



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales

2588 051

DICTAMEN N°: _____/_____

ACTUACIÓN:

Fija doctrina.

MATERIA:

Libro de Remuneraciones Electrónico.

RESUMEN:

1.- Fija el sentido y alcance de los artículos 62, 515 y 517 del Código del Trabajo, en lo referido a la obligación de registro del Libro de Remuneraciones Electrónico.

2.- Con la entrada en vigencia el 01.10.2021 de la Ley N°21.327, que, entre otros, incorpora los artículos 9° bis y 515 al Código del Trabajo, se hace obligatoria la declaración del "*Libro de Remuneraciones Electrónico*" a partir del presente año comercial, con la excepción temporal de los empleadores regidos por el Código del Trabajo que son sostenedores de establecimientos educacionales subvencionados o que reciben aportes del Estado.

3.- Respecto de las características y condiciones de operación del "*Libro de Remuneraciones Electrónico*", deberá estarse a las instrucciones que sobre la materia imparta la Dirección del Trabajo.

4.- En relación al tratamiento de datos personales, la Dirección del Trabajo debe observar las normas y principios contenidos en la Ley N°19.628 sobre protección de la vida privada. Tales acciones deberán tener por finalidad el cumplimiento de las funciones legales asignadas a este Servicio.

ANTECEDENTES:

Necesidades del Servicio.

FUENTES:

- a) Artículos 9° bis, 62, 515, 517 y 3° transitorio del Código del Trabajo.
- b) Artículo 31 N°6 del Decreto Ley N°824, de 31.12.1974, que aprueba texto que indica de la Ley sobre Impuesto a la Renta.
- c) Artículo 17 del Código Tributario.
- d) Artículo 49, letra "b)", de la Ley N°20.529.
- e) Artículos 2° letra "g)" y letra "o)", Ley N°19.628.
- f) Ley N°21.180.
- g) Artículos 1° y 31 de Decreto con Fuerza de Ley N°2 de 29.09.1967 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social que contiene la Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo.
- h) Artículo 46 del Decreto con Fuerza de Ley N°2 de 02.07.20210, del Ministerio de Educación.

- i) Artículo 2°, letra "a)" del Decreto Supremo N°469, de 20.01.2014, del Ministerio de Educación.
- j) Decreto Supremo N°37, de 28.10.2021, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.
- k) Resolución Exenta N°29, de 09.03.2021, del Servicio de Impuestos Internos.
- l) Resolución Exenta N°285 de 11.03.2021, de la Dirección del Trabajo.

CONCORDANCIA:

Dictamen N° 877/6 de 10.03.2021.

SANTIAGO,

11 NOV 2021

DE: DIRECTORA DEL TRABAJO

A: JEFE DEPARTAMENTO DE INSPECCIÓN

Por necesidades del Servicio y atendida la entrada en vigencia de la Ley N°21.327 a contar del 01.10.2021 que, entre otras medidas de modernización de la Dirección del Trabajo, contempla la obligatoriedad del registro electrónico de la documentación laboral, cabe precisar el sentido y alcance de dicha normativa, particularmente en lo relativo al "*Libro de Remuneraciones Electrónico*" (LRE).

I.- ANTECEDENTES

Al respecto, el artículo 31 del Decreto con Fuerza de Ley N°2 de 29.09.1967, Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo, faculta a los funcionarios de este Servicio para requerir de los empleadores toda la documentación necesaria para efectuar las labores de fiscalización, incluso la exhibición de los registros contables para su examen.

Ahora bien, sin perjuicio de que el libro auxiliar de remuneraciones tiene su fuente legal en el artículo 62 del Código del Trabajo, tratándose de un registro de naturaleza contable, este queda comprendido entre aquellos a que se refiere el artículo 17 del Código Tributario, tanto en relación a las condiciones para que sea llevado, como también respecto de su elaboración y conservación en formato electrónico.

Por tal razón, el Servicio de Impuestos Internos (SII), en uso de sus facultades legales, emitió la Resolución Exenta N°29, de 09.03.2021, que autoriza a los contribuyentes a llevar el Libro de Remuneraciones en forma electrónica, en los términos y con los requisitos establecidos por la Dirección del Trabajo.

