VOL. 10 | 21 OCTUBRE 2021

L.A.A. AL DÍA

Las noticias de Derecho del Trabajo más relevantes.

INTRODUCCIÓN

En esta edición se encontrarán asuntos, en general, relativos al periodo de 21 de septiembre a 20 octubre de 2021.

En este décimo boletín informativo, mantenemos la publicación de las principales modificaciones a la legislación laboral, los dictámenes u órdenes de servicios vinculados al Derecho del Trabajo, al igual que la jurisprudencia (sentencias de Tribunales de la República) que se hayan producido dentro de este lapso y que resulten, en nuestro concepto, útiles de informar.

El contenido es resumido y descrito con un lenguaje no técnico para que pueda ser comprendido tanto por personas con estudios en la disciplina del Derecho del Trabajo como por quienes en el día a día deban lidiar con problemáticas asociadas a dicha área.

En cada título se puede "pinchar" a fin de abrir el link que contiene el documento analizado en su integridad.

Elaborado por el equipo de Laboral Atiende, abogados Juan Padilla Herrera, Cristian Vásquez Segura y Rodrigo Tapia Salvo.

Sumario:

- **Legislación laboral reciente.**

  1) Ley 21.327 de 30-04-2021.
  2) Res.Exc. 615 Mineduc de 1-10-2021.
  3) Res. Exc. 1241 Mintrab de 1-10-2021.
  4) Ley 21.379 de 30-09-2021.
  5) Decreto 39 del Minsal de 30-09-2021.
  6) Ley 21.371 de 29-09–2021.
  7) Ley 21.363 de 20-09-2021.
  8) Decreto 30 del Mintrab de 28-09-2021.
  9) Reglamento 37 del Mintrab de 30-09-2021.
  10) Ley 21.382 de 21-10-2021.

- **Comentarios reformas ley de inclusión.**

- **Jurisprudencia Judicial:** nulidad del despido y empresa principal; libertad sindical e información privada; teletrabajo, descuentos y acuerdo de las partes.

- **Resoluciones administrativas.**

  1) ORD N° 2318 DT, 04-10-2021, sobre inaplicación de ley de teletrabajo en el extranjero.
  2) DICT N° 2224-039 DT, 14-09-2021, sobre extensión de beneficios a trabajadores sin afiliación sindical.
  3) ORD N° 2172 DT, 06-09-2021, sobre remuneración variable de trabajadores de Entel.
  4) RES 103 SII, 31-08-2021, sobre exención de obligación de presentar Declaración Jurada Formulario N° 1887.

Legislación laboral

Juan Padilla Herrera, Cristian Vásquez Segura y Rodrigo Tapia Salvo.

- Ley 21.327, de 30-04-2021, que moderniza la Dirección del Trabajo: El contenido de esta ley, que trata sobre la modernización de la DT, ordenando, entre otras cosas, tanto el registro electrónico de contratos de trabajo dentro de los 15 días desde su celebración como su término, ha sido desarrollado detalladamente en el volumen N° 5, correspondiente al mes de mayo.

Lo mencionamos en este volumen, ya que, con base en el artículo 1° de sus disposiciones transitorias, comenzó su vigencia el 1 de octubre de 2021.

- Resolución 615 Exenta, 01-10-2021, del MINEDUC. Modifica Resoluciones Exentas 559 y 587 de 2020 de dicho ministerio que aprueban circulares de instrucciones a establecimientos educacionales en contexto de pandemia de COVID-19: La presente resolución modifica las resoluciones 559 y 587 exentas, ambas del MINEDUC.

Sobre circular de resolución 559 exenta, se modifica lo siguiente: 1) Se establece la apertura y presencialidad para los estudiantes que puedan asistir a establecimientos educacionales con reconocimiento estatal; 2) Dichas entidades deben crear o ajustar planes de funcionamiento para clases presenciales con máximo permitido de estudiantes por el distanciamiento de autoridad sanitaria, indicándolo para cada aula o sala y el local completo; 3) Se debe resguardar que ningún grupo o curso esté sin supervisión permanente de docente y/o asistente de educación. impartir actividades presenciales al máximo de párvulos permitido por el distanciamiento de autoridad sanitaria.

Sobre circular de resolución 587 exenta: 1) Se establece la apertura y presencialidad para quienes puedan asistir. 2) Habrá flexibilidad en asistencia presencial de párvulos por periodo a determinar por MINEDUC. 3) Sin perjuicio de lo anterior, establecimientos deben estar abiertos y resguardar acceso a actividades presenciales de párvulos en jornada regular. 4) Establecimientos deberán crear o ajustar planes de funcionamientos para recibir e impartir actividades presenciales al máximo de párvulos permitido por el distanciamiento de autoridad sanitaria.

- Resolución Exenta 1241, DT, de 01-10-2021, que aprueba manual del procedimiento de fiscalización de la DT: A raíz del nuevo artículo 505 A del CT se establece que el manual de procedimiento de fiscalización de la DT debe contemplar los derechos y obligaciones de inspectores del trabajo, empleadores fiscalizados, trabajadores y organizaciones sindicales durante el procedimiento de fiscalización.

Sobre las facultades o derechos de inspectores del trabajo, las principales son: 1) Visitar lugares de trabajo a cualquier hora. Si se obstaculiza o impide esta facultad, la sanción es multa, que se duplica por reincidencia; 2) Exigir al empleador fiscalizado todas las facilidades para cumplir con inspección, tales como acceso a dependencias o faenas, conversaciones privadas con trabajadores, así como un trato personal con el empleador respecto de problemas que se deban solucionar en visita de fiscalización; 3) Citar, presencial o electrónicamente, a cualquier persona, para solucionar los asuntos bajo sus funciones, relacionados al cumplimiento de disposiciones legales o reglamentarias, y para prevenir posibles conflictos; 4) Actuar de propia iniciativa si sorprenden infracciones a la legislación laboral o tras ser requeridos; 5) Ordenar la suspensión inmediata de las labores que sean peligro inminente para salud o vida de los trabajadores y cuando constaten la ejecución de trabajos con infracción a la legislación laboral; 6) Requerir de empleadores toda la documentación necesaria, física o digital, para fiscalización y todos los datos pertinentes para encuestas patrocinadas por DT, incluso la exhibición de registros contables para examen; 7) Tomar declaraciones bajo juramento; 8) Exigir el auxilio de la fuerza pública para el desempeño de sus funciones inspectoras; 9) Cursar multas administrativas o clausurar establecimiento o faena, en caso de reincidencia.

Las obligaciones de los inspectores/as del trabajo son: 1) Denunciar a la justicia, con prontitud, los crímenes o simples delitos y a la autoridad competente los hechos de carácter irregular que conozca; 2) Proporcionar información a intervinientes en los procedimientos, cumpliendo el principio de transparencia, cuyo límite es la reserva o secreto según disposiciones legales o reglamentarias. Si el fiscalizador incumple obligaciones, el afectado puede dirigirse por escrito a su superior jerárquico con antecedentes de respaldo para que se adopten medidas.

