

## FECHAS DE CUMPLIMIENTO DEL REGISTRO ELECTRÓNICO LABORAL DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

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 Registro Electrónico Laboral (REL) alojado en la plataforma “Mi DT”, la cual fue postergada en su fecha de entrada en vigencia, salvo respecto a los contratos de trabajo que actualmente se encuentran vigentes<sup>1</sup>. En **PARRAGUEZ, MARÍN & DEL RÍO**, recordamos las principales fechas para dar cumplimiento a esta normativa:

- **ACTUALMENTE VIGENTE:**
  - **Contratos de trabajo**, dentro de los 15 días siguientes a su celebración.
  
- **A PARTIR DEL 28 DE JUNIO DE 2023:**
  - **Libro Electrónico de Remuneraciones**, hasta el día 15 del mes siguiente al respectivo pago, a menos que fuera domingo o feriado, en cuyo caso el plazo se amplía hasta el día hábil siguiente.
  - **Modificaciones a los contratos de trabajo**, dentro de los 15 días siguientes a su suscripción.
  - **Término de las relaciones laborales**, dentro de 3, 6 o 10 días hábiles, según sea la causal de término<sup>2</sup>.
  - **Reglamentos Internos de Orden, Higiene y Seguridad**, dentro de los 5 días siguientes al inicio de la vigencia del RIOHS.
  - **Comité Paritario de Higiene y Seguridad**, dentro de 15 días desde la elección de los representantes del Comité.
  - **Comité Bipartito de Capacitación**, dentro de los 15 días desde la constitución del Comité.
  - **Pactos especiales de condiciones comunes de trabajo**, dentro de los 5 días desde su suscripción.
  - **Sanciones aplicadas a trabajadores (amonestaciones)**, dentro de los 15 días desde la aplicación de la respectiva sanción.
  - **Instrumentos colectivos**, dentro de los 5 días desde su suscripción.
  - **Registro de asistencia, feriados, licencias y permisos otorgados**, 15 días desde que culmina el hecho que motiva el registro, es decir, al término del mes calendario en el caso del registro de asistencia, el término del feriado que hizo uso el trabajador, la recepción del formulario de licencia médica, o el término del permiso concedido, según corresponda.
  - **Finiquito de Contrato de Trabajo** (registro voluntario), preferentemente dentro de los 15 días desde su suscripción.
  - **Sentencia judicial que declare la existencia de unidad económica o único empleador** (registro voluntario), una vez firme y ejecutoriada la sentencia.
  
- **RECOMENDACIONES:** Se recomienda realizar estos trámites con la debida anticipación, para evitar eventuales contingencias e inconvenientes con la plataforma. De todos modos, la Dirección del Trabajo tiene implementada un sistema de *Información, Reclamos y Sugerencias* (OIRS) donde se puede solicitar un certificado de indisponibilidad técnica de la plataforma.

Si quiere más información o tiene dudas sobre este u otros temas, usted puede dirigir a **PARRAGUEZ, MARÍN & DEL RÍO** al correo [marin@parraguezymarin.cl](mailto:marin@parraguezymarin.cl)

<sup>1</sup> De acuerdo al artículo 515 del Código del Trabajo, en julio de 2021 se aprobó el [Decreto Nro. 37](#) que inicialmente establecía determinados plazos para el registro de los datos y documentación. Sin embargo, debido a que 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, generando inconvenientes en el cumplimiento de las obligaciones de los empleadores, se dictó el [Decreto Nro. 39](#), que modificó el Decreto Nro. 37 en cuanto a los plazos asociados al registro de la información exigible que debe ser ingresada al REL.

<sup>2</sup> Para las causales de los nros. 4 y 5 del artículo 159 del Código del Trabajo y cualquiera de las causales establecidas en el artículo 160 del Código del Trabajo, será de 3 días hábiles desde la separación del trabajador.

Para las causales del artículo 163 bis del Código del Trabajo y del nro. 6 del artículo 159 del Código del Trabajo, será de 6 días hábiles desde la fecha de notificación de la resolución de liquidación por el tribunal que conoce el procedimiento concursal de liquidación o desde la separación del trabajador, según corresponda.

Para las causales de los nros. 1, 2 y 3 del artículo 159 del del Código del Trabajo, será de 10 días hábiles siguientes a la separación del trabajador.

Para las causales del artículo 161 del Código del Trabajo, debe ser simultáneo al envío de la carta de aviso de término de contrato, sea que se avise el despido con 30 o más días de anticipación o menos.