Sobre dicha base, esta Dirección, mediante Dictamen N°877/6 de 10.03.2021, fijó las características principales del LRE y sus condiciones generales de operatividad durante el período de adopción voluntaria de esta modalidad de registro, las que se mantuvieron en los mismos términos hasta su modificación por el presente Dictamen.

Con el mismo propósito regulatorio, este Servicio emitió la Resolución Exenta N°285 de 11.03.2021 que aprueba el "*Suplemento Libro de Remuneraciones Electrónico*" (el Suplemento) que, tanto en su actual versión como en futuras ediciones, está destinado a fijar el contenido de este registro contable, contempla un sistema estandarizado de los conceptos que deben ser declarados mensualmente por los empleadores, y explica con ejemplos destinados a facilitar el cumplimiento de esta obligación legal.

De manera más reciente, con la entrada en vigencia de la Ley N° 21.327¹, a partir del 01.10.2021 se incorporó al Código del Trabajo el artículo 515, que establece la obligación de los empleadores de registrar en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo los datos y documentación que determine un reglamento dictado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Que el referido reglamento corresponde a aquel que se contiene en Decreto Supremo N°37 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, publicado en el Diario Oficial del día 28.10.2021 (el Reglamento), cuyo literal D del artículo 3° incorpora al Libro de Remuneraciones entre aquellos datos y documentos que obligatoriamente deben ser registrados en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo por los empleadores que conforme al artículo 62 del Código del Trabajo cuenten con 5 o más trabajadores, sin perjuicio de la excepción temporal que se indicará más adelante.

II.- CARACTERÍSTICAS Y CONDICIONES DEL REGISTRO

Al tenor de lo dispuesto en los artículos 9° bis y 515 del Código del Trabajo, junto a lo prescrito en el Reglamento contenido en Decreto Supremo N°37 de 28.10.2021 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, se infieren las siguientes características de los registros electrónicos de la Dirección del Trabajo, y, en particular, respecto del LRE:

1.- Generales a todo registro electrónico

a.- Toda información contenida en el registro electrónico laboral será utilizada para el ejercicio de las facultades legales propias de la Dirección del Trabajo, tales como fiscalizaciones, conciliaciones, mediaciones y ratificación de finiquitos, así como también para fines estadísticos, de estudios y difusión que efectúe el Servicio sobre el cumplimiento de la normativa laboral y de salud y seguridad en el trabajo, sin perjuicio de lo dispuesto en la Ley N°19.628, sobre protección de la vida privada.

b.- El registro electrónico de los datos y documentación laboral a que se refiere el artículo 3° del Reglamento, constituye una obligación legal para el empleador.

c.- El empleador debe mantener actualizada la información proporcionada al registro electrónico laboral. Ante cambios en la documentación o datos la actualización deberá efectuarse dentro de los 15 días siguientes a la modificación.

d.- En caso de imposibilidad técnica para cumplir con el registro electrónico, esta circunstancia deberá ser ratificada por la Dirección del Trabajo mediante la emisión de un certificado. Recae en el empleador la obligación de solicitar dicha certificación dentro de las 24 horas siguientes al vencimiento del plazo fijado para el registro de la documentación o datos.

2.- Específicas del Libro de Remuneraciones Electrónico

De lo dispuesto en el artículo 3° letra D del Reglamento sobre Registro Electrónico Laboral y considerando además que el LRE reviste el carácter de libro contable, se advierten a su respecto las siguientes condiciones y características especiales:

a.- La información a declarar corresponde a datos estandarizados sobre gastos devengados de carácter remuneracional o derivados de la existencia de relación laboral, de origen voluntario, contractual o legal, definidos en el Suplemento.

b.- Es un registro anual, asociado al año comercial, pero de declaración mensual, cuyo plazo general de presentación es dentro de los primeros 15 días

¹ La Ley N°21.327, publicada en el Diario Oficial el 30.04.2021, fija en su artículo primero transitorio que su entrada en vigor será a partir del primer día del sexto mes contado desde la fecha de publicación en el Diario Oficial.