Entre los derechos del empleador fiscalizado, están: 1) Exigir la acreditación del inspector y ser notificado del comienzo de la fiscalización, con la indicación de las disposiciones legales en que se basa. El fiscalizado siempre podrá comunicarse con la IT de la que dependa el inspector o mediante el sitio web de la DT para verificar su calidad; 2) Ser informado del procedimiento de fiscalización y de su contenido elemental, curso de ésta, y acceder a los actos administrativos y sus documentos; 3) Formular alegaciones y aportar documentos en cualquier fase del procedimiento hasta antes de que concluya; 4) Ser notificado del resultado de la fiscalización como de las sanciones; 5) Derecho de

Comentarios sobre resolución exenta 1241 de la DT, que aprueba manual del procedimiento de fiscalización:

El artículo 505 A CT ha sido incorporado por la Ley N° 21.327, sobre modernización de la DT, que, si bien fue publicada el 30 de abril de 2021 en el Diario Oficial, empezó a tener vigencia el 1 de octubre del presente año.

El segundo inciso del artículo 505 A CT señala que el procedimiento de fiscalización se regirá por resolución de DT, que contempla los derechos y deberes de fiscalizadores, empleadores fiscalizados, trabajadores y organizaciones sindicales.
Es un derecho del empleador fiscalizado exigir la identificación del inspector que lo acredita como tal. Si hay dudas sobre la identificación, se puede contactar con la IT de la cual dependa el inspector o verificarla en el sitio web de la DT.

A raíz de aquello, la DT publicará el "Manual de procedimiento de Fiscalización" versión 3.0 en su sitio web.

impugnar las resoluciones mediante recursos administrativos y judiciales.

Entre los deberes del fiscalizado están: 1) Permitir y no obstruir la visita del inspector; 2) Otorgar al inspector todas las facilidades necesarias para cumplir con sus funciones fiscalizadoras, tales como acceso a todas las dependencias o sitios de las faenas, las conversaciones privadas necesarias con los trabajadores y facilitar la exhibición de los libros de contabilidad, de ser requerida; 3) Exhibir toda la documentación laboral, previsional de seguridad y salud en el trabajo y contable requerida por el inspector; 4) Recibir al inspector para dar respuesta a los problemas que éste deba solucionar; 5) Deber de asistir a las citaciones del inspector; 6) Respetar la persona y honra del inspector.

Respecto de los derechos de los trabajadores y organizaciones sindicales en el procedimiento de fiscalización, algunos son: 1) Activar el procedimiento de fiscalización; 2) Confidencialidad de la denuncia, salvo en casos en que la naturaleza de la materia lo impida o que el trabajador o el sindicato renuncien a ello; 3) Información del resultado del procedimiento de fiscalización e instancias para exigir el cumplimiento de sus demandas; 4) Pedir la revisión del procedimiento de fiscalización para verificar si el funcionario se ajustó o no a los procedimientos existentes, acompañando antecedentes que así lo justifiquen; 5) Ser entrevistados al inicio del procedimiento de fiscalización y a ser oídos durante él. Si se vulneran estos derechos, se puede dirigir por escrito al superior jerárquico del inspector, con antecedentes de respaldo, para que se adopten medidas de reparación.

- Ley 21.379, de 30-09-2021, que modifica y complementa la Ley N° 21.226, para reactivar y dar continuidad al sistema de justicia: Informamos que, según el artículo 11 de esta ley, empieza a correr el plazo de 50 días hábiles del artículo 8° de la Ley 21.226, para demandar por despidos ocurridos durante el estado de excepción constitucional. La condición es que la demanda no sea declarada inadmisible y que sea válidamente notificada dentro de los 50 días hábiles siguientes a la fecha del cese del estado de excepción constitucional, esto es, desde el 30 de septiembre al 30 de noviembre de 2021, o dentro de los 30 días hábiles siguientes a la fecha en que se le dé curso a la demanda, lo que suceda en último lugar.

Asimismo, vuelve a ser necesario el debido reclamo ante la IT antes de la presentación de demanda en procedimiento monitorio (juicios por un valor igual o inferior a 10 ingresos mínimos mensuales), según el artículo 497 CT.

- Decreto 39 del MINSAL, de 30-09-2021, que decreta alerta sanitaria por el período que se señala y otorga facultades extraordinarias que indica por emergencia de salud pública de importancia internacional (ESPII) por brote del nuevo coronavirus (2019-Ncov): Este decreto prorroga los efectos del decreto 4 del MINSAL, extendiendo la alerta sanitaria hasta el 30 de diciembre

de 2021, lo que es relevante en materias como, por ejemplo, extender la vigencia de la ley 21.342 sobre retorno seguro al trabajo por Covid 19.

- Ley 21.371, 29-09-2021, que Establece medidas especiales en caso de muerte gestacional o perinatal: Mediante esta norma se modificó el artículo 66 CT, extendiéndose de 7 a 10 los días corridos de permiso con goce de remuneraciones a favor del trabajador que haya sufrido la muerte de un hijo o hija.

También se extendió de 3 a 10 días hábiles el permiso para el caso de muerte de un hijo o hija en período de gestación.

En el caso de que un instrumento colectivo regule menos días de permiso vinculados a esas materias, el número de ellos se debe ampliar y otorgar con base en la nueva normativa.

- Ley 21.373, 29-09-2021, que suspende la realización de la evaluación docente, por el año 2021, debido a la pandemia mundial de COVID-19: Esta ley modifica la Ley 21.272, suspendiendo la realización de la evaluación docente también para el año 2021 en caso de solicitarse así. En consecuencia, los profesionales de la educación están facultados para no rendir instrumentos de evaluación contemplados en el artículo 19 K del DFL N° 1, del MINEDUC, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 19.070, que aprobó el Estatuto de los Profesionales de la Educación, y de las leyes que la complementan y modifican, correspondientes al Sistema Nacional de Reconocimiento y Promoción del Desarrollo Profesional Docente (esto es, la evaluación de conocimientos específicos y el portafolio profesional de competencias pedagógicas asociados a la nueva carrera docente); y además, están facultados para no rendir la evaluación de los profesionales de la educación que se desempeñen en funciones de docencia de aula contemplada en el artículo 70 y siguientes del mismo cuerpo legal (evaluación docente formativo).

Para lo anterior, los mencionados profesionales deberán presentar una solicitud al sostenedor respectivo, el que estará obligado a darle curso, la que producirá la suspensión de pleno derecho de las evaluaciones señaladas respecto del solicitante. Asimismo, se producirá la suspensión de pleno derecho de las evaluaciones respecto de los solicitantes que hubieren presentado solicitudes de suspensión antes de la publicación de esta ley, cualquiera sea el estado de tramitación de dicha solicitud o respuesta que se le haya dado a la misma.

