

INFORME N° 071/2021

DE : **ASESORIAS PIMENTEL LIMITADA**
FECHA : **18 de Agosto 2021**
REF. : **1) Dictamen N° 3376 /35 de 30.12.2020, Dirección del Trabajo.**
2) Oficio N° 899 de 13 de marzo de 2021, de la Dirección del Trabajo.

Se ha tomado conocimiento que la Dirección del Trabajo, en cumplimiento del mandato legal que se contiene en la ley N° 21.015 que busca “Incentivar la inclusión de las personas con discapacidad en el mundo laboral” y en sus respectivas normas reglamentarias, se encuentra fiscalizando el cumplimiento de sus preceptos, por lo que resulta necesario recordar la jurisprudencia emanada de ese Servicio contenidos en los oficios individualizados en la referencia, los que fueron puesto en su conocimiento mediante los siguientes informes:

- 1) Informe N° 2/21 de 4 de enero de 2021: Analiza** el contenido del Dictamen N.º 3376/35 de 30.12.2021, que dice relación con la forma de dar cumplimiento a la obligación de contratar o mantener contratados, a lo menos un 1% de la dotación, a personas con discapacidad, texto que nuevamente se remite.
- 2) Informe N° 26 / 21 de 26 de marzo de 2021: Se** refiere a los criterios de fiscalización en el marco del cumplimiento de la obligación contenida en el artículo 157 ter del Código del Trabajo, texto que también nuevamente se adjunta.

Sin perjuicio de tener en consideración la jurisprudencia de la Dirección del Trabajo y los Informes antes individualizados, resulta necesario insistir en lo siguiente:

- a)** En el mes **de enero recién pasado**, debió enviarse una comunicación electrónica a la Dirección del Trabajo, para acreditar el cumplimiento del porcentaje relativo al número de trabajadores con discapacidad o con pensión de invalidez que se deben contratar o mantener contratados, considerando la dotación del **año 2020**.

ASESORIAS PIMENTEL

ABOGADOS

- b) Respecto del **año 2022**, en el mes de enero, deberá enviarse la misma comunicación debiendo verificarse el cumplimiento de la referida obligación del **mismo año calendario**, es decir, **año 2022, considerando para estos efectos los trabajadores en referencia con que cuente la empresa al primer día hábil del mes de enero de dicho año calendario**.
- c) Las empresas que estén utilizando las medidas alternativas establecidas en el artículo 157 ter del Código del Trabajo, para dar cumplimiento a esta obligación legal, deben remitir una comunicación electrónica a la Dirección del Trabajo, con copia a la Secretaría de Evaluación Social del Ministerio de Desarrollo Social, al Servicio Nacional de Discapacidad y al Servicio de Impuestos Internos, la que debe contener las “razones fundadas” por las cuales el empleador no ha podido contratar directamente a las personas con discapacidad. Todo ello en los términos, plazo y condiciones que se indican en los oficios de la referencia y en los informes a que se ha hecho alusión en los párrafos precedentes y acompañarse los antecedentes que justifiquen tal decisión.

A nombre de Asesorías Pimentel Ltda., saluda atentamente a Ud.,



M. Cecilia Sánchez Toro
Abogado
Asesorías Pimentel Ltda.