

PUBLICADO EL REGLAMENTO

DEL REGISTRO ELECTRÓNICO

LABORAL

El día 08 de junio de 2023 se publicó el nuevo Reglamento del Registro Electrónico Laboral ("REL"), relacionado a toda aquella información de carácter laboral que el empleador se encontrará obligado a registrar mediante la plataforma dispuesta por la Dirección del Trabajo.

A partir del año 2021 se implementó el Registro Electrónico Laboral, que obliga a los empleadores a registrar la documentación e información de carácter laboral de sus trabajadores. Con esta fecha, se ha modificado la información que debe incluir el REL.

I. INFORMACIÓN QUE YA NO SERÁ NECESARIO REGISTRAR

Atendidas las dificultades técnicas del registro, hay determinada información que hasta la fecha se registraba electrónicamente y que ya no será necesario hacerlo:

- 1) **Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad:** Sin perjuicio de que ya no será obligatorio registrar electrónicamente el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, se mantiene la obligación de remitir al Ministerio de Salud y a la Dirección del Trabajo una copia de éste dentro de los cinco días siguientes a la vigencia del mismo.
- 2) **Amonestaciones:** Si bien ya no será obligatorio su registro, nuestra recomendación es que igualmente se realice una constancia en el sitio web de la Dirección del Trabajo sobre la circunstancia de haberse cursado ésta y un resumen de su contenido.
- 3) **Instrumentos colectivos:** El Reglamento ha excluido su registro electrónico, sin perjuicio de que subsiste la obligación de registrarse físicamente en la Inspección del Trabajo dentro de los cinco días siguientes a su suscripción.
- 4) **Registro de asistencia:** Ya no será obligatorio ingresar la información en el Registro Electrónico Laboral.
- 5) **Feriatos, licencias médicas y permisos:** Si bien no será obligatorio informar mediante el Registro Electrónico Laboral, subsiste la obligación de tramitar las licencias médicas conforme a lo ya establecido en la ley.
- 6) **Pactos de condiciones especiales de trabajo de los artículos 375 y 376 del Código del Trabajo.** Si bien se eliminan del nuevo reglamento, deben registrarse de todas formas dentro de los 5 días siguientes a la suscripción del pacto ante la Dirección del Trabajo. Con todo, hacemos presente que el pacto del artículo 375 (distribución de la jornada de trabajo en 4 días), se deroga dentro del plazo de 1 año desde la entrada en vigencia de la Ley N°21.561 que reduce la jornada laboral a 40 horas semanales.

II. INFORMACIÓN QUE DEBERÁ REGISTRARSE

De acuerdo con el nuevo Reglamento del Registro Electrónico Laboral, el empleador deberá registrar la siguiente información:

Documentación	Plazos
Contrato de trabajo	15 días hábiles siguientes a su celebración
Anexos de contrato	15 días hábiles siguientes a su celebración
Términos de contrato	<p>Regla general: dentro de los tres días hábiles siguientes a la separación del trabajador</p> <p>Causal del artículo 159 N°6 (caso fortuito o fuerza mayor) y 163 bis (liquidación concursal): este plazo se extenderá a seis días hábiles</p> <p>Causales del artículo 159 N° 1, 2 o 3 (mutuo acuerdo de las partes, renuncia o muerte del trabajador): diez días hábiles</p>
Libro de remuneraciones electrónico	Dentro de los primeros 15 días hábiles del mes siguiente al pago
Comité Paritario de Higiene y Seguridad	15 días hábiles desde la elección de sus representantes
Comité Bipartito de Capacitación	15 días hábiles desde la constitución del referido comité
Contratos de trabajo inclusión laboral	15 días hábiles siguientes a su celebración

Adicionalmente, toda información incorporada al Registro deberá ser actualizada dentro de los quince días hábiles siguientes a su modificación.

En la eventualidad de que existan problemas técnicos en el sitio web de la Dirección del Trabajo que impidan acceder al REL o realizar las gestiones correspondientes, se podrá descargar un certificado de indisponibilidad, el cual especificará la fecha, hora, vigencia y alcance de la incidencia. Una vez que se haya solucionado ésta, el empleador deberá realizar los registros correspondientes tan pronto como se haya solucionado el problema técnico.

Por último, se debe tener presente que dentro de los próximos 30 días hábiles la Dirección del Trabajo emitirá una resolución con las condiciones técnicas específicas para el acceso y operación del Registro Electrónico Laboral.

Las disposiciones del nuevo reglamento para la implementación del REL comenzarán a regir a contar de esta fecha.

Esperamos que la presente información les sea de utilidad y quedamos a vuestra disposición en todo lo que haya que aclarar y/o complementar.