



DEPARTAMENTO JURÍDICO  
K 10818 (1832)/2014



4301

ORD. N°: \_\_\_\_\_

Jurídico

**MAT.:** 1.-No resulta obligatorio para el empleador entregar una copia física de los comprobantes de pago de remuneraciones de los trabajadores y de su correspondiente anexo, pudiendo emitirlos y entregarlos por vía electrónica en la medida que el medio que se utilice para tal efecto permita hacer efectivas las labores de fiscalización propias de este Servicio y garantice la fidelidad de su información.  
2.- El empleador no está legalmente obligado a solicitar la conformidad del trabajador respecto del contenido del comprobante de pago de remuneraciones.  
3.-La exigencia prevista en el inciso 3° del artículo 54 bis del Código del Trabajo resulta aplicable respecto de cualquier remuneración de la naturaleza de las que allí se establecen, sin que corresponda excluir a algunas en base a consideraciones no previstas por el legislador

**ANT.:** Presentación de 22.09.2014, de Abogado Sr. Andrés Samuel Cáceres L., por Empresa Comercializadora Los Robles Ltda. y Distribuidora Los Robles Ltda.

SANTIAGO, 04 NOV 2014

**DE :** JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO

**A :** SR. ANDRÉS SAMUEL CÁCERES LUIS  
ASESOR LEGAL EMPRESAS COMERCIALIZADORA LOS ROBLES LTDA.  
DISTRIBUIDORA LOS ROBLES LTDA.  
ESTORIL N° 651  
LAS CONDES

Mediante presentación citada en el antecedente y en representación de las empresas Comercializadora Los Robles Ltda. y Distribuidora Los Robles Ltda., solicita un pronunciamiento de esta Dirección respecto de diversas materias relacionadas con la aplicación de los artículos 54 y 54 bis del Código del Trabajo. En concreto, requiere se precise lo siguiente:

1.- Si es legalmente procedente exigir la entrega material de un comprobante de pago de remuneraciones en el caso de sus representadas, teniendo presente que ambas están autorizadas para efectuar dicha entrega en forma electrónica. Solicita asimismo, se determine si dichas empleadoras están obligadas a solicitar de los trabajadores de algún modo, su conformidad respecto del contenido de dicho documento, y

2.- Obligatoriedad de entregar un anexo del comprobante de remuneraciones con el detalle de cada operación, tratándose de comisiones que

dependen de rendimientos colectivos. En caso afirmativo, solicita un pronunciamiento sobre la legalidad de los documentos que acompaña.

Sobre el particular, cúmpleme informar a Ud. lo siguiente:

1.-En lo que respecta a la primera consulta formulada, es preciso señalar en forma previa que la jurisprudencia reiterada y uniforme de este Servicio ha establecido que no existe inconveniente para suscribir electrónicamente la documentación derivada de las relaciones laborales, a menos que exista en un caso particular una disposición expresa en contrario, o se trate de alguna de las situaciones descritas en las letras a) y b) del artículo 3º, inciso 2º de la ley N° 19.799, sobre Documentos Electrónicos, Firma Electrónica y Servicios de Certificación de Dicha Firma.

La misma jurisprudencia ha establecido además que es posible la celebración de actos o contratos que pueden constar sólo y exclusivamente en registros computacionales existiendo otros en que, por requerirse la concurrencia personal de alguna de las partes, resulta improcedente su celebración de acuerdo a las normas de la Ley N°19.799.

Precisado lo anterior, cabe señalar que el artículo 54 del Código del Trabajo establece:

*"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".*

Del precepto legal transcrito se infiere inequívocamente que el empleador se encuentra obligado a entregar a sus trabajadores un comprobante de pago de sus remuneraciones, en el cual se debe consignar lo siguiente:

- a) Monto pagado por tal concepto,
- b) Forma como se determinó la respectiva remuneración,
- y
- c) Descuentos practicados

En cuanto a la forma de entrega de dicho documento, cabe señalar que en dictamen N°3161/064, de 29.09.2008, este Servicio ha resuelto que la misma podría efectuarse a través de un sistema computacional, conclusión ésta que se fundamenta, principalmente, en la doctrina institucional vigente contenida en Ordinario N°7301/341, de 12.12.94, que, en lo pertinente, concluye que *"no procede exigir al empleador que en los comprobantes o liquidaciones de remuneraciones se encuentre estampada la firma del trabajador."*

Teniendo presente tal circunstancia el primer dictamen anotado sostiene que resultaría jurídicamente procedente estimar que los comprobantes de pago de remuneraciones, emitidos electrónicamente, serían documentos 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 de este Servicio y el respectivo sistema garantice la fidelidad de la respectiva información, todo lo cual debe entenderse previa autorización de esta Dirección.

