

# HURTADO ABOGADOS

## Entrada en Vigencia de Ley 21.237 publicada en Diario Oficial del 30 de abril del 2021.

A partir del 1° del mes de octubre del 2021 ha empezado a regir una reforma a la legislación que las empresas deben tener en consideración pues les impone determinadas cargas administrativas que deben cumplir. A continuación, nos referimos a estas, sin perjuicio de que dicha ley además contiene normas que modernizan la autoridad administrativa de la Dirección del Trabajo. Sin intención de hacer un análisis detallado de la ley, los siguientes son los cambios que nos parecen más apropiados conocer, desde ya, por el efecto inmediato de la mayoría de estos:

**Registro de los contratos de trabajo.** (Art. 9 bis) Esta es una exigencia importante pues en la actualidad la Dirección del Trabajo no exigía esa información salvo cuando ejercía alguna función de fiscalización. Ahora será obligatorio registrar todos los contratos de trabajo que se celebren, y ello debe hacerlo dentro de los 15 días siguientes a su celebración y el registro debe hacerse en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo. Al momento de registrar, la nueva norma dice que debe incluirse en la información las estipulaciones pactadas.

**Registro de las terminaciones de los contratos de trabajo.** (Art. 9 bis) La nueva norma exige el registro de la terminación de los contratos de trabajo en el mismo registro electrónico de la Dirección del Trabajo y para ello otorga el mismo plazo del aviso que hoy debe darse a la Dirección por los artículos 162 y 163 del Código del Trabajo y para los casos de muerte, renuncia o mutuo acuerdo, otorga un plazo mayor de 10 días.

**Utilización de la información entregada al registro que lleva la Dirección del Trabajo.** (Art. 9 bis) La norma indica que la Dirección podrá hacer amplio uso de la información. En efecto, indica que la información será usada para las fiscalizaciones, conciliaciones, modificación y ratificación de finiquitos. También podrá ser utilizada para fines estadísticos, estudio y difusión, sin perjuicio de lo dispuesto en la ley 19.628 sobre protección a la vida privada.

**Nuevas menciones en el contrato individual de Trabajo.** (Art. 10 N°2) Deberá incluirse los correos electrónicos de las partes, si los tuviere.

**Pago mediante traspaso electrónico.** (Art. 54) Se agrega esta facultad para el empleador de hacer pagos mediante transferencias electrónicas al trabajador, pero ello no debe significar costo alguno para éste.

**Se amplía el concepto de la mediación de la Dirección del Trabajo en las Negociaciones Colectivas** (Art. 478). Hoy en día existe la mediación que puede hacer la Dirección del Trabajo en caso de conflictos colectivos, cuando las partes la piden de común acuerdo. Ahora se aclara que será obligatoria para las partes someterse al proceso

# HURTADO ABOGADOS

de conciliación cuando la Dirección del Trabajo así lo decida. La norma reitera que, en la mediación, el mediador no tiene poder decisorio, sino de un colaborador y destinado a solucionar conflictos.

**Modificación del régimen de sanciones que puede aplicar la Dirección del Trabajo.** (Art. 506) Se modifica para las “micro empresas” el rango de las multas, quedando estas afectas a multas de 1 a 5 UTM en vez de 1 a 10 como es ante de la reforma.

**Unidades económicas o empresas consideradas un solo empleador.** (Art. 507) Hace algún tiempo se modificó el Código del Trabajo para introducir normas que tratan de solucionar ciertos efectos nocivos de lo que se conoce como “multirut”. En el Art. 3 del Código del Trabajo existe esta norma:

*“Dos o más empresas serán consideradas como un solo empleador para efectos laborales y previsionales, cuando tengan una dirección laboral común, y concurran a su respecto condiciones tales como la similitud o necesaria complementariedad de los productos o servicios que elaboren o presten, o la existencia entre ellas de un controlador común”*

Pues bien, la modificación que comentamos en este informe se refiere a los casos en que las empresas que han sido calificadas como “unidad de empleadores”, cuando dejan de tener las características de tales, que señala el Código del Trabajo, pueden revertir dicha condición. Para ello deberá recurrirse ante el juez competente y citarse a quienes hayan sido partes en ese conflicto. Esta petición debe fundarse en que las empresas declaradas como unidades de empleadores ya no tienen esas características y solo se puede pedir después de transcurridos dos años desde la sentencia que así lo declaró. No obstante, ello, hay casos calificados en que se puede solicitar este alzamiento de la calidad de único empleador, antes de los dos años, cuando la empresa ha cambiado de dueño y ha desaparecido el controlador común.

**Notificaciones de las citaciones y comunicaciones de la Dirección del Trabajo.** (Art. 508) La nueva normativa dispone que estas notificaciones deberán hacerse a los correos electrónicos que todos deben tener registrado ante dicho organismo, sean trabajadores, empleadores, sindicatos y cualquiera entidad que se relacione con la Dirección. Las notificaciones que la Dirección haga de esa forma producirán pleno efecto legal y se entenderán hechas al 3° día hábil siguiente contado desde la emisión del correo electrónico. Igualmente, la Dirección del Trabajo mantiene la posibilidad de hacer las notificaciones por carta certificada en determinados casos, las que se entenderán hechas al 6° día hábil contado desde la fecha de recepción de la comunicación por la oficina de correos respectiva, que es prácticamente lo que existía antes como regla general.

**Días Hábiles.** (Art. 511) Los plazos de días que establece el título relacionado con las reclamaciones de las multas y demás resoluciones administrativas (Título Final del Libro V) serán de días hábiles. Esto fue necesario por cuanto se había planteado la duda si eran hábiles o corridos los plazos de días de ese título antes de esta modificación. Asimismo, se aclara que los días hábiles serán de aquellos que trata la ley 19.880 por lo que no

# HURTADO ABOGADOS

se consideran hábiles los días sábados, lo que es diferente a la forma como se computan estos plazos en la generalidad de los casos.

**Requerimiento de Información.** (Art. 515) En el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo deberán subirse la información y documentación que dicho organismo tenga derecho a pedir a los empleadores, de conformidad con las normas del DFL N° 2 que es la ley Orgánica de la Dirección del Trabajo. Este tema estará tratado en un reglamento especial que deberá indicar las modalidades y procedimiento de la mantención y modificación de esa información.

**Base de datos administrados por terceros.** (Art. 517) Esta es una modalidad nueva en estos temas. Por ello la autoridad laboral, quien deberá mantener y administrar la base de datos con la información proporcionada por los trabajadores, empresa, sindicatos y otras, que se relacionen con obligaciones laborales, previsionales, de seguridad y salud en el trabajo, podrá delegar estas actividades en terceras personas, públicas o privadas. De esta forma, dichas entidades terceras, tendrán acceso a esa información y se supone deberá exigírseles la misma confidencialidad que la ley exige a la Dirección del Trabajo respecto de la información que esta maneja.

**Vigencia:** Las normas mencionadas antes en este informe entraron en vigencia el 1° del mes de octubre del 2021. Sin embargo, las que se refieren a la incorporación de los datos en el registro electrónico de la Dirección del Trabajo de los trabajadores contratados antes de la vigencia de la ley (21.321) respecto de los cuales se otorga plazo de 1 año para su cumplimiento contado desde la publicación de la ley, esto es, hasta el 30 de Abril del 2022.

Santiago, 05 de octubre de 2021

Fernando Hurtado Morales  
Cel: 977092266  
[fhurtado@hurtadoabogados.cl](mailto:fhurtado@hurtadoabogados.cl)