

IMPLICANCIAS PARA LA GESTIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES DE LA LEY QUE MODERNIZA LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

Como fue informado previamente, la Ley que Moderniza la Dirección del Trabajo ([Ley Nro. 21.327](#)) entró en vigencia el 01 de octubre de 2021, sin perjuicio de establecer fechas particulares para la vigencia de alguna de sus disposiciones¹. En PARRAGUEZ&MARÍN, presentamos la implicancia de la Ley, para la gestión de las relaciones laborales:

- **REGISTRO DE CONTRATO DE TRABAJO Y DE TÉRMINO DE LA RELACIÓN LABORAL:** El empleador está obligado a registrar el contrato de trabajo de cada uno de sus trabajadores dentro del plazo de 15 días desde su celebración, así como las modificaciones que se realizaren con posterioridad.

Respecto de los contratos suscritos con anterioridad a la entrada en vigencia de la Ley, deben registrarse antes del 01 de abril de 2022, para lo cual la autoridad laboral ha informado que pondrá a disposición un sistema de carga masiva durante los primeros meses del año 2022.

Asimismo, el empleador debe registrar las terminaciones de contrato dentro de los mismos plazos establecidos para el envío de las copias de las comunicaciones de terminación de contrato a la Inspección del Trabajo (artículos 162 y 163 bis) y dentro de 10 días hábiles siguientes a la separación del trabajador en los casos de los números 1, 2 y 3 del artículo 159 (mutuo acuerdo, renuncia voluntaria y muerte del trabajador).

- **REGISTRO CORREO ELECTRÓNICO:** Se establece que cualquier persona que se vincule con la Dirección del Trabajo, debe registrar un correo electrónico u otro medio digital para que la autoridad laboral practique notificaciones, citaciones y comunicaciones.

De esta manera, el empleador debe registrar un correo electrónico, de preferencia institucional, donde se realizarán todas las notificaciones y actuaciones ante la Dirección del Trabajo, incluyendo la información sobre fiscalizaciones.

- **LIBRO AUXILIAR DE REMUNERACIONES:** El plazo para registrar las remuneraciones en el Libro Auxiliar correspondía al día 15 de cada mes, a menos que fuera domingo o feriado.

Sin embargo, de manera excepcional, la Dirección del Trabajo (Circular N° 073) concedió un aumento del plazo para las remuneraciones del mes de septiembre de 2021, ampliándolo hasta el 30 de octubre de 2021.

- **REGLAMENTO Y OTROS DOCUMENTOS RELEVANTES:** Finalmente, la Dirección del Trabajo ha dictado un nuevo Tipificador de hechos infraccionales y pauta para aplicar multas administrativas, un nuevo Manual del Procedimiento de Fiscalización y el Reglamento que determina los datos y la documentación que los empleadores deberán mantener obligatoriamente en el registro electrónico laboral, entre otras situaciones.

Si quiere más información o tiene dudas sobre este u otros temas, usted puede dirigirse a PARRAGUEZ&MARÍN al correo marin@parraguezymarin.cl

¹ Según se explicó anteriormente, en términos generales, esta nueva Ley establece las siguientes modificaciones: la posibilidad que el Director del Trabajo realice consulta pública sobre las instrucciones, pronunciamientos y demás normas que dicte; la obligación de publicar un Compendio de Normas; la necesidad de establecer un sistema electrónico de seguimiento de trámites; la incorporación de nuevos principios y criterios para sanciones laborales; la obligación de registrar un correo electrónico u otro medio digital para que la autoridad laboral practique notificaciones, citaciones y comunicaciones; la creación de una unidad de apoyo a las MIPYMES, y; modificaciones a normas relacionadas al Contrato de Trabajo, especialmente sobre el registro de contratos y término de la relación laboral, a la incorporación del correo electrónico y al pago de remuneraciones por transferencias.