



Departamento Jurídico y Fiscalía  
Unidad de Pronunciamientos,  
Innovación y Estudios Laborales  
E 60598 (686) 2021

*Jurídico*

ORDINARIO N°: 2253 /

**ACTUACIÓN:**

Aplica doctrina.

**MATERIA:**

Libro de Remuneraciones Electrónico.

**RESUMEN:**

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 2° 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.

**ANTECEDENTE:**

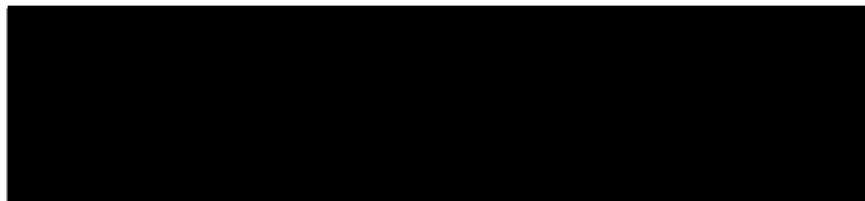
- 1) Instrucciones de Jefa de Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales de 21.12.2022.
- 2) Solicitud de pronunciamiento de 12.05.2021.

SANTIAGO

29 DIC 2022

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

A:



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, si bien no indicaría claramente dicha obligación, tampoco se podría desprender de la fuente legal puesto que el artículo 62 del Código del Trabajo no regula tal deber legal expresamente.

Al respecto cumpla con informar a Ud., que 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 1° 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 3° 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 3° 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*

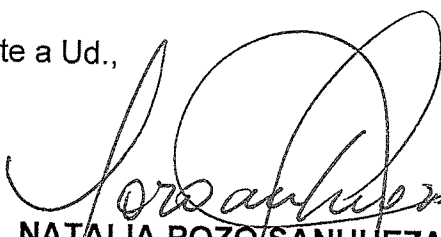
*Código del Trabajo, incorporado por la Ley N° 21.327, que determina los datos y la documentación que los empleadores deberán mantener obligatoriamente en el Registro Electrónico Laboral, y las modalidades y procedimientos mediante los cuales se implementará y mantendrá actualizado dicho registro”, no ha diferido 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.*


Cabe añadir, la Resolución Exenta N°29 de 09.03.2021 del Servicio de Impuestos Internos, que autoriza para llevar el Libro de Remuneraciones en forma electrónica. Asimismo, en el mes de enero de 2022 la Dirección del Trabajo ha emitido el Manual “Libro de Remuneraciones Electrónico” el que se adjunta. 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 consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas y disposiciones legales citadas, cumplo con informar a usted 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 2° 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  
ABOGADA  
JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL (S)  
DIRECCIÓN DEL TRABAJO



NPS/LBP/AMF  
Distribución:

- Jurídico
- Partes