

## Alerta Laboral

# Novedades respecto al Libro de Remuneraciones Electrónico

El pasado 11 de noviembre de 2021, la Dirección del Trabajo publicó su Dictamen N° 2588/051, el cual fija el sentido y alcance de las reformas introducidas por la ley N° 21.327 sobre modernización de la Dirección del Trabajo, y su respectivo reglamento (N° 37 de 2021); el cual, en lo principal, contempla lo siguiente.

## I. Antecedentes

En virtud de varias resoluciones y dictámenes publicados por el Servicio de Impuestos Internos y la Dirección del Trabajo, vinculadas también a la Ley de Modernización de la Dirección del Trabajo (N° 21.327), actualmente los empleadores tienen el deber de registrar de forma electrónica cierta documentación laboral en el portal MiDT de la Dirección del Trabajo.

Así las cosas, el Dictamen aquí descrito, al referirse sobre la Ley de Modernización de la Dirección del Trabajo, aclara los alcances de las obligaciones concernientes al Libro de Remuneraciones Electrónico (“LRE”) y los demás deberes registrales del empleador.

## II. Características y Condiciones Generales

Primeramente, cabe destacar que la Dirección del Trabajo señala con precisión que la documentación e información registrada, se utilizará para el ejercicio de sus facultades legales –como son la fiscalización, conciliación, mediación, ratificación de finiquitos, etc.– y también para fines estadísticos, de estudio y difusión sobre el cumplimiento de la normativa laboral, de salud y seguridad social.

De esa forma, el espíritu de esta normativa es que el empleador informe de todos los antecedentes laborales a la Dirección del Trabajo, en virtud de lo cual -dispone el Dictamen revisado- el empleador contará con 15 días para registrar cualquier modificación que se produzca en la información que hubiere proporcionado.

La existencia de alguna imposibilidad técnica para la carga del Libro de Remuneraciones Electrónico o cualquier otro registro, deberá ser comprobada por el empleador. Para ello, deberá tener cuidado de siempre solicitar a la Dirección del Trabajo que emita un certificado que dé cuenta de este impedimento, el que deberá ser requerido en un plazo de 24 horas contados desde el momento que vencería el plazo referido previamente.

## III. Contabilización de Trabajadores

Actualmente **es obligatorio para todos los empleadores, que cuenten con 5 o más trabajadores, registrar cada mes el LRE en la página de la Dirección del Trabajo.**

Al respecto, el Dictamen descrito, dispone que todo empleador que, durante el año comercial (1 de enero a 31 de diciembre) cuente con 5 o más trabajadores con contrato laboral vigente, de forma simultánea, deberá registrar el LRE todo el año.

De todas maneras, el Dictamen señala que no se deberá registrar el LRE en los meses que no hayan trabajadores con contrato vigente y en aquellos períodos que no hayan montos susceptibles de ser declarados como pago.

## IV. Libro de Remuneraciones Electrónico

Respecto al LRE, el Dictamen aclara que corresponde a un registro anual de declaración mensual, cuyo plazo de presentación son los primeros 15 días de mes calendario siguiente al que se verificó el pago de la remuneración. Si el día 15 de dicho mes cayera en sábado, domingo o festivo, se extiende el plazo hasta la media noche de día hábil siguiente.

Señala el Dictamen, consecuente a ser un registro anual, que todos los empleadores tendrán la **obligación de registrar todas las remuneraciones del año comercial 2021.**

Asimismo, **el Dictamen suprime la obligación de declarar las remuneraciones pagadas en el año comercial 2020.**

Así las cosas, el Dictamen aclara con precisión que los plazos para carga de LRE son:

- **Remuneraciones de octubre 2021:** primeros 15 días de noviembre de 2021
- **Remuneraciones de noviembre 2021:** primeros 15 días de diciembre de 2021
- **Remuneraciones de diciembre 2021:** hasta el 17 de enero de 2022

- **Remuneraciones pagadas en el período entre enero y septiembre de 2021 (inclusive):** primeros 15 días de febrero de 2022.

Estarán exentos de la obligación de registro del LRE para el año 2021, en caso de excepciones legales como inicio de giro, o al término de giro en que se produce una actividad parcial dentro del período anual.

## **V. Excepción para Establecimientos Educativos**

La Dirección del Trabajo ha reconocido que hay ciertas actividades –como la de los sostenedores de establecimientos educativos regidos por el Código del Trabajo– que están sometidas a normas especiales respecto a la declaración de sus gastos.

En este sentido, el artículo 46 letra a) del Decreto con Fuerza de Ley N° 2 de 2010 del Ministerio de Educación, ordena que los sostenedores que reciban subvenciones o aportes regulares del Estado deberán rendir cuenta pública respecto de su uso y estarán sujetos a fiscalización y auditoría de la Superintendencia de Educación.

En este sentido, indica el Dictamen que es necesario el diseño de una solución tecnológica que dé cuenta de esta situación, por lo que momentáneamente se hará aplicable una suspensión temporal de registro del LRE, sin perjuicio de que los establecimientos educativos mencionados podrán cargarlo de forma voluntaria.

La obligatoriedad del registro, sin embargo, podrá establecerse durante el año comercial 2022.

## **VI. Protección de Datos Personales**

Por último, el Dictamen se dedica a revisar las normas relacionadas con la privacidad de datos. En este sentido, señala que la normativa de carga de los registros del LRE se regirá por lo dispuesto en la ley N° 19.628 sobre tratamiento de datos personales. Es decir, la Dirección del Trabajo tendrá derecho a dar tratamiento a los datos personales de los trabajadores, siempre y cuando dicho tratamiento se relacione con las funciones legales que el ordenamiento jurídico le reconoce al servicio, y con respecto a las normas sobre protección de la vida privada.

Asimismo, el personal de la Dirección del Trabajo tendrá la obligación de guardar absoluta reserva y secreto de la información y datos personales de los cuales tomen conocimiento, debiendo abstenerse de utilizarlos a beneficio propio o de terceros.

Por su lado, el empleador tendrá una obligación de exactitud, adecuación, pertinencia y no exceso en el registro de datos personales. Es decir, la información registrada deberá representar con veracidad la situación actual de la empresa y sus trabajadores.

Finalmente, se reconoce igualmente una especial protección, resguardo y seguridad a los datos personales sensibles, como todos aquellos que se refieran a características físicas o morales de las personas, hechos o circunstancias de la vida privada o intimidad, hábitos personales, origen racial, ideologías y opiniones políticas, creencias o convicciones religiosas, estado de salud físico o psíquico y vida sexual.

Considerando la sensibilidad de la información y la claridad de las disposiciones que contienen las regulaciones del LRE, se recomienda estar muy atento a este asunto para evitar cualquier irregularidad.





## Contactos

### **Roberto Carlos Rivas**

Socio

Tax and Legal, PwC Chile

[roberto.carlos.rivas@pwc.com](mailto:roberto.carlos.rivas@pwc.com)

Cel: +56 9 9699 3379

### **Francisca Álvarez**

Abogado

Servicios Laborales, PwC Chile

[francisca.alvarez@pwc.com](mailto:francisca.alvarez@pwc.com)

Cel: +56 9 7976 9958

### **Gabriel Halpern**

Abogado

Servicios Laborales, PwC Chile

[gabriel.halpern@pwc.com](mailto:gabriel.halpern@pwc.com)

Cel: +56 9 8233 0790

### **Gloria Droguett**

Gerente

Servicios Laborales, PwC Chile

[gloria.droguett@pwc.com](mailto:gloria.droguett@pwc.com)

Cel: +56 9 753 90594

