

A FINES DE OCTUBRE DE ESTE AÑO SE PUBLICÓ EN EL DIARIO OFICIAL EL DECRETO SUPREMO N° 37 DEL MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, QUE APRUEBA EL REGLAMENTO DE LA LEY N° 21.327, QUE JUNTO CON MODERNIZAR LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO, DETERMINANDO LOS DATOS Y DOCUMENTACIÓN QUE DEBERÁ MANTENER OBLIGATORIAMENTE EL EMPLEADOR EN EL REGISTRO ELECTRÓNICO DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO.

¿QUIÉNES ESTÁN OBLIGADOS A REGISTRAR EN EL SITIO DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO?

Todos los empleadores que cuenten con al menos un contrato de trabajo vigente y que, por disposición legal se encuentren obligados a contar con dichos datos o documentos.



¿QUÉ DOCUMENTOS DEBEN REGISTRARSE Y EN QUÉ OPORTUNIDAD?

I CONTRATO DE TRABAJO

Dentro de los 15 días siguientes a su celebración, debiendo indicar las estipulaciones pactadas. En caso de contrataciones anteriores a la entrada en vigencia de la Ley N° 21.327, éstas deberán registrarse antes del 30 de abril de 2022, siempre y cuando se encuentren vigentes a esa fecha.



II MODIFICACIONES AL CONTRATO DE TRABAJO

Dentro de los 15 días siguientes a la modificación del contrato.

III TERMINACIONES DE CONTRATO DE TRABAJO

Deberá registrarse al menos la individualización de las partes, fecha de inicio y término de la relación laboral, fecha de notificación de término, la causal de término aludida y los hechos que la fundan, cuando corresponda.

EN CUANTO AL PLAZO PARA EL REGISTRO, ÉSTE SERÁ EL MISMO QUE DISPONE LA LEY PARA INFORMAR DEL TÉRMINO DE CONTRATO A LA RESPECTIVA INSPECCIÓN DEL TRABAJO, EL QUE DEPENDERÁ DE LA CAUSAL POR LA QUE SE HAYA PUESTO FIN A LA RELACIÓN LABORAL.

- Libro de Remuneraciones Electrónico. Deberá registrarse en forma mensual, dentro de los primeros 15 días del mes siguiente al respectivo pago.
- Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad. Deberá registrarse a partir del 28 de diciembre de 2021, debiendo contener la individualización del empleador, la fecha de publicación y de notificación a los trabajadores, los mecanismos de difusión y la declaración de cumplir con el mínimo legal.
- Comité Paritario de Higiene y Seguridad. Deberá registrarse a partir del 28 de mayo de 2022, debiendo contener los nombres de los representantes y el acta de elección de los mismos.
- Comité Bipartito de Capacitación. Deberá registrarse a partir del 28 de mayo de 2022, debiendo contener su fecha de constitución y los nombres de sus integrantes.
- Pactos especiales de condiciones de trabajo. Deberá registrarse a partir del 28 de noviembre de 2022, debiendo contener la individualización de las partes, fecha, materia de objeto del respectivo pacto, vigencia y procedencia de aplicación a trabajadores no sindicalizados.
- Sanciones en contra de trabajadores. Deberán registrarse a partir del 28 de noviembre de 2022, dentro de los 15 días siguientes a la aplicación de la sanción, debiendo contener la individualización del trabajador sancionado, la fecha de aplicación y el tipo de medida.
- Instrumentos colectivos de trabajo. Deberá registrarse a partir del 28 de junio de 2023, dentro de los 5 días siguientes a la suscripción del instrumento, debiendo contener, a lo menos, la individualización de las partes, fecha de suscripción, vigencia, nómina de trabajadores involucrados y existencia o no de pactos de extensión de beneficios.
- Registro de asistencia, feriados, licencias y permisos del trabajador. Deberá registrarse a partir del 28 de junio de 2023.



¿CÓMO SE LLEVA A CABO EL REGISTRO?

De forma gratuita en la página web de la Dirección del Trabajo, desde el portal de empleador, al que se debe acceder con Clave Única.

¿QUÉ USO PODRÁ DARLE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO AL REGISTRO?

La Dirección del Trabajo deberá efectuar el tratamiento de los datos personales de los trabajadores y empleadores sólo para el cumplimiento de sus funciones legales, tales como fiscalizaciones, conciliaciones, mediaciones y ratificación de finiquitos, siempre con sujeción a las normas de la ley N° 19.628, sobre protección de la vida privada. También podrá ser utilizada para fines estadísticos, de estudios y difusión que efectúe el Servicio sobre el cumplimiento de la normativa laboral y de salud y seguridad en el trabajo, así como podrá ser proporcionada a los tribunales de justicia, previo requerimiento.