

NOTIFICACIONES, CITACIONES Y COMUNICACIONES DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO VÍA CORREO ELECTRÓNICO

A propósito de una reciente sentencia de la Corte Suprema ([Rol Nro. 15.774-2024](#)) sobre el cómputo del plazo de la notificación que la Dirección del Trabajo realiza vía correo electrónico, en **PARRAGUEZ, MARÍN & DEL RÍO + BUDASIS**, explicamos los principales aspectos a considerar sobre las notificaciones, citaciones y comunicaciones que la autoridad laboral efectúa por este medio:

- **NOTIFICACIONES, CITACIONES Y COMUNICACIONES POR CORREO ELECTRÓNICO.** El artículo 508 del Código del Trabajo establece que las notificaciones, citaciones y comunicaciones legales que realice la Dirección del Trabajo se deben efectuar mediante correo electrónico.

Para lo anterior, todo empleador, trabajador, organización sindical, director sindical o cualquier otra persona o entidad que se relacione con la Dirección del Trabajo debe registrar en el portal electrónico un correo electrónico u otro medio digital para que la autoridad laboral practique estas notificaciones, citaciones y comunicaciones.

Es importante indicar que esta información se considerará vigente para todos los efectos legales mientras no sea modificada en el portal electrónico de la Dirección del Trabajo.

- **COMUNICACIONES POR OTRAS VÍAS.** Sin perjuicio de lo anterior, se establece la posibilidad que estas comunicaciones se realicen, también, por alguna de estas otras vías:
 - Personalmente o por carta certificada, cuando el usuario no tenga registrado en el portal de la Dirección del Trabajo un correo electrónico; o,
 - De una forma diversa, cuando se carezca de medios electrónicos, no tenga acceso a ellos o sólo actúa excepcionalmente a través de tales medios, y así sea solicitado por escrito y de forma fundada ante la Dirección del Trabajo, de acuerdo con el procedimiento establecido en el artículo 516 del Código del Trabajo.

- **FECHA EN QUE SE ENTIENDEN PRACTICADAS LAS NOTIFICACIONES, CITACIONES Y COMUNICACIONES REALIZADAS POR CORREO ELECTRÓNICO.** El artículo 508 del Código del Trabajo establece que las notificaciones, citaciones y comunicaciones a través de correo electrónico u otro medio digital definido por la ley, **producen pleno efecto legal y se entienden practicadas al tercer día hábil siguiente contado desde la fecha de la emisión del referido correo.**

En este caso, la Corte Suprema resolvió que, **para computar los tres días hábiles, no se deben considerar los días sábados, domingos y festivos**, que son inhábiles de acuerdo al artículo 511 del Código del Trabajo.

También se ha considerado que la Inspección del Trabajo no puede cursar una multa a un empleador que no cumple con un plazo de dos días para exhibir una determinada documentación laboral, si este plazo sólo se contabiliza desde el envío del correo electrónico y no considera que la notificación se entiende efectuada al tercer día hábil siguiente, razón por la cual el plazo para dar cumplimiento a esta obligación sería más amplio que sólo dos días (I. Corte de Apelaciones de Antofagasta, [Rol Nro. 613-2022](#)).

- **APLICACIÓN DE LA SANCIÓN POR FALTA DE COMPARECENCIA EN CASOS DE CITACIONES REALIZADAS POR CORREO ELECTRÓNICO.** La Dirección del Trabajo también ha indicado que, en caso de incomparecencia sin causa justificada, habiendo sido citado por correo electrónico, la autoridad laboral podría aplicar la sanción correspondiente, equiparando así a la citación presencial o realizada por otros medios, ya que considera que las citaciones realizadas en forma electrónica producen los mismos efectos legales que aquellas efectuadas en forma presencial ([Ord. 530/21](#), de 2023).