



*Jurídico*

4209 ✓

ORD.: \_\_\_\_\_

**MAT.:** 1) No existe inconveniente para que un empleador emita electrónicamente los comprobantes de pago de remuneraciones y anexo a que hace referencia el inciso 3° del artículo 54 bis del Código del Trabajo, en la medida que la emisión y su envío posterior se realice de acuerdo a lo indicado en el presente informe.

2) El sistema informático, que propone la empresa Ripley, se ajustaría a lo dispuesto en el inciso 2° del artículo 31, del D.F.L. N°2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y, en consecuencia, resultará jurídicamente procedente su implementación, en la medida que cumpla con los requisitos de seguridad y forma de operación consignados en el presente informe. Lo anterior, sin perjuicio de las observaciones que este Servicio pueda efectuar en lo sucesivo en uso de su facultad fiscalizadora.

**ANT.:** 1) Presentación de 08.10.2013, de Sr Juan Cuevas Villegas Gerente planificación y administración de gestión de personas, Ripley.  
2) Presentación de 08.08.2013, de Sr. Juan Cuevas Villegas, Gerente planificación y administración de gestión de personas, Ripley.

**SANTIAGO,**

*04 NOV 2013*

**DE : DIRECTORA DEL TRABAJO**

**A : SR. JUAN CUEVAS VILLEGAS,  
GERENTE PLANIFICACIÓN Y ADMINISTRACIÓN DE GESTIÓN DE  
PERSONAS, RIPLEY**

Mediante presentación del antecedente 2), complementada a través de presentación de antecedente 1), solicita de este Servicio un pronunciamiento jurídico acerca de lo siguiente:

1) Sobre la legalidad de emitir electrónicamente los comprobantes de remuneraciones de los trabajadores de empresa Ripley, vía Intranet de dicha compañía.

2) Asimismo, consulta si el software que utilizará dicha empresa para la emisión vía intranet de los referidos comprobantes, se ajustaría a la jurisprudencia administrativa de este Servicio.

En relación con la consulta signada con el N°1, cúpleme informar a usted lo siguiente:

El inciso 3° del artículo 54, del Código del Trabajo, dispone:

*"Junto con el pago, el empleador deberá entregar al trabajador un comprobante con indicación del monto pagado, de la forma como se determinó y de las deducciones efectuadas."*

De la disposición precitada se infiere que la ley obliga al empleador a entregar a sus dependientes, conjuntamente con el pago de sus remuneraciones, un comprobante que contenga las menciones que a continuación se indican:

- a. Monto de la remuneración pagada,
- b. Forma como se determinó dicha remuneración, y
- c. Descuentos practicados.

Sobre el particular, este Servicio ha señalado mediante dictamen N°3161/064, de 29.07.2008, que el comprobante de pago de remuneraciones puede ser entregado a través de un sistema computacional.

La conclusión anterior encuentra su fundamento en la reiterada y uniforme doctrina de este Servicio, contenida entre otros en dictamen N°7301/341, de 12.12.94, según la cual no procede exigir al empleador que en los comprobantes o liquidaciones de remuneraciones se encuentre estampada la firma del trabajador en señal de aceptación, por lo que resultaría jurídicamente procedente estimar que dichos comprobantes, emitidos electrónicamente, se encontrarían entre aquellos susceptibles de constar sólo y exclusivamente en registros computacionales, es decir, sin respaldo material, en tanto el documento electrónico permita hacer efectivas las labores de fiscalización, y el sistema conforme al cual se practique garantice la fidelidad de su información, todo lo cual debe entenderse previa autorización de este servicio.

Ahora bien, aclarado lo anterior, debe mencionarse que el inciso 3º, del artículo 54 bis, del Código del Trabajo, introducido por la ley N° 20.611, prescribe:

*"Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo anterior, y conforme a lo señalado en los incisos precedentes, las liquidaciones de remuneraciones deberán contener en un anexo, que constituye parte integrante de las mismas, los montos de cada comisión, bono, premio u otro incentivo que recibe el trabajador, junto al detalle de cada operación que le dio origen y la forma empleada para su cálculo."*

Conforme al texto transcrito, el legislador ha establecido la obligación para el empleador de añadir a la liquidación de remuneraciones un anexo que forma parte de ésta, que contenga el monto, bono, premio u otro incentivo, con explicación del detalle de la operación que originó el estipendio y la forma de calcularlo.

