

---

---

LEYES, REGLAMENTOS, DECRETOS Y RESOLUCIONES DE ORDEN GENERAL

---

---

Núm. 43.089

Jueves 28 de Octubre de 2021

Página 1 de 7

---

Normas Generales

---

CVE 2033762

---

---

MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

Subsecretaría del Trabajo

**APRUEBA REGLAMENTO CONFORME A LO DISPUESTO EN EL INCISO  
SEGUNDO DEL ARTÍCULO 515 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO, INCORPORADO  
POR LA LEY N° 21.327, QUE DETERMINA LOS DATOS Y LA DOCUMENTACIÓN  
QUE LOS EMPLEADORES DEBERÁN MANTENER OBLIGATORIAMENTE EN EL  
REGISTRO ELECTRÓNICO LABORAL, Y LAS MODALIDADES Y  
PROCEDIMIENTOS MEDIANTE LOS CUALES SE IMPLEMENTARÁ Y  
MANTENDRÁ ACTUALIZADO DICHO REGISTRO**

Núm. 37.- Santiago, 28 de julio de 2021.

Vistos:

Lo dispuesto en los artículos 32, N° 6 y 35, de la Constitución Política de la República, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el decreto supremo N° 100, de 2005, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia; en el decreto con fuerza de ley N° 1, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que establece la Reestructuración y Funciones de la Subsecretaría del Trabajo; en el Código del Trabajo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el decreto con fuerza de ley N° 1, de 2002, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social; en la ley N° 21.327, sobre Modernización de la Dirección del Trabajo; en la ley N° 19.628, sobre protección de la vida privada; en el decreto con fuerza de ley N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo; en el decreto supremo N° 87, de 2021, del Ministerio del Interior y Seguridad Pública, que nombra Ministro del Trabajo y Previsión Social; en el oficio Ord. N° 1856, de 23 de julio de 2021, de la Dirección del Trabajo que remite a la Subsecretaría del Trabajo un informe con análisis y recomendaciones para el registro electrónico laboral a que se refiere el nuevo artículo 515 del Código del Trabajo, incorporado por la ley N° 21.327; y en la resolución N° 7, de 2019, de la Contraloría General de la República.

Considerando:

1° Que, frente a la importancia que reviste para el Estado de Chile mejorar la gestión de sus servicios públicos, haciendo que su funcionamiento sea eficiente y eficaz de cara a los ciudadanos, con fecha 30 de abril de 2021, se publicó en el Diario Oficial la ley N° 21.327, sobre Modernización de la Dirección del Trabajo.

2° Que, el inciso primero del artículo 9 bis del Código del Trabajo, incorporado por el numeral 1° del artículo 1° de la ley N° 21.327, dispone que "En conformidad a lo dispuesto en el artículo 515, el empleador deberá registrar en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo los contratos de trabajo, dentro de los quince días siguientes a su celebración. Asimismo, deberá registrar las terminaciones de contrato, dentro de los plazos establecidos en los artículos 162 y 163 bis para el envío de las copias de las comunicaciones de terminación de contrato a la Inspección del Trabajo, y dentro de los diez días hábiles siguientes a la separación del trabajador en los casos de los números 1, 2 y 3 del artículo 159.". Luego, su inciso segundo agrega que "En el momento del registro del contrato de trabajo el empleador deberá indicar las estipulaciones pactadas, y al término de los servicios deberá informar la fecha de éste y la causal invocada."

3° Que, por su parte, el inciso segundo del artículo 515 del Código del Trabajo, incorporado por el numeral 20 del artículo 1° de la ley N° 21.327, dispone que "Un reglamento del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, previo informe de la Dirección del Trabajo, determinará los datos

---

**CVE 2033762**

Director: Juan Jorge Lazo Rodríguez  
Sitio Web: www.diarioficial.cl

Mesa Central: 600 712 0001 Email: consultas@diarioficial.cl  
Dirección: Dr. Torres Boonen N°511, Providencia, Santiago, Chile.

y la documentación, de aquellos a los que se refiere el artículo 31 del decreto con fuerza de ley N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que los empleadores deberán mantener obligatoriamente en el referido sitio. Incorporada dicha información en este registro electrónico laboral, los empleadores podrán centralizar tales documentos en un solo lugar, el que deberá ser informado previamente a la Dirección del Trabajo. El reglamento establecerá las modalidades y procedimientos mediante los cuales se implementará y mantendrá actualizado el mencionado registro."

