



Departamento Jurídico y Fiscalía  
Unidad de Pronunciamientos,  
Innovación y Estudios Laborales  
E 26493 (963) 2020

138

ORDINARIO N°: \_\_\_\_\_

**ACTUACIÓN:**

Aplica doctrina.

**MATERIA:**

Emergencia sanitaria Covid-19  
Ley N°21.227 y Ley N°21.232

**RESUMEN:**

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

**ANTECEDENTES:**

- 1) Instrucciones de fecha 22.07.2020, 15.09.2020 y 30.12.2020, de Jefa de Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.
- 2) Solicitud de fecha 08.05.2020, de don Omar Reyes Ríos.

SANTIAGO, 14 ENE 2021

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

**A: SR. OMAR REYES RIOS  
[oreyes@circuloverde.cl](mailto:oreyes@circuloverde.cl)**

Mediante la presentación de antecedente 2), Ud. ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento jurídico respecto de la posibilidad que el empleador entregue beneficios suplementarios a aquellos trabajadores cuyos contratos de trabajo se encuentran suspendidos en virtud de la aplicación de la Ley N°21.227.

Específicamente consulta si:

1. ¿Puede el empleador compensar voluntariamente la parte de la remuneración no cubierta por el seguro de cesantía en un proceso de suspensión, ya sea obligatorio o voluntario?
2. En caso de ser procedente, ¿dicha compensación se considera una renta normal del trabajo, sujeta a cotizaciones y a impuestos?

Al respecto, cúmpleme informar a Ud. lo siguiente:

1. Este Servicio, mediante Dictamen Ordinario N° 1959/015 de 22.06.2020, indicó que:

*“... atendidas las finalidades que motivaron la dictación de la ley N°21.227, no existe justificación jurídica alguna para impedir que el empleador adopte medidas destinadas a morigerar los efectos no buscados a que se ha hecho referencia, mediante un aporte en dinero o en especie que refuerce o suplemente los ingresos que le correspondan al trabajador con cargo al Seguro de Desempleo, en aquella parte no cubierta por este, en la medida que no suponga para los trabajadores respectivos la obligación de prestar servicios, ni ello importe vulneración a lo establecido en el artículo 14 de la citada ley.”*

El precitado pronunciamiento agrega:

*“...que en conformidad a lo dispuesto en los incisos primero y segundo 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 segundo del citado Código, pero imponiendo 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 tercero.”*

Asimismo, respecto de los efectos de los pactos de suspensión regulados en el artículo 5 de la ley N°21.227, el antes mencionado dictamen indica:

*“... el pacto de suspensión temporal de los efectos del contrato de trabajo tiene también los efectos precedentemente indicados respecto de la suspensión temporal del contrato de trabajo de pleno derecho y 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 del artículo 41 y 42 del Código del Trabajo.”*

De esta forma, concluye que *“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 pueda suplementar las prestaciones percibidas por los trabajadores con cargo al Seguro de Desempleo, en la forma indicada precedentemente, en tanto ello no implique infringir lo dispuesto en el artículo 14 de la ley en referencia.”*

2. Al efecto, el artículo 41 del Código del Trabajo, dispone:

*“Se entiende por remuneración las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie evaluables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo.*



*No constituyen remuneración las asignaciones de movilización, de pérdida de caja, de desgaste de herramientas y de colación, los viáticos, las prestaciones familiares otorgadas en conformidad a la ley, la indemnización por años de servicios establecida en el artículo 163 y las demás que proceda pagar al extinguirse la relación contractual ni, en general, las devoluciones de gastos en que se incurra por causa del trabajo."*

De la norma legal transcrita se infiere que el concepto de remuneración involucra todas aquellas contraprestaciones en dinero o en especies avaluables en dinero que tienen como causa el contrato de trabajo.

Al respecto, este Servicio, mediante Ord. N°5904 de 19.11.2018 indicó que "...la ley exige la concurrencia de dos requisitos para calificar un determinado estipendio como remuneración, esto es: 1) que se trata de una contraprestación en dinero o en especie avaluables en dinero, y, 2) que el derecho del trabajador para percibir esta contraprestación tenga como causa el contrato de trabajo", los cuales no se cumplirían en el caso del suplemento otorgado por el empleador.

Finalmente, respecto de si dichos beneficios suplementarios constituyen renta, es menester informar que este Servicio, entre otros, mediante dictamen N°3426/205, de 05.07.99, ha señalado en su N°2 que "La Dirección del Trabajo carece de competencia para interpretar la legislación tributaria."

En efecto, de acuerdo a lo dispuesto por el inciso 1° del artículo 505 del Código del Trabajo y en los artículos 1° y 5° del DFL N°2, de 1967, del Ministerio del trabajo y Previsión Social, Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo, a este Servicio sólo le corresponde la interpretación de la legislación laboral, careciendo de atribuciones para pronunciarse respecto a materias ajenas a su ámbito de competencia, como ocurre en la especie, donde se ha solicitado la interpretación de una norma para efectos tributarios.

En consecuencia, en mérito de las consideraciones expuestas, doctrina administrativa y disposiciones legales citadas, cumpla con informar a Ud. lo siguiente:

1. El empleador puede suplementar las prestaciones percibidas por los trabajadores con cargo al Seguro de Desempleo, en la forma indicada precedentemente, en tanto ello no implique infringir lo dispuesto en el artículo 14 de la ley N° 21.227.

2. En este sentido, aquellos beneficios suplementarios, otorgados a aquellos trabajadores cuyos contratos de trabajo se encuentran suspendidos en virtud de la aplicación de la Ley N°21.227, no constituyen remuneración.

3. La Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse sobre materias de índole tributaria.

Saluda a Ud.,



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



**BP/NPS**  
**Distribución**

- Jurídico
- Partes
- Control