VOL. 11 | 22 NOVIEMBRE 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 octubre a 22 de noviembre de 2021.

En este undécimo 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

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

Sumario:

- **Legislación laboral reciente.**

  1) Boletín 13.752-07 de 01-09-2021.
  2) Ley 21.389, de 18-11-2021.
  3) Boletín 11.110-13 de 25-01-2017.

- **Jurisprudencia Judicial:** prescripción de la acción sobre derechos laborales; discriminación por salud; derecho fundamental de inviolabilidad de las comunicaciones privadas y facultad del empleador derivada de derecho fundamental de propiedad.

- **Resoluciones administrativas.**

  1) ORD 2588/51, DT, 12-11-2021, que fija sentido y alcance de la obligación de registro del Libro de Remuneraciones Electrónico.
  2) Res 1340, MINTRAB, 12-11-2021, fija procedimientos para ratificación de finiquito, renuncia y mutuo acuerdo en portal electrónico DT.
  3) Decreto 37, MINTRAB, de 28-10-2021, que determina datos y documentación que empleadores deberán mantener en el registro electrónico laboral.
  4) ORD 2566, DT, 09-11-21, que determina la base de cálculo de remuneraciones variables en caso de uso de horas de trabajo sindical.

Legislación laboral

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

- Boletín 13.753, 01-09-2021, sobre reforma al sistema de justicia para enfrentar la situación luego del estado de excepción constitucional de catástrofe por calamidad pública: Este proyecto fue presentado por el Presidente de la república y luego modificado y aprobado por el Congreso. Actualmente, se encuentra en el Tribunal Constitucional para su revisión antes de su aprobación.

Este proyecto de ley tiene cambios permanentes y transitorios en todos los procedimientos judiciales. Dentro de los cambios permanentes, es decir, desde que la ley se publique en el diario oficial: 1) Contempla reformas en donde se simplifica la notificación en materia civil, instaurándose las que se realicen por medios electrónicos; 2) Se podrá autorizar comparecencia en audiencias judiciales a través de forma remota, previa solicitud de parte con dos días de anticipación a la audiencia (señalando medios de contacto oportuno) pero siempre la absolución de posiciones, declaraciones de peritos y testigos y otras actuaciones que el juez determine deberán realizarse en dependencias del Tribunal. Lo mismo podrá ocurrir en los alegatos en Corte. Se comprobará la identidad de cada parte por ministro de fe del tribunal con exhibición virtual de cédula de identidad o pasaporte; 3) Se hace facultativo para el juez laboral solicitar informe de la DT en casos de unidad de empleador, pudiendo el trabajador pedir dicho informe; 4) Las notificaciones en que se citen personalmente a las partes se harán por correo electrónico al abogado que las representa, a menos que el demandado no hubiera efectuado actuación en juicio en donde se le practicará por carta certificada; 5) El procedimiento monitorio pasaría a aplicarse a causas de hasta 15 ingreso mínimos mensuales, no 10 como ocurre en la actualidad; 6) Los receptores adscritos al territorio jurisdiccional de ICA Stgo podrán ejercer sus funciones en el territorio jurisdiccional de la ICA San Miguel y viceversa. Las notificaciones judiciales que se practicaren en estas jurisdicciones no requerirán de exhorto; 7) Los documentos en juicio se deberán presentar obligatoriamente de forma electrónica; 8) Si el patrocinio se otorgare por firma electrónica simple, deberá ratificarse ante el ministro de fe del tribunal por vía remota mediante videoconferencia, tanto por el mandante como el mandatario.

Luego, hay modificaciones transitorias que regirán desde el décimo día después de publicada la ley y hasta un año después: 1) los Juzgados laborales y las Cortes deberán resguardar la vida y la salud de las personas, funcionando de manera excepcional privilegiando las vías remotas como forma regular y ordinaria de funcionamiento; 2) Durante este tiempo la prueba testimonial y pericial, absolución de posiciones siempre deberán realizarse en dependencias del Tribunal con los declarantes , participando el juez de forma remota y permanente, entendiendo que los abogados también lo harán de la misma forma; 3) Las partes, de común acuerdo, podrán pedir hasta 10 días antes de realización de la audiencia que dichos medios de pruebas también puedan rendirse de forma remota en un lugar distinto del Tribunal, señalando las características del lugar en donde pretendan rendirse la prueba. Además, hasta las 12.00 horas del día anterior a la audiencia o vista de la causa las partes deberán presentar escrito con datos de contacto e identificarse antes del inicio de la audiencia ante ministro de fe.

