

Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
S/E (1412)2020

2696

ORDINARIO N°: _____/

Jurídico

MATERIA:

Ley N°21.227. Descuento de cuotas sindicales durante la vigencia de la suspensión temporal del contrato de trabajo por acto o declaración de autoridad y de los pactos de suspensión y reducción temporal de jornada. Procedencia.

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 la suspensión temporal de sus contratos de trabajo por acto o declaración de autoridad o a consecuencia de un pacto de suspensión temporal del contrato de trabajo.

2. La obligación que recae en el empleador, de descontar las cuotas sindicales de las remuneraciones de los trabajadores afiliados a un sindicato, a requerimiento de este último, rige plenamente durante el período de vigencia del pacto de reducción temporal de jornada de trabajo celebrado por aquellos.

3. Durante la vigencia del acto o declaración de autoridad, dictado conforme al inciso primero del artículo 1° de la ley N° 21.227, encontrándose suspendidos de pleno derecho los efectos del contrato que rige la relación laboral, no resulta posible exigir los beneficios pactados en el contrato colectivo al cual están afectos los trabajadores.

4. Durante la vigencia de la suspensión temporal del contrato de trabajo por acto declaración de autoridad, corresponderá al sindicato decidir si continúa o no, otorgando a sus socios los beneficios establecidos en sus estatutos, y que se confieren por su sola afiliación. En el evento de que se genere por esta circunstancia un conflicto al interior de la organización, corresponderá a los tribunales de justicia su conocimiento y resolución.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de 11.09.2020, Jefa de Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.

09 OCT 2020

- 2) Pase N° 58, de 14.08.2020, de Jefa Departamento de Relaciones Laborales.
- 3) Correo electrónico de 24.04.2020, de Sr. Freddy Zambrano P. dirigente Sindicato de Trabajadores Unidos Inchalam.

SANTIAGO,

09 OCT 2020

**DE: JEFA DEPARTAMENTO JURIDICO (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO**

**A: SR. FREDDY ZAMBRANO P.
DIRIGENTE SINDICATO TRABAJADORES UNIDOS INCHALAM
Fredy.zambrano@sindicatoinchalam.cl**

Mediante correo electrónico del antecedente 3) se requiere un pronunciamiento de este Servicio que determine si durante la vigencia del acto o declaración de autoridad establecido en la ley N° 21.227 de Protección al Empleo resultaría obligatorio el pago de las cuotas sindicales en el evento de que la empresa se encuentre impedida de funcionar por el referido acto o declaración de autoridad, o por haber suscrito con sus trabajadores los pactos contemplados en dicho cuerpo legal, esto es, el pacto de suspensión temporal del contrato de trabajo, y el de reducción temporal de jornada y, en este último caso, si correspondería el pago parcial o completo de la cuota sindical.

De igual forma, se consulta si durante la vigencia del referido acto o declaración de autoridad correspondería al trabajador percibir los beneficios establecidos en el contrato colectivo al que está afecto.

Por último, si en las situaciones antes planteadas no correspondiera exigir el pago de la cuota sindical, resultaría procedente la suspensión de aquellos beneficios a que tienen derecho los socios del sindicato por el solo hecho de su afiliación, como acontece con los convenios de salud que la organización sindical mantiene con instituciones de esa área, al igual que aquellos beneficios que sin estar pactados en el contrato colectivo se encuentran contemplados en sus estatutos, tales como convenios con clínicas, librerías, etc.

Sobre el particular, cumpla con informar a Ud. que el inciso primero del artículo 1° de la ley N° 21.227, de 06.04.2020, que faculta el acceso en circunstancias excepcionales a las prestaciones del seguro de desempleo de la ley N° 19.728, de 06.04.2020, modificada por las ley N° 21.232, de 01.06.2020, dispone:

"En el evento de que exista un acto o declaración de la autoridad competente que establezca medidas sanitarias o de seguridad interior para el control de la enfermedad denominada COVID-19, que impliquen la paralización de actividades en todo o parte del territorio del país y que impida o prohíba totalmente la prestación de los servicios contratados, los trabajadores afiliados al seguro de desempleo de la ley N° 19.728 que cumplan con las condiciones establecidas en el presente Título, excepcionalmente tendrán derecho a la prestación que establecen los artículos 15 y 25 de dicha ley, según corresponda, en las condiciones que se indican en los artículos siguientes".

