

MEMORANDUM

Ref.: Ley que moderniza la Dirección del Trabajo (N°21.327) y Reglamento.

En abril de 2021 entró en vigor la ley N° 21.327 que introduce modificaciones en las obligaciones que tiene el empleador en relación con los documentos laborales. Luego, en octubre de 2021, se dicta el reglamento que determina los documentos que deben mantenerse obligatoriamente en el registro electrónico que lleva la Dirección del Trabajo.

- I. A continuación, un resumen de estas nuevas obligaciones:
 - A. Esta obligación ya se encuentra en vigencia. Es obligatorio incluir en los contratos de trabajo la dirección de correo electrónica de ambas partes.
 - B. Esta obligación ya se encuentra en vigencia. El empleador deberá registrar un correo electrónico, donde podrán practicarse las notificaciones, citaciones y comunicaciones que emita la Dirección del Trabajo. Las notificaciones, citaciones y comunicaciones a través de correo electrónico u otro medio digital definido por la ley, producirán pleno efecto legal y se entenderán practicadas al tercer día hábil siguiente contado desde la fecha de la emisión del referido correo.

- II. Por su parte el nuevo reglamento establece la obligación registrar electrónicamente de los siguientes documentos:
 - A. Esta obligación ya se encuentra en vigencia. Contrato de Trabajo: Se deberá registrar las estipulaciones del contrato que estén vigentes al momento del registro. Es obligatorio registrar los contratos de trabajo dentro de los 15 días siguientes a la celebración, incluyendo al menos las estipulaciones del art. 10 del Código del Trabajo.
 - Los contratos celebrados antes del 01 de octubre de 2021 deberán registrarse antes del 30 de abril de 2022.
 - Si durante el periodo comprendido entre el 1º de octubre de 2021 y el 30 de abril de 2022, el empleador modifica o pone término a un contrato de trabajo celebrado con anterioridad al 1º de octubre de 2021 y que aún no ha sido ingresado al registro electrónico laboral, deberá previamente registrarlo para efectos de incorporar la referida modificación o terminación.
 - B. Desde el 28 de diciembre de 2021, **Modificaciones al Contrato de Trabajo** (Anexos de contrato). El empleador deberá registrar las modificaciones al contrato de trabajo dentro del plazo de quince días siguientes de suscritas estas, indicando expresamente el objeto de ellas.
 - C. Desde el 28 de diciembre de 2021, **Terminaciones de Contrato de Trabajo.** Se debe incorporar al menos la siguiente información:
 - Individualización de las partes;
 - Fecha de inicio de la relación laboral;
 - Fecha de término de la relación laboral;

- Fecha y forma de notificación de término, si corresponde, en conformidad a la ley;
- Causal de término;
- En los casos que legalmente corresponda, hechos en que se funda la causal de término.

Los plazos para registrarlos dependerán de la causal invocada:

- Causal art. 159 números 4 y 5 (plazo y obra) y art. 160 (causal grave) del CT: 3 días hábiles desde la separación del trabajador.
- Causal del art. 159 N°6 (caso fortuito) del CT: 6 días hábiles desde la separación del trabajador.
- Causal del art. 163 bis (liquidación) del CT: 6 días hábiles desde la fecha de notificación de la resolución judicial de liquidación.
- Causales del art. 159 números 1, 2 y 3 (mutuo acuerdo, renuncia y muerte): 10 días hábiles desde la separación del trabajador.

D. Esta obligación ya se encuentra en vigencia. **Libro de Remuneraciones Electrónico:** El empleador deberá registrar de manera estandarizada y mensual, los pagos de remuneraciones, asignaciones, otros beneficios e indemnizaciones, efectuados a sus respectivos trabajadores.

El registro deberá hacerse en forma mensual, dentro de los primeros quince días del mes siguiente al respectivo pago, completando los campos requeridos y en cumplimiento a las disposiciones que para efectos de este libro imparta la Dirección del Trabajo.

E. Desde el 28 de mayo de 2022, los **Comité Paritario de Higiene y Seguridad**. El empleador deberá registrar los siguientes antecedentes:

- Nombre de los representantes patronales designados, y de los representantes de los trabajadores elegidos; y
- Acta de elección de los representantes de los trabajadores.

El registro deberá completarse en el plazo de quince días contado desde la elección de los representantes del Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

F. Desde el 28 de mayo de 2022, los **Comité Bipartito de Capacitación**. Las empresas que tengan contratados a 15 o más trabajadores deberán registrar la constitución del Comité Bipartito de Capacitación, declarando que este se encuentra constituido en conformidad a las normas que lo regulan, e indicando, al menos, lo siguiente:

- Fecha de constitución, y
- Nombres de los integrantes que lo conforman.

El registro deberá completarse en el plazo de quince días contado desde la constitución del Comité Bipartito de Capacitación.