del mes calendario siguiente a aquel en que se verificó el pago de la remuneración. En caso de que el día 15 del mes recayera en sábado, domingo o festivo, el plazo de declaración del LRE se extiende hasta la medianoche del día hábil siguiente.

c.- Que, para efectos de su declaración, plazos y contenido, el LRE está sometido a las instrucciones que imparta la Dirección del Trabajo. Así se desprende de lo prevenido en el inciso 2º de la Letra D del artículo 3º del Reglamento, y lo concluido en la Resolución Exenta N°29 de 2021 del SII.

d.- El registro de los movimientos contables en el LRE debe estar en correspondencia con los criterios y principios definidos por las normas internacionales de información financiera, particularmente los principios de devengado y empresa en marcha.

III.- OBLIGACIÓN DE LLEVAR EL LIBRO ELECTRÓNICO DE REMUNERACIONES

Como se ha señalado, la entrada en vigencia de la Ley N°21.327 que incorporó el artículo 515 al Código del Trabajo, implica que, a partir del mes de octubre de 2021, el LRE constituye una obligación legal para los empleadores que se encuentren en la situación prevista en el artículo 62 del Código del Trabajo, salvo la excepción que se indicará más adelante.

Tratándose de un registro contable anual que incide en la elaboración del balance financiero y en la determinación de impuestos anuales, naturalmente se deriva de que la obligación de registro abarca todo el año comercial 2021, salvo excepciones legales, como aquella referida al inicio o al término de giro en que se produce una actividad parcial dentro del período anual.

Otro efecto asociado es que se concluye el período de adopción voluntaria del LRE iniciado en marzo del año en curso con la emisión del Dictamen N°877/6 de 10.03.2021, el que tuvo por propósito ofrecer a los usuarios un proceso paulatino de adaptación a las nuevas herramientas tecnológicas, y la familiarización de aquellos con la plataforma electrónica.

Atendido el nuevo escenario normativo, se suprime la obligación de declarar las remuneraciones pagadas en el año comercial 2020, ya que dicha acción se exigió con fines de fiscalización a quienes adoptaran el libro electrónico en un contexto de voluntariedad, etapa que, según se indicó, ha concluido.

1.- Plazos y calendario año comercial 2021

De esta manera, y procurando otorgar facilidades operativas a los empleadores, contadores y personal administrativo que debe asumir directamente la labor de registro, el calendario para la declaración del año comercial 2021 queda fijado de la siguiente manera:

- Remuneraciones pagadas en octubre 2021: plazo de declaración dentro de los primeros 15 días de noviembre de 2021.
- Remuneraciones pagadas en noviembre 2021: plazo de declaración dentro de los primeros 15 días de diciembre de 2021.
- Remuneraciones pagadas en diciembre 2021: plazo de declaración hasta el 17 de enero de 2022.
- Remuneraciones pagadas en el periodo comprendido entre los meses de enero y septiembre de 2021 (ambos períodos inclusive): plazo de declaración dentro de los primeros 15 días de febrero de 2022.
-

2.- Empleadores obligados a llevar el Libro de Remuneraciones Electrónico

Al tenor de lo dispuesto en el artículo 62 del Código del Trabajo, la obligación de llevar el LRE recae en todos los empleadores regidos por el Código del Trabajo, que cuenten con 5 o más trabajadores.

La contabilización de los trabajadores se efectúa considerando la suma de dependientes contratados simultáneamente dentro del respectivo año comercial. De esta manera, si entre el 01 de enero y el 31 de diciembre de cada año el empleador mantiene simultáneamente contrato laboral con 5 o más trabajadores, estará obligado a declarar el LRE por todo el año comercial respectivo, no obstante que en uno o más meses de dicho año el número de trabajadores hubiera sido inferior a 5.

Excepcionalmente, el empleador puede eximirse de efectuar la declaración de uno o más períodos mensuales dentro del año comercial respectivo, cuando el número de trabajadores se reduzca a cero, o bien, cuando no existan montos susceptibles de ser declarados como pagos en el período correspondiente.