De la disposición antes transcrita fluye que, una vez dictado el acto o declaración de autoridad que establezca las medidas sanitarias allí enunciadas, que impliquen la paralización de actividades en todo o parte del territorio del país y que impida o prohíba

totalmente la prestación de los servicios contratados, los trabajadores afiliados al seguro de desempleo de la ley N°19.728, que cumplan con las condiciones establecidas en el Título I de la presente ley, podrán acceder excepcionalmente a la prestación que disponen los artículos 15 y 25 de dicho cuerpo legal, según corresponda, en las condiciones que se indican en la ley N°21.227.

Por su parte los incisos primero, segundo y tercero del artículo 3 de ley N° 21.227, referido a los efectos del acto o declaración de autoridad, disponen:

“Salvo acuerdo en contrario de las partes, a efectos de dar continuidad a la relación durante este período, el que deberá constar por escrito, el acto o declaración de autoridad a que se refiere el inciso primero del artículo 1 tendrá por consecuencia la suspensión temporal, de pleno derecho y por el solo ministerio de la ley, de los efectos de los contratos regidos por el Código del trabajo en el o los territorios que correspondan, sin perjuicio de las obligaciones de los incisos siguientes. La vigencia de la suspensión se circunscribirá únicamente al período que la autoridad determine.

“La suspensión de los efectos del contrato individual de trabajo implicará el cese temporal, por el período de tiempo que el acto o declaración de autoridad determine, de la obligación de prestar servicios por parte del trabajador y de la obligación de pagar la remuneración y demás asignaciones que no constituyan remuneración, señaladas en el inciso segundo del artículo 41 del Código del Trabajo, por parte del empleador.

“No obstante lo anterior, durante la vigencia de la suspensión producida por el acto o declaración de autoridad a que se refiere el inciso primero del artículo 1, el empleador estará obligado a pagar las cotizaciones previsionales y de seguridad social, tanto de su cargo como aquellas del trabajador, con excepción de las cotizaciones del seguro social de N°16.744, las que se calcularán sobre el cien por ciento de las prestaciones establecidas en este Título para las cotizaciones de pensión a que se refieren el inciso primero del artículo 17, inciso tercero del artículo 29 y el artículo 59 del decreto ley N° 3500 de 1980; y sobre la última remuneración mensual percibida, para el resto de las cotizaciones de seguridad social y salud, y sólo podrá poner término a la relación laboral por aplicación de la causal establecida en el artículo 161 del Código del Trabajo respecto de los trabajadores no afectos a los beneficios de esta ley, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 159, números 1 a 5, del Código del Trabajo, Durante la vigencia de la suspensión antes señalada, el trabajador tendrá derecho a la licencia médica por enfermedad o accidente, en ambos casos, de origen común, si corresponde, y a los subsidios por incapacidad laboral derivados de las mismas, conforme a lo dispuesto a las normas que rigen la materia. Asimismo, durante el período de suspensión señalado tendrán cobertura del Seguro de Invalidez y Sobrevivencia, se hayan o no pagado las cotizaciones”.

De los preceptos legales anotados se desprende, en lo pertinente, que, salvo acuerdo en contrario de las partes, que deberá constar por escrito, el acto o declaración de autoridad acarreará de pleno derecho y por el solo ministerio de la ley, la suspensión temporal de los contratos regidos por el Código del Trabajo, en el o los territorios correspondientes, produciéndose los efectos indicados en los incisos segundo y tercero ya transcritos, que implican durante su vigencia el cese de la obligación de prestar servicios por parte del trabajador y de la obligación del empleador de pagar tanto la remuneración como las asignaciones señaladas en el inciso 2° del artículo 41 del Código del Trabajo. De igual manera, fluye que durante la vigencia del acto o declaración de autoridad el trabajador conserva su derecho a gozar de licencia médica y subsidios por incapacidad laboral, y que en relación al empleador se imponen obligaciones de carácter previsional y limitaciones a su facultad de invocar las causales de término del contrato de trabajo.

Al respecto, esta Dirección, mediante Dictamen N°1762/008, de 03.06.2020, sostuvo 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 antes transcrita y comentada, permite concluir que la suspensión temporal de que se trata resulta aplicable a ambos.

Por su parte, el inciso primero del artículo del 5 de la ley 21.227, referido a los pactos de suspensión temporal de los contratos de trabajo, dispone:

“Los empleadores cuya actividad se vea afectada total o parcialmente, podrán suscribir con el o los trabajadores a los que se hace referencia en el inciso primero del artículo 1, personalmente, o previa consulta a la organización sindical a la que se encuentre afiliado, un pacto de suspensión temporal del contrato de trabajo, el que se registrará por las normas del presente Título, sin perjuicio de las que se establecen en los siguientes incisos. Este pacto solamente podrá celebrarse fuera de los períodos comprendidos en el evento al que se refiere el inciso primero del artículo 1 y durante la vigencia establecida en el inciso segundo del artículo 16”.