- Ley 21.389, 18-11-2021, que crea el registro nacional de deudores de pensiones de alimentos y modifica diversos cuerpos legales para perfeccionar el sistema de pago de las pensiones de alimentos: En relación con temática laboral: 1) El alimentante (quien debe pagar la pensión) deberá informar al Juzgado de Familia todo cambio de domicilio y de empleador; 2) El empleador podrá enviar antecedentes útiles de los ingresos y capacidad económica del demandado-alimentante si el Juzgado de Familia, si así se le solicita; 3) Las resoluciones judiciales que ordenen el pago de una pensión alimenticia, provisoria o definitiva, por un trabajador dependiente, **establecerán, como modalidad del pago, la retención por parte del empleador**, a menos que el tribunal establezca, por razones fundadas, no sea idóneo para asegurar el pago. **Esta resolución se notificará a quien deba pagar al alimentante su remuneración, a fin de que retenga y entregue la suma o cuotas periódicas fijadas en ella directamente al beneficiario de la pensión alimenticia, su representante legal, o persona que tenga su cuidado.** Esta notificación se hará al empleador por cédula (dejando copia de resolución y datos necesarios adicionales). Sin embargo, el juez podrá ordenar que dicha notificación se efectúe por alguna otra forma expedita, segura y eficaz; 4) Salvo estipulación contraria, el juez que apruebe un acuerdo sobre alimentos futuros deberá ordenar al empleador del alimentante, que retenga de la suma de dinero equivalente a la pensión de alimentos pactada; 5) **El empleador del alimentante que esté obligado a practicar la retención judicial, deberá descontar el monto correspondiente a los alimentos decretados o aprobados judicialmente, después de los descuentos obligatorios por concepto de impuestos y cotizaciones obligatorias de seguridad social** (otros tipos de descuentos como los asociados a préstamos, por ejemplo, sólo se podrán realizar si queda dinero para ello). En caso de haya más de un empleador, el tribunal ordenará el pago en los términos más convenientes para el alimentario; 6) Si el empleador desobedeciere la respectiva orden judicial, incurrirá en multa, a beneficio fiscal, equivalente al doble de la cantidad mandada retener; 7) **El empleador deberá dar cuenta al tribunal (de Familia) del término de la relación laboral con el alimentante, dentro del término de diez días hábiles;** 8) **En caso que se pague indemnización sustitutiva del aviso previo (ISAP)**, será obligación del empleador retener de ella la suma equivalente a la pensión alimenticia del mes siguiente a la fecha de término de la relación laboral, para su pago al alimentario; 9) **En caso que se pague indemnización por años de servicio legal (IAS) o se pactare ésta voluntariamente**, el empleador estará obligado a retener del total de dicha indemnización el porcentaje que corresponda al monto de la pensión de alimentos en el ingreso mensual del trabajador, con el objeto de realizar el pago al alimentario; 10) **En caso de retención de alimentos por empleador, los ministros de fe respectivos, previo a la ratificación del finiquito, deberán exigir al empleador la acreditación de haberse efectuado el descuento sobre ISAP o IAS, la retención y el pago de ello en la cuenta ordenada por el tribunal**. Esto también aplicará al funcionario de la IT que autorice un acta de comparendo

Comentarios sobre Ley N° 21.389, 18-11-2021, que crea el registro nacional de deudores de pensiones de alimentos y modifica diversos cuerpos legales para perfeccionar el sistema de pago de las pensiones de alimentos:

1) Para que el empleador pueda proceder a la retención de monto de pensión de alimentos del trabajador, descontándolo de su remuneración, es imprescindible que reciba una orden judicial expedida por juez de familia.
Dicha orden debe al menos indicar el rol único del tribunal (RIT) de la causa, que es la letra, número y año con la cual se identifica el juicio de familia, la fecha, el juez que la dictó, las partes de la causa, el monto de la pensión de alimentos, la orden de retención al empleador y la modalidad de pago.

2) También es importante destacar que la retención del monto debe aplicarse después de los descuentos obligatorios por impuestos y cotizaciones previsionales y de seguridad social. Una vez hechos aquellos y los de pensión de alimentos, corresponde deducir descuentos convencionales.

3) Según el artículo 57 CT, se puede descontar hasta el 50% de la remuneración, por lo que la resolución judicial deberá revisarse en tal sentido.

