



BOLETÍN INFORMATIVO Nº 25

Secretaría General
Dirección de Normativa

NOVIEMBRE 2021

Redactado por Macarena Cubillos y Francisca Molina

I. SE PUBLICA LEY N° 21.389, 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

El 18 de noviembre de 2021 se publicó en el diario Oficial esta Ley, cuyo principal objetivo fue crear un Registro Nacional de deudores de pensiones de alimentos, con el fin de articular diversas medidas legales que promuevan y garanticen el cumplimiento de las pensiones de alimentos.

Además de la creación del Registro, esta Ley introduce -entre otros aspectos- una serie de nuevas obligaciones y medidas aplicables a los empleadores de deudores de pensiones de alimentos. Al respecto, cabe mencionar las siguientes:

1. Las resoluciones judiciales que dispongan el pago de pensiones de alimentos respecto de un trabajador dependiente, dispondrán como modalidad de pago la **retención** por parte del empleador. El empleador deberá descontar el monto correspondiente a los alimentos decretados a continuación de los descuentos obligatorios por concepto de impuestos y cotizaciones obligatorias de seguridad social.
2. Las empresas podrán ser obligadas a retener y pagar pensiones de alimentos respecto de las personas naturales que les presten servicios a honorarios, si el Tribunal estima que es un medio idóneo para garantizar el cumplimiento del pago de la pensión.



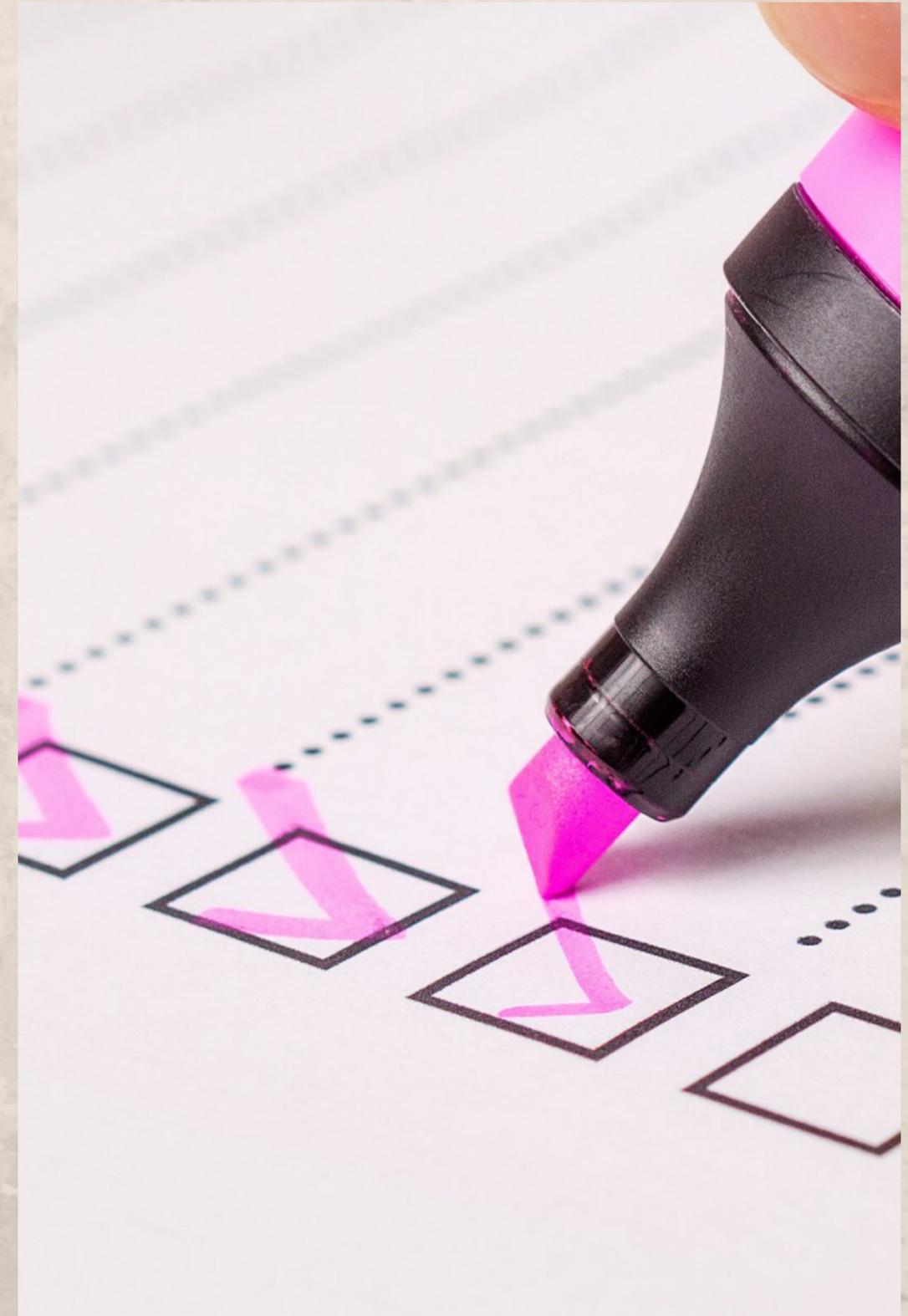
3. Si el empleador que debe hacer la retención incumple la orden judicial, incurrirá en una multa a beneficio fiscal equivalente al doble de la cantidad ordenada a retener.