De la norma precitada se infiere, en lo pertinente, que el legislador ha otorgado a empleadores y trabajadores la posibilidad de celebrar un pacto de suspensión temporal del contrato para acceder a los beneficios que contempla la ley N°21.227, en tanto se cumpla con los requisitos que la misma ley establece, entre estos, que la actividad del empleador se encuentre afectada parcial o totalmente y que dicho pacto se celebre fuera de los períodos a que se refiere el artículo 1° inciso primero de la ley, vale decir, de aquellos en que, por acto o declaración de autoridad impliquen la paralización de actividades en todo o parte del territorio del país y que impida o prohíba la prestación de los servicios contratados.

Ahora bien, en cuanto a los efectos del pacto de suspensión temporal de los contratos de trabajo, cabe señalar que son los mismos generados por el acto o declaración de autoridad, antes transcritos y comentados, de los que se hace cargo, en lo pertinente, el inciso sexto del mismo artículo 5, en los siguientes términos:

“El pacto tendrá los efectos indicados en los incisos segundo y tercero del artículo 3 y dará lugar a la prestación señalada en el inciso primero del artículo 1, siempre que cumpla con los requisitos del inciso primero del artículo 2”.

A su vez, en lo que respecta a los pactos de reducción temporal de jornada, cabe señalar que se encuentran regulados en el Título II de la Ley N° 21.227, particularmente en sus artículos 7 a 13.

Los incisos primero y segundo del artículo 7 de la ley N°21.227 disponen:

“Artículo 7.- Los empleadores, y los trabajadores afiliados al seguro de desempleo de la ley N°19.728, personalmente o por medio de la organización sindical a la que se encuentren afiliados, podrán pactar la reducción temporal de la jornada de trabajo, cuando el empleador se encuentre en alguna de las situaciones descritas en el artículo siguiente, previa consulta a la organización sindical respectiva, si la hubiere. En este caso, el trabajador tendrá derecho a una remuneración de cargo del empleador, equivalente a la jornada reducida, y a un complemento de cargo de su cuenta individual por cesantía y, una vez agotado el saldo, con cargo al Fondo de Cesantía Solidario de la mencionada ley, conforme a lo dispuesto en el artículo 11 de la presente ley.

Para la aplicación de esta ley no se podrá pactar una reducción temporal superior al 50% de la jornada de trabajo originalmente convenida”.

La disposición antes citada permite a los empleadores, y a los trabajadores afiliados al seguro de desempleo de la ley N°19.728 —sea personalmente o por medio de la organización sindical a la que se encuentren afiliados—, pactar la reducción temporal de la jornada de trabajo, siempre que el empleador se encuentre en alguna de las situaciones descritas en el artículo 8° del mismo cuerpo legal. Agrega la norma que, en este caso, el trabajador tendrá derecho a percibir una remuneración de cargo del empleador, equivalente a dicha jornada reducida, así como a un complemento con cargo a su cuenta individual por cesantía y, una vez agotado el saldo, con cargo al Fondo de Cesantía Solidario de la citada ley N°19.728. Agrega la disposición en comento que no se podrá pactar una reducción temporal superior al 50% de la jornada de trabajo originalmente convenida.

Ahora bien, en lo que respecta al descuento de las cuotas sindicales, cabe señalar que el artículo 58 inciso primero del Código del Trabajo, 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”.

Cabe destacar que este Servicio, interpretando la norma precitada ha sostenido, en Dictamen N° 2425/61, de 05.06.2017, que los descuentos obligatorios previstos en el inciso primero del artículo 58 del Código del Trabajo, tales como las cuotas sindicales ordinarias y extraordinarias, no están afectos a los topes máximos establecidos en los incisos segundo, tercero y cuarto del mismo precepto legal.

Por su parte, de acuerdo con el inciso primero del artículo 260 del Código del Trabajo, la cotización a las organizaciones sindicales será obligatoria respecto de los afiliados a éstas en conformidad a sus estatutos

De igual forma, el inciso primero del artículo 261 del mismo 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 vez, el artículo 262 del Código del Trabajo dispone:

“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.

