformidad a lo dispuesto en los incisos 1° y 2° del artículo 3° de la Ley N°21.227, lo que se suspende como consecuencia del acto o declaración de autoridad son los efectos de los contratos regidos por el Código del trabajo, cesando, consecuentemente, en lo que interesa, la obligación del empleador de pagar la remuneración y demás asignaciones que no constituyen remuneración a que se refiere el artículo 41 inciso 2° del citado Código. Al mismo tiempo, se impone al empleador el pago de las cotizaciones previsionales y de seguridad social, las que se calcularán sobre el cien por ciento de la remuneración que sirve de base para el cálculo de la prestación establecida en el Título I de la ley, según prevé su artículo 3° inciso 3°.

Por otra parte, a través del dictamen en estudio, este Servicio se pronunció en similares términos a los expuestos precedentemente, en lo que respecta al pacto de suspensión temporal del contrato de trabajo regulado por el artículo 5° de la ley en comento, cuyo inciso 1° dispone que, los empleadores que hayan visto afectada total o parcialmente su actividad, podrán suscribir con uno o más trabajadores afiliados al Seguro de Desempleo de la Ley N°19.728 que cumplan con las condiciones previstas en el Título I de la Ley N°21.227 —sea en forma personal o previa consulta a la organización sindical a la que se encuentre afiliado el respectivo trabajador— un pacto de suspensión temporal del contrato de trabajo, que se regirá por las normas del citado título, el que solo podrá celebrarse fuera de los períodos que comprende el evento a que alude el inciso 1° del artículo 1° de la Ley N°21.227.

El criterio que se tuvo en vista por esta Dirección para sostener, al igual que en la situación precedentemente analizada, la procedencia de otorgar a los trabajadores los aludidos beneficios en dinero o en especies, se encuentra en lo dispuesto en el inciso 6° del citado artículo 5°, con arreglo al cual, el pacto de suspensión temporal del contrato de trabajo tiene también los efectos precedentemente indicados respecto de la suspensión temporal del contrato de trabajo de pleno derecho, por el solo ministerio de la ley, de suerte tal que lo que en ellos se prescribe se aplica únicamente a las prestaciones en dinero que el empleador tiene la obligación jurídica de enterar en beneficio del trabajador en razón del contrato de trabajo que los vincula, en los términos de los artículos 41 y 42 del Código del Trabajo.

De este modo, atendido que la ley no establece prohibición alguna respecto del otorgamiento de beneficios adicionales, en la situación excepcional de que se trata, este Servicio arribó a la conclusión contenida en el Dictamen N°1959/015, de 22.06.2020, antes citado, y que se reproduce en el apartado 1 del presente informe.

Establecido lo anterior, resulta necesario referirse especialmente a la procedencia de otorgar algunos de los beneficios en dinero mencionados a modo ejemplar en su presentación, específicamente, a «*los anticipos de remuneración*» y a «*los préstamos especiales*».

Ello, si se tiene presente lo dispuesto en el artículo 3° inciso 2° de la ley en estudio, antes comentado, que dispone los efectos de la suspensión temporal del contrato de trabajo por el solo

ministerio de la ley y que, según ya se señalara, resulta aplicable, por expresa remisión del artículo 5° inciso 6°, a los pactos de suspensión temporal del contrato de trabajo.

En efecto, la primera de las normas recién citadas dispone que la suspensión temporal de los efectos del contrato individual de trabajo implica el cese temporal, por el período de tiempo determinado por el acto o declaración de autoridad a que alude el artículo 1° inciso 2° de la ley en referencia, de la obligación del trabajador de prestar servicios, y, en el caso del empleador, de la obligación correlativa de pagar la remuneración y demás asignaciones que no constituyan remuneración, previstas en el inciso 2° del artículo 41 del Código del Trabajo.