3.- Excepción temporal para ciertos sostenedores de establecimientos educacionales regidos por el Código del Trabajo

Que la estructura del LRE, definida en el Suplemento, consiste en un sistema estandarizado de haberes y descuentos cuya causa es la existencia de contrato de trabajo, destinados a que se informe periódicamente el monto a que asciende cada rubro, teniendo dichos campos una aplicación general utilizable por empleadores de los más variados rubros.

Sin embargo, ciertas actividades como la de los sostenedores de establecimientos educacionales están sometidas a normas especiales respecto a la declaración de sus gastos, entre ellos los de carácter remuneracional, en atención al especial control que se exige respecto de los recursos asignados por el Estado.

En efecto, el artículo 46 letra a) del Decreto con Fuerza de Ley N°2 de 02.07.2010 del Ministerio de Educación, ordena que todos los sostenedores que reciban subvenciones o aportes regulares del Estado deberán rendir cuenta pública respecto de su uso y estarán sujetos a la fiscalización y auditoría de la Superintendencia de Educación, ratificado por lo dispuesto en el artículo 49 letra b) de la Ley N°20.529, que entre otras atribuciones de la Superintendencia de Educación contempla aquella relativa a fiscalizar la rendición de la cuenta pública del uso de todos los recursos, públicos y privados, conforme a los principios de contabilidad generalmente aceptados.

En el mismo sentido, el Decreto Supremo N°469 de 20.01.2014 del Ministerio de Educación, que aprueba el reglamento que establece las características, modalidades y condiciones del mecanismo común de rendición de cuenta pública del uso de los recursos, que deben efectuar los sostenedores de establecimientos educacionales subvencionados o que reciban aportes del Estado, establece en su artículo 2° letra "a)" que dicha rendición consiste en la obligación legal de dichos sostenedores de dar a conocer y entregar las cuentas comprobadas del uso de todos los recursos públicos y privados que administren o perciban anualmente, comprendiéndose en los estados financieros el detalle de los movimientos contables que, entre otros libros, están representados en el Libro de Remuneraciones.

Que los principios de eficiencia y eficacia en la Administración del Estado obligan a la adopción de medidas técnicas, administrativas y organizacionales necesarias para el cumplimiento óptimo de sus funciones públicas, lo que unido a los principios de interoperabilidad y cooperación introducidos por la Ley N°21.180 sobre Transformación Digital del Estado, hacen necesario que al menos desde el punto de vista de su diseño una solución tecnológica para los ciudadanos pueda atender eventualmente el más amplio objetivo que hayan definido las leyes.

Lo anterior conlleva a que, tratándose de los sostenedores de establecimientos educacionales regidos por el Código del Trabajo, subvencionados o que reciban aportes del Estado, se suspende temporalmente la obligación de registro del LRE, sin perjuicio de que puedan voluntariamente efectuar la declaración. La obligatoriedad del registro podría establecerse durante el año comercial 2022.

En cuanto a los empleadores indicados en el párrafo anterior, que tampoco decidan efectuar voluntariamente la declaración del LRE, deberán estarse a

las instrucciones del SII respecto al llevado del Libro Auxiliar de Remuneraciones y demás obligaciones de carácter tributario.

IV.- PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES

Conforme a lo dispuesto en el artículo 2º letra o) de la Ley N°19.628, se entiende por tratamiento de datos personales *“cualquier operación o complejo de operaciones o procedimientos técnicos, de carácter automatizado o no, que permitan recolectar, almacenar, grabar, organizar, elaborar, seleccionar, extraer, confrontar, interconectar, disociar, comunicar, ceder, transferir, transmitir o cancelar datos de carácter personal, o utilizarlos en cualquier otra forma”*.

Frente a cualquiera de dichas acciones la Dirección del Trabajo cuenta con base de licitud para efectuar el tratamiento de datos personales, en la medida que dicho tratamiento se relacione con las funciones legales que el ordenamiento jurídico reconoce a este Servicio, y siempre, con sujeción a las normas de la Ley N°19.628, sobre protección de la vida privada.

