DIARIO OFICIAL
DE LA REPUBLICA DE CHILE
Ministerio del Interior y Seguridad Pública

I SECCIÓN

LEYES, REGLAMENTOS, DECRETOS Y RESOLUCIONES DE ORDEN GENERAL

Núm. 43.572 | Jueves 8 de Junio de 2023 | Página 1 de 5

Normas Generales

CVE 2325731

MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

Subsecretaría del Trabajo

APRUEBA REGLAMENTO DEL REGISTRO ELECTRÓNICO LABORAL CONFORME A LO DISPUESTO EN EL INCISO SEGUNDO DEL ARTÍCULO 515 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO Y DEROGA DECRETO QUE INDICA

Núm. 14.- Santiago, 31 de marzo de 2023.

Visto:

Lo dispuesto en los artículos 32 N°6 y 35, del decreto supremo N°100, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Constitución Política de la República de Chile; el decreto con fuerza de ley N°1, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que dispone la Reestructuración y Funciones de la Subsecretaría del Trabajo; las disposiciones de los artículos 9 bis, 157 bis y 515 del decreto con fuerza de ley N°1, de 2002, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo; el inciso primero del artículo 25 de la Ley N°19.880, que establece Bases de los Procedimientos Administrativos que rigen los Actos de los Órganos de la Administración del Estado; la Ley N°21.327, sobre Modernización de la Dirección del Trabajo; la Ley N°19.628, sobre Protección de la Vida Privada; el decreto supremo N°37, de 2021, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que Aprueba Reglamento conforme a lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 515 del Código del Trabajo, incorporado por la ley N°21.327, que determina los datos y la documentación que los empleadores deberán mantener obligatoriamente en el Registro Electrónico Laboral, y las modalidades y procedimientos mediante los cuales se implementará y mantendrá actualizado dicho registro; el decreto supremo N°39, de 2022, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social; el decreto supremo N°71, de 2022, del Ministerio del Interior y Seguridad Pública, que Nombra Ministros y Ministras de Estado en las carteras que indica; los ordinarios N°648, de abril de 2022, N°2037, de noviembre de 2022, y N°229, de febrero de 2023, de la Dirección del Trabajo que remiten a la Subsecretaría del Trabajo los informes de análisis y recomendaciones para el Registro Electrónico Laboral; el decreto supremo N°54, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que Aprueba reglamento para la constitución y funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad; la resolución N°7, de 2019, de la Contraloría General de la República.

Considerando:

1) Que la ley N°21.327, publicada el día 30 de abril de 2021 en el Diario Oficial, introdujo modificaciones al Código del Trabajo con el objeto de modernizar la Dirección del Trabajo.

2) Que, con fecha 28 de octubre de 2021, se publicó en el Diario Oficial el decreto supremo N°37, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que aprueba reglamento conforme a lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 515 del Código del Trabajo, incorporado por la ley N°21.327, que determina los datos y la documentación, de aquellos a los que se refiere el artículo 31 del decreto con fuerza de ley N°2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que los empleadores deberán mantener obligatoriamente en el Registro Electrónico Laboral. El reglamento establece, además, las modalidades y procedimientos mediante los cuales se implementará y mantendrá actualizado dicho registro.

3) Que, el artículo 6° de dicho reglamento establece que, en razón de lo dispuesto por el artículo 515, ya citado, la Dirección del Trabajo deberá implementar un sistema electrónico a través del cual el empleador registrará los datos y documentos que deben incorporarse al Registro Electrónico Laboral.

Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo con la ley N°19.799 e incluye sellado de tiempo y firma electrónica avanzada. Para verificar la autenticidad de una representación impresa del mismo, ingrese este código en el sitio web www.diarioficial.cl

4) Que, en cumplimiento de lo anterior, la Dirección del Trabajo habilitó el sitio web "Portal Mi DT" (https://midt.dirtrab.cl/welcome).