Finalmente, los docentes a quienes les hubiese correspondido ser evaluados en los años 2020 y 2021 y que hubiesen optado por acogerse a la suspensión de su evaluación por aplicación de esta ley, les corresponderá evaluarse durante el año 2022. Los restantes docentes a quienes les corresponda ser evaluados en el año 2022 podrán suspender su evaluación para el año

inmediatamente siguiente o evaluarse voluntariamente durante ese mismo año.

- **Decreto 30, 28-09-2021, que modifica reglamento del DFL N° 150, de 1981, del MINTRAB, sobre prestaciones familiares, para la ejecución de la Ley N° 21.337 que establece la calidad recíproca de carga familiar entre ambos cónyuges, para efectos de las prestaciones que indica:** Mediante este decreto se modifica el reglamento del DFL N° 150 de 1981, estableciendo la calidad recíproca de carga familiar entre ambos cónyuges, debiéndose acreditar la condición de cónyuge con la correspondiente partida de matrimonio.

- **Reglamento 37, 30-09-2021, que aprueba reglamento conforme a lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 515 del Código del Trabajo, incorporado por la Ley N° 21.327, que determina los datos y la documentación que los empleadores deberán mantener obligatoriamente en el Registro Electrónico Laboral, y las Modalidades y Procedimientos mediante los cuales se implementará y mantendrá actualizado dicho registro:** Determina los datos y documentación que empleadores deben mantener en el Registro Electrónico Laboral del sitio web de la DT.

Se debe registrar de forma obligatoria: ***1) Contrato de trabajo:*** se registra dentro de los 15 días desde su celebración, incluyendo estipulaciones del artículo 10 CT; ***2) Anexos de contrato de trabajo***: se deben registrar dentro de los 15 días desde la firma, debiendo estar previamente el contrato registrado; ***3) Término del contrato de trabajo:*** registrado electrónicamente según plazos de los artículos 162 del CT, individualizando a las partes, fecha de inicio del contrato, fecha de término, fecha y forma de notificación del término, si procede, causal de término, y hechos fundantes de la causal, si procede; ***4) Libro de Remuneraciones Electrónico:*** es mensual y debe registrarse dentro de los primeros 15 días del mes siguiente al lapso a registrar, señalando pago de remuneraciones, asignaciones y otros beneficios o asignaciones; ***5) Constitución de comité paritario de higiene y seguridad:*** se debe registrar dentro de 15 días desde la constitución, indicando nombre de los representantes patronales designados y representantes de trabajadores elegidos, y acta de elección de representantes de los trabajadores; ***6) Constitución de comité bipartito de capacitación:*** aplicable en empresas de 15 o más trabajadores y que se registra dentro de los 15 días desde la constitución, indicando fecha de constitución y nombre de integrantes; ***7) Reglamento interno de orden, higiene y seguridad***: debe registrarse dentro de los 5 días siguiente al inicio de la vigencia, incluyendo individualización de empleador, fecha de publicación y notificación a trabajadores, mecanismo de difusión, declaración de cumplir con mínimo legal y adjuntando copia del reglamento; ***8) Pactos especiales de condiciones de trabajo:*** registrables dentro de los 5 días siguientes a su celebración, individualizando a las partes, indicando fecha de firma, materias pactadas, procedencia de aplicación a trabajadores sin afiliación sindical, vigencia y adjuntando su copia; ***9) Sanciones a los trabajadores:*** registrables dentro de los 15 días desde

Comentarios sobre Reglamento 37 del MINTRAB:

1) Para poder registrar una modificación o un término del contrato de trabajo, el sistema previamente exige que se registre el contrato y luego la modificación o su finalización.

2) No confundir trámites o conceptos. Por ejemplo, el registro de término del contrato que exige la ley 21.327 y este reglamento es diferente a la constancia de despido para empleadores que debe realizarse en la DT (eso también debe hacerse, a menos que la DT la inhabilite). Asimismo, es distinto al finiquito laboral, sea este electrónico (ley 21.361) o físico y al registro del finiquito que es voluntario de efectuar por el empleador.

3) Recordar que el termino de los contratos de trabajo deberá registrarse en este sistema de la DT: 1) Causal de mutuo acuerdo, renuncia o muerte del trabajador: dentro de 10 días hábiles siguientes a que deja de prestar servicios por uno de estos motivos; 2) Vencimiento del plazo, conclusión obra o faena y causales disciplinarias del art. 160 CT: dentro de los 3 días hábiles siguientes al término; 3) Caso fortuito: 6 días hábiles siguientes a la separación del trabajador; 4) Necesidades de la empresa y desahucio: con al menos 30 días hábiles de anticipación al término o dentro de los 3 días hábiles siguientes al mismo.

4) Libro de remuneraciones electrónico: ni la ley ni el reglamento establecen fechas especiales o "períodos de gracia" para su entrada en vigencia, por lo que habrá de interpretarse que se hace laboralmente obligatorio a partir de las remuneraciones de octubre 2021.

Tampoco se detalla en el reglamento que pasa con los registros de las remuneraciones de todo el año 2020 y 2021 previas a octubre de este último año, pero entendemos que habría plazo para subir al sistema dicha información hasta el 15 de noviembre de 2021, sin perjuicio que hay información de la DT que ha indicado que hasta el 31 de octubre 2021 existiría plazo para registrar de enero a agosto de 2021 y hasta diciembre de 2021 para registrar todo el año 2020.

Respecto al mes de septiembre 2021, la circular 73 de 14-10-2021 de la DT extendió el plazo para su registro en LER al 31 de octubre del año en curso.

5) Finalmente, los plazos de este reglamento son todos de días corridos, salvo los que se refieren al registro de las terminaciones de contrato de trabajo que son hábiles.

la adopción de la medida; ***10) Instrumentos colectivos de trabajo:*** registrables en un plazo de 5 días desde su suscripción, señalando individualización de las partes, fecha de firma, vigencia, existencia o pactos de extensión de beneficios, nómina de trabajadores involucrados y adjuntando copia del documento; ***11) Registro de asistencia, feriados, licencias y permisos del trabajador:*** se debe registrar dentro de 15 días desde el hecho, señalando individualización del trabajador, si es asistencia el detalle del mes calendario respectivo, si es feriado, licencia médica y permisos, el periodo en que no se prestó servicios, y en el caso de licencia médica, bastará la constancia de presentación del empleador ante entidad de salud correspondiente.

Voluntariamente, el empleador puede registrar los siguientes documentos: ***1) Finiquito laboral, sea electrónico o físico:*** Dentro de los 15 días siguientes a la firma, señalando causal de término, pagos hechos, sumas pendientes y reserva del trabajador y descuentos a los cuales hubiere dado lugar; ***2) Sentencia judicial que declare unidad de empleador,*** indicando empleadores involucrados, tribunal, RIT de la causa y fecha de sentencia e información de tribunales superiores de justicia (Corte de Apelaciones y Corte Suprema).

