



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
E186991 (1455)2021

1552

ORDINARIO N°: _____/

ACTUACIÓN:

Aplica jurisprudencia

MATERIA:

Atiende presentación respecto a la existencia de dos registros de término de la relación laboral en la página web de la Dirección del Trabajo.

RESUMEN:

1) Existen dos obligaciones de registro al término de la relación laboral, a saber, la obligación de ingresar en el Registro Electrónico Laboral el término de la relación laboral, en virtud de las disposiciones del artículo 9 bis del Código del Trabajo en relación con el artículo 515 del citado cuerpo normativo; y la obligación de registro de la comunicación por parte del empleador al trabajador si el contrato de trabajo termina de acuerdo con los números 4,5 o 6 del artículo 159, o por aplicación de una o más de las causales del artículo 160, consagrada en el artículo 162 del Código del Trabajo.

2) El trámite en línea de registro de término de contrato de trabajo se encuentra disponible en el Registro Electrónico Laboral (REL) de esta Dirección al que pueden acceder los empleadores mediante el portal MiDT, debiendo advertirse que la obligación de registro de la información exigible que debe ser ingresada al Registro Electrónico Laboral –con excepción de los contratos de trabajo- ha sido diferida hasta el mes de junio del año 2023.

3) El trámite en línea de ingreso de cartas de aviso, se encuentra dispuesto en el portal de trámites antiguo <https://tramites.dirtrab.cl>, debiendo indicarse que existe una funcionalidad dentro del portal MiDT que señala “Contratos de Trabajo y Despido, Carta electrónica de aviso de despido”, vínculo que redirige a la página del trámite de cartas de aviso de término del portal antiguo, existiendo solo un punto de ingreso de este tipo de registros laborales.

ANTECEDENTES:

1) Instrucciones, de 23.08.2022, de Jefa Departamento Jurídico y Fiscal (S).

2) Instrucciones, de 27.07.2022, de Jefa Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.

3) Memorándum N°25, de 07.07.2022, de Jefe Departamento de Tecnologías de la Información.

- 4) Pase N°99, de 30.06.2022, de Jefa Departamento Jurídico y Fiscal (S).
- 5) Pase N°28, de 23.02.2022, de Jefe Departamento Jurídico y Fiscal, de la época.
- 6) Pase N° 186, de 09.11.2021, de Jefe Departamento Jurídico y Fiscal, de la época.
- 7) Instrucciones, de 03.11.2021, de Jefa Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.
- 8) Orden de Servicio N°3, de 27.04.2022, de Director del Trabajo.
- 9) Presentación, de 21.10.2021, de don Marcelo Campos Bustos.

07 SEP 2022

SANTIAGO,

**DE : JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO**

**A : SR. MARCELO CAMPOS BUSTOS
marcelo.campos@socofar.com**

Mediante documento del ANT.9) ha solicitado a esta Dirección emitir un pronunciamiento jurídico acerca de la diferencia entre el registro en la página web de este Servicio, del despido comunicado al trabajador en cumplimiento de lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 162 del Código del Trabajo, y el registro de todos los términos de contrato de trabajo conforme a lo señalado en la Ley N°21.327, diligencia que no ha sido establecida como una formalidad del despido y puede realizarse igualmente mediante el sitio web institucional, indicando si ambos registros son obligatorios o uno de ellos engloba al otro.

Al respecto, cumplo con informar a Ud. lo siguiente:

A través del artículo 1° de la Ley N°21.327, se incorporó al Código del Trabajo, el artículo 9 bis, que en su inciso primero dispone lo que sigue:” 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”.

A su turno, el inciso segundo del artículo 515 del Código del Trabajo, prescribe que “Un reglamento del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, previo informe de la Dirección del Trabajo, determinará 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 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”.

Conforme a lo anterior, el Decreto N°37, de 2021, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, aprobó el reglamento dispuesto en el inciso segundo del artículo 515 del Código del Trabajo, que determina los datos y la documentación que los

empleadores deberán mantener obligatoriamente en el registro electrónico laboral, así como las modalidades y procedimientos mediante los cuales se implementará y mantendrá actualizado dicho registro, indicando en su artículo 3º la obligatoriedad de incorporar en el registro electrónico de esta Dirección la documentación señalada en los artículos 9 y 9 bis del Código del Trabajo, entre la que se encuentran las terminaciones de los contratos de trabajo, cualquiera sea su causal.

