



Departamento Jurídico y Fiscalía  
Unidad de Pronunciamientos,  
Innovación y Estudios Laborales  
E72593 (2101)2020

1291

ORD. N°: \_\_\_\_\_/

**ACTUACIÓN:**

Aplica doctrina

**MATERIA:**

Documentación laboral y previsional.  
Conservación

**RESUMEN:**

1.- El lapso durante el cual un empleador debe conservar la documentación laboral y/o previsional de sus trabajadores, es, a lo menos, el suficiente para respaldar debidamente las obligaciones laborales y contables de la empresa frente al eventual ejercicio de acciones laborales, previsionales, civiles, penales o tributarias, según los casos, espacio de tiempo que, por lo tanto, no podría ser inferior a los plazos de prescripción de cada uno de los diversos derechos y acciones emanadas de la respectiva relación laboral.

2.- No existe impedimento para que los empleadores traspasen su plataforma de documentación laboral de formato de papel a electrónico, en la medida que el proceso de transición se realice en los términos precisados en la doctrina institucional vigente consignada en el cuerpo del presente informe.

**ANTECEDENTES:**

- 1.-Instrucciones de 01.04.2021, de Jefe Departamento Jurídico.
- 2.- Instrucciones de 29.01.2021, de Jefa Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.
- 3.-Pase N°1411, de 30.12.2020, de Jefe de Gabinete Directora del Trabajo.
- 4-Ord. 22.12.2020, 4.022, de Intendencia de Seguridad y Salud en el Trabajo, Departamento de Regulación.
- 5.-Presentación de 28.08.2020, de.Sr. Rodrigo Jeria Selaive, por Jeria &Ureta Abogados SpA.

**SANTIAGO,**

**DE: JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL**

**A: SR. RODRIGO JERIA SELAIVE  
AV. PRESIDENTE KENNEDY N°6800 OF. 912 A  
SANTIAGO**

Mediante presentación del antecedente 5) remitida a esta Dirección por Oficio de antecedente 2) de la Intendencia de Seguridad y Salud en el Trabajo, ha solicitado un pronunciamiento de esta Dirección en orden a determinar los plazos de conservación de la documentación laboral y previsional de los trabajadores.

Específicamente, formula las siguientes consultas:

1.-Periodo durante el cual debe mantenerse la documentación laboral y previsional, estando vigente la relación laboral y una vez extinguido el respectivo vínculo contractual.

2.- Si resulta procedente, en ambos casos, conservar dicha documentación por medios digitales, indicando los requisitos y condiciones establecidas para tal efecto.

Sobre el particular, cúpleme informar a Ud. lo siguiente.

1. En lo que respecta a las materias en que incide la consulta signada con este número, cabe informar que la doctrina reiterada y uniforme de esta Dirección ha precisado que la obligación del empleador de conservar y exhibir los documentos laborales y previsionales de sus trabajadores, se encuentra directamente vinculada a los plazos de prescripción de los derechos y obligaciones que emanan de la respectiva relación contractual.

En relación con lo anterior, la jurisprudencia administrativa reiterada y uniforme de este Servicio, contenida entre otros, en los Dictámenes Nos 2682, de 23.06.83, y 3648, 21.09.81 ha establecido: *“los derechos legales o convencionales que se reclamen ante los Inspectores del Trabajo podrán ser exigidos por éstos, en tanto no exista un pronunciamiento judicial que los declare prescritos”*.

En la misma línea, el Dictamen N° 3780/150, de 04.07.96, precisa que, *“las atribuciones fiscalizadoras de esta Dirección pueden ejercerse en cualquier tiempo, sin perjuicio de los alcances que en definitiva establezcan los Tribunales de Justicia”*.

De este modo, de acuerdo con la doctrina institucional precitada, mientras no se declare judicialmente la prescripción, es válido fiscalizar derechos y obligaciones laborales o previsionales pendientes, pero la eficacia de esta fiscalización dependerá de la documentación a la que pueda efectivamente acceder la institución fiscalizadora, debiendo el empleador conservarla, a lo menos, por el plazo de prescripción de los derechos y obligaciones correspondientes.

En cuanto al período en que el empleador debe conservar la documentación laboral y previsional de sus trabajadores, el Dictamen N° 7053/160, de 28.09.90, precisa: *“...en opinión de este Servicio, el lapso durante el cual un empleador debe conservar la documentación aludida es, a lo menos, el suficiente para respaldar debidamente las obligaciones laborales y contables de la empresa”*

*frente al eventual ejercicio de acciones laborales, previsionales, civiles, penales o tributarias, según los casos, espacio de tiempo que, por lo tanto, no podría ser inferior a los plazos de prescripción de cada uno de los diversos derechos y acciones analizadas en párrafos que anteceden”.*

Para arribar a tal conclusión el referido pronunciamiento recurrió a las disposiciones contenidas en los incisos 1° y 2° del artículo 453 del Código del Trabajo, que regulaba a la época las normas referentes a la prescripción de los derechos laborales y la interrupción de la misma, estableciendo diversas normas generales cuya aplicación dependía de si el contrato estaba vigente o extinguido.

