

INFORME N° 025/2022

DE : **ASESORIAS PIMENTEL LIMITADA**
FECHA : **6 de mayo de 2022**
REF. : **1) Decreto Supremo N° 39, de 28.04.22 de la Presidencia de la República.**
2) Informe N°24/2022 de 2 de mayo de 2022, de Asesoras Pimentel Ltda.

Prórroga de la entrada en vigencia del Registro Electrónico Laboral hasta el mes de junio de 2023.

Como es de su conocimiento, con fecha 2 de mayo recién pasado, mediante Informe 24/2022 se analizó la Circular N° 3 de la Dirección del Trabajo, relativa al Registro Electrónico Laboral, con vigencia a partir del 28 de abril del presente año, que establecía los trámites que al 24 del mismo mes y año, que se encontraban habilitados para ingresar los datos pertinentes, como asimismo, un cronograma de entrada en vigencia de los restantes componentes del aludido Registro Electrónico Laboral.

Ahora bien, se ha tomado conocimiento que conforme al Decreto Supremo individualizado en la Referencia, el Registro Electrónico Laboral de la Dirección del Trabajo, posterga su entrada en vigencia hasta el mes de junio de 2023, según el siguiente comunicado publicado en el portal de dicho Servicio, y que es del siguiente tenor:

“Registro Electrónico Laboral de la Dirección del Trabajo posterga su entrada en vigencia hasta junio de 2023.

Presidencia de la República emitió Decreto Supremo N° 39, de 28.04.2022, disponiendo el aplazamiento para este instrumento tecnológico. Con la postergación se modifican también los plazos reglamentarios de registro de información diversa por parte de los empleadores, con la excepción de los contratos de trabajo.

La Presidencia de la República emitió el Decreto Supremo N° 39, de 28.04.2022, ampliando hasta junio de 2023, la plena entrada en vigor del Registro Electrónico Laboral (REL) de la Dirección del Trabajo (DT).

El REL es un repositorio obligatorio de información laboral diversa, que deberán registrar los empleadores, creado por la Ley N° 21.327, de modernización de la DT.

ASESORIAS PIMENTEL

ABOGADOS

En cumplimiento con lo dispuesto en el artículo 515 del Código del Trabajo, con fecha 28.07.2021 se aprobó el Decreto N°37, el cual fue publicado en el Diario Oficial del 28.10.2021 y estableció distintos plazos para el registro de los datos y documentación que los empleadores deberán mantener obligatoriamente en el Registro Electrónico Laboral, los que deberán ser subidos por cada empleador a su REL propio, alojado en la plataforma MiDT del sitio web de la DT.

En los últimos meses, las cargas masivas de información, especialmente de contratos de trabajo y también de remuneraciones y cotizaciones previsionales causaron intermitencias en el funcionamiento óptimo del REL.

Ante esta contingencia y la consecuente necesidad de contar con plazos apropiados para aumentar la capacidad de sus plataformas informáticas, el nuevo y actual Director de la Dirección del Trabajo envió un informe diagnóstico a fines de abril último al Ministerio del Trabajo y Previsión Social solicitando diferir la plena vigencia del REL.

En el informe se plantea que "no se planificaron entre el 2019 y el 2020 las acciones necesarias tendientes a preparar y mejorar, tanto la infraestructura ni tampoco el sistema digital, para poder dar cuenta del aumento en la carga de transacciones que se pronosticaba una vez que el Portal MiDT entrara en completa operación".

Con la promulgación del Decreto Supremo N°39, de 28.04.2022, que modifica el ya citado Decreto N°37, el registro de la información exigible que debe ser subida al REL -con excepción de los contratos de trabajo, cuyo plazo no puede diferirse por estar expresamente consignado en la Ley N° 21.327, entrará a regir en junio de 2023, es decir, en 20 meses contados desde la publicación del reglamento que determinó los documentos que los empleadores deberán mantener obligatoriamente en el portal MiDT.

De este modo, la información cuyo plazo de registro obligatorio quedó diferido para junio de 2023 es la siguiente:

- 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"

ASESORIAS PIMENTEL ABOGADOS

Lo anterior para conocimiento y fines pertinentes.

A nombre de Asesorías Pimentel Ltda., saluda atentamente a Ud.,



M. Cecilia Sánchez Toro
Abogado
Asesorías Pimentel Ltda.