

INFORME N° 27/2018

DE : ASESORÍAS PIMENTEL LTDA.

FECHA : Santiago, 4 de abril de 2018

REF. : Dictamen N° 1613/24 de 29.03.2018 de la Dirección del Trabajo, sobre aplicación de los artículos 157 bis y 157 ter del Código del Trabajo, incorporados por la ley N°21.015 que “Incentiva la inclusión de personas con discapacidad.”

La Dirección del Trabajo con fecha 29 de marzo del año en curso, emitió el dictamen N° 1613/ 24 que se refiere a la aplicación de los artículos 157 bis y 157 ter del Código del Trabajo incorporados por la ley 21.015 de 2017, y reglamentados por el Decreto Supremo N°64, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, también del año 2017, 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 a éste por la citada ley 21.105.

Al respecto, cabe recordar que las materias objeto del dictamen en análisis, ya fueron informadas por Asesorías Pimentel Ltda., mediante Informes N° **33/2017**, de 15.6.2017; N° **14/2018** de 02.02.2018; N° **20 /2018** de 21.02.2018 y N° **24/2018** de 7.03.2018, cuyos contenidos y comentarios se dan por enteramente reproducidos.

El dictamen N° 1613/ 24 de 29.03.2018, en lo que interesa concluye lo que a continuación se indica:

- 1) *Al tratarse la determinación del número total de trabajadores de una empresa, para el cumplimiento de la obligación contenida en el inciso 1° del artículo 157 bis del Código del Trabajo, de una operación aritmética que refleja un promedio final de la dotación anual, que se calcula en base a la información comprendida en el año calendario anterior, o bien, desde el inicio de actividades de aquella y hasta el 31 de diciembre de ese año, y que debe ser informada en el mes de enero de cada año por el empleador a la Dirección del Trabajo. dicha circunstancia no es impedimento para su cálculo y cumplimiento. al tratarse de empresas que tengan un número total de 100 o más trabajadores, calculado de la forma prevista en el artículo 6° del Decreto N° 64, de 20.11.17, publicado en el Diario Oficial del 01.02.18, que "Aprueba Reglamento del Capítulo II "De La Inclusión Laboral De Personas Con Discapacidad". del Título 111 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", del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, sin perjuicio que, de conformidad al inciso 2° del artículo 14 del Reglamento, ubicado en el título IV, denominado de la "Fiscalización y sanciones", la obligación contenida en el inciso primero del artículo 157 bis del Código del Trabajo será exigible, por parte de la Dirección del Trabajo, respecto de aquellos meses en que la empresa tuviere contratados 100 o más trabajadores.

- 2) En virtud del análisis efectuado, no existe inconveniente jurídico para que las empresas obligadas al tenor del inciso 1° del artículo 157 bis del Código del Trabajo, que no puedan contratar el número total de trabajadores con discapacidad o que sean asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, exigido por la norma, cumplan parcialmente aquella, completando la diferencia de dicho porcentaje, de manera alternativa, esto es, ejecutando alguna de las medidas contempladas en las letras a) o b) del artículo 157 ter del Código del Trabajo.*
- 3) El tenor literal del artículo 8° de la norma reglamentaria indicada, señala que en el caso del cumplimiento alternativo de la obligación principal, aquella podrá ejecutarse de manera conjunta o separadamente, esto es, las medidas subsidiarias de cumplimiento, podrán hacerse efectivas consideradas de manera individual o en forma conjunta. Luego, al tenor del Reglamento, no existe Impedimento legal para que las empresas obligadas en virtud del artículo 157 bis del Código del Trabajo, puedan cumplir aquella, de manera subsidiaria ejecutando, las medidas contempladas en el artículo 157 ter del Código del Trabajo. de manera simultánea. En ese sentido complementa dictamen N° 4137/101, de 05.09.2017, en conformidad a la publicación del Reglamento de la ley N° 21.015.*
- 4) No existe inconveniente jurídico para que la publicación de la oferta de trabajo contenida en el inciso 2° del artículo 157 ter del Código del Trabajo, se haga en el marco o en referencia de la ley N° 21.015, que "Incentiva la Inclusión de Personas con Discapacidad al Mundo Laboral". Lo anterior, en virtud de la finalidad promocional de esta ley y la necesidad de convocar e integrar la inclusión de personas con una calificación especial, otorgada por el legislador al trabajo formal.*
- 5) La norma reglamentaria contenida en el artículo 6° no exige acompañar o adjuntar documentos a la comunicación referida, la que deberá contener la información del número total de trabajadores, el número de personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez que deban ser contratadas, y el número de contratos vigentes que mantienen con personas con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez. No obstante lo anterior, debe recordarse que al tenor del artículo 5° del Reglamento "los empleadores deberán registrar en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen*