4) Para la firma de un finiquito, especialmente el que involucre pago de indemnizaciones sustitutiva de aviso previo, por años de servicio (legal o convencional) se deben realizar descuentos y acreditar a ministro de fe con tres las tres últimas liquidaciones y una declaración jurada, si el trabajador tiene o no retenciones alimenticias.

de conciliación, respecto del término de la relación laboral y en que conste el pago de indemnizaciones. Para cumplir lo anterior, el funcionario de la IT o el ministro de fe deberá verificar si el empleador está sujeto a la obligación de retener judicialmente la pensión de alimentos, solicitando las tres últimas liquidaciones que den cuenta de las remuneraciones mensuales del trabajador y su correspondiente descuento por retención judicial, antes del término de la relación laboral. No obstante, el empleador estará obligado a declarar por escrito su deber de retener judicialmente la pensión alimenticia, especialmente cuando dicha retención no apareciere especificada en las liquidaciones. Esto se extenderá al presidente del sindicato o al delegado sindical respectivo, si procediere de acuerdo con el artículo 177 CT. **El incumplimiento hará solidariamente responsable del pago de las pensiones alimenticias no descontadas, retenidas y pagadas, sin perjuicio de la reparación civil de los daños que por su omisión pudiere causar;** 11) **El tribunal laboral, una vez establecida la suma total a pagar en favor del trabajador, ordenará al empleador descontar, retener, pagar y acompañar el comprobante de pago**. Así, el empleador estará obligado a poner en conocimiento del tribunal su deber de retener judicialmente la pensión alimenticia. 11) Todas estas normas están vigentes desde el 18 de noviembre 2021, sólo las asociadas al Registro Nacional de Deudores de Pensiones de Alimentos entrará en vigencia el 18 de noviembre de 2022.

- Boletín 11.110-13, 25-01-2017, que modifica el Código del Trabajo para establecer el derecho a la desconexión laboral: Con fecha 27 de octubre de 2021, este proyecto de ley, aprobado por la Cámara de Diputados, pasó al Senado para su discusión.

Este proyecto incorporaría un nuevo artículo 21 bis CT, el cual señalaría que los trabajadores tendrán derecho a la desconexión digital, fuera del horario establecido para la jornada de trabajo, con el fin de garantizar el respeto de su tiempo de descanso, licencias médicas, permisos y vacaciones, y de su intimidad personal y familiar. Igual derecho tendrán los trabajadores contratados bajo el régimen de subcontratación con respecto al empleador principal.

Las excepciones serían los casos imprevistos y urgentes en que se requiera del trabajador, y los casos de los trabajadores que pactaren turnos de emergencia, de llamado o tiempos de espera.

De infringir lo dispuesto, la sanción correspondería a las reguladas de acuerdo con las normas establecidas en el Título Final del Libro V de este Código, el cual versa sobre multas según el tamaño de la empresa y reiteración en la falta.

Observaciones sobre la sentencia de la Corte Suprema en causa ROL 9885-2020, 08-11-2021:

1) Se debe aclarar que, para entregar seguridad a las personas, la ley establece la prescripción extintiva, lo que significa que, desde que una obligación nace empieza a correr un plazo para que se pueda exigir su cumplimiento ante tribunales. En el ámbito laboral, el artículo 510 CT establece plazos de 6 meses o 2 años que se cuentan desde distintos momentos.

2) Dado que, en el caso conocido por la CS, no se cumplían los 6 meses al momento de demandar, pero sí al momento de notificar a empleador demandado, se debía determinar cuándo se interrumpe el plazo de prescripción.

3) Como el CT se remite a las normas generales de prescripción del Código Civil, la CS analiza estas normas. Así, el artículo 2503 N° 1 señala que no se puede alegar prescripción si la notificación de la demanda no es legal.

4) A partir de esto, la CS entiende que se interrumpe el plazo de prescripción sólo cuando se notifica válidamente la demanda, no bastando la sola presentación de la acción.

5) Agrega que una posición opuesta daría lugar a múltiples abusos, ya que solo bastaría demandar para interrumpir la prescripción, aunque nunca se notifique e incluso aun cuando la obligación haya dejado de existir.

6) **Por ello, lo recomendable es demandar en un plazo prudente antes de la prescripción, pues de la notificación se encarga normalmente funcionarios del Poder Judicial sobre los cuales la demandante no tiene injerencia**.

Jurisprudencia del mes.

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

CS, 9885-2020, de 08-11-2021, Ministros señoras Gloria Ana Chevesich R., Andrea Muñoz S., María Angélica Cecilia Repetto G., ministro suplente señor Mario Gómez M., y el abogado integrante señor Raúl Patricio Fuentes M. La prescripción se interrumpe con la notificación de la demanda, no con su mera interposición.

Trabajador denunció vulneración de DDFF a empresa de transportes, ante el JL de San Antonio. Contestando la denuncia, la empresa opuso excepción de prescripción, pero el tribunal la rechazó.