5) Que, por su parte, en las disposiciones transitorias del reglamento se establecieron reglas de vigencia diferida respecto de algunas de las obligaciones de los empleadores en la incorporación de datos y documentos al Registro Electrónico Laboral, en el entendido de que no era técnicamente factible habilitar el soporte digital para alojar toda la información exigida al mismo tiempo.

6) Que, en abril de 2022, este Ministerio solicitó a la Dirección del Trabajo un informe respecto a la funcionalidad del portal, el que, emitido mediante oficio N°648, de 26 de abril de 2022, informa de dificultades técnicas que impiden un ingreso eficiente y oportuno de los datos y documentos que las y los empleadores deben registrar, obstaculizando el cumplimiento de las obligaciones consagradas en la ley N°21.327.

7) Que, dado lo informado por la Dirección del Trabajo en el oficio referido, mediante decreto supremo N°39, de 2022, se modificó el decreto supremo N°37, de 2021, ambos del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, con el objeto de ampliar el plazo establecido para el cumplimiento de las obligaciones dispuestas en los artículos 3 y 4 del reglamento, de manera de permitir hacer operativa la plataforma que alojará el Registro Electrónico Laboral.

8) Que, conforme a las directrices sobre los Principios Generales de la Inspección del Trabajo de 2022 de la Organización Internacional del Trabajo, los sistemas de inspección del trabajo deberían aprovechar los avances de las tecnologías de la información y la comunicación para mejorar y ampliar la gama y accesibilidad de los servicios que prestan a los empleadores y los trabajadores.

9) Que, la Dirección del Trabajo, conforme se establece en Ord. N°2037, de 2022, ha efectuado una revisión de los datos que los empleadores deben ingresar obligatoriamente en el Registro Electrónico Laboral, considerando, entre otros, los siguientes aspectos: el deber de garantizar la protección de los datos personales de nuestros usuarios, tanto de empleadores como trabajadores y organizaciones sindicales; las dificultades técnicas de un registro con demasiada información; la eventual sobrecarga a los empleadores mediante exigencias duplicadas; y la posibilidad de uso de los datos registrados para el ejercicio de la labor fiscalizadora de este Servicio.

10) Que, el uso de sistemas informáticos como sistemas electrónicos de notificación, documentos electrónicos e intercambio de datos entre instituciones debería contribuir a reducir la carga administrativa que soportan los usuarios y a su vez hacer más eficaz el trabajo de los inspectores.

11) Que, lo anterior, cobra mayor relevancia cuando los empleadores que han realizado ingreso de información en el Registro Electrónico Laboral, en su mayoría corresponden a Micro y Pequeñas Empresas.

12) Que, atendida la importancia de la inclusión laboral de las personas en situación de discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez, y conforme a lo indicado en el artículo 157 bis del Código del Trabajo, se ha estimado pertinente relevar el registro de estos contratos de trabajo, sus modificaciones y términos en el Registro Electrónico Laboral.

13) Que, las modificaciones señaladas en los números precedentes no causan perjuicio a terceros ni afectan el marco regulatorio de las y los trabajadores del país.

14) Que, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 515 del Código del Trabajo, podrán revisarse los datos que los empleadores deberán mantener obligatoriamente en el Registro Electrónico Laboral.

15) Que, el ejercicio de la potestad reglamentaria de ejecución implica dictar las disposiciones que se consideren necesarias para la plena aplicación de las leyes, potestad que se ejerce complementando las materias que han sido expresamente remitidas a un reglamento por el Código del Trabajo.

16) Que, se estima que el registro de los datos señalados en el presente reglamento propenderá a hacer más eficiente la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo, lo que, a su vez, importará disminuir la informalidad laboral generando, de este modo, un beneficio directo para los trabajadores.

Decreto:

Apruébase el siguiente reglamento para la implementación del Registro Electrónico Laboral de la Dirección del Trabajo:

Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo con la ley N°19.799 e incluye sellado de tiempo y firma electrónica avanzada. Para verificar la autenticidad de una representación impresa del mismo, ingrese este código en el sitio web www.diarioficial.cl

Título I
Del Registro Electrónico Laboral

Artículo 1°.- Definición. El Registro Electrónico Laboral es un conjunto ordenado de datos en soporte electrónico en el que los empleadores, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 515 del Código del Trabajo e inciso primero del artículo 31 del decreto con fuerza de ley N°2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, deberán inscribir y mantener actualizada la información señalada en el presente reglamento.