Al respecto, debe tenerse en consideración que la norma precitada complementa el ya analizado inciso 3º del artículo 54, del mismo cuerpo normativo, de lo que se infiere que la obligación adicional que la ley atribuye al empleador de acompañar un anexo al comprobante de remuneraciones, que contenga información detallada sobre comisiones, entre otras retribuciones, debe interpretarse y entenderse en armonía con lo ya resuelto por este Servicio respecto a la materia y, en especial, con la jurisprudencia administrativa que se ha pronunciado sobre la legalidad de proporcionar el referido comprobante por medios informáticos.

En estas condiciones, es dable colegir que tanto el comprobante de remuneraciones analizado como su anexo, pueden ser emitidos y remitidos por vía electrónica, conclusión que se encuentra en armonía con la jurisprudencia administrativa de esta Dirección contenida, entre otros, en los Ordinarios N°816, de 20.02.2013 y N°2840, de 18.07.2013.

Aclarado lo anterior, vale decir, que no existe inconveniente para emitir y enviar mediante correos electrónicos los comprobantes de pago de remuneraciones, es dable señalar que la solución informática propuesta se encuentra dentro de la categoría de los sistemas de centralización de documentación laboral, toda vez que ella permitirá, como se señaló, no sólo generar los comprobantes referidos, sino también, almacenarlos, comunicarlos y administrarlos sin soporte material, por lo que debe cumplir con las exigencias vigentes sobre la materia.

En cuanto a la procedencia de establecer dichos sistemas computacionales de centralización de documentación laboral, es dable indicar lo siguiente:

El inciso 2º del artículo 31 del D.F.L. N°2, de 1967, Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo, expresa:

*“Toda aquella documentación que deriva de las relaciones de trabajo deberá mantenerse en los establecimientos y faenas en que se desarrollen labores y funciones.”*

La norma legal transcrita establece la obligación para el empleador de mantener en los establecimientos y faenas en que se desarrollen labores y funciones, toda la documentación derivada de las relaciones de trabajo y, además, busca dar protección a las partes que concurren a dicha relación a partir de la expresión formal de sus derechos y obligaciones lo que, a su vez, facilita la labor fiscalizadora de este Servicio.

Sin embargo, como ha señalado esta Dirección a través de dictamen N° 3161/064 de 29.07.2008, lo dispuesto en el precitado inciso 2º del artículo 31 del D.F.L. N°2, de 1967, no debe tenerse como un obstáculo para el desarrollo de procesos informáticos cuando en la práctica éstos guarden una debida armonía entre modernidad y eficiencia, al permitir el cabal cumplimiento de las disposiciones legales y faciliten la labor fiscalizadora de los organismos competentes.

Asimismo, debe tenerse en consideración lo dispuesto en los incisos 5º, 6º y 7º del artículo 9 del Código del Trabajo, cuyo texto indica:

*“El empleador, en todo caso, estará obligado a mantener en el lugar de trabajo, o en un lugar fijado con anterioridad y que deberá haber sido autorizado previamente por la Inspección del Trabajo, un ejemplar del contrato, y, en su caso, uno del finiquito en que conste el término de la relación laboral, firmado por las partes.*

*Conforme a lo señalado en el inciso anterior, cuando exista la necesidad de centralizar la documentación laboral y previsional, en razón de tener organizado su giro económico en diversos establecimientos, sucursales o lugares de trabajo o por razones de administración, control, operatividad o seguridad o que sus trabajadores presten servicios en instalaciones de terceros, o lugares de difícil ubicación específica, o carentes de condiciones materiales en las cuales mantener adecuadamente la referida documentación, como labores agrícolas, mineras o forestales y de vigilancia entre otras, las empresas podrán solicitar a la Dirección del Trabajo autorización para centralizar los documentos antes señalados y ofrecer mantener copias digitalizadas de dichos documentos laborales y previsionales. Para estos efectos, el Director del Trabajo, mediante resolución fundada, fijará las condiciones y modalidades para dicha centralización. La Dirección del Trabajo deberá resolver la solicitud de que trata este inciso en un plazo de treinta días, no siendo exigible la obligación establecida en el inciso quinto, en tanto no se notifique dicha respuesta al peticionario.*

*La autorización de centralización podrá extenderse a toda la documentación laboral y previsional que se deriva de las relaciones de trabajo, salvo en lo referido al registro control de asistencia a que se refiere el inciso primero del artículo 33 de este Código.”*

De las normas transcritas, es posible inferir que la centralización de documentación que emana de las relaciones laborales debe contar, en forma previa a su materialización, con la autorización de esta Dirección, para lo cual los interesados deben dar cumplimiento a la regulación administrativa respectiva y a lo señalado mediante dictamen N°0851/008, de 15.02.2011.