“Las cuotas se entregarán dentro del mismo plazo fijado para enterar las imposiciones o aportes previsionales.

Las cuotas descontadas a los trabajadores y no entregadas oportunamente se pagarán reajustadas en la forma que indica el artículo 63 de este Código. En todo caso, las sumas adeudadas devengarán, además, un interés del 3 por ciento mensual sobre la suma reajustada, todo ello sin perjuicio de la responsabilidad penal”.

Finalmente, el artículo 263 inciso primero del mismo Código prevé:

“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”.

A mayor abundamiento, cabe agregar que en conformidad con la jurisprudencia reiterada y uniforme de la Dirección del Trabajo, contenida, entre otros pronunciamientos, en los dictámenes N°1119/87, de 28.02.1986 y N°2425/61, de 05.06.2017, las cotizaciones a la organizaciones sindicales son obligatorias respecto de los trabajadores afiliados a ella; en conformidad a los estatutos, encontrándose, asimismo, el empleador obligado a descontar de las remuneraciones de sus dependientes las cuotas ordinarias y extraordinarias establecidas a favor del sindicato respectivo, en el evento de que concurren determinados requisitos establecidos por la ley.

Asimismo, a través de dictamen N°4184/70, de 23.09.2010 y Ordinario N°3100, de 10.07.2012, este Servicio ha concluido 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, en tanto que, por su parte, el empleador deberá efectuar los descuentos de las cuotas sindicales 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.

Tras todo lo expuesto, a fin de dar respuesta a la primera consulta, relativa a la exigibilidad del cobro de la cuota sindical durante la vigencia del acto o declaración de autoridad, cabe recordar que las normas del artículo tercero de la ley 21.227, transcritas en párrafos anteriores, establecen que el acto o declaración de autoridad produce durante su vigencia, de pleno derecho y por el solo ministerio de la ley, la suspensión temporal de los efectos de los contratos de trabajo, sean éstos individuales o colectivos, acorde con la doctrina de este Servicio contenida en el citado dictamen N°1762/008, de 03.06.2020, lo que implica el cese de la obligación de prestar servicios para el trabajador y la de pagar la remuneración por parte del empleador.

Lo expuesto permite sostener, a su vez, que el cese de la obligación de pagar la remuneración allí convenida implica necesariamente, no solo la improcedencia, sino, además, la imposibilidad del empleador de dar cumplimiento a su obligación de efectuar el descuento de las cuotas sindicales de las remuneraciones del trabajador, en razón de la inexistencia de remuneraciones sujetas a la referida deducción, resultando forzoso concluir que encontrándose suspendidos temporalmente los efectos de un contrato colectivo a consecuencia del acto o declaración de autoridad, no resulta jurídicamente procedente exigir el descuento en las remuneraciones de sus afiliados, todo lo cual debe entenderse sin perjuicio de los acuerdos que, en virtud de la autonomía sindical, puedan adoptarse al interior de una organización, respecto de la forma en que se llevará a cabo el pago por los socios respectivos de la cuota ordinaria mensual.


2.- En cuanto a la exigibilidad del pago de las cuotas sindicales durante la vigencia del pacto de suspensión temporal del contrato de trabajo establecido en el artículo 5° de la ley 21.227, cabe señalar primeramente que en el ámbito de los actos jurídicos bilaterales, como sin duda lo es el pacto en comento, el principio fundamental que los gobierna es el de la autonomía de la voluntad de las partes que lo suscriben, por lo que tales actos adquieren existencia jurídica y producen los efectos que les son propios, sólo a consecuencia de constituir un acuerdo entre las mismas partes, y no el resultado de la imposición de la voluntad de una de ellas, circunstancia que confirma el inciso cuarto de la norma en análisis, en cuanto dispone:

procedente que los trabajadores percibieran los beneficios establecidos en el contrato colectivo al que están afectos, cabe señalar que según se expresara en párrafos anteriores, el acto o declaración de autoridad que implique la paralización de actividades en todo o parte del país, produce de pleno derecho y por el solo ministerio de la ley, la suspensión de los efectos de los contratos individuales o colectivos de los trabajadores afectos a la paralización, no resultando en consecuencia jurídicamente procedente durante su vigencia que los dependientes puedan exigir el cumplimiento de las prestaciones pactadas en sus contratos colectivos de trabajo.