Adicionalmente, el artículo 517 inciso 3º del Código del Trabajo, establece como obligación de todo el personal de la Dirección del Trabajo el deber de guardar absoluta reserva y secreto de la información y de los datos personales que tomen conocimiento, debiendo abstenerse de usar dichos datos en beneficio propio o de terceros, considerándose la infracción a esta norma como una conducta que vulnera gravemente el principio de probidad administrativa.

Con todo, se debe velar para que en todo momento los datos personales que se operen sean exactos, adecuados, pertinentes y no excesivos.

Conforme al deber de exactitud de los datos se exige que la información represente con veracidad la situación actual del titular. Por lo anterior, se deben adoptar medidas permanentes de control, revisión o corrección, que aseguren que los datos no sean erróneos, inexactos o incompletos.

En el mismo sentido, los datos deben ser idóneos para satisfacer la finalidad que se ha definido para su tratamiento. Así, desde la etapa inicial de diseño y en cualquier momento posterior, se debe evaluar la pertinencia de usar datos personales para el cumplimiento de las funciones institucionales, y según sea el resultado de dicho análisis, decidir entre no usar la información referida a personas naturales optándose por el medio menos invasivo de la privacidad, o bien, que dichos antecedentes sean los mínimos e indispensable para la satisfacción del objetivo legal que se pretende satisfacer.

Por último, se debe otorgar una especial protección a los datos personales sensibles, que la letra “g)” del artículo 2º de la ley N°19.628 los define como *“aquellos referidos a las características físicas o morales de las personas o a hechos o circunstancias de su vida privada o intimidad, tales como los hábitos personales, el origen racial, las ideologías y opiniones políticas, las creencias o convicciones religiosas, los estados de salud físicos o psíquicos y la vida sexual”*.

De esta manera, se advierte que bajo el concepto de datos sensibles no se contiene un listado específico sino un concepto general que puede incluir información sobre la afiliación sindical, la identidad de género, períodos de licencia médica, perfil biológico humano, datos biométricos, entre otros.

Frente a datos personales que revistan las características de sensibles se debe observar un nivel superior de protección, resguardo y seguridad, velando porque el tratamiento de dichos datos se enmarque directamente con la finalidad que ha sido definida dentro de las funciones institucionales.

V.- CONCLUSIONES

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

1.- Fija el sentido y alcance de los artículos 62, 515 y 517 del Código del Trabajo, en lo referido a la obligación de registro del LRE.

2.- Con la entrada en vigencia el 01.10.2021 de la Ley N°21.327 que, entre otros, incorpora los artículos 9° bis y 515 al Código del Trabajo, se hace obligatoria la declaración del LRE a partir del presente año comercial, con la excepción temporal de los empleadores regidos por el Código del Trabajo que son sostenedores de establecimientos educacionales subvencionados o que reciben aportes del Estado.

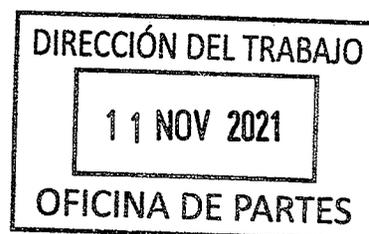
3.- Respecto de las características y condiciones de operación del LRE, deberá estarse a las instrucciones que sobre la materia imparta la Dirección del Trabajo.

4.- En relación al tratamiento de datos personales, la Dirección del Trabajo debe observar las normas y principios contenidos en la Ley N°19.628 sobre protección de la vida privada. Tales acciones deberán tener por finalidad el cumplimiento de las funciones legales asignadas a este Servicio.

Saluda atentamente a Ud.,



LILIA JEREZ ARÉVALO
 ABOGADA
 DIRECTORA DEL TRABAJO



**JDT/PRC/
 Distribución**

- Jurídico
- Partes
- Control
- Boletín Oficial
- Departamentos y Oficinas del Nivel Central
- Subdirectora
- XVI Regiones
- Inspecciones Provinciales y Comunales
- Sr. Ministro del Trabajo y Previsión Social
- Sr. Subsecretario del Trabajo