

INFORME N.º76 /2022

DE : ASesorías PIMENTEL LTDA.

FECHA : 12 de octubre de 2022

REF. : Dictamen N° 1753/37 de 6 de octubre de 2022, Dirección del Trabajo.

1) De conformidad a lo dispuesto en el artículo 11 del Código del Trabajo, toda modificación del contrato de trabajo - como la calidad de persona con discapacidad o asignataria de pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, calificada y certificada en la forma prevista por el legislador - durante la vigencia de la relación laboral, deberá consignarse por escrito y ser firmada por las partes al dorso de los ejemplares del mismo o en un anexo de contrato de trabajo, una vez acreditada dicha condición por el trabajador o trabajadora.

2) Para efectos de dar cumplimiento a lo dispuesto en el inciso 3º del artículo 157 bis del Código del Trabajo y al artículo 5 del Decreto N°64, de 2017, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, el empleador deberá registrar la modificación contenida en el anexo de contrato de trabajo dentro de los quince días hábiles siguientes a la fecha de su suscripción, a través del sitio electrónico de la Dirección del Trabajo.

3) La contratación directa de personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez deberá verificarse al primer día hábil del mes siguiente a aquel en que la empresa tuvo 100 o más trabajadores.

4) La obligación del empleador de enviar a la Dirección del Trabajo la comunicación electrónica, en el marco de la Ley N°21.015, en el mes de enero de cada año, constituye una obligación no susceptible de cumplimiento posterior o tardío, y, en consecuencia, corresponde que aquella se genere durante esa mensualidad en cada año calendario.

La Dirección del Trabajo con fecha 6 de octubre del año en curso, emitió el dictamen N° 1751/3/, cuyas conclusiones se transcriben en la Referencia, texto que se adjunta.

En relación con las **conclusiones 1) y 2)** el organismo fiscalizador invocando los incisos 1º y 2 del artículo 157 bis del Código del Trabajo; el artículo 4º del Decreto Reglamentario 64, de 20.11.2017 del Ministerio del Trabajo, en concordancia con el artículo 11 del Código laboral establece que:

“En ese contexto normativo, de conformidad con lo previsto en el artículo citado, toda modificación del contrato de trabajo - como la calidad de persona con discapacidad o asignataria de pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, calificada y certificada en la forma indicada por el legislador - durante la vigencia de la relación laboral, deberá consignarse por escrito y ser firmada por las partes al dorso de los ejemplares del mismo o

en un anexo de contrato, una vez acreditada dicha condición por el trabajador o trabajadora.”

Enseguida se señala que para efectos de dar cumplimiento al inciso 3º del artículo 157 bis Código del Trabajo y al artículo 5 del ya citado Decreto N°64, el empleador deberá registrar la modificación contenida en el anexo de contrato de trabajo, **dentro de los quince días hábiles siguientes a la fecha de su suscripción, a través del sitio electrónico de la Dirección del Trabajo.**

Por lo que concierne a la **conclusión N°3**, el organismo fiscalizador establece que: "*... como la empresa puede contratar trabajadores hasta el último día del mes, y por tanto, no tener certeza de la cantidad de dependientes con los que cuenta durante esa mensualidad, para efectos de dar cumplimiento a la finalidad de la norma y materializar dicha regla, aquella se aplicará a partir del primer día del mes siguiente a aquel que la empresa tuvo 100 o más trabajadores”, concluyendo que” ...la contratación directa de personas con discapacidad o en calidad de asignatarias de pensión de invalidez deberá verificarse el primer día hábil del mes siguiente, según la regla señalada precedentemente.*

Finalmente, en relación a la **conclusión N°4**, en el pronunciamiento jurídico en análisis recuerda que en conformidad con los incisos 2º y 3º del artículo 6 del Decreto N° 64, deben informar en el mes de enero de cada año en forma electrónica el número total de trabajadores; el número de personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez que deben ser contratadas; el número de contratos vigentes que mantienen con estas personas y, cuando corresponda las razones fundadas que les impide cumplir total o parcialmente con esta obligación, invocando la razón invocada y la medida subsidiaria de cumplimiento adoptada.

Por último, cabe agregar que además, la comunicación antes referida, debe contener la información relativa al nuevo artículo 175 bis del Código del Trabajo, incorporado por la ley N° 21.275 con vigencia a partir del 1º de noviembre de 2022, que ya fuera analizado por **Informe N°71/2022 de 26.09.2022.**

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

M. Cecilia Sánchez Toro
Abogado

ASESORIAS PIMENTEL

ABOGADOS

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

M. Cecilia Sánchez Toro
Abogado