Este reglamento establece una vigencia diferente para registro de algunos documentos: 1) Los anexos de contrato de trabajo, terminaciones de contratos de trabajos y reglamentos internos deben ser registrados en el plazo de 2 meses desde la vigencia de este reglamento; 2) Las constituciones de comité paritario y comité bipartito en un plazo de 7 meses desde la vigencia de este reglamento; 3) Los pactos especiales de condiciones de trabajo y sanciones a los trabajadores en un plazo de 13 meses desde la vigencia de este reglamento; 4) Los instrumentos colectivos de trabajo y registro de asistencia médica, feriados y permisos en un plazo de 20 meses desde la vigencia del reglamento; 5) Finiquitos en un plazo de 13 meses desde la vigencia de este reglamento; 6) Sentencias de declaración de unidad de empleador en un plazo de 9 meses desde la vigencia de este reglamento; 7) El libro de remuneraciones electrónico inmediatamente desde la vigencia del reglamento; 8) Finalmente, los contratos de trabajo anteriores al 1 de octubre de 2021, deberán ser registrados en el plazo de un año desde el 30 de abril de 2021, es decir, al 30 de abril de 2022.

Si durante el 1 de octubre de 2021 y el 30 de abril de 2022, el empleador modifica o termina el contrato celebrado antes del 1 de octubre del presente año y aún no lo registra electrónicamente (el contrato) deberá hacerlo para incorporar la modificación o término.

- Ley 21.382 de 21-10-2021 suprime rango etario para ejercer permiso laboral de art. 66 bis del CT. Se refiere al permiso pagado de medio día para realizarse exámenes de mamografía y próstata, el cual a partir de esta ley, puede ser solicitado por hombres y mujeres sin importar edad (antes eran mujeres mayores de 40 años y hombres mayores de 50).

COMENTARIOS
REFORMAS LEY DE INCLUSIÓN.

La ley 21.015 de inclusión laboral de 15 de junio de 2017 tiene por finalidad promover una inclusión laboral eficaz de las personas con discapacidad, tanto en el ámbito público como en el privado.

En lo que se refiere al ámbito privado, el artículo 157 bis del CT indica que "*Las empresas de 100 o más trabajadores deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos el 1% de personas con discapacidad o que sean asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, en relación al total de sus trabajadores. Las personas con discapacidad deberán contar con la calificación y certificación señaladas en el artículo 13 de la ley N° 20.422*".

Si bien esta ley comenzó su entrada en vigencia de forma gradual, primero para aquellas empresas con más de 200 o más trabajadores y luego para las de 100 o más, a la fecha se encuentra vigente en su integridad y sin excepciones motivo por el cual, por ejemplo, aquellas empresas que no puedan cumplir total o parcialmente con la obligación de contratación del 1% antes referida, deberán darle cumplimiento en forma alternativa bajo alguna de las dos modalidades que establece el artículo 157 ter del CT, indicando las razones fundadas en que se sustenta aquello.

Ahora bien, dos novedades se vinculan al cumplimiento de esta ley para el año 2022. La primera de ella es el cambio de criterio interpretativo (reconsideración de doctrina) conforme al ordinario 3376/035 de 30-12-2020, el cual deberá ser aplicado a partir del 1 de enero de 2022 y la segunda, lo referente a la ley 21.275 de 21-10-2020 sobre medidas que faciliten la inclusión de los trabajadores con discapacidad, que considera la obligación de contar con al menos un trabajador del área de recursos humanos con conocimientos específicos en estas materias.

Referente al primer punto, el ordinario 6245/047 de 12-12-2018 (plenamente vigente hasta el 31-12-2021) indicaba que sobre la base de la información contenida en la comunicación electrónica anual que en el mes de enero de cada año el empleador debía registrar en la DT, esta última determinaba, primeramente, si la empresa estuvo obligada a cumplir con la reserva legal de contratación de personas con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez y posteriormente, el número de personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez que debieron haber sido contratadas en el periodo anual calendario inmediatamente anterior. Conforme a esta interpretación, la DT cotejaba la información recibida en enero de cada año con lo ocurrido en el año anterior a fin de determinar si durante esos doce meses debió haberse contratado un número determinado de trabajadores.

Así, a modo de ejemplo, si el promedio de trabajadores de una empresa durante el año 2020 (informado en enero de 2021) fue de 300, habrá estado obligada a contratar 3 trabajadores con discapacidad o asignatarios de pensión de invalidez durante el 2020. Sin embargo, tal exigencia solo era aplicable en los meses de 2020 que haya tenido por lo menos 100 trabajadores contratados. Por tanto, si durante marzo, septiembre y diciembre de 2020 se determinó que contaba con 100 o más trabajadores, sólo en dichos meses debió haber tenido 3 trabajadores contratados bajo ley de inclusión.

El ordinario 3376/035 de 30-12-2020 (vigente a partir de 1-01-2022) cambia dicho criterio en cuanto a que la obligación ahora deberá contabilizarse durante el año en curso y no sobre el anterior. De esta forma, una vez obtenido el número de trabajadores contratados por la empresa en el año calendario inmediatamente anterior, o bien, en una fracción del mismo, según sea el caso, corresponderá, a su vez, calcular el equivalente al 1% de personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez que deberán ser contratadas por la empresa durante el mismo año a aquel en el que se envía la comunicación a la DT que se hace en enero. De esta forma, conforme al cambio de criterio expuesto, la obligación principal de contratación de las personas discapacitadas o asignatarias de pensión de invalidez se debe verificar durante el mismo año calendario en que la empresa presentó la comunicación electrónica ante la Dirección del Trabajo.

A modo de ejemplo, si el promedio de trabajadores de una empresa durante el año 2021 (a informar en enero de 2022) fue de 200 trabajadores, durante el mismo año en que se haya hecho la comunicación electrónica, es decir, el 2022, esta empresa estará obligada a contratar o mantener contratados a 2 trabajadores con discapacidad y/o asignatarios de una pensión de invalidez (el 1% de 200). No obstante, dicha obligación se hará exigible solo en aquellos meses del año 2022 en que la empresa tenga un total de 100 o más trabajadores contratados y, para determinar aquello, deberá estarse al número de trabajadores existentes al último día del mes respectivo (en el ejemplo, si al 31 de marzo 2022 se calcula que hay 102 trabajadores, se debe contar con 2 contratados bajo ley de inclusión. Por el contrario, si al 30 de septiembre de 2022 se concluye que fueron 99 los contratados, no hay obligación de tener contratados ese mes bajo ley de inclusión).

Este cambio de criterio interpretativo se aplicará también respecto de las medidas alternativas de cumplimiento de la ley, en cuyo caso solo serán de carácter obligatorio en aquellos meses en que se iguale o supere los 100 o más trabajadores.