Así, el citado dictamen precisa que, estando vigente la relación laboral, los derechos consagrados en el Código del Trabajo prescriben en el plazo de dos años contado desde la fecha en que se hicieron exigibles, en tanto que, una vez extinguido el respectivo vínculo contractual, las acciones pertinentes prescriben en el plazo de seis meses contado desde el término de la relación laboral, caso en el cual las partes no podrían ejercer acciones derivadas de los actos o contratos regulados por el Código del Trabajo ante los Tribunales de Justicia.

El mencionado pronunciamiento se refiere asimismo a la prescripción de las horas extraordinarias de trabajo respecto de las cuales la ley prevé un plazo especial de seis meses a contar de la fecha en que debieron ser pagadas, concluyendo, acorde con lo sostenido uniformemente por la doctrina institucional, que el derecho a cobrar el sobresueldo adeudado, se extingue en el plazo aludido, tanto si el contrato se encuentra vigente como si ha terminado la relación laboral entre las partes.

En cuanto a la prescripción de los derechos previsionales, emanados de las remuneraciones adeudadas y devengadas durante la vigencia del respectivo vínculo contractual se señala, sobre la base de lo informado por la Superintendencia de Seguridad Social en oficio que se transcribe, que acorde con las normas previstas por la Ley N° 17.322 y por el artículo 49 de la Ley N° 15.386, el plazo que extingue la prescripción de las acciones de los Institutos de Previsión para el cobro de las imposiciones, aportes y multas será de cinco años y se contará desde el término de los respectivos servicios.

Sobre dicha base el pronunciamiento aludido precisa que los fiscalizadores de este Servicio se encontrarían legalmente habilitados para revisar los antecedentes relativos a prestaciones previsionales originadas en el curso de relaciones laborales extinguidas pudiendo actuar dentro del plazo de cinco años contado desde el término de aquellas con plenas facultades.

La doctrina analizada en párrafos que anteceden resulta plenamente válida y aplicable en la especie, teniendo presente que la normativa en que se funda se reproduce en iguales términos en los incisos 1° y 2° del actual artículo 510 del Código del Trabajo. Cabe agregar que la misma ha sido ratificada posteriormente por este Servicio, entre otros, en Dictamen N° 3268/046, de 22.08.2014 y en Ords. N°s 5637, de 6.11.2018 y 2472, de 06.06.2017.

. Este último pronunciamiento señala: *“Cabe advertir que, en el ámbito de las materias sujetas a la fiscalización de este Servicio, el plazo de prescripción más amplio corresponde a aquel contemplado para el cobro de las cotizaciones de seguridad social, esto es, cinco años contado desde el término de la respectiva relación laboral”.*

2.-En relación a esta consulta, es necesario informar que la jurisprudencia administrativa vigente sobre el particular se encuentra contenida en el Dictamen

N° 0155/004, de 11.01.2016 de este Servicio, conforme al cual, "No existe impedimento para que los empleadores traspasen su plataforma de documentación laboral de formato de papel a electrónico, en la medida que el proceso de transición se realice en los términos indicados en el presente informe".

En dicho pronunciamiento se analizan las normas legales pertinentes y se establecen las formas como debe operar la transición de una plataforma documental de papel a electrónica. El citado dictamen se encuentra disponible y puede ser revisado en la página web institucional [www.direcciondeltrabajo.cl](http://www.direcciondeltrabajo.cl). Igualmente en dicha página se contienen otros pronunciamientos que inciden sobre la materia, pudiendo citarse al efecto, los Ordinarios N°s1002, de 15.02.2016 y 2389, de 24.05.2018.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, doctrina administrativa invocada y consideraciones formulada, cumpla con informar a Ud. lo siguiente:

1.- El lapso durante el cual un empleador debe conservar la documentación laboral y o previsional de sus trabajadores, es, a lo menos, el suficiente para respaldar debidamente las obligaciones laborales y contables de la empresa frente al eventual ejercicio de acciones laborales, previsionales, civiles, penales o tributarias, según los casos, espacio de tiempo que, por lo tanto, no podría ser inferior a los plazos de prescripción de cada uno de los diversos derechos y acciones emanadas de la respectiva relación laboral.

2.- No existe impedimento para que los empleadores traspasen su plataforma de documentación laboral de formato de papel a electrónico, en la medida que el proceso de transición se realice en los términos precisados en la doctrina institucional vigente consignada en el Dictamen 0155/004 de 11.01.2016.

Saluda a Ud.



  
**JUAN DAVID TERRAZAS PONCE**  
**ABOGADO**  
**JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL**

LEB/SMS  
Distribución

- Jurídico,
- Partes
- Control