4° Que, con fecha 23 de julio de 2021, la Dirección del Trabajo, mediante oficio Ord. N° 1856, remitió a la Subsecretaría del Trabajo, un informe con análisis y recomendaciones para el registro electrónico laboral a que se refiere el nuevo artículo 515 del Código del Trabajo, incorporado por la ley N° 21.327.

5° Que, el citado artículo 31 del decreto con fuerza de ley N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que dispone la reestructuración y fija las funciones de la Dirección del Trabajo, establece que "Los funcionarios del Trabajo podrán requerir de los empleadores, patronos o de sus representantes y de sus organizaciones, toda la documentación necesaria para efectuar las labores de fiscalización que les corresponda y todos los datos pertinentes para realizar las encuestas que patrocina la Dirección del Trabajo, incluso la exhibición de sus registros contables para su examen.". Añade su inciso segundo que "Toda aquella documentación que deriva de las relaciones de trabajo deberá mantenerse en los establecimientos y faenas en que se desarrollen labores y funciones."

6° Que, el artículo decimoquinto transitorio de la ley N° 21.327, establece que "El reglamento a que se refiere el inciso segundo del artículo 515 del Código del Trabajo, incorporado por el numeral 20 del artículo 1° de esta ley, deberá dictarse dentro de los noventa días siguientes a la fecha de publicación de la misma en el Diario Oficial".

7° Que, el ejercicio de la potestad reglamentaria de ejecución implica dictar las disposiciones que se consideren necesarias para la plena aplicación de las leyes, potestad que se ejerce complementando las materias que han sido expresamente remitidas a un reglamento por el Código del Trabajo.

Decreto:

Apruébase el siguiente reglamento para la aplicación del artículo 515, inciso segundo, del Código del Trabajo:

## TÍTULO I ÁMBITO DE APLICACIÓN

**Artículo 1°.-** El presente reglamento tiene por objeto determinar los datos y la documentación, de aquellos a los que se refiere el artículo 31 del decreto con fuerza de ley N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que los empleadores deberán mantener obligatoriamente en el registro electrónico laboral disponible en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo. Asimismo, este reglamento establece las modalidades y procedimientos mediante los cuales se implementará y mantendrá actualizado el registro electrónico laboral.

**Artículo 2°.-** Conforme al inciso tercero del artículo 9° bis del Código del Trabajo, la información que se ingrese al registro electrónico laboral será utilizada para el ejercicio de las facultades legales propias de la Dirección del Trabajo, tales como fiscalizaciones, conciliaciones, mediaciones y ratificación de finiquitos, así como también 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, sin perjuicio de lo dispuesto en la ley N° 19.628, sobre protección de la vida privada.

## TÍTULO II DEL REGISTRO ELECTRÓNICO LABORAL

**Artículo 3°.-** De acuerdo con lo dispuesto en los artículos 9° bis y 515 del Código del Trabajo, la Dirección del Trabajo habilitará en su sitio web institucional un registro electrónico en virtud del cual el empleador deberá ingresar los datos y la documentación laboral a los que se refiere el artículo 31 del decreto con fuerza de ley N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, cuyo cumplimiento será obligatorio para todos los empleadores a los que la ley les exija llevarlos. Los empleadores que no se encuentren obligados a llevar algún registro en específico podrán igualmente incorporar la información de forma voluntaria.