Al efecto, la disposición ya individualizada ha precisado que "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".

De las normas citadas se colige, atendido el tenor imperativo empleado por el legislador, que los empleadores se encuentran obligados a registrar datos y documentación laboral en el sitio web de la Dirección del Trabajo.

Así, en virtud de lo dispuesto por el reglamento a que alude el inciso 2º del artículo 515 recién citado, esto es, el Decreto N°37 de 28.07.2021, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en cuyo artículo 3º letra C se incorporan entre los datos y documentos que deben registrarse, corresponde incorporar al Registro Electrónico Laboral de este Servicio las terminaciones de contrato de trabajo.

A continuación, debe anotarse que el artículo 162 del Código del Trabajo, en sus incisos primero, segundo y tercero, prescribe que "si el contrato de trabajo termina de acuerdo con los números 4,5 o 6 del artículo 159, o si el empleador le pusiere término por aplicación de una o más de las causales señaladas en el artículo 160, deberá comunicarlo por escrito al trabajador personalmente o por carta certificada enviada al domicilio señalado en el contrato, expresando la o las causales invocadas y los hechos en que se funda.

Esta comunicación se entregará o deberá enviarse, dentro de los tres días hábiles siguientes al de la separación del trabajador. si se tratare de la causal señalada en el número 6 del artículo 159, el plazo será de seis días hábiles.

Deberá enviarse copia del aviso mencionado en el inciso anterior a la respectiva Inspección del Trabajo, dentro del mismo plazo. Las Inspecciones del Trabajo, tendrán un registro de las comunicaciones de terminación de contrato que se les envíen, el que se mantendrá actualizado con los avisos recibidos en los últimos treinta días".

Acerca de esta disposición, el Dictamen N°711/0019, de 10.02.2017, ha indicado que la obligación legal del artículo 162 del Código del Trabajo, referente al envío de la comunicación por parte del empleador al trabajador, solo puede ser cumplida a través de la carta de aviso para término de contrato de trabajo de la forma establecida en la ley, precisando en cuanto al envío de la copia de la comunicación que debe remitir el empleador a la Inspección del Trabajo, que esta se encuentra satisfecha al generarse el comprobante de carta de aviso para término de contrato de trabajo emitido por esta Dirección.

Es así que, existen dos obligaciones de registro al término de la relación laboral, a saber, la obligación de ingresar en el Registro Electrónico Laboral el término de la relación laboral, en virtud de las disposiciones del artículo 9 bis del Código del Trabajo en relación con el artículo 515 del citado cuerpo normativo; y la obligación de registro de la comunicación por parte del empleador al trabajador si el

contrato de trabajo termina de acuerdo con los números 4,5 o 6 del artículo 159, o por aplicación de una o más de las causales del artículo 160, consagrada en el artículo 162 del Código del Trabajo.

Al respecto, cumple anotar que la obligación de registrar el término del contrato de trabajo es aplicable a la totalidad de las causales de término de la relación laboral contempladas en el Código del Trabajo; en cambio, la obligación de ingresar en el sitio web de la Dirección del Trabajo, una copia de la carta de aviso enviada al trabajador, procede por las causales contempladas en los números 4, 5 y 6 del artículo 159, o cualquiera de las causales del artículo 160 del Código del Trabajo.

Establecido lo anterior, se hace presente que mediante Decreto N°39, de 2022, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, se modificó el Decreto N°37, de 2021, disponiendo que el registro de la información exigible que debe ser subida al Registro Electrónico Laboral de este Servicio -con excepción de los contratos de trabajo, cuyo plazo no puede diferirse por estar expresamente consignado en la Ley N°21.327- entrará a 20 meses después de la publicación del reglamento que determinó los documentos que los empleadores deberán mantener obligatoriamente en el portal MiDT, esto es en el mes de junio de 2023.