En tal contexto, cabe precisar que de acuerdo a lo indicado, entre otros, en Ord. N°2840, de 18.07.2013, esta Dirección estima necesario, para considerar que un sistema como el propuesto da cumplimiento a lo dispuesto en el inciso 2° del artículo 31, del D.F.L. N°2, de 1967, precitado, que aquel debe cumplir, a lo menos, los siguientes requisitos básicos:

a) Permitir al fiscalizador una consulta directa de la información vía internet desde la página Web de la empresa en que se implemente el sistema de registro y almacenamiento electrónico de la documentación laboral propuesto, desde cualquier computador de la Dirección del Trabajo conectado a Internet, a partir del RUT del empleador.

b) Contemplar una medida de seguridad a establecer conjuntamente con el respectivo empleador, con el objeto de garantizar que las labores de fiscalización de la documentación electrónica se puedan realizar sin impedimento o restricción, ya sea en razón de fecha, volumen, tipo de documento, o cualquier otra causa que impida o limite su práctica.

c) El sistema debe permitir igual consulta y forma de acceso señalado previamente desde computadores del empleador fiscalizado, en el lugar de trabajo.

d) Permitir la impresión de la documentación laboral, y su certificación a través de firma electrónica simple o avanzada, si corresponde, dependiendo de la naturaleza jurídica del documento y de los efectos que este deba producir.

e) Permitir directamente ante el empleador fiscalizado y con la sola identificación del fiscalizador, la ratificación de los antecedentes laborales mediante firma electrónica simple o avanzada, dependiendo de la naturaleza o los efectos jurídicos que el documento deba producir.

Ahora bien, precisado lo anterior, cabe indicar que analizada la documentación acompañada a sus presentaciones, el sistema propuesto cumpliría con las exigencias establecidas por este Servicio para la implementación de un software destinado a la centralización y gestión de documentación laboral electrónica.

Finalmente, cabe indicar que de acuerdo a su presentación, las copias de los documentos laborales electrónicos –una vez firmados por ambas partes- pueden ser remitidas a los trabajadores por E-mail.

Al respecto, debe precisarse que de acuerdo a la jurisprudencia de este Servicio contenida –entre otros- en Ord. N°3107, de 10.07.2012, en caso de remitirse electrónicamente a los dependientes los documentos laborales de que se trata, dicha comunicación debe cumplir los siguientes requisitos:

1) Los trabajadores destinatarios de la comunicación electrónica deben consentir en tal medida, toda vez que la mantención de una casilla electrónica o mail no es un requisito impuesto por el legislador para recibir sus comprobantes de pago de remuneraciones. De este modo, si el trabajador no acordare esta modalidad de envío, las copias de sus documentos deberán ser entregadas en soporte de papel.

2) Los respectivos correos electrónicos deben ser remitidos a casillas particulares de los trabajadores, toda vez que no resultaría razonable que ante su desvinculación de la empresa, aquellos quedaran impedidos –al mismo tiempo- de acceder a sus cuentas de correo corporativo y a su documentación laboral en ellas almacenados.

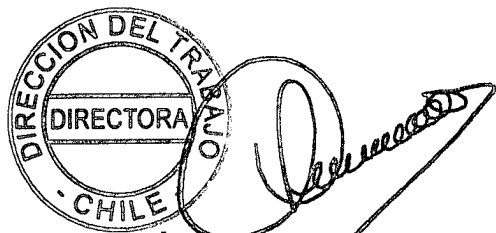
Sobre la materia, es necesario indicar que de acuerdo a la documentación tenida a la vista para la confección del presente informe, el sistema propuesto cumpliría con los requisitos señalados.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, jurisprudencia administrativa invocada y consideraciones formuladas, cumplo con informar a Ud., que:

1.- No existe inconveniente para que un empleador emita electrónicamente los comprobantes de pago de remuneraciones y anexo a que hace referencia el inciso 3º del artículo 54 bis del Código del Trabajo, en la medida que la emisión y su envío posterior se realice de acuerdo a lo indicado en el presente informe.

2.- El sistema informático, que propone la empresa Ripley, se ajustaría a lo dispuesto en el inciso 2º del artículo 31, del D.F.L. N°2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, y en consecuencia resultará jurídicamente procedente su implementación, en la medida que cumpla con los requisitos de seguridad y forma de operación consignados en el presente informe. Lo anterior, sin perjuicio de las observaciones que este Servicio pueda efectuar en lo sucesivo en uso de su facultad fiscalizadora.

Saluda a Ud.,



MARÍA CECILIA SANCHEZ TORO  
ABOGADA  
DIRECTORA DEL TRABAJO

*[Handwritten signature]*  
MAO/SMS/GMS  
**Distribución:**

- Jurídico
- Partes
- Control