

**INFORME N° 036/2022**

**DE :** ASESORIAS PIMENTEL LIMITADA  
**FECHA :** 01 de junio de 2022  
**REF. :** Decreto Supremo N° 39 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, publicado en el Diario Oficial de 31 de mayo de 2022.

*“Modifica Decreto Supremo N° 37, de 2021, 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.”*

---

En el Diario Oficial de 31 de mayo del presente año, se ha publicado el Decreto N° 39 individualizado en la Referencia, que se acompaña y cuyos aspectos principales son los siguientes:

**1. Se modifica el inciso segundo del artículo primero transitorio del Decreto Supremo N° 37, de 2021.**

Al respecto cabe recordar que el empleador debía registrar los datos e información en el Registro Electrónico Laboral respecto de: **Modificaciones del Contrato de Trabajo; Terminaciones de Contrato y Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad** en el plazo de dos meses a contar del 28 de octubre de 2021, fecha de publicación del Decreto Reglamentario N° 37, del artículo 515 de Código del Trabajo.

El Decreto N° 39 en análisis, establece, que no obstante lo anterior, **su obligatoriedad se suspenderá por el plazo de 18 meses.**

**2. Se reemplazan las disposiciones contenidas en los incisos tercero a séptimo del artículo primero transitorio y las del artículo 4 del Decreto Supremo N° 37, de 2021.**

Las disposiciones antes citadas establecían la obligación del empleador de ingresar al Registro Electrónico Laboral, diversa documentación laboral fijando plazos para efectuar el respectivo registro.

# ASESORIAS PIMENTEL

## ABOGADOS

Ahora bien, las modificaciones introducidas por el Decreto Supremo N° 39, modifican los plazos primitivos para incorporar la documentación a que se refieren las disposiciones antes indicadas, señalando que éstas empiezan a regir en el **plazo de 20 meses contado desde el 31 de mayo de 2022.**

En esta situación se encuentra la información relativa a:

- Comité Paritario.
- Comité Bipartito de Capacitación.
- Pactos Especiales de Condiciones de Trabajo.
- Sanciones en Contra de los Trabajadores.
- Instrumentos Colectivos de Trabajo.
- Registro de Asistencia, Feriados, Licencias y Permisos

Del mismo modo y a partir de la fecha antes indicada, empieza a regir la información que en forma voluntaria puede ingresar el empleador en el referido Registro, relativa al Finiquito Laboral y a la Sentencia Judicial que Declara la Existencia de Empleador Único.

3. No existe modificación alguna respecto a la información que debe ingresarse en el Registro Electrónico Laboral referida **al Contrato de Trabajo** y al **Libro de Remuneraciones Electrónico**, obligación que se mantiene vigente, en iguales términos, a contar del 28 de octubre de 2021.

Lo anterior para su conocimiento y fines pertinentes.

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



M. Cecilia Sánchez Toro  
Abogado  
Asesorías Pimentel Ltda.