Respecto a lo referente a la ley 21.275, ella incorpora un nuevo artículo 157 quáter al CT con una obligación que deberá cumplirse a partir del 1 de noviembre de 2022 para todas las empresas de 100 o más trabajadores, siendo ella la siguiente: "*Al menos uno de los trabajadores que se desempeñe en funciones relacionadas con recursos humanos dentro de las empresas contempladas en el supuesto del artículo 157 bis deberá contar con conocimientos específicos en materias que fomenten la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Se entenderá que tienen estos conocimientos los trabajadores que cuenten con una certificación al respecto, otorgada por el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales establecido en la ley N° 20.267.*

Las empresas señaladas en el inciso anterior deberán promover en su interior políticas en materias de inclusión, las que serán informadas anualmente a la Dirección del Trabajo, de conformidad al reglamento a que se refiere el inciso final del artículo 157 bis. También deberán elaborar y ejecutar anualmente programas de capacitación de su personal, con el objeto de otorgarles herramientas para una efectiva inclusión laboral dentro de la empresa.

Las actividades realizadas durante la jornada de trabajo o fuera de ella deberán considerar las normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad a que se refiere la ley N° 20.422, como también los principios generales contenidos en las demás normas vigentes sobre la materia.".

Ahora bien, respecto al trabajador de recursos humanos con conocimientos específicos en materias de inclusión laboral, se ha observado que la organización "Chile Valora" (Estado) más empleadores más trabajadores conformaron el primer semestre de este año mesas técnicas a fin de definir los perfiles ocupacionales de lo que debe entenderse por las competencias de dicho trabajador, lo que significa que aquel deberá capacitarse a través de cursos impartidos por entidades acreditadas por Chile Valora (cursos financiados por el empleador con recursos propios o utilizando franquicias como la SENSE) proceso de acreditación que de acuerdo a notas de prensa, comenzaría a partir de este segundo semestre de 2021. Luego de la capacitación, el trabajador será evaluado en su lugar de trabajo y en presencia de su jefe por Chile Valora y así, en el caso de aprobar recién quedará registrado como acreditado o certificado en materias de inclusión a fin de cumplir con la obligación que exige este artículo 177 quáter del CT.

Para más información, recomendamos ver este video https://www.youtube.com/watch?v=q8wbQobtPKY y revisar el proceso de certificación de trabajadores en Chile Valora, lo cual se describe en las páginas web https://www.chilevalora.cl/certificacion-que-es/empleador/ y https://www.chilevalora.cl/noticias/comienza-definicion-de-perfil-de-experto-en-inclusion-que-las-empresas-deberan-tener-a-partir-de-2022/.

Observaciones sobre la sentencia de la Corte Suprema en causa ROL 24.574-2020, 22-09-2020:

CS declara tener el criterio de aplicar la sanción de nulidad del despido del artículo 162 CT, a la empresa principal en régimen de subcontratación.

Esto quiere decir que, de no haberse pagado las cotizaciones previsionales y de seguridad social, y, de no haberse ejercido por la empresa principal el derecho de información y retención sobre la empresa contratista, la empresa principal también será responsable de pagar todas las remuneraciones y prestaciones que nazcan desde el despido nulo hasta su convalidación, pudiendo el trabajador afectado cobrarle directamente.

La razón de este criterio de la CS es que el no pago de cotizaciones previsionales y de seguridad social se produce bajo el régimen de subcontratación, debiendo la empresa principal ser responsable por la nulidad del despido, por un lado, al no haber controlado esta falta de pago y, por otro lado, al haber recibido la utilidad del trabajo de dependientes de un tercero, esto es, una empresa contratista.

Jurisprudencia del mes.

Juan Padilla Herrera, Cristian Vásquez Segura y Rodrigo Tapia Salvo.

CS, 24.574-2020, 22-09-2021, Ministros señoras Gloria Ana Chevesich R., Andrea Muñoz S., ministro suplente señor Jorge Zepeda A., y las Abogadas Integrantes señoras María Cristina Gajardo H., y Leonor Etcheberry. Pago de remuneraciones y demás prestaciones devengadas desde la fecha del despido hasta su convalidación es exigible a empresas principales en subcontratación.

2° JLT de Santiago acogió demanda de despido injustificado, nulidad del despido, cobro de prestaciones, condenando a ambas demandadas solidariamente, incluyendo remuneraciones hasta la convalidación del despido.

La demandada solidaria presentó recurso de nulidad ante la CA de Santiago, por infracción de incisos quinto y séptimo del artículo 162 CT, que lo acogió, excluyéndola de pagos por nulidad del despido. El fundamento es que en artículos 183 B, C y D CT no se establece la sanción del artículo 162, incisos quinto y séptimo, que es de derecho estricto.

El trabajador presentó recurso de unificación de jurisprudencia (RUJ) ante la CS para que determine el sentido y alcance de la parte final del inciso primero del artículo 183-B CT, y establezca si la limitación temporal de la responsabilidad solidaria que se reconoce en favor de la empresa principal, en casos de trabajo en régimen de subcontratación, se extiende a la sanción de nulidad del despido establecida en el artículo 162 CT.

Para la Cuarta Sala de la CS, la sanción del artículo 162 CT es aplicable a la empresa principal, sin importar el límite previsto a favor de las empresas contratistas en el artículo 183-B del mismo código, pues como el hecho que genera la sanción que establece el referido artículo 162 se presenta durante la vigencia del régimen de subcontratación, se debe concluir que la causa que provoca su aplicación, esto es, el no pago de las cotizaciones previsionales, se originó en el ámbito que la empresa principal debe controlar y en el que la ley le asignó responsabilidad, debido a la utilidad que obtiene del trabajo prestado por los dependientes de un tercero y por la necesidad de cautelar el fiel cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales. Esta conclusión es acorde con la ley de subcontratación, por proteger a trabajadores, estimulando el cumplimiento efectivo y oportuno de dichas obligaciones, teniendo presente que la nueva normativa que regula el trabajo en régimen de subcontratación no excluye a la empresa principal de la aplicación de la ineficacia del despido que trata el artículo 162 del Código del Trabajo, y tampoco fue materia de discusión o indicación durante la tramitación de la Ley que la contiene, N°20.123, como se puede apreciar del examen de la discusión parlamentaria llevada a cabo.

CA de La Serena, 122-2021, 14-09-2021, Ministra Titular señora Caroline Turner González, el Fiscal Judicial señor Miguel Montenegro Rossi y el Abogado Integrante señor Claudio Fernández Ramírez. Es una práctica antisindical la divulgación de balances, estados de resultado y costos de mano de obra de la empresa, a terceros ajenos a la organización sindical.