Con todo, cabe hacer presente que este Servicio, considerando la necesidad de morigerar los efectos económicos adversos y de orden laboral que la pandemia de COVID-19 ha generado en nuestro país, mediante dictamen N°1959/15, de 22.06.2020, concluye al respecto: *"Resulta jurídicamente procedente que, durante el período de suspensión temporal de los efectos del contrato de trabajo por el solo ministerio de la ley, y de vigencia de un pacto de suspensión temporal de los efectos del contrato de trabajo, en virtud de lo dispuesto en los artículos 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 corresponde percibir con cargo al Seguro de Desempleo, en tanto aquellos estén destinados a paliar las consecuencias derivadas de tal situación, que implican 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 situación 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"*.

5.- Finalmente, respecto a la consulta tendiente a que se determine por este Servicio si resultaría procedente que la organización sindical suspendiera el otorgamiento de aquellos beneficios establecidos en sus estatutos, que se confieren a sus socios por el solo hecho de su afiliación, en razón de no poder exigirles el pago de la cuota sindical, cumpla con informar a Ud. que, en virtud de la autonomía sindical, corresponderá a la propia organización adoptar una decisión al respecto y, en caso de que se presente una controversia al interior de dicho sindicato con motivo de aquella, corresponderá a los interesados recurrir a los tribunales de justicia, órganos encargados por ley de determinar y resolver eventuales incumplimientos estatutarios e infracciones a los preceptos legales, toda vez que la Dirección del Trabajo carece de competencia para intervenir en los asuntos internos de las organizaciones sindicales.

Saluda atentamente a Ud.,


SÓNIA MENA SOTO
ABOGADA

JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




SEP/CRL
Distribución
-Destinatario
-Jurídico
-Partes

“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.”

Ahora bien, según se indicara en párrafos anteriores, los efectos propios del pacto de suspensión temporal del contrato de trabajo, de acuerdo al inciso sexto del artículo 5 de la ley N° 21.227, son los mismos que genera la suspensión por un acto o declaración de autoridad, esto es, la suspensión temporal de pleno derecho y por el solo ministerio de la ley de los efectos del contrato de trabajo, cesando la obligación del empleador de pagar las remuneraciones del trabajador. Lo anterior permite arribar a la misma conclusión señalada en párrafos precedentes, en cuanto a que, tampoco en este caso resulta jurídicamente procedente exigir al empleador dar cumplimiento a la obligación que le impone el artículo 262 del Código del Trabajo, antes transcrito y comentado, todo lo cual debe entenderse, según ya se señalara, sin perjuicio de lo que la organización sindical en uso de la autonomía con que cuenta, acuerde con sus afiliados.

3.- En lo relativo a la exigibilidad del pago de las cuotas sindicales durante la vigencia de los pactos de reducción temporal de jornada, cabe señalar que los efectos de este pacto se regulan en el artículo 11 de la ley N° 21.227, que en sus incisos primero y segundo establece:

“Durante la vigencia del pacto de reducción temporal de la jornada de trabajo, el trabajador tendrá derecho a recibir una remuneración de cargo del empleador equivalente a la jornada reducida. Para este efecto, se considerará el promedio de las remuneraciones imponibles devengadas en los últimos tres meses inmediatamente anteriores al inicio del pacto, sin considerar la remuneración que se pueda pactar en virtud del inciso tercero del artículo 1.

“El trabajador tendrá derecho a continuar percibiendo las remuneraciones o beneficios cuyo pago corresponda efectuarse durante la vigencia del pacto, tales como aguinaldos, asignaciones, bonos y otros conceptos excepcionales o esporádicos, y cualquier otra contraprestación que no constituya remuneración de acuerdo con lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 41 del Código del Trabajo, sin perjuicio de los descuentos que correspondieren conforme a lo establecido en el artículo 58 del mismo Código”.

De las normas legales precitadas fluye, en lo pertinente, que durante la vigencia del pacto de reducción temporal de jornada, el legislador no ha alterado la exigibilidad de los descuentos que, conforme con el artículo 58 inciso primero del Código del Trabajo, el empleador debe deducir de las remuneraciones del trabajador, entre estos, las cuotas sindicales, por lo que debe concluirse que resulta jurídicamente procedente que, durante la vigencia de un pacto de reducción temporal de jornada, el sindicato pueda requerir al empleador practicar el descuento de las referidas cuotas de las remuneraciones de sus afiliados, conforme con lo dispuesto en los citados artículos 58 y 262 del Código del Trabajo.

4.- En cuanto a si durante la vigencia del acto o declaración de autoridad, dictado conforme al inciso primero del artículo 1° de la ley N° 21.227, resultaría jurídicamente