4. Cuando ocurra el término de la relación laboral de un trabajador respecto del cual exista para el empleador la obligación de retener la pensión alimenticia, el empleador estará obligado a informar al Juzgado de Familia del término de la relación laboral en un plazo de 10 días hábiles.

5. En caso que se procedente la indemnización sustitutiva del aviso previo, el empleador tendrá la obligación de **retener** de ella la suma equivalente a la pensión alimenticia del mes siguiente a la fecha de término de la relación laboral. En caso de ser procedente la indemnización por años de servicio, el empleador deberá **retener** la correspondiente a un mes de alimentos por cada mes de remuneración que entregue por concepto de esta indemnización.

En tales casos, los ministros de fe previa ratificación del finiquito deberán exigir al empleador la acreditación de haberse efectuado el descuento, la retención y el pago del monto señalado, en la cuenta ordenada por el tribunal.

Para dar cumplimiento a lo anterior, el ministro de fe o el funcionario de la Inspección del Trabajo, según corresponda, deberá verificar si el empleador está sujeto a la obligación de retener judicialmente la pensión de alimentos o no, para lo cual deberá:



a) Requerir tres últimas liquidaciones de sueldo que den cuenta de las remuneraciones mensuales del trabajador y su correspondiente descuento por retención judicial, anteriores al término de la relación laboral.

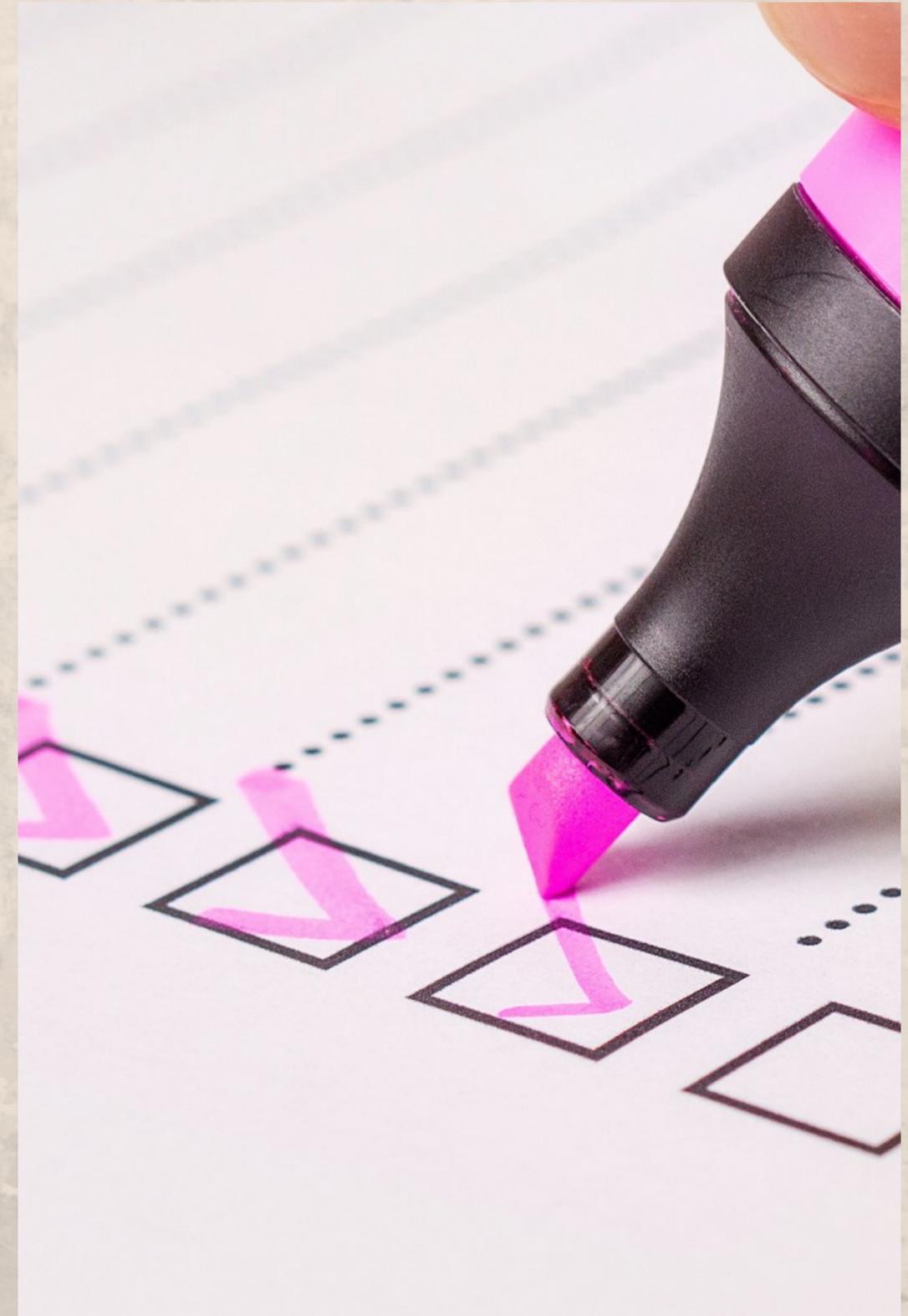
b) Exigir al empleador declarar por escrito su deber de retener judicialmente la pensión alimenticia, especialmente cuando dicha retención no apareciere especificada en las liquidaciones, o en su defecto declarar la inexistencia de dicha obligación.