previsional, dentro de los quince días hábiles siguientes a su celebración, así como sus modificaciones y término, que este Servicio, a través de una norma de carácter general, establecerá las modalidades y procedimientos para efectuar dicho registro electrónico.

- 6) *Habiéndose publicado en el Diario Oficial, el decreto N° 64, de 2017, que ".Aprueba 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, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, con fecha 01 de febrero de 2018, las normas incorporadas por el artículo 3° de dicho cuerpo legal, que agrega los artículos 157 bis y 157 ter al Código del Trabajo, comenzarán a regir a partir del 01 de abril de 2018.*

Por su parte, las empresas de 200 o más trabajadores estarán sujetas a la obligación de contratación establecida en el artículo 157 bis del Código del Trabajo, a partir del primer día del mes subsiguiente a la publicación del reglamento citado en el Diario Oficial, esto es, el 01 de abril de 2018.

Luego, de conformidad al artículo quinto transitorio de la ley N° 21.015, las empresas de 100 y hasta 199 trabajadores estarán sujetas a la obligación de contratación establecida en el inciso primero del artículo 157 bis del Código del Trabajo, a partir del término del primer año contado desde la entrada en vigencia de esta ley, esto es, el 01 de abril de 2019.

Por necesidades del Servicio. y en virtud de la entrada en vigencia de la ley N° 21.015, se ha estimado necesario precisar el alcance de la obligación de registro de los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional contenida en el inciso 3° del artículo 157 bis del Código del Trabajo."

Para mayor o mejor ilustración acerca de esta materia se adjunta copia del dictamen N° 1613/24 de 29.03.2018, de la Dirección del Trabajo.

Comentarios:

- 1) Se concuerda con lo sostenido por la Dirección del Trabajo, en relación a que las medidas alternativas de cumplimiento de la obligación de contratar a lo menos el 1% de la dotación a personas con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez, puedan ejecutarse de manera individual o conjunta, medidas que también pueden utilizarse parcialmente para complementar el porcentaje del referido 1%.

ASESORIAS PIMENTEL

ABOGADOS

- 2) Se hace presente que durante el primer año de vigencia de la ley, los contratos que se celebren en el marco de la ley 21.015 que incentiva la inclusión de personas con discapacidad en el mundo laboral, deben registrarse en la Dirección del Trabajo, en el respectivo banner que dicha Institución tiene habilitado en su pagina web, dentro del plazo de 6 meses contado desde la entrada en vigencia de la citada ley, esto es, hasta el 1° de octubre de 2018, si se trata de empresas que ocupan 200 o más trabajadores, o bien hasta 1° de octubre de 2019, respecto de empresa que ocupan entre 100 a 199 trabajadores.
- 3) Se recuerda que las empresas deben, en forma electrónica, informar a la Dirección del Trabajo las medidas subsidiarias adoptadas, teniendo presente que durante los dos primeros años de vigencia de la ley 21.015, pueden cumplir la obligación de contratación de que se trata, en forma directa o a través de las medidas subsidiarias y en este último caso sin contar con una razón fundada para ello.

Saluda atentamente a Ud.



M. Cecilia Sánchez Toro
Abogado
Asesorías Pimentel Ltda.