Los datos y la documentación que el empleador deberá registrar serán los siguientes:

#### A. Contrato de Trabajo

Será obligatorio para el empleador registrar el contrato de trabajo, dentro de los quince días siguientes a su celebración, incluyendo, al menos, las estipulaciones contenidas en el artículo 10 del Código del Trabajo, conforme a lo que se indica a continuación:

- a) Lugar y fecha del contrato;
- b) Individualización de las partes, con indicación de la nacionalidad, fecha de nacimiento e ingreso del trabajador. Además, será necesaria la especificación de la cédula de identidad, número de pasaporte o documento de identidad extranjero;
- c) Determinación de la naturaleza de los servicios y del lugar o ciudad en que hayan de prestarse;
- d) Monto, forma y período de pago de la remuneración acordada. Deberán señalarse también, en su caso, los beneficios adicionales que suministrará el empleador en forma de casa habitación, luz, combustible, alimento u otras prestaciones en especie o servicios.
- e) Duración y distribución de la jornada de trabajo, o la mención a que en la empresa existen sistemas de trabajo por turno;
- f) Plazo del contrato;
- g) Demás pactos que acordaren las partes y
- h) Lugar de procedencia, en caso de cambio de domicilio de un trabajador contratado.

Sin perjuicio de lo anterior, en los casos en que la ley lo establezca, la Dirección del Trabajo requerirá el registro de información y/o antecedentes adicionales en virtud de las particularidades del contrato de trabajo que se registra, en conformidad con las normas especiales y demás normativa vigente.

Para efectos del registro del documento de que trata este literal, el empleador deberá registrar las estipulaciones del contrato que estén vigentes al momento del registro. En caso de haber modificaciones al contrato con posterioridad a la fecha de registro, el empleador solo deberá registrar los cambios contenidos en los anexos que se suscriban para respaldar tal modificación, conforme con lo dispuesto en el artículo 11 del Código del Trabajo, y según lo establecido en el literal B de este artículo.

#### B. 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. Para efectos de lo anterior, el contrato de trabajo deberá estar previamente registrado según lo dispuesto en el literal A de este artículo.

#### C. Terminaciones de Contrato de Trabajo

El empleador deberá registrar las terminaciones de los contratos de trabajo, cualquiera sea su causal, incorporando, al menos, la siguiente información:

- a) Individualización de las partes;
- b) Fecha de inicio de la relación laboral;
- c) Fecha de término de la relación laboral;
- d) Fecha y forma de notificación de término, si corresponde, en conformidad a la ley;
- e) Causal de término; y
- f) En los casos que legalmente corresponda, hechos en que se funda la causal de término.

La información anterior deberá registrarse dentro de los plazos establecidos en los artículos 162 o 163 bis del Código del Trabajo, según corresponda a la causal de término verificada en cada caso, para el envío de las copias de las comunicaciones de terminación de contrato a la Inspección del Trabajo, y dentro de los diez días hábiles siguientes a la separación del trabajador en los casos de los números 1, 2 y 3 del artículo 159 del mismo Código.

#### D. 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.

Lo dispuesto en los incisos anteriores de este literal será equivalente en soporte electrónico a lo dispuesto en el artículo 62 del Código del Trabajo.

#### E. Comité Paritario de Higiene y Seguridad

El empleador deberá registrar los siguientes antecedentes relacionados con el Comité Paritario de Higiene y Seguridad, en conformidad a los artículos 4° y 11 del decreto supremo N° 54, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social:

- a) Nombre de los representantes patronales designados, y de los representantes de los trabajadores elegidos; y
- b) 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. Comité Bipartito de Capacitación

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 13 de la ley N° 19.518, 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:

- a) Fecha de constitución, y
- b) 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. Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad

El empleador deberá registrar el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad vigente en la empresa, a que se refiere el Capítulo I del Título III del Libro I del Código del Trabajo, incluyendo, al menos, la siguiente información:

- a) Individualización del empleador;
- b) Fecha de publicación y notificación a los trabajadores;
- c) Mecanismo de difusión;
- d) Declaración de cumplir con el contenido mínimo legal, y
- e) 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. Pactos Especiales de Condiciones de Trabajo

En caso de corresponder, y dentro de los cinco días siguientes a la suscripción de un pacto sobre condiciones especiales de trabajo de aquellos regulados en el Título VI del Libro IV del Código del Trabajo, el empleador deberá registrar el respectivo instrumento, de manera electrónica, ante la Dirección del Trabajo. Para efectos de lo anterior, el empleador deberá registrar, al menos, la siguiente información:

- a) Individualización de las partes;
- b) Fecha de suscripción del pacto;
- c) Materias objeto del pacto;
- d) Procedencia de aplicación a trabajadores sin afiliación sindical;
- e) Vigencia del pacto, y
- f) Copia del mencionado pacto, con lo cual se entenderá cumplida la obligación dispuesta en el artículo 377 del Código del Trabajo.

### I. Sanciones en Contra de los Trabajadores

El empleador deberá registrar las sanciones aplicadas a los trabajadores en conformidad al numeral 10 del artículo 154 del Código del Trabajo, indicando, al menos, lo siguiente:

- a) Individualización del trabajador;
- b) Fecha de aplicación de la medida; y
- c) Tipo de medida aplicada.

El registro deberá completarse en el plazo de quince días contado desde la adopción de la respectiva sanción.

Lo anteriormente señalado, es sin perjuicio de la facultad del empleador de poner término al contrato de trabajo por las causales establecidas en la normativa vigente. En este caso, el respectivo registro se deberá realizar de conformidad al literal C del presente Reglamento.

### J. 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:

- a) Individualización de las partes;
- b) Fecha de suscripción;
- c) Vigencia;
- d) Existencia o no de pactos de extensión de beneficios;
- e) Nómina de trabajadores involucrados y
- f) 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. 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:

- a) Individualización del trabajador;
- b) En caso del registro de asistencia, detalle de este del mes calendario respectivo;
- c) En el caso de feriado, licencia médica y permisos, periodo de tiempo en que no prestó servicios y motivo de la ausencia; y
- d) En caso 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.

**Artículo 4°.-** En forma adicional a lo señalado en el artículo 3°, el empleador podrá registrar voluntariamente los siguientes documentos en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo:

#### A. Finiquito Laboral

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:

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

**B. Sentencia Judicial 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:

- a) Los empleadores involucrados;
- b) 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.

**Artículo 5°.-** Toda la documentación señalada en los artículos 3° y 4° del presente reglamento, suscrita y generada por las partes a través del sitio electrónico de la Dirección del Trabajo, se entenderá igualmente registrada conforme a lo establecido en dichos artículos.

### TÍTULO III DE LAS MODALIDADES Y PROCEDIMIENTOS MEDIANTE LOS CUALES SE IMPLEMENTARÁ Y MANTENDRÁ ACTUALIZADO EL REGISTRO

**Artículo 6°.-** De conformidad con el artículo 515 del Código del Trabajo, la Dirección del Trabajo implementará en su sitio web, de manera gratuita, un sistema electrónico a través del cual el empleador registrará los datos y la documentación que se indican en el Título II del presente reglamento.

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.

**Artículo 7°.-** Con el fin de dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 3° del presente reglamento, el empleador deberá estar registrado como usuario en el sitio web que la Dirección del Trabajo disponga para estos efectos. Una vez cumplido lo anterior, deberá ingresar los datos necesarios en la plataforma, mediante la utilización de la Clave Única otorgada por el Servicio de Registro Civil e Identificación o el organismo que lo reemplace, y seguir las instrucciones y pasos que se establezcan en dicho sitio web.

Cuando exista indisponibilidad técnica del sitio web, esta circunstancia deberá ser ratificada por la Dirección del Trabajo mediante un certificado solicitado por el empleador dentro de las 24 horas siguientes al término del plazo para registrar la documentación y los datos que se establecen en el presente reglamento.