Artículo 2°.- Finalidad. De acuerdo con lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 9 bis del Código del Trabajo, la información incorporada por los empleadores al Registro Electrónico Laboral sólo será utilizada para el ejercicio de las facultades legales propias de la Dirección del Trabajo.

Artículo 3°.- Datos sujetos a registro. Los empleadores deberán registrar lo siguiente:

1. Contrato de Trabajo: Será obligatorio para el empleador registrar los datos relativos a la individualización de las partes y las estipulaciones mínimas del contrato de trabajo señaladas en el artículo 10 del Código del Trabajo, dentro de los quince días hábiles siguientes a su celebración.

Lo señalado en el párrafo anterior no obsta a la obligación de los empleadores de registrar otros datos cuando la ley así lo establezca.

2. Modificaciones al Contrato de Trabajo: El empleador deberá registrar las modificaciones acordadas al contrato de trabajo dentro del plazo de quince días hábiles siguientes a su suscripción.

3. Terminaciones de Contrato de Trabajo: Respecto de las terminaciones de los contratos de trabajo, cualquiera sea su causal, los empleadores deberán registrar lo siguiente:

a) Individualización de las partes.
b) Fecha de inicio de la relación laboral.
c) Fecha de término de la relación laboral.
d) Fecha y forma de notificación de término, si corresponde.
e) Causal de término invocada.

La información anterior deberá registrarse dentro de los plazos establecidos en los artículos 162 o 163 bis del Código del Trabajo, según corresponda a la causal de término verificada en cada caso para el envío de las copias de las comunicaciones de terminación de contrato a la Inspección del Trabajo, y dentro de los diez días hábiles siguientes a la separación del trabajador en los casos de los números 1, 2 y 3 del artículo 159 del mismo Código.

4. Libro de Remuneraciones Electrónico: El empleador deberá registrar mensualmente los siguientes pagos efectuados a sus trabajadores:

a) Remuneraciones.
b) Asignaciones o bonificaciones.
c) Indemnizaciones.
d) Demás beneficios pagados en dinero.

La información señalada en el inciso anterior deberá ser registrada dentro de los primeros quince días hábiles del mes siguiente al respectivo pago. Una vez registrada la información en los términos descritos, se entenderá cumplida la obligación establecida en el artículo 62 del Código del Trabajo.

5. Comité Paritario de Higiene y Seguridad: El empleador deberá registrar los siguientes antecedentes relacionados con el Comité Paritario de Higiene y Seguridad:

a) Nombre y fecha de designación de los representantes patronales titulares y suplentes.
b) Del acta de elección de los representantes de los trabajadores:

i. Fecha y modalidad de la elección de los representantes de los trabajadores (física o telemática).
ii.Total de votantes.
iii. Total de representantes por elegir.
iv. Nombres en orden decreciente de las personas que obtuvieron votos.
v. Nombre completo de los representantes de los trabajadores.

Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo con la ley N°19.799 e incluye sellado de tiempo y firma electrónica avanzada. Para verificar la autenticidad de una representación impresa del mismo, ingrese este código en el sitio web www.diarioficial.cl

El registro deberá completarse en el plazo de quince días hábiles contados desde la elección de los representantes de los trabajadores.

Una vez registrada la información en los términos descritos, se entenderán cumplidas las obligaciones de comunicación y remisión de una copia del acta a la Dirección del Trabajo establecidas, respectivamente, en el inciso primero del artículo 4 y en el artículo 11 del decreto supremo N°54, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

6. Comité Bipartito de Capacitación: De conformidad al artículo 13 de la ley N°19.518, el empleador que tenga contratados quince o más trabajadores deberá registrar la constitución del Comité Bipartito de Capacitación incorporando los siguientes antecedentes:

a) Fecha de constitución.
b) Nombre de los integrantes que lo conforman.

