Cariola Díez
Pérez-Cotapos

Actualizado al 25 de junio de 2020

Ley de Protección al Empleo. Covid-19. Interpretación de la Dirección del Trabajo en Dictamen 1959-015, de fecha 22 de junio de 2020

Como ya hemos compartido por esta vía, debido a la emergencia sanitaria derivada de la enfermedad Covid-19, en Chile se implementó un estatuto legal excepcional, conocido como Ley de Protección al Empleo (Ley N°21.227 o "LPE") para suspensión de los contratos de trabajo, permitiendo que los trabajadores involucrados puedan acceder temporalmente a las prestaciones que otorga el Seguro de Desempleo, con cargo a su cuenta individual y al fondo solidario que dicho sistema legal contempla.

Durante las semanas posteriores a la vigencia de la LPE, surgieron múltiples dudas de interpretación acerca de si durante el período de suspensión de los contratos de trabajo los empleadores podían otorgar beneficios o complementos a los trabajadores, para así aminorar el impacto derivado de los menores ingresos provenientes de las prestaciones del Seguro de Desempleo.

Con fecha 22 de junio de 2020, la Dirección del Trabajo emitió el Dictamen 1959-015, el cual establece que es legalmente procedente que, durante los períodos de suspensión de los contratos de trabajo, ya sea por Acto de Autoridad (por ejemplo una cuarentena obligatoria) o por Pactos de Suspensión Temporal del contrato de trabajo, el empleador otorgue beneficios en dinero o en especie a los trabajadores suspendidos, con el fin de complementar los montos no cubiertos por el Seguro de Desempleo, para así atenuar o paliar los efectos adversos que genera un menor ingreso en este periodo de excepción.

El Dictamen señala que la suspensión de los contratos -individuales y colectivos- se refiere a los beneficios contenidos en los mismos, pudiendo el empleador otorgar prestaciones distintas durante la suspensión para los fines paliativos señalados. Agrega que los beneficios deben guardar correspondencia con las remuneraciones que los trabajadores percibían con anterioridad a la suspensión y que no deben suponer para los trabajadores la obligación de prestar servicios.

Sin lugar a dudas, el referido pronunciamiento administrativo es un relevante instrumento de interpretación de la LPE. No obstante, se debe señalar que cualquier interpretación de la Dirección del Trabajo no es vinculante para los Tribunales de Justicia, los cuales finalmente podrán definir caso a caso acerca de este aspecto, u otros, según el contexto y la situación de la empresa correspondiente, al momento de calificar la procedencia de su acceso a la LPE.

Ricardo Tisi
rtisi@cariola.cl