Sociedad sostenedora de colegio presenta denuncia de práctica antisindical en contra sindicato de trabajadores de dicho colegio, ante el Juzgado de Letras del Trabajo de La Serena, por atentar contra la libertad sindical. Señala que, en el contexto de un proceso de negociación colectiva reglada, la sociedad entregó al sindicato, balances clasificados, estados de resultados y los costos globales de mano de obra, todos instrumentos de naturaleza absoluta y totalmente reservada, los cuales fueron publicados en perfil público de Facebook por la organización sindical, generando reclamos de apoderados al conocer el contenido, cayendo en la situación del artículo 290 letra e) CT, esto es, divulgar a terceros ajenos a la organización sindical los documentos o la información que hayan recibido del empleador y que tengan el carácter de confidencial o reservados.

Sindicato responde, señalando que no se precisa por qué es una práctica antisindical y que han sido apoderados quienes han reclamado, los que no son parte del sindicato, los cuales presentaron reclamos después de terminada la negociación.

Tribunal resuelve que no se acreditó la comisión de una práctica antisindical, y que la documentación proporcionada nunca recibió la calificación de privada, rechazándose completamente la denuncia.

Colegio presenta recurso de nulidad ante la CA de La Serena para anular sentencia porque a pesar de que cartas de información a sindicato por negociación colectiva no explicitaban un carácter confidencial o reservado, sí lo tenían legalmente. Sustenta su recurso en dos causales, una en subsidio de la otra, siendo la primera la prevista en el artículo 478 letra b) CT, es decir, haber sido dictada la sentencia definitiva sin apreciar correctamente la prueba presentada; la segunda, subsidiaria de la primera, que es la del artículo 478, letra c) CT, por ser errónea la forma en que se calificaron los hechos del juicio, todo lo cual ha influido en lo dispositivo del fallo.

Conociendo del recurso, la CA de La Serena falló que estos antecedentes contables sí tienen el carácter de secretos o confidenciales, sin necesidad que el empleador les atribuya dicho carácter al momento de hacer entrega de ellos al sindicato en el contexto de una negociación colectiva. Concluye esto porque ante la ausencia de una norma especial en el CT que regule específicamente esa materia, se deben considerar las normas generales aplicables en el caso, específicamente las normas del procedimiento ordinario civil de mayor cuantía, según el artículo 432 CT en relación con lo dispuesto en el artículo 3° del Código de Procedimiento Civil, última ley que, en materia de medidas prejudiciales, señala en su artículo 273: "*El juicio ordinario podrá prepararse, exigiendo el que pretende demandar de aquel contra quien se propone dirigir la demanda: 3°. La exhibición de los libros de contabilidad relativos a negocios en que tenga parte el solicitante, sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 42 y 43 del Código de Comercio*". A su vez, estas últimas disposiciones del Código mercantil refieren, respectivamente, lo siguiente: "*Los tribunales no pueden ordenar de oficio, ni a instancia de parte, la manifestación y reconocimiento general de los libros, salvo en los casos de sucesión universal, comunidad de bienes, liquidación de las sociedades legales o convencionales y procedimiento concursal de liquidación*". Así, se desprende que la exhibición de determinados documentos contables de la empresa es una cuestión más bien excepcional y limitada, restringiéndose a lo estrictamente necesario atendida la naturaleza del asunto en discusión, y el legislador precisamente limita la aplicación de la exhibición de tales documentos por considerarlos en general, como reservados o confidenciales, pues en ellos se contiene información sensible cuya divulgación a terceros puede afectar la marcha o la competitividad de la empresa.

Por esta razón, la Corte resuelve que se incurrió en un vicio de nulidad de errónea calificación de los hechos, acogiéndose la denuncia y condenando a la organización sindical a pago de 20 UTM.

El sindicato presentó un recurso de unificación de jurisprudencia ante la CS, al existir diversas interpretaciones sobre el correcto sentido y alcance de los arts. 289 y 290 del Código del Trabajo, sobre si basta solo la comisión y prueba del hecho denunciado, o si es necesario que se exija la intención de quien comete el hecho, de dañar la libertad sindical. Dicho recurso aún no ha sido resuelto.

Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción, S-26-2020, magistrado Eliecer Alfonso Cayul Gallegos, 16-09-2021. Se valida la huelga "atípica".

Sindicato nacional de trabajadores interempresa de empresas contratistas de refinería Enap Biobío denuncia a empresa contratista por prácticas antisindicales, ante el Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción. El sindicato señala que representaba a trabajadores de servicio en bodega de la empresa denunciada durante la presentación de proyecto de contrato colectivo en negociación colectiva no reglada, que ofrecía condiciones y beneficios menores a anterior contrato colectivo, por lo que se llamó a una huelga hasta recibir una mejor oferta.

Debido a ello, la empresa despidió a algunos trabajadores partícipes de la huelga por incumplimiento grave y amonestó a otros, siendo aprobada la oferta de la empresa por los trabajadores descolgados del sindicato, vulnerándose la libertad sindical según el artículo 292 inciso cuarto CT.

La empresa contestó diciendo que la huelga habría arriesgado la estabilidad de la empresa y trabajadores, porque Enap comunicó multas contractuales, de no prestar servicio, por lo que se contrataron nuevos

trabajadores. Suma que la huelga solo es parte de la negociación reglada según el artículo 309 CT.

El tribunal estimó que hay práctica antisindical cuando se realiza o ejecutan actos ilegales que afectan el ejercicio del derecho a la libertad sindical, no siendo los casos del artículo 289 CT una lista cerrada. Señala que la libertad sindical consiste en la facultad que poseen los trabajadores para organizarse en sindicatos, comprendiendo el derecho a huelga, sin impedimento alguno, salvo las excepciones legales.

La libertad sindical se trata de un derecho fundamental y por ende cualquier limitación debe interpretarse restrictivamente. Además, es un derecho colectivo, es decir, su ejercicio implica la actuación de un grupo de personas, que es el sindicato, siendo un componente esencial de este derecho, la huelga. Se trata entonces de un derecho fundamental de los trabajadores, un medio legítimo de defensa de sus intereses, que ha sido reconocido en diversos tratados de derechos humanos vigentes en Chile. Este derecho fundamental constituye además un límite a las facultades de dirección y mando del empleador, sin el cual la libertad sindical no podría ser efectiva. Así, el artículo 345 CT reconoce expresamente que la "*huelga es un derecho que debe ser ejercido colectivamente por los trabajadores*". Si bien no se reconoce expresamente el derecho a huelga y solo se establecen los casos en que no se puede ejercer, se ha entendido que en la expresión "sindicarse" están contendidas precisamente las facultades de la libertad sindical, que son el derecho de los trabajadores para crear y organizar sindicatos, ejercer la acción y promoción sindical, la negociación colectiva y el derecho a huelga.

