

Alerta Legal Laboral

**NUEVAS DIRECTRICES SOBRE
EL REGISTRO ELECTRÓNICO
LABORAL.**

13 de mayo de 2022



Nuevas directrices sobre el Registro Electrónico Laboral

La Ley N° 21.327 o Ley de Modernización de la Dirección del Trabajo se publicó en el Diario Oficial el 30 de abril del año pasado y, entre otras materias, exigió a todos los empleadores el registro de determinada documentación laboral en el Registro Electrónico Laboral (en adelante, el "Registro"), a cargo de la Dirección del Trabajo ("DT").

En octubre del año pasado se dictó el Decreto Supremo N° 37, que aprobó el reglamento conforme a lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 515 del Código del Trabajo (en adelante el "Reglamento"), el que estableció el listado de la documentación obligatoria y voluntaria de Registro en la plataforma de la DT, y los distintos plazos de cumplimiento para cada caso.

Con fecha 27 de abril de 2022, la Dirección del Trabajo emitió la Orden de Servicio N° 3, que reitera determinada información contenida en la legislación y establece definiciones, regula funcionamiento y asigna responsabilidades sobre el Registro Electrónico Laboral.

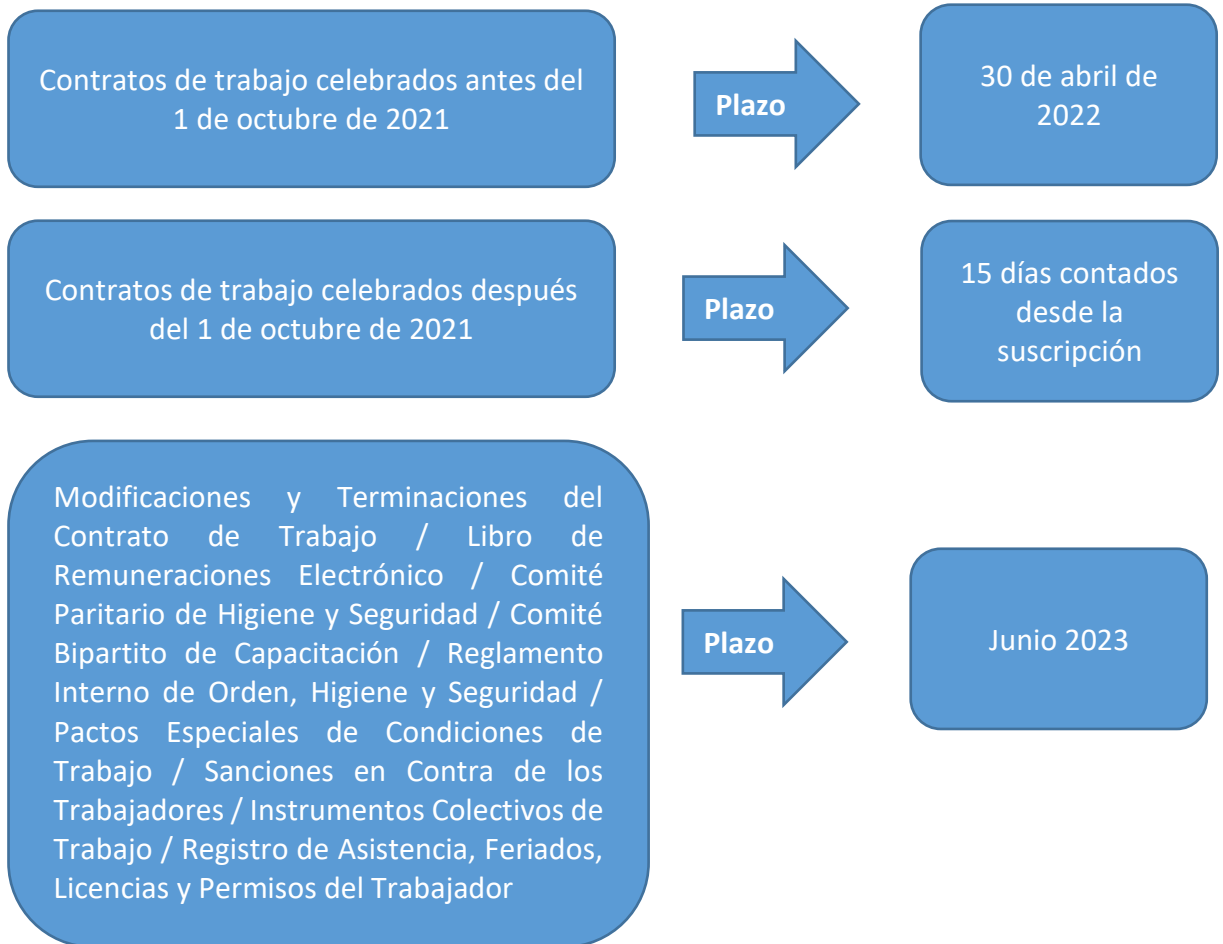
El 28 de abril pasado, la Presidencia de la República emitió el Decreto Supremo N° 39 (en adelante, el "Decreto"), que modifica el Reglamento, ampliando los plazos que tienen los empleadores para cumplir con el Registro, decreto que se encuentra sometido al trámite de toma de razón por parte de la Contraloría General de la República y aún no ha sido publicado en el Diario Oficial, por lo que -aunque estimamos es poco probable- podría sufrir variaciones.

