

01 DE OCTUBRE DE 2021 COMIENZA REFORMA LABORAL

Boletín Informativo sobre publicación de RESEX 615.



TEMAS

CÓMO AFECTA A LOS ESTABLECIMIENTOS?

OBLIGACIONES DEL SOSTENEDOR

**ANEXO:
PAUTA DE COTEJO**

Cuales son los cambios a tener en cuenta?

A contar del día viernes 1° de octubre, comienza regir la Ley 21.327 y 21.361, relativas a nuevas exigencias en materia laboral que los colegios deben tener presente.

A continuación, y en resumen, los 8 puntos más relevantes para que los establecimientos educacionales se encuentren apegados al nuevo marco legal.

1.- Registro de contratos en la Web de la Inspección del Trabajo

- Los contratos que se celebren desde el 01 de octubre de 2021 en adelante se deben registrar en la página web de la Inspección del Trabajo.
- Los contratos celebrados hasta el 30 de septiembre de 2021, se deben registrar también, pero en este caso el plazo vence el 30 de abril de 2022.
- Misma exigencia aplica para los anexos de contrato suscritos desde el 1 de octubre de 2021 en adelante.



2.- Registro de término de contrato.

Se deben registrar dentro de los 3 días siguientes al término, salvo para las causales de mutuo acuerdo, renuncia y muerte del trabajador, en donde el plazo se extiende a 10 días. Al momento de hacer el registro del término se debe informar la fecha de éste y la causal invocada.



3.- Nuevos datos que se deben incluir en los contratos y/o anexos.

- Se debe agregar:
- Correo electrónico del trabajador en caso que lo tuviera (ver currículum y agregar en cláusula del contrato o anexo y/o reglamento interno como medio de comunicación)
- Correo electrónico del empleador.

Si los actuales contratos o anexos no contiene esta información debe agregarse.

4.- Forma de pago de las remuneraciones

Se reconoce como una forma de pago, la transferencia bancaria electrónica, siempre que esto no genere un costo para el trabajador.



5.- Multas por infracciones laborales.

Se considerarán como criterios, la naturaleza de la infracción, la afectación de derechos laborales, el número de trabajadores afectados y la conducta del empleador, por lo que el rango de multas va según el siguiente criterio:

- Para la micro empresa, esto es de 1 a 9 trabajadores, de 1 a 5 UTM.
- Para la pequeña empresa, esto es de 10 a 49 trabajadores, de 1 a 10 UTM.
- Para las medianas empresas, esto es de 50 a 199 trabajadores, de 2 a 40 UTM.
- Para las grandes empresas, esto es de 200 o más trabajadores, de 3 a 60 UTM.

6.- Registro de correo electrónico de la empresa.

Se debe registrar, en portal de la IPT el correo de la empresa para los efectos legales de notificaciones, citaciones y comunicaciones.



7.- Despido

Se debe agregar en la carta de despido que:

- El finiquito se otorgará y pagará de manera presencial o electrónica.
- Que es voluntario optar por la modalidad electrónica.
- Que tiene la posibilidad de “reservarse” el derecho a reclamar algún concepto.



8.- Finiquito Electrónico.

- a) Es facultativo para el trabajador, si no acepta de manera electrónica, debe ser presencial.
- b) Se considera como ratificado ante la Inspección del Trabajo el finiquito, la renuncia y mutuo acuerdo que se otorgue por el empleador en la web de la DT, el que debe ser firmado electrónicamente por el trabajador.
- c) La forma de pago será definida por la IPT, que será por medio de transferencia a la IPT.