



DIRECCION DEL TRABAJO  
DEPARTAMENTO JURIDICO

K13.325(2358)2012 ✓

13.326(2359)2012 ✓

816

ORD. N° \_\_\_\_\_/

*Juridico.*

**MAT.:** 1) Resulta legalmente procedente que el anexo del comprobante de remuneraciones del artículo 54 bis inciso 3° del Código del Trabajo, se envíe electrónicamente al trabajador, o bien, que éste acceda al portal web de su empleador para conocerlo.

2) También es legalmente procedente emitir y gestionar electrónicamente los comprobantes de uso del feriado legal, en la medida que la emisión y su envío posterior se realice de acuerdo a lo indicado en el presente informe.

**ANT.:** 1) Instrucciones de Jefatura de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho, de 11.01.2013 y 14.02.2013.  
2) Memo N° 06, Departamento de Inspección, recibido el 11.01.2013.  
3) Memo N° 86, Departamento Jurídico, de 23.11.2012.  
4) Presentación de abogado Rodolfo Bock Bustamante, de 13.11.2012.

SANTIAGO,

20 FEB 2013

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO

A : ABOGADO RODOLFO BOCK BUSTAMANTE  
PASEO HUÉRFANOS N° 1160 OFICINA 315  
SANTIAGO/

Por la presentación del antecedente 4), Ud. consulta a esta Dirección sobre la legalidad de remitir al correo personal del trabajador o conservar para su acceso en el portal web de la empresa, el anexo a la liquidación de remuneraciones establecida recientemente por el legislador. Asimismo, solicita un pronunciamiento sobre el comprobante de feriado anual, *"esto es, si es posible llevarlo y emitirlo por vía electrónica con el respectivo envío al trabajador"*.

Al respecto, cúmpleme manifestar lo siguiente:

La Ley N° 20.611 introdujo al Código del Trabajo el artículo 54 bis, cuyo inciso 3º, 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 de cada comisión, bono, premio u otro incentivo, con explicación del detalle de la operación que originó el estipendio y la forma de calcularlo.

Ahora bien, la norma precedente complementa el artículo 54 del Código del Trabajo, cuyo inciso 3º precisa:

*“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”.*

Se infiere así, 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 esta Dirección 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 este orden de ideas, de acuerdo a los Dictámenes N°s 7301/341, de 12.12.94, 4794/325, de 10.11.2000, y 3161/064, de 29.07.2008, entre otros, se ha dejado establecido que *“no procede exigir al empleador que en las liquidaciones de remuneraciones se encuentre estampada la firma del trabajador en señal de aceptación, por lo que resulta jurídicamente coherente concluir que dichos comprobantes, emitidos electrónicamente, se encuentran entre aquellos documentos susceptibles de constar sólo y exclusivamente en registros computacionales, es decir, sin respaldo material, de tal forma que el sostén electrónico de los mismos sirva de base, tanto a las labores de fiscalización de esta Dirección, como también de información para el trabajador”.*

En estas condiciones, tanto el anexo como el comprobante de remuneraciones analizado, se encuentran afectos a la citada jurisprudencia administrativa, pudiendo ambos instrumentos entregarse electrónicamente.

En consecuencia, sobre la base de las normas legales y jurisprudencia administrativa enunciadas, cúpleme manifestar a Ud. que resulta legalmente procedente que el anexo de comprobante de remuneraciones del artículo 54 bis inciso 3º del Código del Trabajo, se envíe electrónicamente al trabajador, o bien, que éste acceda al portal web de su empleador para conocerlo.

Sobre el comprobante de uso de feriado anual de los trabajadores, es legalmente procedente emitir y gestionar por vía electrónica, incluido su envío al dependiente, según se ha dejado establecido en Dictamen N° 3161/064, de 29.07.2008, de esta Dirección, entre otros, que se acompaña.

Complementando las conclusiones precedentes, cabe hacer presente que la jurisprudencia administrativa vigente sobre la materia, sostiene que tanto la petición de feriado efectuada por el dependiente, como la aceptación u otorgamiento del mismo por parte del empleador, pueden efectuarse por medios electrónicos en tanto su respaldo permita hacer efectivas las labores de fiscalización de esta Repartición.

Finalmente, sobre la materia, debe precisarse que en caso de remitirse electrónicamente a los dependientes los comprobantes de que se trata, dicha comunicación debiera 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 su documentación laboral.

2.- Los respectivos correos electrónicos deben ser remitidos a casillas particulares de los trabajadores, toda vez que no sería 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.

Saluda a Ud.

  
 MARÍA CHERILIA SÁNCHEZ TORO  
 ABOGADA  
 DIRECTORA DEL TRABAJO

  
 MAO/SMS/RGR/rgr  
 Distribución:

- Jurídico, Partes y Control