En relación con lo anterior, cabe manifestar a Ud. que según lo resuelto en forma reiterada y uniforme por la jurisprudencia de este Servicio, los trabajadores deben consentir expresamente en que la documentación derivada de la respectiva relación laboral sea confeccionada, procesada y sea remitida de manera electrónica, toda vez que la mantención de una casilla electrónica o mail no es un requisito impuesto por el legislador para recibir dicha documentación entre la cual se incluyen los comprobantes de pago de remuneraciones. De este modo, si el trabajador no acordare esta modalidad de envío, sus liquidaciones de remuneraciones deberán ser entregadas en soporte de papel.

La misma jurisprudencia ha establecido que una vez finalizada su confección, el sistema debe enviar inmediatamente el documento por correo electrónico a la casilla particular que previamente el trabajador haya indicado a su empleador. No se autoriza el envío a casillas institucionales, toda vez que no resultaría razonable que ante su desvinculación de la empresa, los dependientes quedaran impedidos -al mismo tiempo- de acceder a sus cuentas de correo corporativo y a la documentación laboral electrónica allí almacenada.

Sobre la base de lo expuesto en párrafos anteriores, la doctrina institucional ha señalado que no resulta obligatorio para el empleador entregar una copia física de los comprobantes de pago de remuneraciones de los trabajadores y de su correspondiente anexo, pudiendo emitirlos y entregarlos por vía electrónica en la medida que el medio que se utilice para tal efecto permita hacer efectivas las labores de fiscalización propias de este Servicio y garantice la fidelidad de su información.

Ahora bien a través de la información proporcionada en torno a este asunto, no resulta posible verificar si el sistema computacional utilizado en las empresas de que se trata, se ajusta a las exigencias establecidas por este Servicio, entre otros, en dictamen 3161/64, de 9.07.2008, para la implementación de un software destinado a la centralización y gestión de documentación laboral electrónica. Igualmente respecto de la entrega por medios electrónicos de los comprobantes de pago de remuneraciones, no resulta factible determinar por medio de los antecedentes aportados en su presentación, si la misma cumple con los requisitos que la doctrina institucional ha establecido para tales efectos. En tales circunstancias no cabe sino concluir que esta Dirección debe abstenerse de emitir un pronunciamiento frente al caso particular planteado en la especie.

En lo que respecta a la segunda parte de la consulta signada con este número, vale decir, si es obligatorio para el empleador obtener de algún modo la conformidad de los trabajadores respecto al contenido del comprobante de remuneraciones, cabe señalar que el tenor literal del artículo 54 del Código del Trabajo se limita a exigir la entrega de dichos documentos, sin establecer otras formalidades o condiciones al respecto. De este modo, y en armonía con lo resuelto en dictamen N°7301/341, de 12.12.94, resulta dable concluir que el empleador no está legalmente obligado a solicitar la conformidad del trabajador respecto del contenido del citado comprobante.

2.- En cuanto a la segunda consulta formulada, referida al si el anexo de remuneraciones previsto en el inciso 3° del artículo 54 bis del Código del Trabajo resulta exigible en el caso de comisiones pagadas en base al rendimiento colectivo de los trabajadores, cabe recordar que dicha disposición, en sus tres primeros incisos, establece:

*"Las remuneraciones devengadas se incorporan al patrimonio del trabajador, teniéndose por no escrita cualquier cláusula que implique su devolución, reintegro o compensación por parte del trabajador al empleador, ante la ocurrencia de hechos posteriores a la oportunidad en que la remuneración se devengó, salvo que dichos hechos posteriores se originen en el incumplimiento por parte del trabajador de las obligaciones contenidas en su contrato de trabajo.*