El registro deberá completarse en el plazo de quince días hábiles desde la fecha de constitución del Comité Bipartito de Capacitación.

Artículo 4°.- Inclusión Laboral de las personas con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez. Los empleadores deberán registrar los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, conforme a lo señalado en el decreto N° 64, de 2017, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, y sus modificaciones posteriores.

Artículo 5°.- Obligación de actualizar la información. Toda la información incorporada por los empleadores al Registro Electrónico Laboral de acuerdo a las normas del presente reglamento deberá ser actualizada dentro de los quince días hábiles siguientes a su modificación.

Artículo 6°.- Obligaciones de reserva y abstención de uso: Conforme a lo indicado en el artículo 517 del Código del Trabajo, la Dirección del Trabajo y su personal deberán guardar absoluta reserva y secreto de la información y de los datos personales que tomen conocimiento, sin perjuicio de las informaciones y certificaciones que deban proporcionar de conformidad a la ley. Asimismo, deberán abstenerse de usar los datos recopilados en beneficio propio o de terceros.

Artículo 7°.- Protección de datos personales: El tratamiento de los datos personales de trabajadores y empleadores recopilados en el Registro Electrónico Laboral, se efectuará con estricta sujeción a las normas de la ley N° 19.628, sobre protección de la vida privada.

Título II
Del acceso y utilización del Registro Electrónico Laboral

Artículo 8°.- Acceso al Registro Electrónico Laboral. El Registro Electrónico Laboral se encuentra incorporado dentro del sitio web institucional de la Dirección del Trabajo, organismo responsable de su mantención y operación.

Los usuarios accederán al Registro Electrónico Laboral utilizando su Clave Única para la realización de trámites en línea del Estado.

Los empleadores personas naturales y empresarios individuales deberán acceder bajo la modalidad "Empleador Individual".

Los empleadores personas jurídicas deberán acceder al Registro Electrónico Laboral a través de sus Representantes Laborales Electrónicos, designados para la realización de sus trámites en el sitio web de la Dirección del Trabajo.

Artículo 9°.- Indisponibilidad técnica. Si los empleadores no pudieren acceder al Registro Electrónico Laboral o no pudieren registrar los datos señalados en el cuerpo del presente reglamento por la ocurrencia de problemas técnicos en el sitio web de la Dirección del Trabajo, esta dispondrá de una funcionalidad web que permitirá la solicitud y generación de un certificado de indisponibilidad técnica que especificará, entre otros, la fecha, hora, vigencia y alcance de la incidencia.

Artículo 10°.- El Director del Trabajo fijará, a través de una resolución, las condiciones técnicas específicas para el acceso y operación del Registro Electrónico Laboral y la emisión del certificado señalado en el artículo precedente.

Esta resolución deberá ser dictada dentro de los 30 días hábiles siguientes a la publicación de este reglamento, y publicada en el Diario Oficial.

Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo con la ley N°19.799 e incluye sellado de tiempo y firma electrónica avanzada. Para verificar la autenticidad de una representación impresa del mismo, ingrese este código en el sitio web www.diarioficial.cl

Artículo 11°.- Derógase el decreto supremo N°37, de 2021, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social a contar de la publicación del presente reglamento en el Diario Oficial.

Disposición Transitoria

Artículo primero.- Las disposiciones del presente reglamento comenzarán a regir a contar de la ficha de su publicación en el Diario Oficial.

Anótese, tómese razón y publíquese en el Diario Oficial.- GABRIEL BORIC FONT, Presidente de la República.- Jeannette Jara Román, Ministra del Trabajo y Previsión Social.

Lo que transcribo a usted para su conocimiento.- Giorgio Boccardo Bosoni, Subsecretario del Trabajo.

Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo con la ley N°19.799 e incluye sellado de tiempo y firma electrónica avanzada. Para verificar la autenticidad de una representación impresa del mismo, ingrese este código en el sitio web www.diarioficial.cl