

2021

# Ley 21.327 Modernización de la Dirección del Trabajo



Área Laboral  
Vermehren y Cía.  
03/05/2021

Con fecha 30 de abril del año 2021 se publicó en el Diario Oficial la Ley 21.327 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que trata sobre aspectos que modernizan la Dirección del Trabajo y en consecuencia trae modificaciones importantes en asuntos contenciosos administrativos y judiciales, en relación a la tramitación de procedimientos de fiscalización, notificaciones, registro de trabajadores, entre otros aspectos que pasaremos a detallar.

### **NUEVAS OBLIGACIONES PARA EL EMPLEADOR**



- 1) El empleador deberá registrar en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo los **contratos de trabajo** dentro de los 15 días siguientes a su celebración.
- 2) En el contrato de trabajo, además de las otras estipulaciones, deberá **incluirse el correo electrónico de ambas partes** si los hubiere.
- 3) Se establece la posibilidad expresa de pactar el pago de la remuneración mediante **transferencia electrónica** a la cuenta bancaria del trabajador, sin costo alguno para este último.
- 4) Todo empleador deberá mantener registrado en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo una **dirección de correo electrónico**, la cual se considerará vigente para todos los efectos legales, mientras no sea modificado en el mismo sitio.

### **OTRAS MODIFICACIONES**

- 1) Se establece la posibilidad de que el Director del Trabajo disponga **consultas públicas** sobre instrucciones, pronunciamientos y demás normas de carácter general que dicte para las interpretaciones y aplicación de las leyes laborales y de seguridad y salud en el trabajo a fin de que los interesados opinen y formulen propuestas sobre ellas. Lo anterior, de acuerdo al procedimiento que la misma Dirección del Trabajo establezca.
- 2) Se establecen **principios** que deben regir los procedimientos de fiscalización de la Dirección del Trabajo, esto son: responsabilidad; gratuidad; eficiencia; eficacia; coordinación; impugnabilidad de los actos administrativos; control; probidad administrativa; transparencia y publicidad.
- 3) Se modifican el **monto de las multas aplicables a la microempresa**, que pasan a ser de 1 a 5 UTM.

- 4) Para la determinación de los montos de las multas a cursar por la Dirección del Trabajo, se clasificarán en **leves, graves y gravísimas**, para lo cual se considerarán como criterios: la naturaleza de la infracción, la afectación de derechos laborales, el número de trabajadores afectados y la conducta del empleador.
- 5) Se establece la **posibilidad de solicitar el término de la calificación como único empleador**, transcurridos dos años desde la sentencia que declaró tal calidad, en el evento que hayan cambiado sustancialmente las circunstancias que llevaron a dicha resolución. Con todo, podrá efectuarse dicha solicitud antes de los 2 años si ésta se basa en el hecho de que una de las empresas comprendidas en la declaración ha cambiado de dueño y no existe entre ellas un controlador común.
- 6) Las notificaciones, citaciones y comunicaciones de la Dirección del Trabajo vía correo electrónico a empleadores, trabajadores y sindicatos **se entenderán practicadas al tercer día hábil siguiente** contado desde la fecha de la emisión del referido correo.

**Excepción:**

- ✓ Personalmente o por carta certificada cuando el usuario no tenga registrado en el Portal de la Dirección del Trabajo o carezca de medios electrónicos, no tengan acceso a ellos o solo actúen excepcionalmente a través de tales medios, lo que deberá solicitarse de forma fundada y será resuelto por la Dirección del Trabajo.
  - ✓ En los casos de efectuarse la notificación por carta certificada, se entenderá practicada al sexto día hábil siguiente contado desde la fecha de recepción por la oficina de correos respectivo.
- 7) Se establece de forma expresa que los plazos de días, del título final del Código (relativo a fiscalizaciones, sanciones y prescripción) son de **días hábiles** y se computan de acuerdo a lo indicado en el artículo 25 de la Ley 19.880 (se consideran **inhábiles los sábados, domingo y festivos**).
  - 8) **Tramitación electrónica de los procesos de la Dirección del Trabajo** relativos a denuncias, fiscalizaciones y consultas (nuevos artículos 514 a 519).
  - 9) Se establece la **facultad del juez de poder prescindir del informe de la Dirección del Trabajo requerido en las demandas que piden declaración de único empleador**, salvo que su contenido fuere relevante para la resolución del asunto (modificación al artículo 454 n°7)

- 10) Se crea una la **Unidad de Atención a la Micro, Pequeña y Mediana empresa** al interior del Departamento de Relaciones Laborales de la Dirección del Trabajo, cuya función será gestionar de manera especializada las necesidades y requerimientos de aquellas.

### **VIGENCIA**

La presente Ley entrará en vigencia el **1 de octubre de 2021**.

#### **Excepciones:**

En cuanto a la obligación de registrar los contratos de trabajo celebrados con anterioridad a la entrada en vigencia de la ley (1 de octubre de 2021), se establece el plazo de 1 año contados desde su publicación (30 de abril de 2021) para cumplir con dicha obligación, siempre que a la fecha del registro el contrato respectivo se encuentre vigente.

