

DIRECCIÓN DEL TRABAJO POSTERGA ENTRADA EN VIGENCIA DEL REGISTRO ELECTRÓNICO LABORAL HASTA JUNIO DE 2023

A través del Decreto Supremo Nro. 39 de 2022, dictado por el Presidente de la República, se dispuso el aplazamiento de este registro electrónico. Este decreto fue remitido para su publicación en el Diario Oficial. En **PARRAGUEZ&MARÍN**, explicamos los principales aspectos a considerar sobre el tema:

- **REGISTRO ELECTRÓNICO LABORAL (REL).** La Ley Nro. 21.327, que moderniza la Dirección del Trabajo, incorporó la obligación del empleador de registrar la información y documentación laboral en el REL alojado en la plataforma “Mi DT”, la cual puede ser utilizada por la Dirección del Trabajo en el ejercicio de sus facultades como, por ejemplo, en procesos de fiscalización, mediaciones o para fines estadísticos o de estudios.
- **ENTRADA EN VIGENCIA.** De acuerdo al artículo 515 del Código del Trabajo, en julio de 2021 se aprobó el Decreto Nro. 37 que establecía los distintos plazos para el registro de los datos y documentación.

Sin embargo, en los últimos meses, las cargas masivas de información, especialmente de contratos de trabajo y también de remuneraciones y cotizaciones previsionales, han causado intermitencias en el funcionamiento óptimo del REL, generando inconvenientes en el cumplimiento de las obligaciones de los empleadores.

Por ello, se dictó este Decreto Supremo Nro. 39, que modificó el Decreto Nro. 37 en cuanto a los plazos asociados al registro de la información exigible que debe ser cargada al REL.

- **NUEVOS PLAZOS.** En este Decreto Supremo se establecieron nuevos plazos para el cumplimiento de la obligación en el REL, quedando diferidos para 20 meses contados desde su publicación en el Diario Oficial.

Recientemente la Dirección del Trabajo informó que el registro de la siguiente documentación, queda diferido para junio de 2023:

- Modificaciones y Terminaciones del contrato de trabajo.
 - Libro de Remuneraciones Electrónico.
 - Comité Paritario de Higiene y Seguridad.
 - Comité Bipartito de Capacitación.
 - Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.
 - Pactos especiales de Condiciones de Trabajo.
 - Sanciones en contra de los Trabajadores.
 - Instrumentos Colectivos de Trabajo.
 - Registro de Asistencia, Feriados, Licencias y Permisos del Trabajador.
 - Finiquito Laboral.
 - Sentencia Judicial en que se declare la Existencia de Empleador Único.
- **SITUACIÓN ESPECIAL DEL REGISTRO DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO.** Es importante indicar que esta postergación no alcanza a los contratos de trabajo, cuyo plazo no puede diferirse por estar expresamente consignado en la Ley Nro. 21.327.

Sin perjuicio de lo anterior, es importante recordar que la Dirección del Trabajo tiene implementado un sistema de Información, Reclamos y Sugerencias (OIRS) donde se puede solicitar un certificado de indisponibilidad técnica de la plataforma.