La CS ha dicho que la huelga se encuentra garantizada incluso fuera de los procesos de negociación colectiva, no pudiendo entenderse que toda huelga realizada fuera de un proceso de negociación colectiva es ilícita o contra derecho, sosteniendo que se puede establecer "que el límite a este derecho fundamental (derecho a huelga), está dado únicamente cuando se afecten servicios destinados a satisfacer derechos fundamentales, libertades públicas y bienes constitucionalmente protegidos, tales como la vida, la salud y la satisfacción de necesidades básicas de la persona.

Como la huelga es un derecho fundamental, su ejercicio no puede ser calificado de ilegal, ya que trasciende a la ley, la que solo puede regularlo, mas no prohibirlo, por lo que una huelga no sujeta regulación, no puede ser ilegal. Así, salta a la vista que la reacción de la denunciada obedeció única y exclusivamente a reprimir el ejercicio del derecho a huelga que hicieron los trabajadores que estaban participando en el proceso de negociación colectiva a instancia del sindicato, y a disuadir a los demás trabajadores.

La consecuencia de esta conducta de la empresa fue que los trabajadores por temor a sufrir las mismas represalias se vieron compelidos a aceptar la oferta de la empresa, la que además no fue suscrita por el sindicato, siendo éste ignorado, no obstante que la conducción del proceso estaba en sus manos, condenando a la empresa contratista, entre otras cosas, al pago de una suma de $5.000.000.- al sindicato denunciante.

La empresa contratista presentó recurso de nulidad, el cual aún no ha sido resuelto.

Juzgado de Letras del Trabajo de Curicó, O-102-2021, 16-08-2021. Sobre la imposibilidad de modificación del contrato individual o colectivo de trabajo, de no ser de mutuo acuerdo de las partes.

Sindicato de trabajadores de institución de educación superior la demandó por incumplimiento de contrato colectivo, descuentos indebidos y cobro de prestaciones, ante el Juzgado de Letras del Trabajo de Curicó. Se pide que la demandada restituya a todos los socios del sindicato la asignación de movilización descontada a partir de julio del 2020, ya que se incumplió lo pactado en contratos colectivos.

Tribunal considera que esta asignación es un derecho reconocido a los socios sindicato de acuerdo al contenido de los contratos colectivos y contratos individuales mediante anexo de teletrabajo. En este anexo se reconoce que se pagará esta asignación, pero reducida, ya que desde enero a junio de 2020 se pagó de manera completa, compensando los gastos incurridos por trabajadores en modalidad remota o teletrabajo.

Como el artículo 220 N° 2 CT no distingue si el sindicato representa a trabajadores por contratos individuales, contratos colectivos o infracciones legales o contractuales ante DT o tribunales, el tribunal tampoco lo hará, permitiendo la representación de todos los trabajadores por sus contratos colectivos e individuales. Asimismo, la mayoría de los miembros del sindicato sufrió la reducción y el sindicato no pretende recibir lo demandado.

Prosigue señalando que la autoridad competente suspendió las clases presenciales, debiendo impartirlas remotamente, dependiendo de la etapa del plan Paso a Paso, siendo la forma de prestar estas clases fiscalizada por la Superintendencia de Educación.

Dado que este cambio se debió a las circunstancias y no a un acuerdo entre las partes, no aplica la Ley N° 21.220, sobre Teletrabajo. Si bien las partes pactaron una asignación compensatoria para el uso de medios de conexión para teletrabajo, esta asignación no autoriza para deducirla de la asignación de movilización, que es contractual, por lo que su modificación requiere de acuerdo por ambas partes, en este caso, empleador y sindicato, ya que ella emanaba de un instrumento colectivo.

Por ello, la sola circunstancia que se preste servicios bajo la modalidad de teletrabajo, no habilita al empleador a cesar unilateralmente los beneficios que forman parte del contrato colectivo de trabajo, concluyéndose que la modificación del contrato en ningún caso puede implicar un menoscabo de los derechos que el Código del Trabajo reconoce a los trabajadores, circunstancias que importa

que aquellos deben gozar de todos los derechos individuales y colectivos de que sean titulares, debiendo respetarse las condiciones establecidas por las partes en el contrato, quienes son las habilitadas para modificarlas o suprimirlas, no pudiendo el empleador hacerlo unilateralmente. Así el tribunal acoge la demanda, debiendo el empleador restituir las sumas descontadas.

Actualmente, la institución de educación superior presentó recurso de nulidad contra la sentencia, el cual aún no ha sido resuelto.

Observaciones sobre la sentencia del Juzgado de Letras del Trabajo de Curicó en causa RIT O-102-2021, 16-08-2021. Sobre la imposibilidad de modificación del contrato individual o colectivo de trabajo, de no ser de mutuo acuerdo de las partes:

Este fallo reafirma lo establecido en el artículo 152 quáter G CT, esto es, que la modalidad de teletrabajo es un acuerdo entre las partes, es decir, entre empleador y trabajador, que no puede representar un menoscabo para el trabajador.

Asimismo, refuerza la idea de que el contrato colectivo de trabajo es un acuerdo que no puede ser modificado por una sola parte, sino que su modificación debe ser acordada tanto por el empleador como por el sindicato, siendo invalido plantear cambios a aquel mediante anexos de contrato individual, sobre todo si estos últimos disminuyen las remuneraciones, beneficios y derechos que pertenezcan a los dependientes por aplicación del instrumento colectivo (art. 311 CT).

En el caso comentado, se pretendía descontar una asignación de movilización, que fue regulada en un contrato colectivo de trabajo entre empleador y sindicato, y que era parte de la remuneración de los trabajadores en virtud de dicho instrumento colectivo. Si bien, al pasar a la modalidad de teletrabajo, los trabajadores no se movilizaban como antes, cualquier variación respecto al pago de esta asignación debía ser acordada con el sindicato, modificando el contrato colectivo de trabajo.

Por ello, la sugerencia pasa por siempre intentar regular muy precisamente en los instrumentos colectivos los objetos (o causas) de los beneficios (léase, asignación de movilización que se pague por trabajo realizado que signifique desplazamientos efectivos del trabajador entre su domicilio y lugar de labores) y, ante alguna situación excepcional, que empleadores y sindicatos se reúnan a fin de examinar la posibilidad de pactar modificaciones permanentes o transitorias.

Resoluciones administrativas.

Juan Padilla Herrera, Cristian Vásquez Segura y Rodrigo Tapia Salvo.

- ORD N° 2318, 04-10-2021. DT. Sobre inaplicabilidad de la Ley 21.220, sobre teletrabajo, en el extranjero: En esta materia, la DT señala que lo fundamental de nuestro Derecho es la territorialidad, es decir, que nuestras normas se aplican en nuestro territorio, tanto a chilenos como extranjeros. De modo que, por regla general, la ley chilena no obliga a chilenos y extranjeros fuera del territorio.

Dado que la Ley 21.220 sobre teletrabajo no se dictó para ser aplicable en el extranjero, tampoco la DT puede darle un efecto no establecido por el legislador, aun cuando trabajador y empleador pacten que así sea.

