



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
E 102947 (930) 2021

Jurídico

ORDINARIO N°: 169 /

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Libro de Remuneraciones Electrónico.

RESUMEN:

1. La Resolución Ex. N°29 de 09.03.2021 del Servicio de Impuestos Internos solo autoriza para llevar el Libro de Remuneraciones en forma electrónica en los términos establecidos por la Dirección del Trabajo.

2. La fuente de la obligación del empleador de mantener un Libro de Remuneraciones Electrónico es el artículo 62 del Código del Trabajo, en relación con el inciso 2º del artículo 515 del mismo cuerpo normativo, además de las normas reglamentarias contenidas en el Decreto Supremo N°37 de 28.10.2021 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de Jefa de Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales de 27.12.2022 y 17.01.2023.
- 2) Solicitud de pronunciamiento de Sr. [REDACTED]

SANTIAGO 30 ENE 2023

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

A:

[REDACTED]

ANTONIO DEL VALLE

PROVIDENCIA

n.mata mala@proyectoformativo.cl

Mediante presentación de ANT. 2), se ha solicitado un pronunciamiento que se refiera a la obligatoriedad de adoptar un nuevo Libro de Remuneraciones Electrónico, a la luz de lo sostenido en el Dictamen N°877/006 de 10.03.2021 que no indicaría claramente dicha obligación ni el plazo para la incorporación. Asimismo, se menciona que la Resolución Exenta N°29 del Servicio de Impuestos Internos tampoco establece la obligación de incorporar el Libro Electrónico de Remuneraciones ni hace alusión a su entrada en vigor. En el mismo sentido se refiere a las disposiciones contenidas en la Resolución Exenta N°13 de 09.02.2021 del Servicio de Impuestos Internos.

Al respecto cumple con informar a Ud., que las facultades de interpretación cuyo ejercicio se ha solicitado están consagradas en el literal b) del artículo 1° del D.F.L. N°2 de 1967 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, dispone que particularmente le corresponde a este Servicio: “b) *Fijar de oficio o a petición de parte por medio de dictámenes el sentido y alcance de las leyes del trabajo;*”. Por su parte, el inciso 1° del artículo 505 del Código del Trabajo señala que: “Art. 505. *La fiscalización del cumplimiento de la legislación laboral y su interpretación corresponde a la Dirección del Trabajo, sin perjuicio de las facultades conferidas a otros servicios administrativos en virtud de las leyes que los rigen*”. De esta manera, se colige que es evidente que este Servicio no tiene la competencia para pronunciarse acerca de las normas tributarias ni en relación con las Resoluciones Exentas que emite el Servicio de Impuestos Internos.

Por otra parte, el artículo 62 del Código del Trabajo prescribe: “Art. 62. *Todo empleador con cinco o más trabajadores deberá llevar un libro auxiliar de remuneraciones, el que deberá ser timbrado por el Servicio de Impuestos Internos.*

Las remuneraciones que figuren en el libro a que se refiere el inciso anterior serán las únicas que podrán considerarse como gastos por remuneraciones en la contabilidad de la empresa”.

A su vez, el inciso 2° del artículo 515 del Estatuto Laboral, 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*”.

Dicho reglamento contenido en el Decreto N°37 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social que “*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", y publicado el 28.10.2021, estableció en su artículo 1º la obligación de los empleadores de mantener un registro electrónico laboral disponible en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo, de conformidad con los datos y documentos a que hace alusión el artículo 31 del DFL N°2 de 1967 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Luego, el artículo 3º del Decreto Supremo N°37 ya aludido, establece que el empleador deberá ingresar en el sitio web institucional de la Dirección del Trabajo los datos y la documentación laboral a los que se refiere el artículo 31 del D.F.L. 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.*" Según esta normativa reglamentaria, el Libro de Remuneraciones Electrónico considerado en la letra D) del artículo 3º del Decreto Supremo N°37, es un tipo de documentación laboral que debe ser ingresada en el registro electrónico del sitio web institucional de la Dirección del Trabajo.

En el caso anterior, el Decreto Supremo N°39 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social que: "Modifica Decreto Supremo N° 37, de 2021, que 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", no ha prorrogado la entrada en vigencia de la normativa reglamentaria establecida en el Decreto Supremo N°37 ya señalado, y que se refiere al Libro de Remuneraciones Electrónico.

A su vez, el Ord. N°2253 de 29.12.2022 reconoce que la fuente de la obligación del empleador de mantener un Libro de Remuneraciones Electrónico es el artículo 62 del Código del Trabajo, en relación con el inciso 2º del artículo 515.

Asimismo, en el mes de enero de 2022 la Dirección del Trabajo ha emitido el Manual "Libro de Remuneraciones Electrónico" y su suplemento, documentación que se adjunta para vuestro conocimiento. Este contiene una detallada explicación y asistencia técnica en lo referido a la nueva normativa que corresponde sea cumplida por los empleadores a que hace referencia el artículo 62 del Código del Trabajo.

En atención a la anterior normativa, es del caso señalar que la obligatoriedad de implementar un Libro Electrónico de Remuneraciones en el Registro Electrónico Laboral es una obligación inmediata y actualmente vigente no sujeta a plazo, cuya fuente se encuentra en lo establecido en el artículo 62 del Código del Trabajo, en relación con el inciso 2º del artículo 515 del mismo cuerpo normativo, además de

las normas reglamentarias contenidas en el Decreto Supremo N°37 de 28.10.2021 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

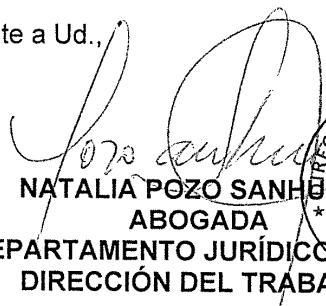
Por último, en relación con la Resolución Ex. N° 29 de 09.03.2021 del Servicio de Impuestos Internos, esta solamente autoriza para llevar el Libro de Remuneraciones en forma electrónica en los términos establecidos por la Dirección del Trabajo.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas y disposiciones legales citadas, cumple con informar a usted que:

1. En relación con la Resolución Ex. N° 29 de 09.03.2021 del Servicio de Impuestos Internos, esta solamente autoriza para llevar el Libro de Remuneraciones en forma electrónica en los términos establecidos por la Dirección del Trabajo.

2. La fuente de la obligación del empleador de mantener un Libro de Remuneraciones Electrónico es el artículo 62 del Código del Trabajo, en relación con el inciso 2º del artículo 515 del mismo cuerpo normativo, además de las normas reglamentarias contenidas en el Decreto Supremo N°37 de 28.10.2021 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Saluda atentamente a Ud.,



NATALIA POZO SANHUEZA EFE
ABOGADA
JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

NPS/CGD/AMF
Distribución:

- Jurídico
- Partes