Ante esto, la empresa presentó recurso de nulidad ante la CA de Valparaíso por infracción al artículo 510 CT, pero la Corte rechazó este recurso. La CA, estimó que basta con una actuación en que consten fehacientemente el cobro de una deuda o la exigencia de reconocimiento de ciertos derechos, lo que se cumple con la presentación de la demanda, considerando también que la notificación no depende del demandante, sino del centro de notificaciones del tribunal, lo que la dificultó por el cambio de domicilio de la denunciada.

Ante ello, la empresa presentó recurso de unificación de jurisprudencia (RUJ) ante la CS, para determinar si el plazo de prescripción de la acción del artículo inciso segundo 510 CT, se interrumpe por presentación de la demanda o su notificación, estableciendo que es lo último por referencia a normas del Código Civil. Esto porque desde el despido hasta la notificación corrió un plazo superior a 6 meses.

La CS aclara que la interpretación correcta de la prescripción extintiva regulada en el artículo 2503 del Código Civil, en particular el N° 1 de esta norma, postula que solo la notificación judicial hecha legalmente interrumpe el plazo de prescripción, pues la sola presentación de la demanda supeditada a su notificación judicial significaría que el demandante tendría el poder para decidir la época en que se consolide la interrupción, al decidir cuándo encargar la notificación. Suma que una interpretación contraria daría a la prescripción un efecto retroactivo que no tiene, es decir, que, a pesar de que pasen años antes de la notificación de la demanda, la interrupción de la prescripción se habría producido desde la presentación de la demanda. También señala que el artículo 100 de la Ley 18.092, sobre deudores con letra de cambio o pagaré, refuerza la idea de que la interrupción de la prescripción es con notificación judicial de demanda, y que esta regla solo se modifica con el artículo 18 inciso 2° de la Ley 17.322, referente a cobranza judicial de cotizaciones, aportes y multas de las instituciones de seguridad social con la sola presentación de la demanda, por su especial importancia.

JLT Antofagasta, T-356-2020, 05-10-2021, juez Carlos Eduardo Campillay Robledo. Discriminación con ocasión de un despido por necesidades de la empresa acogida.

Bodeguero presenta acción de tutela por vulneración de derechos fundamentales invocando discriminación por motivos de salud, el respeto y protección a la vida privada y el derecho a la libertad de trabajo y su libre elección, a empresa constructora, y solidariamente a empresa minera, por haber prestado servicios bajo subcontratación, ante el JLT de Antofagasta. Trabajador padecía hipertensión y producto de la pandemia, empresa optó por mantenerlo en teletrabajo con goce de sueldo desde marzo hasta junio de 2020, señalando que era imposible su reingreso en el corto a mediano plazo, sin faenas a las cuales poder reubicarlo, despidiéndolo por necesidades de la empresa, lo cual reconoció en el juicio, con base en factores económicos objetivos que escapaban a su control.

Conociendo de la causa, el tribunal concluyó que la medida del despido no aparecía como necesaria, ya que debía demostrarse que era la menos invasiva posible de aplicar en relación al derecho a no ser discriminado, respecto de lo que nada se dijo ni nada se probó. No se dio fundamento alguno de la razón de no haberse utilizado - antes del despido - las medidas contempladas en la Ley de Protección del Empleo para proteger la fuente laboral del actor, permitiéndole acceder a las prestaciones y complementos del Seguro de Cesantía, acordando, por ejemplo, un pacto de suspensión del contrato de trabajo o la reducción temporal de la jornada de trabajo, especialmente la primera figura, que aplicaba para aquellos casos en que la actividad se viera afectada total o parcialmente y permitía al empleador acordar con el o los trabajadores personalmente, o previa consulta a la organización sindical a la que se encuentre afiliado, un pacto de suspensión temporal del contrato de trabajo fuera de los periodos de suspensión decretados por la autoridad, siendo esto último el caso. Tampoco se rindió prueba que permitiera precisar la necesidad de la desvinculación.

Por ello, el tribunal acogió la tutela laboral, puesto que el despido fue discriminatorio, motivado por enfermedad o razones de salud, dándose lugar a la indemnización especial del artículo 489 inciso 3 CT, graduándose en ocho remuneraciones por la gravedad de la vulneración y el pago del correspondiente recargo legal.

CS, 1401-2020, de 05-10-21, Se mantiene decisión que validó la medida del empleador de revisar correos electrónicos institucionales.