DICT N° 2224/039, 14-09-2021. DT. Sobre extensión de beneficios a trabajadores sin afiliación sindical:

1) La aceptación de la extensión de beneficios de trabajadores no afiliados al sindicato, debe ser formal o escrita conforme determine el instrumento colectivo, estando el empleador obligado a acreditar que el trabajador entregó su consentimiento expreso a la aplicación de la extensión de beneficios y el respectivo pago de todo o parte de la cuota sindical. Si el acuerdo de extensión nada indica al respecto o no garantiza que el trabajador manifieste su consentimiento, la aceptación del pacto de extensión y la obligación del pago de la cuota sindical deberá comunicarse por el trabajador al correo electrónico que el empleador indicó en la respuesta al proyecto de contrato colectivo.

2) No se le exige legalmente al empleador ofrecer la extensión de beneficios a trabajadores no afiliados al sindicato, salvo que sea una obligación en el contrato colectivo, debiendo realizarse tal ofrecimiento según criterios objetivos, generales y no arbitrarios definidos en el pacto. Si esa obligación no está en el pacto de extensión, no se podrá distinguir entre los trabajadores destinatarios por principio de no discriminación. Si el empleador decide proponer la extensión acordada en el instrumento colectivo deberá respetar criterios objetivos, generales y no arbitrarios de todos los pactos de extensión vigentes en la empresa con otras organizaciones sindicales.

3) La aceptación de la extensión de beneficios por el trabajador constituye un acto unilateral y voluntario suyo que requiere previamente el acuerdo entre empleador y sindicato de un contrato colectivo que permita tal extensión de beneficios.

4) Si un trabajador rechaza expresamente y por escrito una extensión de beneficios, esta no tendrá aplicación para él ni por tanto deberá pagar cuota sindical alguna.

5) En caso que el trabajador haya aceptado la propuesta de extensión que primero rechazó (retracto), se debe distinguir como actuar. Primero hay que revisar lo regulado en el pacto de extensión al respecto. Si nada se dice se deberá diferenciar en cuanto a la oportunidad de la retractación: si se acepta por escrito dentro de un plazo prefijado para responder a la oferta de extensión de beneficios, tendrá pleno efecto esta aceptación (aun cuando fue rechazada previamente) por lo que corresponde aplicar los beneficios y hacer descuento de cuota sindical. En cambio, si esta aceptación (retracto) se hace fuera del plazo contenido en la propuesta de extensión o bien si esta no reguló plazo alguno, el empleador deberá comunicarle al trabajador que su aceptación es extemporánea con lo cual no se extenderán beneficios ni habrá pago de cuota sindical, pudiendo revertirse aquello sólo si empleador y sindicato (o comisión bipartita del artículo 321 inciso 1° CT), acuerdan modificar el contrato colectivo para admitir la aceptación del trabajador que emitió la aceptación extemporánea.

6) La inexistencia de manifestación de voluntad del trabajador al ofrecimiento de la propuesta de extensión de beneficios impide contar con una formalidad que produzca efectos a dicha extensión, por tanto, habrá que estarse a lo que disponga el pacto al respecto y, si este nada dice, se deberá entender que el trabajador la rechaza.

7) Para saber si es válida la renuncia de un trabajador a la extensión de beneficios, primero deberá estarse a lo que indique el pacto al respecto. Si nada dice aquel, la renuncia es válida siempre que se realice por escrito y se ponga en conocimiento del empleador, momento en el cual se tendrá esta por recibida y terminará los beneficios y el pago de todo o parte de la cuota sindical.

ORD N° 2172, 06-09-2021. DT. Sobre remuneraciones variables de trabajadores de Entel:

1) Dado que el contrato de trabajo genera obligaciones recíprocas para empleador y trabajador, las remuneraciones pasan al patrimonio del trabajador cuando este presta sus servicios, siendo contrario a la ley (principio justa retribución) una cláusula que limite el derecho del trabajador a recibir la remuneración variable por operaciones y servicios ya prestados, como es el caso de limitar la remuneración variable solo hasta el 130% del cumplimiento de las metas logradas.

2) En cuanto a descuentos desde las remuneraciones variables, la DT distingue si la operación o venta no prosperó por no seguir las exigencias del contrato de trabajo, siendo responsabilidad del trabajador y permitiéndose el descuento en tal caso. En cambio, si la

operación o venta no prosperó (y fue necesaria su anulación) por un tercero ajeno a la relación laboral, no es lícito descontar remuneraciones, pues ello debe ser un riesgo asumido por el empleador (principio de ajenidad en los riesgos).

3) Tampoco corresponde descontar remuneraciones por renuncias voluntarias de clientes, portabilidades a otras compañías o migraciones de suscripción a prepago, cuando la única labor del trabajador es dar aviso de esos hechos ya sucedidos, sin que se pueda observar allí una relación entre el comportamiento del cliente y un incumplimiento del trabajador.

Resolución Exenta N° 145 del SII, 31-08-2021. Sobre la Creación del Registro Anual sobre Retenciones efectuadas conforme a los artículos 42 N° 1 y 74 N° 1 de la Ley sobre Impuesto a la Renta, y exime a contribuyentes que se indican de la obligación de presentar la Declaración Jurada Formulario N° 1887, en los casos que se señalan:

1) Mediante esta resolución, se crea un registro anual sobre retenciones efectuadas según los artículos 42 N° 1 y 74 N° de la Ley de Impuesto a la Renta, para contribuyentes obligados a presentar la Declaración Jurada Formulario N° 1887, registro anual que será confeccionado por el SII con base a la información del Libro de Remuneraciones Electrónicos de la DT, el que será permanente actualizado.

2) Con la información del Registro Anual vigente al día 16 de marzo de cada año o, cuando este sea inhábil, al primer día hábil siguiente, respecto de los antecedentes del año anterior, se generará la Declaración Jurada N° 1887, teniéndose por cumplida la obligación correspondiente. Si el contribuyente presenta su Declaración Jurada N° 1887 en forma previa, ésta se considerará para efectos tributarios.

De ello entendemos que un empleador que lleve en regla el LER anual no tendría, de forma obligatoria, que realizar la Declaración Jurada 1887 en el mes de marzo.

3) Si la información contenida en el LER es modificada por contribuyentes después de 16 de marzo de cada año, el contribuyente deberá también cambiar la Declaración Jurada 1887 a través del sitio web del SII.

4) Esta resolución regirá a partir del año tributario 2022 sobre las operaciones informadas del año comercial 2021 y así sucesivamente en adelante.

LABORAL ATIENDE
PADILLA, VÁSQUEZ Y CÍA
ABOGADOS ®

Laboral Atiende Abogados

contacto@laboralatiende.cl

Orientación y solución a problemas laborales.

Visite nuestra página Web:

www.laboralatiende.cl