De lo expresado precedentemente es posible colegir, conforme con la regulación contenida en los preceptos citados, que es el cese —legal o convencional— de la prestación de los servicios del trabajador el que trae aparejado y justifica el correlativo cese de la obligación del empleador de pagar la remuneración, lo que jurídicamente explica y hace necesario que dicho trabajador, excepcionalmente, tenga derecho a las prestaciones que establecen los artículos 15 y 25 de la Ley N°19.728, para asegurar que siga percibiendo ingresos.

A partir de dicha premisa es posible sostener, a su vez, que, durante el período de vigencia de la suspensión temporal del contrato de trabajo, la circunstancia de que el trabajador ejerza su derecho a percibir las prestaciones en dinero con cargo al Seguro de Desempleo, implicará necesariamente la prohibición legal impuesta al empleador de pagar, tanto las remuneraciones convenidas con el trabajador, como aquellas asignaciones no constitutivas de remuneración, previstas en el inciso 2° del artículo 41 del Código del Trabajo, que hubieren pactado las mismas partes, por carecer de causa y objeto, en los términos previstos en los artículos 1460 y 1467 del Código Civil.

Aún más, la única justificación posible para establecer el mecanismo excepcional contemplado por la ley en comento para asegurar que el trabajador siga contando con ingresos es la desmedrada situación económica que supondría para aquel y su grupo familiar el cese de la obligación del empleador de pagar la remuneración correspondiente.

Lo expuesto en párrafos que anteceden permite afirmar que, el empleador no está legalmente autorizado para seguir efectuando pagos por concepto de remuneración al trabajador que se ha acogido a las prestaciones previstas en la ley en estudio, en razón de haberse suspendido temporalmente los efectos del contrato de trabajo que los rige, sea de pleno derecho, por el solo ministerio de la ley, o por haber suscrito las partes de que se trata, un pacto de suspensión temporal del contrato de trabajo.

Consecuentemente, en opinión de esta Dirección, no se ajustaría a derecho el otorgamiento por el empleador de anticipos de remuneración a los trabajadores de su dependencia, durante el período de suspensión temporal del contrato de trabajo que los rige. Ello porque, tal como se ha sostenido por este Servicio, mediante Dictámenes N°4681/206, de 20.08.1996 y N°7051/332, de 19.12.1996, entre otros pronunciamientos: *«...los anticipos significan única y exclusivamente la entrega de una parte de la respectiva remuneración antes de la fecha que las partes han convenido como la de pago de la misma...»*.

Conforme con dicho criterio sustentado por este Servicio, el pago por el empleador de anticipos de remuneración durante el período de suspensión temporal del contrato de trabajo supondría, en los hechos, el pago de aquella parte de la remuneración que el trabajador tendría eventualmente derecho a percibir una vez restablecidos los efectos del contrato de trabajo suspendido y el empleador, por su parte, a descontar tales sumas en esa oportunidad. Lo anterior, junto con infringir lo dispuesto en la norma del artículo 3° inciso 2° de la Ley N°21.227, no se aviene con lo sostenido por este Servicio en el citado Dictamen N°1959/015, en cuanto allí se señala que se ajusta a derecho el otorgamiento por el empleador de beneficios en dinero o en especies, con el objeto de contribuir a suplementar el monto no cubierto por las prestaciones que corresponde percibir a los trabajadores con cargo al Seguro de Desempleo; vale decir, el

otorgamiento de beneficios no constitutivos de remuneración y otorgados a título gratuito por el empleador; carácter que no tendrían los aludidos anticipos de remuneración de que se trata, de acuerdo con lo precedentemente expuesto.

A igual conclusión es posible arribar tratándose de los préstamos concedidos por el empleador con cargo a las remuneraciones del trabajador respectivo, que es otra de las hipótesis de aportes en beneficio de este último que el empleador podría efectuar para reforzar los ingresos que aquel perciba con cargo al Seguro de Desempleo, propuesta en la presentación de que se trata.