Trabajador que prestaba servicios de jefe comercial denuncia tutela por vulneración de derechos fundamentales y, en subsidio, autodespido ante el Juzgado de Letras del Trabajo de Alto Hospicio. La razón se basa en que el contrato de trabajo facultaba al empleador para recibir copia de correos electrónicos enviados por trabajador. Pero, en los hechos, también se acreditó que el empleador tenía acceso a copias de correos que el trabajador recibía, ya que se reenviaban a la casilla de la gerencia.

Denuncia fue rechazada por tribunal, que sostuvo que una comunicación privada es aquella que no está abierta al público y que, en este caso, la que se mantuvo se produjo usando el computador de la empresa y a través de la cuenta de un correo corporativo, por lo que, si el trabajador esperaba un mayor ámbito de privacidad relacionada con sus comunicaciones con empresa de la competencia debió emplear una casilla particular, siendo lícito que gerente de la sociedad demandada haya leído el mensaje al trabajador al abrir su computador, según el procedimiento reglado en el contrato y la práctica habitual de la empresa.

El trabajador presentó recurso de nulidad ante la Corte de Apelaciones de Iquique, la cual rechazó este recurso. Esta Corte consideró que no existían indicios suficientes para afirmar la vulneración al derecho fundamental de inviolabilidad de las comunicaciones privadas, referida a la privacidad de sus correos electrónicos, por cuanto, al utilizar la cuenta corporativa, el trabajador renunció a un ámbito de su intimidad, precisando que la comunicación fue advertida en forma involuntaria por la empresa demandada.

El trabajador presentó recurso de unificación de jurisprudencia (RUJ) ante la Corte Suprema, para que esta determine si el derecho fundamental del trabajador de inviolabilidad de toda forma de comunicación privada puede ceder al derecho fundamental de propiedad del empleador para actuar dentro de sus facultades disciplinarias. En concreto, si el empleador puede registrar correos electrónicos corporativos y privados de trabajadores sin consentimiento previo y contra el contrato de trabajo.

La CS rechazó el RUJ, pues el trabajador recurrente debía citar un fallo con hechos homologables, lo que no ocurría en el caso. En palabras del máximo tribunal, el fallo de contraste se refería a un caso en que el empleador denunciado se enteró del contenido de un correo electrónico enviado al trabajador, sin que este último lo supiera, constatándose además que no existía una regulación contractual o habitual que regulase la posibilidad del empleador de acceder a esta correspondencia que permitiera sostener el consentimiento y aceptación de sus destinatarios, tratándose, en consecuencia, de un acceso furtivo, razones que se consideraron suficientes para establecer indicios relacionados con la vulneración denunciada por el trabajador.

En cambio, en el presente caso, quedó establecida la práctica habitual de la empresa en la que el trabajador prestó sus servicios, consistente en que los correos electrónicos corporativos de los dependientes, recibidos y enviados, generaban, en forma automática, una copia dirigida a una casilla a la que tenía acceso el gerente, y no obstante que en el contrato las partes pactaron que el reenvío sería sólo de los salientes, se comprobó que el conocimiento del empleador de los mensajes contenidos

en las cuentas corporativas utilizadas por aquéllos se extendía a los que recibían, procedimiento normalizado y que no fue objeto, durante la vigencia del vínculo, de reclamo del actor o de algún otro trabajador, razones por las que se estimó que la conducta involuntaria del denunciado se debía considerar lícita.

Resoluciones administrativas.

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

- DIC 2588/51, 12-11-2021 DT, que fija sentido y alcance a obligación de registro del Libro de Remuneraciones Electrónico, teniendo en cuenta el reglamento del REL (registro laboral electrónico) contenido en el Decreto Supremo N°37 del MINTRAB, publicado en el Diario Oficial el 28 de octubre de 2021, cuyo literal D del artículo 3° incorpora al Libro de Remuneraciones entre aquellos datos y documentos que obligatoriamente deben ser registrados en el sitio electrónico de la DT por los empleadores que conforme al artículo 62 CT cuenten con 5 o más trabajadores.

En cuanto a las características generales a todo registro electrónico: 1) La información contenida en ellos se usará para fiscalizaciones, conciliaciones, mediaciones y ratificación de finiquitos, como fines estadísticos, estudios y difusión que la DT haga sobre cumplimiento de normativa laboral, de salud y seguridad, siguiendo la ley N° 19.628, sobre protección de la vida privada; 2) El registro electrónico es una obligación legal para el empleador; 3) El empleador debe mantener actualizada la información. Las actualizaciones electrónicas deben realizarse dentro de 15 días desde la modificación.; 4) En caso de imposibilidad técnica, esto deberá ser certificado por la DT. El empleador debe solicitar dicha certificación dentro de las 24 horas siguientes al vencimiento del plazo fijado para el registro de documentación o datos.