Si el empleador incumpliera estas obligaciones quedará obligado solidariamente al pago de las pensiones no descontadas, retenidas y pagadas en favor del alimentario.

6. Las empresas una vez notificadas judicialmente de una demanda laboral tendrán la obligación de informar al Juzgado del Trabajo la existencia de una orden de retención de pensión de alimentos ordenada por un Tribunal de Familia.

¿Quieres conocer en detalle la Ley? Haz click en el siguiente link

<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1168463&idParte=&idVersion=2021-11-18>



II. SE APRUEBA REGLAMENTO DE LA LEY N° 21.327, LEY DE MODERNIZACIÓN DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO



¿Quieres conocer en detalle el Reglamento? Haz click en el siguiente link:

<https://www.diariooficial.interior.gob.cl/publicaciones/2021/10/28/43089/01/2033762.pdf>

Con fecha 28 de octubre de 2021 se publicó en el Diario Oficial el Decreto N° 37, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que aprueba el Reglamento mencionado, el cual tiene por objeto determinar los datos y la documentación, que los empleadores deberán mantener obligatoriamente en el registro electrónico laboral disponible en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo. Asimismo, este reglamento establece las modalidades y procedimientos mediante los cuales se implementará y mantendrá actualizado el registro electrónico laboral.

En dicho cuerpo normativo se establece que se deberá incorporar los siguientes antecedentes:

1. Contratos de Trabajos
2. Modificaciones o Anexos
3. Terminaciones a los contratos de trabajo
4. Libro de remuneraciones electrónico
5. Antecedentes relacionados con el Comité Paritario y de Seguridad
6. Antecedentes relacionados con la constitución del Comité Bipartito de Capacitación
7. Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad
8. Pactos Especiales de Condiciones de Trabajo
9. Sanciones en contra de los trabajadores
10. Instrumentos colectivos de trabajo
11. Registros de Asistencia, Licencia, Feriados y Permisos

Lo anterior, deberá ser incorporado al registro electrónico, conforme a los plazos y condiciones que se establecen en el referido instrumento.

III. DIRECCIÓN DEL TRABAJO FIJA EL SENTIDO Y ALCANCE DEL LIBRO DE REMUNERACIONES ELECTRÓNICO

Con fecha 11 de noviembre de 2021, la Dirección del Trabajo (“DT”) emitió el Dictamen N° 25588/051, por medio del cual fija el sentido y alcance de los artículos 61, 515 y 517 del Código del Trabajo, estableciendo los siguientes criterios:

- a) Toda información contenida en el registro electrónico laboral será utilizada para el ejercicio de las facultades legales propias de la DT, tales como fiscalizaciones, mediaciones, ratificación de finiquitos, entre otros.
- b) El registro electrónico de los datos y documentación laboral a que se refiere el artículo 3° del reglamento constituye una obligación legal para el empleador.
- c) El empleador debe mantener actualizada la información al registro electrónico laboral. Ante cambios, deberá actualizarse dentro de los 15 días siguientes a la modificación.
- d) En caso de existir una imposibilidad técnica para cumplir con el registro electrónico, dicha circunstancia deberá ser certificada por la Dirección del Trabajo. Para ello, el empleador deberá solicitar la certificación dentro de las 24 horas siguientes al vencimiento del plazo para el registro.



Asimismo, se establecen las características del Libro electrónico de remuneraciones, entre las cuales se contemplan las siguientes:

- 1.-** La información a declarar corresponde a datos estandarizados sobre gastos devengados de carácter remuneracional o derivados de la existencia de la relación laboral.
- 2.-** Es un registro anual, asociado al año comercial, pero de declaración mensual, cuyo plazo general de presentación es dentro de los 15 días del mes calendario siguiente a aquel en que se verificó el pago.
- 3.-** El registro debe estar en correspondencia con los criterios y principios definidos por normas internacionales de información financiera.

¿Quieres conocer en detalle el dictamen? Haz click en el siguiente link:

https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-121448_recurso_pdf.pdf