Por lo expuesto, la obligación de registrar en el Registro Electrónico Laboral de esta Dirección las terminaciones de contrato de trabajo ha sido diferida hasta el mes de junio de 2023.

Sin perjuicio de lo señalado, es dable anotar que el registro de término de contrato de trabajo se encuentra disponible en el Registro Electrónico Laboral (REL) de esta Dirección, dentro del portal MiDT, al que pueden acceder los empleadores, tanto personas naturales, empresarios individuales o personas jurídicas, a fin de realizar este trámite en línea.

Acerca del ingreso de las cartas de aviso, el Departamento de Tecnologías de la Información de esta Dirección ha informado que existe solo un canal de ingreso para el registro de cartas de aviso, que se encuentra dispuesto en el portal de trámites antiguo <https://tramites.dirtrab.cl>, trámite que se encuentra operativo y contiene cerca de 24 millones de registros en su base de datos.

Asimismo, hace presente que existe una funcionalidad dentro del portal MiDT que señala "Contratos de Trabajo y Despido, Carta electrónica de aviso de despido", vínculo que redirige a la página del trámite de cartas de aviso de término del portal antiguo, existiendo solo un punto de ingreso de este tipo de registros laborales.

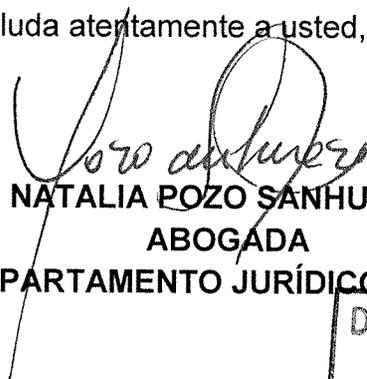
En consecuencia, sobre la base de las consideraciones expuestas precedentemente, disposiciones legales citadas y jurisprudencia administrativa invocada, cumpla con informar a usted lo que sigue:

1) Existen dos obligaciones de registro al término de la relación laboral, a saber, la obligación de ingresar en el Registro Electrónico Laboral el término de la relación laboral, en virtud de las disposiciones del artículo 9 bis del Código del Trabajo en relación con el artículo 515 del citado cuerpo normativo; y la obligación de registro de la comunicación por parte del empleador al trabajador si el contrato de trabajo termina de acuerdo con los números 4,5 o 6 del artículo 159, o por aplicación de una o más de las causales del artículo 160, consagrada en el artículo 162 del Código del Trabajo.

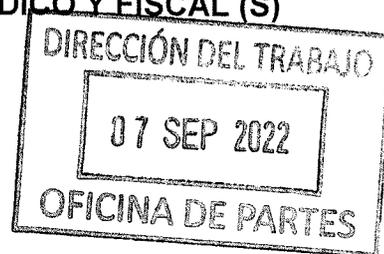
2) El trámite en línea de registro de término de contrato de trabajo se encuentra disponible en el Registro Electrónico Laboral (REL) de esta Dirección al que pueden acceder los empleadores mediante el portal MiDT, debiendo advertirse que la obligación de registro de la información exigible que debe ser ingresada al Registro Electrónico Laboral –con excepción de los contratos de trabajo- ha sido diferida hasta el mes de junio del año 2023.

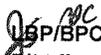
3) El trámite en línea de ingreso de cartas de avisoⁱⁱ, se encuentra dispuesto en el portal de trámites antiguo <https://tramites.dirtrab.cl>, debiendo indicarse que existe una funcionalidad dentro del portal MiDT que señala “Contratos de Trabajo y Despido, Carta electrónica de aviso de despido”, vínculo que redirige a la página del trámite de cartas de aviso de término del portal antiguo, existiendo solo un punto de ingreso de este tipo de registros laborales.

Saluda atentamente a usted,


NATALIA POZO SANHUEZA
ABOGADA

JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL (S)




Distribución:

- Departamento Jurídico
- Oficina de Partes
- Control

ⁱ <https://www.dt.gob.cl/portal/1626/w3-article-121011.html>

ⁱⁱ <https://www.dt.gob.cl/portal/1626/w3-article-100380.html>