En cuanto a las características específicas del registro laboral electrónico: 1) Se declara información correspondiente a datos estandarizados sobre gastos de carácter remuneracional o derivados de la relación laboral, voluntarios, contractuales o legales; 2) Es un registro anual, asociado al año comercial, pero de declaración mensual, cuyo plazo general de presentación **es dentro de los primeros 15 días del mes calendario siguiente a aquel en que se verificó el pago de la remuneración. En caso de que el día 15 del mes recaiga en sábado, domingo o festivo, el plazo de declaración del LRE se extiende hasta la medianoche del día hábil siguiente;** 3) El registro de movimientos contables en el LRE debe ajustarse a criterios y principios definidos por normas internacionales de información financiera, particularmente principios de devengado y empresa en marcha.

Tratándose de un registro contable anual incidente en la elaboración del balance financiero y determinación de impuestos anuales, la obligación de registro abarca todo el año comercial 2021, salvo excepciones como el inicio o término de giro en que se produce una actividad parcial dentro del periodo anual.

Atendido el nuevo escenario normativo, **se suprime la obligación de declarar las remuneraciones pagadas en el año comercial 2020, ya que dicha acción se exigió con fines de fiscalización a quienes adoptaran el libro electrónico en un contexto de voluntariedad**, etapa que ha concluido. En consecuencia, los plazos de declaración para el año comercial 2021 son los siguientes:

1) Remuneraciones pagadas en octubre 2021: plazo de declaración dentro de los primeros 15 días de noviembre de 2021.
2) Remuneraciones pagadas en noviembre 2021: plazo de declaración dentro de los primeros 15 días de diciembre de 2021
3) Remuneraciones pagadas en diciembre 2021: plazo de declaración hasta el 17 de enero de 2022.
4) Remuneraciones pagadas en el periodo comprendido entre los meses de enero y septiembre de 2021 (ambos períodos inclusive): plazo de declaración dentro de los primeros 15 días de febrero de 2022.

Todos los empleadores regidos por el CT que cuenten con 5 o más trabajadores deben llevar el LER. La contabilización de trabajadores considera los dependientes contratados simultáneamente en el respectivo año comercial. Si entre el 1 de enero y 31 de diciembre de cada año, el empleador mantiene simultáneamente contrato laboral con 5 o más trabajadores, estará obligado a declarar el LRE por todo el año comercial, no obstante que en uno o más meses de ese año, el número de trabajadores hubiera sido menos de 5.

Excepcionalmente, el empleador se exime de la declaración de uno o más periodos mensuales en el año comercial si el número de trabajadores se reduce a 0 o cuando no haya montos susceptibles de declararse como pagos en el periodo correspondiente.

Tratándose de los sostenedores de establecimientos educacionales regidos por el Código del Trabajo, subvencionados o que reciban aportes del Estado, se suspende temporalmente la obligación de registro del LRE, sin perjuicio de que puedan voluntariamente efectuar la declaración. La obligatoriedad del registro podría establecerse durante el año comercial 2022.

En cuanto a los empleadores indicados en el párrafo anterior, que tampoco decidan efectuar voluntariamente la declaración del LRE, deberán estarse a las instrucciones del SII respecto al llevado del Libro Auxiliar de Remuneraciones y demás obligaciones de carácter tributario.

Finalmente, el artículo 517 inciso 3° CT establece como obligación de todo el personal de la DT el deber de guardar

absoluta reserva y secreto de la información y datos personales que conozcan, debiendo abstenerse de usar dichos datos en beneficio propio o de tercero.

RES 1340 EXT, MINTRAB, 12-11-2021, fija los procedimientos para la ratificación de finiquito, renuncia y mutuo acuerdo en portal electrónico DT; para exigir al/la empleador/a el pago y cumplimiento oportuno e íntegro de las obligaciones que de éstos emanen; y para regular la reserva de derechos por parte del/la trabajador/a en el finiquito electrónico:

Mediante esta resolución, se establece que empleadores y trabajadores que lo desean, podrán suscribir y ratificar ante ministro de fe los documentos electrónicos laborales de Renuncia Voluntaria Digital, Mutuo Acuerdo de las Partes y Finiquito Laboral Electrónico,

Para ello, las partes deberán ingresar al sitio electrónico de la DT, www.dt.gob.cl, donde accederán al "Portal Mi DT", e iniciar sesión con clave única.