En efecto, tampoco se trataría propiamente, en tal caso, del otorgamiento de beneficios a título gratuito por el empleador, con las finalidades previstas en el citado pronunciamiento jurídico —vale decir, de aportes distintos a aquellos que el trabajador tiene derecho a percibir por concepto de remuneraciones durante la vigencia plena del contrato de trabajo por el que se rige—, sino de la entrega de sumas afectas a devolución que correspondería descontar de las remuneraciones que el trabajador eventualmente percibirá, una vez restablecidos los efectos del contrato, y que, por tal razón, constituirían propiamente una modalidad de anticipo de remuneraciones, en similares términos a los ya analizados.

Ello si se tiene presente lo dispuesto en los incisos 2°, 3° y 4° del artículo 58 del Código del Trabajo, que regulan las deducciones que el empleador puede efectuar de las remuneraciones del trabajador, y las condiciones exigidas para tal efecto.

Dichas condiciones, relativas específicamente a los préstamos en referencia, fueron analizadas por este Servicio, entre otros pronunciamientos, en los Dictámenes N°4565/094, de 15.10.2011 y N°5071/119, de 26.10.2017, en los cuales, sobre la base de lo previsto en la citada normativa, que autoriza la concesión de créditos o préstamos, con el objeto de que el trabajador o la trabajadora destine las sumas correspondientes a financiar el pago de adquisición de viviendas y para depositarlas en cuentas de ahorro destinadas a tal fin, como también para costear su propia educación, la de su cónyuge, o la de algunos de sus hijos, se sostuvo que tales operaciones deben emanar de un acuerdo escrito entre las partes y que no resulta procedente pactar intereses sobre las sumas correspondientes.

A mayor abundamiento, si se tiene en consideración que uno de los propósitos indiscutibles que se tuvo en vista para la dictación de la Ley N°21.227 fue permitir la salvaguarda de los puestos de trabajo, y con ello, el derecho de los trabajadores a percibir la remuneración íntegra pactada, una vez recuperada la plena vigencia del contrato de trabajo, no existe fundamento legal para afirmar que el empleador estaría habilitado para otorgar los anticipos o préstamos con cargo a las remuneraciones futuras de dicho trabajador.

En estas circunstancias solo resta concluir que no se ajusta a derecho la inclusión de anticipos y préstamos con cargo a remuneraciones futuras entre aquellos beneficios que, acorde con lo dispuesto en la Ley N°21.227, y con lo sostenido por esta Dirección en el Dictamen N°1959/015, de 22.06.2020, el empleador puede otorgar a sus trabajadores durante el período de suspensión temporal de los efectos de sus contratos de trabajo.

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

1. Resulta jurídicamente procedente que, durante el período de suspensión temporal del contrato de trabajo por el solo ministerio de la ley, y de vigencia de un pacto de suspensión temporal 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 corresponda percibir con cargo al Seguro de Desempleo, en tanto aquellos estén destinados a paliar las consecuencias derivadas de tal situación, que implica 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, circunstancia 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.

2. No se ajusta a derecho la inclusión de anticipos y préstamos con cargo a remuneraciones futuras entre aquellos beneficios que, acorde con lo dispuesto en la Ley N°21.227, y con lo sostenido por esta Dirección en el Dictamen N°1959/015, de 22.06.2020 el empleador puede otorgar a sus trabajadores durante el período de suspensión temporal de los efectos de sus contratos de trabajo.

Saluda atentamente a Ud.,



*Lilia Jerez Arevalo*  
LILIA JEREZ AREVALO  
ABOGADA  
DIRECTORA DEL TRABAJO



*[Handwritten initials]*  
JWP/LBP/MPK  
Distribución

- Jurídico
- Partes
- Boletín Oficial
- Departamentos y Oficinas del Nivel Central
- Subdirectora
- XVI Regiones
- Inspecciones Provinciales y Comunes
- Ministra del Trabajo y Previsión Social
- Subsecretario del Trabajo