### TÍTULO IV DE LA PROTECCIÓN DE LOS DATOS PERSONALES Y LAS MEDIDAS DE SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN

**Artículo 8°.-** De conformidad al artículo 517 del Código del Trabajo, la Dirección del Trabajo podrá celebrar convenios con entidades públicas y privadas que administren registros de datos referidos a empleadores, empresas, trabajadores y organizaciones sindicales para la obtención, tratamiento y mantención de datos exclusivamente vinculados con obligaciones laborales, de seguridad social y de seguridad y salud en el trabajo.

La Dirección del Trabajo tendrá la responsabilidad de efectuar el tratamiento de los datos personales de los trabajadores y empleadores sólo para el cumplimiento de sus funciones legales y con sujeción a las normas de la ley N° 19.628, sobre protección de la vida privada. Se entenderá como tratamiento de datos lo dispuesto en la letra o) del artículo 2° de la referida ley.

La Dirección del Trabajo y su personal deberán guardar absoluta reserva y secreto de la información y de los datos personales que tomen conocimiento, sin perjuicio de las informaciones y certificaciones que deban proporcionar de conformidad a la ley. Asimismo, deberán abstenerse de usar los datos recopilados en beneficio propio o de terceros. Para efectos de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 125 del decreto con fuerza de ley N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N°18.834, sobre Estatuto Administrativo, se estimará que los hechos que configuren infracciones a esta disposición vulneran gravemente el principio de probidad administrativa, sin perjuicio de las demás sanciones y responsabilidades que procedan y de lo dispuesto en el artículo 40 del decreto con fuerza de ley N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

**Artículo 9°.-** La Dirección del Trabajo deberá implementar las medidas de seguridad necesarias para resguardar la privacidad de los datos, especialmente en lo que dice relación con uso de servidores, almacenamiento, respaldo de bases de datos y comunicaciones.

#### DISPOSICIONES TRANSITORIAS

**Artículo primero.-** Las disposiciones del presente reglamento comenzarán a regir a contar de la fecha de su publicación en el Diario Oficial, salvo respecto de las normas que se señalan en los incisos siguientes.

Las disposiciones relativas a los datos e información contenidas en los literales B, C y G del artículo 3°, comenzarán a regir en el plazo de 2 meses contado desde la entrada en vigor de este reglamento.

Las disposiciones contenidas en los literales E y F del artículo 3° comenzarán a regir en el plazo de 7 meses contado desde la entrada en vigor de este reglamento.

Las disposiciones contenidas en los literales H e I del artículo 3° comenzarán a regir en el plazo de 13 meses contado desde la entrada en vigor de este reglamento.

Las disposiciones contenidas en los literales J y K del artículo 3° comenzarán a regir en el plazo de 20 meses contado desde la entrada en vigor de este reglamento.

La disposición relativa a datos e información contenida en el literal A del artículo 4° comenzará a regir en el plazo de 13 meses contado desde la entrada en vigor de este reglamento.

La disposición relativa a datos e información contenida en el literal B del artículo 4° comenzará a regir en el plazo de 9 meses contado desde la entrada en vigor de este reglamento.

**Artículo segundo.-** Conforme a lo dispuesto en el artículo decimocuarto transitorio de la ley N° 21.327, respecto de los contratos de trabajo celebrados con anterioridad a la fecha de entrada en vigencia de dicha ley, el empleador tendrá el plazo de un año, a contar del 30 de abril de 2021, para efectos de cumplir su obligación de registro del contrato de trabajo.

**Artículo tercero.-** Si durante el periodo comprendido entre el 1° 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 1° 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.

Anótese, tómese razón y publíquese.- RODRIGO DELGADO MOCARQUER, Vicepresidente de la República.- Patricio Melero Abaroa, Ministro del Trabajo y Previsión Social.

Lo que transcribo a usted para su conocimiento.- Fernando Arab Verdugo, Subsecretario del Trabajo.