***Para la renuncia Voluntaria Digital o electrónica*:** 1) Es el trabajador quien la realiza; 2) Debe rellenar los datos que le pida el sistema de forma completa y correcta. Por ello, es importante que los contratos o anexos contengan la información precisa del empleador; 3) Una vez suscrita la renuncia electrónicamente, el documento se generará automáticamente y estará debidamente ratificado ante ministro de fe de la DT; 4) Luego, el trabajador deberá descargar e igualmente enviar el documento de renuncia que se genere por el sistema al empleador, sea a través de mail o de forma impresa, más allá que le sea derivada a aquel por sistema; 5) **Recibida aquella renuncia**, revisando que se encuentra firmada y que sea válida (la empresa recibe un correo de la DT o hay códigos de verificación) **la empresa deberá**: a) Incorporar al REL (registro electrónico laboral) el término del contrato por renuncia dentro de plazo y b) Generar el finiquito para ponerlo a disposición y pago dentro de 10 día hábil desde terminado el contrato, definiendo si se hará de forma electrónica o presencial-física.

***Procedimiento en caso de Mutuo Acuerdo de las Partes*:** 1) Puede venir **una propuesta al respecto del empleador al trabajador o del trabajador al empleador**, para lo cual deberá rellenarse los datos que pida el sistema; 2) La propuesta **será comunicada por el portal de la DT al mail del trabajador o del empleador**, según el caso, **para que la acepte o rechace dentro de 10 días hábiles**; 3) **Si la propuesta es aceptada**, el mutuo acuerdo se ratifica mediante la firma del sistema de la DT y la relación laboral termina desde ese instante. **Si es rechazada,** la relación laboral sigue vigente, quedando registrado dicho movimiento en el historial. **Si nada se dice dentro del plazo** de 10 días hábiles, esta caduca, por lo cual se "elimina" y el contrato sigue vigente; 4) De la aceptación, rechazo y caducidad del mutuo acuerdo se notificará por el sistema vía mail a las partes; 5) **En caso de ser aceptado, el empleador deberá:** a) Incorporar al REL (registro electrónico laboral) el término del contrato por mutuo acuerdo dentro de plazo y b) Generar el finiquito para ponerlo a disposición y pago dentro de 10 día hábil desde terminado el contrato, definiendo si se hará de forma electrónica o presencial-física.

Procedimiento para el Finiquito electrónico laboral:

1) **En la carta de aviso de término de contrato deberá indicarse** si el finiquito será extendido y pagado de forma física y presencial o de forma electrónica;

2) **Si es electrónico, el empleador deberá ingresar al portal de la DT una propuesta de finiquito** (rellenando los datos respectivos) **dentro de plazo de 10 días hábiles siguientes a la separación** del trabajador (desde que deja de trabajar por haberse terminado el contrato). Para efectos prácticos, resultaría útil decirle al trabajador desde que día estará disponible el finiquito para que pueda ingresar al sistema, aun cuando el propio sistema de la DT le avisará por mail de ello.

Para la propuesta de finiquito el empleador: a) Deberá tener las cotizaciones previsionales al día, lo cual el sistema verificará, entendemos, hasta el último día del mes anterior al despido. Si hay deuda previsional, el sistema rechazará la propuesta; b) Deberá contar con dinero para pago, el que deberá hacer después que el trabajador acepte; c) Deberá tener presente que el trabajador podría estampar reserva de derechos sobre todo o parte de la propuesta y, si esta reserva es solo parcial, deberá igualmente pagar lo que no está en disputa.

3) **Hecha la propuesta por sistema sin cotizaciones adeudadas, se le notificará al trabajador por mail.**

La propuesta estará disponible en el sistema un máximo de 10 días hábiles desde que es realizada para que el trabajador la acepte o la rechace. La DT no aclara desde cuando se cuenta ese plazo, por lo que podría haber problemas interpretativos acerca de si se debe cumplir con la entrega y pago del finiquito dentro de 10 día hábil de separado el trabajador como indica el inciso primero del art. 177 CT. Para intentar evitar aquello, se sugiere que el finiquito electrónico sea procesado en el más breve tiempo posible desde la fecha que ha finalizado el contrato, teniendo en cuenta que si es aceptado deberá pagarse dentro de 5 día hábil.