*"Con todo, se podrán pactar premios o bonos por hechos futuros, tales como la permanencia durante un tiempo determinado del cliente que ha contratado un servicio o producto a la empresa o bien la puntualidad del mismo en los pagos del referido servicio u otros, siempre que la ocurrencia de estos hechos dependa del cumplimiento por parte del trabajador de las obligaciones contenidas en su contrato de trabajo.*

*"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."*

Del inciso 3º de la disposición legal transcrita, se desprende que como una forma de dar certeza a las remuneraciones que proceda pagar a los trabajadores, el legislador ha dispuesto que las liquidaciones de aquellos cuyo sistema remuneratorio esté conformado, entre otros, por comisiones, bonos, premios u otros incentivos deberán contener un anexo en que deberán consignarse los siguientes elementos o datos:

que proceda pagar;

a) monto de cada comisión, bono, premio u otro incentivo

y,

b) detalle de cada operación que dio origen a estos pagos

estipendio;

c) forma empleada para el cálculo del respectivo

Se desprende además que el citado anexo deberá formar parte integrante de la respectiva liquidación, y constituye una obligación complementaria de la establecida en el inciso 3º del artículo 54 del Código del Trabajo que prescribe: *"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."*

Como es dable advertir del tenor literal del citado inciso 3º del artículo 54 bis, dicho precepto no hace distinción alguna en cuanto al origen de los estipendios a que alude, a las condiciones de pago, ni a cualquiera otra característica de los mismos, circunstancia que permite sostener que tal obligación es exigible respecto de cualquier tipo de remuneración de tal naturaleza, sin que corresponda excluir a algunas en base a consideraciones no previstas por el legislador. Tal conclusión se corrobora si aplicamos en la especie, la regla práctica de interpretación que se traduce en el aforismo jurídico "Donde la ley no distingue, tampoco nosotros debemos distinguir".

Finalmente y en relación a su petición en orden a que por esta vía se determine si los comprobantes que acompaña cumplen con los requisitos previstos en el inciso 3º del artículo 54 en comento, cúpleme informar a Ud. que los antecedentes aportados no permiten emitir un pronunciamiento sobre el particular toda vez que para ello sería necesario efectuar una fiscalización previa tendiente a verificar, entre otras circunstancias, la conformación del sistema remuneratorio de los trabajadores, la modalidad de pago de los diferentes estipendios de carácter variable que el mismo contempla y efectuar la revisión de los antecedentes documentales pertinentes. De esta suerte, en caso de estimarlo pertinente, deberá efectuar la respectiva solicitud directamente a la Inspección del Trabajo correspondiente al domicilio de sus representadas. Sin perjuicio de ello, me permito remitir a Ud. copia de dictámenes N°s. 4814/044, de 31.10.2012 y 1643/015, de 18.04.2013, que inciden sobre la materia.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales y jurisprudencia administrativa citadas y consideraciones formuladas, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:


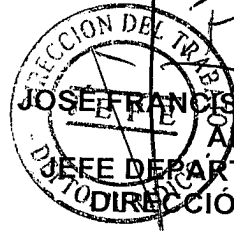
1.-No resulta obligatorio para el empleador entregar una copia física de los comprobantes de pago de remuneraciones de los trabajadores y de su correspondiente anexo, pudiendo emitirlos y entregarlos por vía electrónica en la medida que el medio que se utilice para tal efecto permita hacer efectivas las labores de fiscalización propias de este Servicio y garantice la fidelidad de su información.


2.- El empleador no está legalmente obligado a solicitar la conformidad del trabajador respecto del contenido del comprobante de pago de remuneraciones.

3.- La exigencia prevista en el inciso 3º del artículo 54 bis del Código del Trabajo resulta aplicable respecto de cualquier remuneración de la

naturaleza de las que allí se establecen, sin que corresponda excluir a algunas en base a consideraciones no previstas por el legislador.

Saluda a Ud.

  
  
JOSE FRANCISCO CASTRO CASTRO  
ABOGADO  
JEFE DEPARTAMENTO JURIDICO  
DIRECCION DEL TRABAJO

  
SOG/SMS  
Distribución:  
-Juridico  
-Partes  
-Control