A continuación, se incluye un resumen de los principales temas que aborda tanto la Orden de Servicio de la DT como el nuevo Decreto:

I. Nuevos plazos de cumplimiento y exigibilidad del Registro.

Con la modificación que introduce el Decreto, el registro de la información y documentación contenido en el Reglamento será exigible en el plazo de 20 meses contados desde la publicación del Reglamento, es decir, a contar del mes de **junio de 2023**.

La **excepción a lo anterior es el registro de los contratos de trabajo**, cuyos plazos no pueden diferirse por estar expresamente establecidos en la Ley N° 21.327. De esta forma, los plazos para el Registro de la documentación laboral son los siguientes:



II. Descripción técnica de la infraestructura tecnológica, estructura de almacenamiento y niveles de acceso de la plataforma que albergará el Registro Electrónico Laboral.

La Orden de Servicio señala que se ha establecido en la DT un equipo permanente e interdepartamental para el desarrollo, la gestión, y mantención del Registro. Asimismo, describe que la plataforma que albergue el Registro contará con elementos de hardware y software necesarios para recibir, almacenar y soportar la información. Se indica además que tiene varios niveles de acceso y roles, distinguiendo uno para el empleador que registra la carga de datos con la *Clave Única del Estado* y roles de acceso interno para asegurar el funcionamiento y administración de la base de datos. La Orden indica que la Dirección tiene la responsabilidad de efectuar el tratamiento de datos personales de los trabajadores y empleadores solo para el cumplimiento de las facultades que la legislación le concede y con sujeción

a lo dispuesto en la Ley N°19.628, sobre protección de datos personales, recayendo en ese servicio la responsabilidad de implementar las medidas de seguridad para resguardar la confidencialidad de los datos, describiendo en el acápite respectivo las capas de protección tecnológica con que cuenta la plataforma.

III. Posibilidad de solicitar la certificación de indisponibilidad técnica del Registro.

En caso de ocurrir alguna contingencia técnica que impida el acceso o carga de datos en el Registro dentro del plazo exigido, el Departamento de Atención de Usuario se encargará de la generación de certificados de indisponibilidad técnica que den cuenta de esta situación, para resguardo de la empresa. El empleador deberá ingresar su requerimiento dentro de las 24 horas siguientes al término del plazo para registrar la información en la Oficina de Información, Reclamos y Sugerencias (OIRS) virtual de la DT.

IV. Sanciones

Es importante recordar que, en caso de incurrir en un incumplimiento de la obligación de registrar la información laboral antes comentada, ello podría significar la aplicación de multas administrativas de parte de la DT, las que pueden ir desde 1 hasta 60 UTM, dependiendo del número de trabajadores que tenga la empresa.

V. Comentario final

El Decreto extiende la entrada en vigencia de las normas que establecen tanto la habilitación del Registro Electrónico Laboral por parte de la DT, como la obligación de los empleadores de registrar los datos y documentación en los términos comentados hasta junio de 2023, lapso que constituye una oportunidad para los empleadores de ajustar sus procesos internos de modo de estar en condiciones de cumplir íntegra y oportunamente con la obligación de registrar electrónicamente la información y documentos ya señalados.

En este sentido, la Orden nos da luces sobre el propósito de construir una infraestructura tecnológica con la capacidad de recepcionar y almacenar y resguardar la confidencialidad de la documentación laboral obligatoria. Entendemos que la construcción de estos sistemas es un proceso en desarrollo al que estamos dando permanente seguimiento dada la sensibilidad y potenciales impactos de esta materia.

Contacto



Ricardo Tisi | Socio

+ 562 2360 4028

rtisi@cariola.cl

Av. Andrés Bello 2711, piso 24
Las Condes, Santiago – Chile.



Bárbara Zlatar | Socia

+ 562 2360 4028

bzlatar@cariola.cl

Av. Andrés Bello 2711, piso 24
Las Condes, Santiago – Chile.



Ignacia López | Socia

+ 562 2368 3568

ilopez@cariola.cl

Av. Andrés Bello 2711, piso 24
Las Condes, Santiago – Chile.