4) Acciones del trabajador al recibir la propuesta: a) Nada dice dentro de plazo: caduca y deberá extenderse un nuevo finiquito, electrónico o físico, dentro de 3 días hábiles siguientes a vencido el plazo de 10 días hábiles antes indicado. Ese documento podrá establecer modificaciones, pero nunca ellas deberán ser menores a las indemnizaciones que por ley corresponda pagar; b) Si la rechaza: queda en el historial del sistema y el empleador deberá poner el finiquito y pago a disposición del trabajador dentro de los 10 días hábiles siguientes al fin del contrato (si aún aquel no vencía al momento del rechazo) o dentro de los 3 días hábiles siguientes al rechazo, si aquel plazo ya había vencido; c) Si la acepta sin reserva: quedará registro en la aplicación (imaginamos que el sistema mandará mail al empleador) para que la empresa cargue el pago a través de Tesorería General de la República (TGR) dentro de 5 día hábil contado desde la aceptación; d) Si la acepta con reserva de derechos:

se deberán pagar, de la forma señalada anteriormente, todas las sumas no disputadas con la reserva.

5) **Aceptado con o sin reserva la propuesta de finiquito,** se generará un documento, dentro de 5 día hábil que el finiquito se haya aceptado por el trabajador, con información básica de la relación laboral y el detalle de los pagos comprometidos, indicando si ellos fueron o no hechos. Si no se efectuó el pago, este documento servirá de título ejecutivo para demandar en sede judicial.

El finiquito laboral electrónico se generará sólo una vez aceptado por el trabajador y pagado a través de TGR por el empleador, el cual se podrá descargar desde el sistema en un plazo no superior a 2 días hábiles desde la confirmación de aquel organismo de haber recibido el pago.

6) El pago final al trabajador lo hace TGR a cuenta bancaria indicada previamente por aquel, por tanto, hay que advertirle que requerirá de una cuenta bancaria en Chile para recibir el pago (idealmente sin problemas de tope de depósito mensual, para evitar dificultades).

Si TGR tiene problemas para transferirle al trabajador, informará por sistema a la DT para que el trabajador elija pagarse en caja de Banco Estado o por cheque emitido al domicilio del trabajador.

7) Todas las acciones efectuadas por las partes en este proceso serán comunicadas por mail.

8) Tanto el finiquito como el documento que da cuenta de no haberse pagado el mismo constituyen título ejecutivo a fin de ser cobrados por el trabajador en sede judicial o reclamados ante la propia DT en sede administrativa (en comparendo de reclamo).

- <u>ORD. 2566, DT de 09-11-2021. Sobre extensión de beneficios a trabajadores sin afiliación sindical:</u>

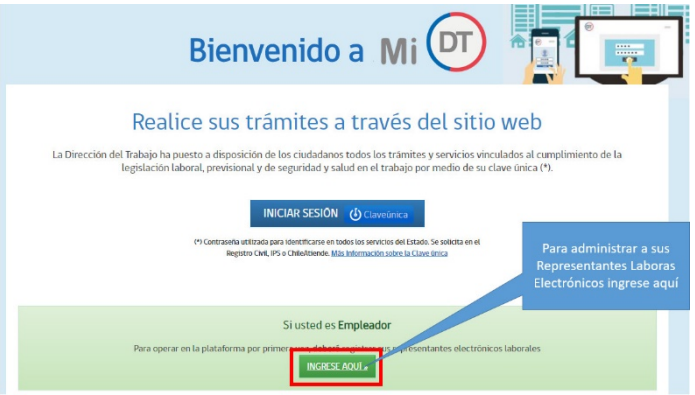
Se consulta sobre el pago de horas de trabajo sindical cuando el dirigente acumula dichas horas y si procede la acumulación de dichas horas en caso que el dirigente no pueda hacer uso de ellas por licencias médicas, permisos, vacaciones o haberse acogido a LPE.

Respecto a la primera consulta se indica que en caso de remuneraciones variables de un dirigente sindical, esta se determina sumando el total de lo percibido por tal concepto durante la semana en que se hace uso de las horas de trabajo sindical, dividiendo el resultado por el número de horas que comprende la jornada ordinaria pactada sin incluir las horas de trabajo sindical utilizadas.

Tratándose de remuneraciones mixtas (sueldo base y variables) adicionalmente se deberá determinar el valor hora fijo que deberá sumarse al resultado anterior determinado para e variable, lo que lleva a concluir que el valor de la remuneración no se verá afectado en caso de haberse acumulado o cedido horas de trabajo sindical.

Respecto a la segunda consulta, los trabajadores que hacen uso de licencia médica o vacaciones carecen del derecho para hacer uso de permisos y licencias sindicales junto con ceder aquellas dentro de esos periodos, ello ya que se encuentran exceptuados de cumplir labores.

Referente a permisos convencionales y a la suspensión por LPE, la DT también concluye lo anterior, esto es, que las horas de trabajo sindical no se generan ni se acumulan.



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