



INFORME LEY 21.237

MODERNIZA LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

El viernes 30 de abril del presente año, fue publicada en el Diario Oficial la ley 21.237. Esta establece una serie de modificaciones en el funcionamiento de la Dirección del Trabajo, de modo de incorporar la tecnología a los procesos de fiscalización y trámites en general, así como de establecer mecanismos de resolución de conflictos para fortalecer las instancias de diálogo.

Contexto:

Sin duda, los tiempos actuales demandaban una serie de modificaciones en los procesos internos y externos que disponía la Dirección del Trabajo en todo tipo de trámites. En ese sentido, había una percepción general sobre la urgencia que la Dirección del Trabajo estableciera modificaciones de modo de incorporar la tecnología a sus procesos y mejorar la experiencia de sus usuarios, tanto trabajadores como empleadores y por supuesto organizaciones sindicales.

Atendido lo anterior, esta nueva normativa sin duda es una buena noticia y demuestra un interés por parte del ente administrativo en cuanto a estar a la altura de las exigencias de la ciudadanía.

Si bien la ley incorpora una serie de cambios respecto del funcionamiento interno de la Dirección del Trabajo, el presente informe ha sido desarrollado de modo de destacar las modificaciones prácticas en la relación laboral.

- EN CUANTO A LA VIGENCIA

El artículo primero de las disposiciones transitorias de la presente ley dispone que esta entrará en vigencia el primer día del sexto mes, contado desde la fecha de su publicación en el Diario Oficial. Por lo tanto, al haber sido publicada el 30 de abril del presente año, su vigencia iniciará desde el 1 de octubre del 2021.

Sin perjuicio de lo anterior, se establece una excepción en cuanto a la obligación de registrar los contratos de los trabajadores en el sistema electrónico dispuesto para estos efectos (según se explicará más adelante). Dicha obligación, solo respecto de los trabajadores **que**

hayan sido contratados antes de la entrada en vigencia de la ley, será exigible en el plazo de 1 año desde que la ley haya entrado en vigencia.

- **EN CUANTO A LA OBLIGACIÓN DE REGISTRAR LOS CONTRATOS DE TRABAJO**

Con la implementación de esta ley, las nuevas contrataciones deberán ser informadas en un plazo de 15 días hábiles en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo. Dicha obligación **rige para todos los trabajadores**; sin embargo, tal como mencionamos anteriormente, respecto de los trabajadores contratados antes de la entrada en vigencia de la ley, el registro será exigible a partir del año.

Se deberán informar todas las condiciones pactadas, así como los correos electrónicos de cada parte.

Es muy importante destacar que tanto empleadores como trabajadores deberán tener registrado un correo electrónico, de modo de ser propiamente notificados de las resoluciones que les afecten.

Nota: si las partes han pactado que el pago se realizará mediante transferencia electrónica, dicha situación deberá constar en el contrato.

- **EN CUANTO A LA OBLIGACIÓN DE REGISTRAR EL TÉRMINO DEL CONTRATO DE TRABAJO**

En el mismo sitio electrónico, se deberá registrar el término del contrato de trabajo. El plazo dependerá de la causal de término. En caso de renuncia, término por mutuo acuerdo o muerte del trabajador, el plazo será de 10 días hábiles desde la separación del trabajador. En caso de despido, vencimiento de plazo, conclusión del trabajo o caso fortuito, se establece el mismo plazo del artículo 162 del código del trabajo, esto es 3 días hábiles.

Nota: En el momento del registro del contrato de trabajo el empleador deberá indicar las

estipulaciones pactadas y, al término de los servicios, deberá informar la fecha de este y la causal invocada.

- **EN CUANTO A LAS MULTAS QUE PODRÁ IMPONER LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO**

La presente ley ha introducido una modificación al artículo 506 del Código del trabajo, estableciendo la cuantía de las multas que la Dirección podrá imponer, atendiendo al tamaño de la empresa fiscalizada. En ese sentido, las modificaciones son las siguientes:

- Microempresas: Las multas irán desde 1 a 5 UTM
- Pequeñas Empresas: Las multas irán desde 1 a 10 UTM

- **EN CUANTO A LOS CRITERIOS PARA LA IMPOSICIÓN DE MULTAS**

En estricta relación con el punto anterior, se ha introducido una modificación al artículo 506 quáter, estableciendo un sistema de categorización de infracciones. Dichas infracciones podrán ser categorizadas en leves, graves y gravísimas, atendiendo a cuatro criterios:

- La naturaleza de la infracción
- El número de trabajadores
- La afectación de derechos laborales
- La conducta del trabajador

- **EN CUANTO A LA UNIDAD ECONÓMICA**

La presente ley modifica el artículo 507 del Código del trabajo, señalando que sin perjuicio de que se haya declarado la unidad económica, en caso de que las circunstancias hayan sido modificadas sustancialmente con posterioridad a la declaración de único empleador, la parte interesada podrá solicitar ante el Juzgado de Letras del Trabajo correspondiente el término de la calificación de las empresas como un solo empleador, por aquellas que hubieren sido consideradas en tal calificación.

Dicha solicitud podrá hacerse solo a partir de 2 años desde la sentencia firme y ejecutoriada que contenga una declaración en dicho tenor. Sin embargo, se establece una excepción, ya que se podrá solicitar antes del plazo de 2 años, cuando se acredite un cambio de dueño y, por ende, ya no haya un controlador común.

IMPORTANTE: Dicha solicitud debe ser notificada a quien haya sido parte del juicio en que se declaró la unidad económica, siempre y cuando tenga una relación laboral vigente con tal empleador. Así también, la solicitud deberá ser notificada a las organizaciones sindicales correspondientes, quienes podrán oponerse a la solicitud en un plazo de 15 días y en cuyo caso el juez deberá citar a una audiencia concentrado de conciliación, contestación y prueba, en un plazo de 15 días.

- **EN CUANTO A LOS PLAZOS Y NOTIFICACIONES**

Se modifica también el artículo 508 del Código del Trabajo, en cuanto a que las notificaciones se realizarán al correo electrónico informado para tales efectos; por lo que todo individuo, empleador, trabajador u organización sindical, deberá registrar un correo electrónico en el sitio electrónico de la Dirección.

Todas las notificaciones realizadas a dicho correo producirán pleno efecto legal y se entenderán realizadas a partir del tercer día hábil siguiente a la fecha de emisión del correo. Sin perjuicio de lo anterior, para el caso de que el usuario no tenga registrado un correo en el portal de la Dirección del Trabajo o no tenga los medios electrónicos necesarios, las comunicaciones se efectuarán por carta certificada. Así también, dicha forma de notificación podrá ser solicitada indicando los argumentos fundantes de tal solicitud.

Las notificaciones por carta certificada se entenderán realizadas a partir del sexto día hábil, contado desde la recepción de la carta o la oficina de correos respectivo.

IMPORTANTE: Respecto de sanciones, prescripciones o fiscalizaciones, los plazos serán de días hábiles y se considerarán como inhábiles los feriados, sábados y domingos.

- **EN CUANTO A LAS CONSULTAS PÚBLICAS**

La Dirección del Trabajo tendrá un portal de Consultas Públicas, en el cual los usuarios no solo podrán hacer preguntas sobre la normativa vigentes, interpretación de Dictámenes, etc., sino que también podrán expresar opiniones y propuestas. Esto constituye una excelente iniciativa, hacia un sistema que incorpore un diálogo constante entre los distintos sectores involucrados.

Informe preparado por el abogado Cristian Silva Brousset.