G. Desde el 28 de diciembre de 2021, el **Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad**. El empleador deberá registrar el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad incluyendo, al menos, la siguiente información:

- Individualización del empleador;
- Fecha de publicación y notificación a los trabajadores;
- Mecanismo de difusión;
- Declaración de cumplir con el contenido mínimo legal, y
- Copia del mencionado reglamento, con lo cual se entenderá cumplida la obligación dispuesta en el inciso tercero del artículo 153 del Código del Trabajo.

El registro deberá realizarse dentro de los cinco días siguientes al inicio de la vigencia del referido reglamento.

- H. Desde el 28 noviembre de 2022, los **Pactos Especiales de Condiciones de Trabajo**. El plazo es dentro de los cinco días siguientes a la suscripción de un pacto sobre condiciones especiales de trabajo. Para efectos de lo anterior, el empleador deberá registrar, al menos, la siguiente información:
- Individualización de las partes;
 - Fecha de suscripción del pacto;
 - Materias objeto del pacto;
 - Procedencia de aplicación a trabajadores sin afiliación sindical;
 - Vigencia del pacto, y
 - Copia del mencionado pacto, con lo cual se entenderá cumplida la obligación dispuesta en el artículo 377 del Código del Trabajo
- I. Desde el 28 de noviembre de 2022, las Sanciones en contra de los Trabajadores. El empleador deberá registrar las sanciones aplicadas a los trabajadores en conformidad al reglamento interno indicando, al menos, lo siguiente:
- Individualización del trabajador;
 - Fecha de aplicación de la medida; y
 - Tipo de medida aplicada.
- El registro deberá completarse en el plazo de quince días contado desde la adopción de la respectiva sanción.
- J. Desde el 28 de junio de 2023, los **Instrumentos Colectivos de Trabajo**. El empleador deberá registrar los instrumentos colectivos vigentes en la empresa, en un plazo de cinco días contado desde su suscripción, incluyendo, como mínimo, la siguiente información:
- Individualización de las partes;
 - Fecha de suscripción;
 - Vigencia;
 - Existencia o no de pactos de extensión de beneficios;
 - Nómina de trabajadores involucrados y
 - Copia del mencionado instrumento, con lo cual se entenderá cumplida la obligación dispuesta en el inciso final del artículo 320 del Código del Trabajo.
- K. Desde el 28 de junio de 2023, los **Registro de Asistencia, Feriados, Licencias y Permisos del Trabajador**. El empleador deberá registrar la asistencia y los períodos en que el trabajador no preste servicios, ya sea por motivo de feriado legal, licencia médica o permisos legales o contractuales. Lo anterior deberá realizarse dentro del plazo de quince días contado desde que culmina el hecho que motiva el registro, esto es, el término del mes calendario en el caso del registro de asistencia, el término del feriado que hizo uso el trabajador solicitante, la recepción del formulario de la licencia médica, o el término del permiso concedido, según corresponda.
- Para efectos de lo anterior, deberá indicar, como mínimo, los siguientes datos:
- Individualización del trabajador;
 - En caso del registro de asistencia, detalle de este del mes calendario respectivo;
 - En el caso de feriado, licencia médica y permisos, periodo de tiempo en que no prestó servicios y motivo de la ausencia; y

- En caso de que la ausencia se deba a licencia médica, bastará la sola constancia de su presentación por parte del empleador ante la entidad de salud correspondiente.

En caso de ocurrir cambios o efectuarse modificaciones en la documentación y/o datos incorporados por el empleador en el registro electrónico laboral, este deberá actualizar dicha información a través del mismo sitio web, dentro de los quince días siguientes de producida aquella.

III. **Se podrá registrar voluntariamente los siguientes documentos en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo:**

A. Desde el 28 de noviembre de 2022, los **Finiquitos Laborales**. El finiquito firmado y ratificado por el trabajador ante ministro de fe podrá ser registrado por el empleador, preferentemente, dentro de los quince días siguientes a su suscripción, indicando, al menos, lo siguiente:

- Causal de terminación invocada;
- Los pagos a que hubiere dado lugar;
- En su caso, las sumas que hubieren quedado pendientes y la reserva de derechos que el trabajador hubiere formulado, y
- Los descuentos a los cuales hubiere dado lugar.

B. Desde el 28 julio de 2022, las **Sentencias Judiciales en que se Declare la Existencia de Empleador Único**. Los empleadores podrán registrar las sentencias judiciales definitivas firmes y ejecutoriadas que declaren la existencia de empleador único y que les afecten, indicando, al menos, los siguientes datos:

- Los empleadores involucrados;
- Identificación del tribunal, RIT de la causa y fecha de la sentencia, y, en su caso, la misma información relativa a los fallos de la Corte de Apelaciones correspondiente y de la Corte Suprema

Guerrero Olivos

Santiago, 29 de octubre de 2021