



# ALERTA LEGAL

El 30 de abril de 2021, se publicó la Ley 21.327 que Moderniza la Dirección del Trabajo y sus principales modificaciones a destacar son las siguientes:

**1.- REGISTRO DE CONTRATOS Y DE TÉRMINO DE ESTOS:** La Ley agrega un art. 9 bis al Código del Trabajo, según el cual el empleador deberá registrar en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo (“DT”), todos los contratos de trabajo, dentro de los 15 días siguientes a su celebración, indicando las estipulaciones pactadas.

Dicho plazo rige para los contratos celebrados a partir del 1 de octubre de 2021, en tanto que, para los suscritos con fecha anterior, el plazo de registro vencerá el 30 de abril de 2022.

También deberá registrar las terminaciones de contrato, indicándose la fecha de término y la causal invocada, en el mismo plazo de 3 días hábiles que fija la Ley para avisar al trabajador, o de 6 días hábiles en el caso de que el término sea por caso fortuito o fuerza mayor. Si el contrato expira por mutuo acuerdo, renuncia o muerte del trabajador, el registro se deberá realizar dentro de los 10 días hábiles siguientes.

**2.- DATOS DE LAS PARTES EN EL CONTRATO DE TRABAJO:** Se modifica el art. 10 en el sentido de que en dicho contrato deberá señalarse el domicilio y la dirección de correo electrónico de ambas partes, si la tuvieren.

**3.- FORMA DE PAGO DE REMUNERACIONES:** Se modifica el art. 54 en el sentido de que, a petición del trabajador, éstas podrán pagarse mediante transferencia electrónica a la cuenta bancaria del trabajador sin costo para este último como otra opción al cheque o vale vista que establece actualmente la norma.

**4.- MEDIACIÓN EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA:** Se introducen algunas modificaciones menores en esta materia que no es necesario analizar en este informe.

**5.- CONSULTA PÚBLICA DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO:** En el contexto de la facultad de fiscalizar el cumplimiento e interpretar la legislación laboral que corresponde a la Dirección del Trabajo, se faculta a esta última para disponer consulta pública sobre las instrucciones, pronunciamientos y demás normas de carácter general que dicte sobre la materia, a fin de que los interesados opinen y formulen propuestas con relación a ellas.

Para tal efecto, la Dirección del Trabajo establecerá y publicará el procedimiento de consulta, debiendo las opiniones y propuestas ser de carácter público y formuladas a través de medios electrónicos, las que no tendrán carácter vinculante para la autoridad.



# ALERTA LEGAL

**6.- NOTIFICACIONES DE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO:** Se reemplaza el art. 508 en el sentido de que, como norma general, las notificaciones, citaciones y comunicaciones de la Dirección del Trabajo deberán realizarse por correo electrónico, produciendo pleno efecto legal. Para tal efecto, cada empleador, trabajador, organización sindical, director sindical o cualquier otra persona o entidad que se relacione con la Dirección del Trabajo deberá registrar una dirección de correo electrónico (No 7 siguiente).

Las respectivas notificaciones, citaciones y comunicaciones se entenderán practicadas al tercer día hábil siguiente contado desde la fecha de emisión del referido correo.

Con todo, la Dirección del Trabajo podrá notificar personalmente o por carta certificada, cuando el usuario no tenga registrado un correo electrónico o cuando así lo haya autorizado dicha entidad a solicitud escrita y fundada de aquél. Se mantiene la normal actual en cuanto a que la notificación por carta certificada se entenderá practicada al sexto día hábil contado desde la fecha de su recepción por la oficina de correos respectiva.

**7.- REGISTRO Y TRAMITACIÓN ELECTRÓNICA:** Todo empleador deberá mantener registrado en la Dirección del Trabajo una dirección de correo electrónico, la cual se considerará vigente mientras no sea modificada.

Un reglamento (que debe dictarse a más tardar el 29 de julio de 2021) determinará los datos y la documentación que los empleadores deberán mantener en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo, y las modalidades y procedimientos mediante los cuales se implementará y actualizará el correspondiente registro.

La Dirección del Trabajo podrá acceder en forma electrónica a toda la documentación laboral y previsional que los empleadores tengan registrada en el sitio electrónico de esa entidad, hallándose obligada a tratarla con privacidad.

Todos los usuarios (empleadores, trabajadores, sindicatos, etc.) podrán realizar sus trámites, actuaciones, requerimientos y solicitudes por los mismos medios electrónicos, cumpliendo las modalidades y procedimientos que se establezcan mediante la respectiva resolución de la Dirección del Trabajo.

La Dirección del Trabajo deberá disponer de un sistema electrónico para la tramitación y seguimiento de las denuncias, procesos de fiscalización, solicitudes de pronunciamiento y consultas que tengan los usuarios respecto de trámites o procesos de los cuales sean parte.

Todas las actuaciones que se realicen en forma electrónica producirán los mismos efectos legales que aquellas realizadas en forma presencial o documental.

Por último, los usuarios que no tengan acceso a medios electrónicos o que sólo actúen en forma excepcional a través de éstos, podrán solicitar por escrito y fundadamente a la Dirección del Trabajo que su relación y comunicación con ésta se realice en forma diversa.

**8.- VIGENCIA:** La presente Ley 21.327 materia de este informe comenzará a regir el 1 de octubre de 2021.

Más información contactar a Rebeca Zamora [rzamora@hdycia.cl](mailto:rzamora@hdycia.cl)