



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
E 8953 (1806) 2018

Jurídico

4237

ORDINARIO N°: _____/

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Ley N°21.015; Inclusión de personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez.

RESUMEN:

- 1) El monto anual a donar, indicado por el artículo 157 ter del Código del Trabajo, debe calcularse en proporción a los meses en que ha estado vigente la obligación descrita por el artículo 157 bis del Código del Trabajo.
- 2) El artículo 157 bis del Código del Trabajo debe cumplirse a contar de su entrada en vigencia, no siendo una causal eximente de responsabilidad el haber cumplido con dicho artículo en forma posterior.
- 3) Las medidas alternativas de cumplimiento deben ejecutarse en todos aquellos meses en que la empresa, estando obligada a cumplir con lo dispuesto por el artículo 157 bis del Código del Trabajo, no ha dado cumplimiento a la obligación de contratar al menos el 1% de personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez.
- 4) En la medida que se cumpla con el 1% que exige el artículo 157 bis del Código del Trabajo, la contratación de personas con discapacidad en forma directa exime a la empresa de cumplir con el artículo 157 bis del Código del Trabajo a través de las medidas alternativas descritas por el artículo 157 ter del mismo cuerpo legal.
- 5) El número total de trabajadores que se debe informar a la Dirección del Trabajo en enero de cada año mediante la comunicación electrónica, es respecto del año calendario anterior.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucción de 05.08.19, de Jefe Departamento Jurídico y Fiscal.
- 2) Presentación de 08.08.2018, de Susana Madariaga Álvarez, Jefa Departamento Recursos Humanos, RFA Ingenieros Ltda,

SANTIAGO,

3 SEP 2019

**DE: JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL
DIRECCIÓN DEL TRABAJO**

**A: SUSANA MADARIAGA ÁLVAREZ
JEFA DEPARTAMENTO RECURSOS HUMANOS RFA INGENIEROS LTDA.
smadariaga@rfa.cl
AV. DEL PARQUE 5275, OF. 03
HUECHURABA**

Mediante presentación del antecedente, Ud. ha solicitado un pronunciamiento a este Departamento para aclarar el sentido y alcance de algunas disposiciones de la Ley N° 21.015 que "Incentiva la Inclusión de Personas con Discapacidad al Mundo Laboral", y del decreto N°64, de 2017, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que aprueba el "Reglamento del Capítulo II "De la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad", del Título III del Libro I del Código del Trabajo, incorporado por la Ley N°21.015, que "Incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral" (el "Reglamento"). Las consultas que Ud. formula son las siguientes:

1.- Confirmar si es que el monto anual a donar, indicado por el artículo 157 ter del Código del Trabajo, debe calcularse en proporción a los meses en que ha estado vigente la obligación contenida en el artículo 157 bis del Código del Trabajo.

2.- Indicar si es que el cumplimiento tardío del artículo 157 bis del Código del Trabajo libera a la empresa de tener que cumplir con la obligación contenida en dicho artículo en los meses anteriores a este cumplimiento extemporáneo.

3.- Respecto del año 2018, indicar cuál es el mes o los meses en que puede realizarse la donación como medida alternativa de cumplimiento.

4.- Aclarar si es que la contratación de personas con discapacidad en forma directa exime a la empresa de cumplir con el artículo 157 bis del Código del Trabajo a través de las medidas alternativas descritas por el artículo 157 ter del mismo cuerpo legal.

5.- Especificar si es que en la comunicación electrónica que se le envía a la Dirección del Trabajo en enero de cada año debe informarse el número total de trabajadores vigentes a esa fecha o el número total de trabajadores respecto del año calendario anterior.

Sobre lo consultado, se hace presente que todas estas materias se encuentran respondidas detalladamente en el dictamen N°6245/47 de 12.12.2018, el cual sistematiza la doctrina vigente del Servicio respecto de la Ley N° 21.015.

En razón de lo anterior, a fin de evitar una reproducción de argumentos y criterios ya sentados en nuestra doctrina, a continuación se procederá a responder, en forma resumida y específica, cada una de las consultas previamente descritas, utilizando como fundamento para todas las respuestas el dictamen ya individualizado.

1.- Confirmar si es que el monto anual a donar, indicado por el artículo 157 ter del Código del Trabajo, debe calcularse en proporción a los meses en que ha estado vigente la obligación contenida en el artículo 157 bis del Código del Trabajo.

En primer lugar, se hace presente que de conformidad a los artículos segundo y tercero transitorios del Reglamento, la entrada en vigencia del artículo 157 bis del Código del Trabajo depende del tamaño de la empresa. Así, para las empresas de 200 o más trabajadores el referido artículo 157 bis entró en vigencia el 1º de abril de 2018, mientras que para las empresas de 100 a 199 trabajadores entró en vigencia el 1º de abril de 2019.

Habiendo hecho esta aclaración, se confirma que el monto anual a donar, indicado por el artículo 157 ter del Código del Trabajo, debe calcularse en proporción a los meses en que ha estado vigente la obligación descrita por el artículo 157 bis del Código del Trabajo. A modo meramente ejemplar, durante el año 2018, para las empresas de 200 o más trabajadores, el monto mínimo a donar fue el equivalente a 9/12 de 24 ingresos mínimos mensuales, es decir, 18 ingresos mínimos mensuales. De igual forma, el monto máximo de las donaciones también debe ser calculado en forma proporcional, aplicando la misma proporción de 9/12 al límite máximo imponible que establece el artículo 9 N° 5 del Reglamento, esto es, 12 veces el límite máximo imponible del artículo 16 del DL. 3.500 de 1980.

2.- Indicar si es que el cumplimiento tardío del artículo 157 bis del Código del Trabajo libera a la empresa de tener que cumplir con la obligación contenida en dicho artículo en los meses anteriores a este cumplimiento extemporáneo.

En segundo lugar, el requirente solicita una aclaración respecto de si es que el cumplimiento tardío del artículo 157 bis del Código del Trabajo libera a la empresa de tener que cumplir con la obligación contenida en dicho artículo en los meses anteriores al cumplimiento en cuestión, señalando como ejemplo si es que una empresa de 200 o más trabajadores debería cumplir con el referido artículo 157 bis durante los meses de abril, mayo y junio de 2018, si es que la empresa le dio íntegro cumplimiento a este artículo a contar de julio de 2018.

Al respecto, se le informa que el artículo 157 bis del Código del Trabajo debe cumplirse a contar de su entrada en vigencia, no siendo una causal eximente de responsabilidad el haber cumplido con dicho artículo en forma posterior.

Finalmente, y conforme a lo dispuesto por el Título XI del dictamen N°6245/47 de 12.12.2018, se le informa al requirente que los montos anuales mínimos y máximos de las medidas alternativas de cumplimiento también deben ser ajustados proporcionalmente a los meses calendario durante los cuales la empresa estuvo efectivamente obligada a cumplir la obligación legal de contratación.

3.- Respecto del año 2018, indicar cuál es el mes o los meses en que puede realizarse la donación como medida alternativa de cumplimiento.

Las medidas alternativas de cumplimiento deben ejecutarse en todos aquellos meses en que la empresa, estando obligada a cumplir con lo dispuesto por el artículo 157 bis del Código del Trabajo, no ha dado cumplimiento a la obligación de contratar al menos el 1% de personas con discapacidad o asigntarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, con relación al total de sus trabajadores.

Por ende, respecto del año 2018, se podrá realizar la donación como medida alternativa de cumplimiento en todos aquellos meses en que la empresa no cumplió con lo dispuesto por el artículo 157 bis del Código del Trabajo, estando obligada a hacerlo.

4.- Aclarar si es que la contratación de personas con discapacidad en forma directa exime a la empresa de cumplir con el artículo 157 bis del Código del Trabajo

a través de las medidas alternativas descritas por el artículo 157 ter del mismo cuerpo legal.

Efectivamente, en la medida que se cumpla con el 1% que exige el artículo 157 bis del Código del Trabajo, la contratación de personas con discapacidad en forma directa exime a la empresa de cumplir con el artículo 157 bis del Código del Trabajo a través de las medidas alternativas descritas por el artículo 157 ter del mismo cuerpo legal.

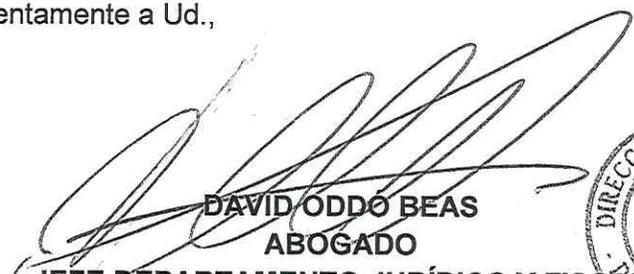
A este respecto, se le hace presente al requirente que, conforme a lo indicado en los dictámenes N°s. 1613/24, de 29.03.2018, y 6245/47, de 12.12.2018, las empresas pueden cumplir con el artículo 157 bis inciso primero del Código del Trabajo mediante la contratación directa de trabajadores y, simultáneamente, mediante alguna de las medidas alternativas de cumplimiento, descritas por las letras a) y b) del artículo 157 ter del Código del Trabajo, las cuales pueden ejecutarse conjunta o separadamente.

5.- Especificar si es que en la comunicación electrónica que se le envía a la Dirección del Trabajo en enero de cada año debe informarse el número total de trabajadores vigentes a esa fecha o el número total de trabajadores respecto del año calendario anterior.

De conformidad al artículo 6° del Reglamento, el número total de trabajadores que se debe informar a la Dirección del Trabajo en enero de cada año mediante la comunicación electrónica, es respecto del año calendario anterior.

A mayor abundamiento, se le informa al requirente que la comunicación electrónica se encuentra disponible en la página web de la Dirección del Trabajo, junto con una serie de videos tutoriales que explican en detalle la manera en que se le debe proporcionar esta información a nuestro Servicio.

Saluda atentamente a Ud.,


DAVID ODDO BEAS
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




DOB/MBAC/RST/MDM

Distribución:

- Jurídico
- Partes