

News Alert Laboral

10 de Enero de 2019

DICTAMEN DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO QUE COMPLEMENTA SU ANTERIOR JURISPRUDENCIA RESPECTO AL SENTIDO Y ALCANCE DE LA LEY DE INCLUSIÓN Nº 21.015 Y SU REGLAMENTO.

Contacto



Ricardo Tisi / Socio

E: rtisi@cariola.cl

T: +562 23604028

➤ **DICTAMEN DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO QUE COMPLEMENTA SU ANTERIOR JURISPRUDENCIA RESPECTO AL SENTIDO Y ALCANCE DE LA LEY DE INCLUSIÓN Nº 21.015 Y SU REGLAMENTO.**

La Ley de Inclusión (la Ley) dispone que las empresas con 100 o más trabajadores deberán tener contratadas a personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez, que representen, a lo menos, el 1% del total de los trabajadores de la empresa.

Para el caso de las empresas con 100 y hasta 199 trabajadores, esta obligación entrará en vigencia a partir del 01 de abril de 2019. Por otra parte, las empresas con 200 o más trabajadores están sujetas a esta obligación a partir del 01 de abril de 2018.

A continuación, se destacan algunos de los principales aspectos del dictamen de la Dirección del Trabajo del pasado 12 de diciembre, que complementa su anterior jurisprudencia respecto al sentido y alcance de la Ley y su Reglamento:

1. Forma de contabilizar y comunicar el número de trabajadores de la empresa.

Las empresas deberán comunicar electrónicamente a la Dirección del Trabajo, en enero de cada año, el número total de trabajadores al último día de cada uno de los meses calendario comprendidos en el año calendario anterior.

Deberán además informar el número total de personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez que estuvieron contratadas en cada mes calendario. La información de cada contrato debió haber sido registrada por el empleador previamente en el sitio web de la Dirección del Trabajo. En caso que se hubiere omitido tal registro de contrato, se deberá informar en esta comunicación electrónica anual del mes de enero.

En el caso que dos o más empresas hayan sido consideradas como un solo empleador por los Tribunales de Justicia, conforme a lo dispuesto en el Código del Trabajo, deberá comunicarse el número total de trabajadores del conjunto de estas empresas.

2. Información relativa a la discapacidad de una persona o a si es asignataria de una pensión de invalidez.

Esta información debe ser considerada como un dato sensible y, por lo tanto, su tratamiento debe realizarse en forma restrictiva, a fin de asegurar el derecho al respeto y protección a la vida privada y a la honra de la persona y su familia. Los empleadores no pueden acceder a esta información a menos que cuenten con el consentimiento de la persona con discapacidad o asignataria de una pensión de invalidez.

Así, los empleadores se encuentran legalmente facultados para solicitarles a sus trabajadores y/o postulantes a un empleo, documentos que acrediten su condición de personas con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez. Sin perjuicio de ello, los trabajadores y/o postulantes a su vez se encuentran legalmente autorizados a rehusarse a proporcionar dicha información.

3. Entrada en vigencia de las disposiciones relativas al registro de los contratos de trabajo.

Desde el 01 de abril de 2018 y hasta el 01 de abril de 2019, las empresas con 200 o más trabajadores disponen de 6 meses para registrar los contratos de trabajo de personas con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez, contados desde su respectiva contratación.

Una vez transcurrido dicho período, el registro de los contratos de trabajo de personas con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez deberá ser cumplido en el plazo de 15 días hábiles, contados desde la contratación, obligación que también deberá ser cumplida en dicho plazo respecto de modificaciones y terminaciones de contrato de trabajo.

4. Medidas alternativas de cumplimiento y razones fundadas para su ejecución.

Las empresas que por razones fundadas no puedan cumplir con el 1% exigido por la Ley, deberán ejecutar alguna de las siguientes medidas alternativas:

a) Celebrar contratos de prestación de servicios con empresas que tengan contratadas personas con discapacidad.

b) Efectuar donaciones en dinero a proyectos o programas de asociaciones, corporaciones o fundaciones a las que se refiere el artículo 2 de la Ley N° 19.885.

A su vez, la Ley sólo considera como razones fundadas las siguientes:

a) Aquellas derivadas de la naturaleza de las funciones que desarrolla la empresa: Para que opere esta excepción deberá tratarse de una empresa en que la totalidad de sus actividades, funciones, servicios y cargos requieren de especialidades, habilidades técnicas y aptitudes que no permiten ser desarrolladas por personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez.

b) La falta de personas interesadas en las ofertas de trabajo que se hayan formulado: La publicación de la oferta de empleo deberá realizarse con suficiente duración y antelación a la comunicación electrónica que las empresas deben enviar a la Dirección del Trabajo en enero de cada año. Esta circunstancia será evaluada caso a caso por la Dirección del Trabajo. Para tal efecto se considerarán especialmente las publicaciones de ofertas de trabajo que cada empresa hubiere realizado previamente para otros procesos de reclutamiento y selección, así como la duración y anticipación de las mismas.

Cabe destacar que, hasta el 01 de abril de 2020, las empresas podrán aplicar alguna de las medidas alternativas anteriormente mencionadas sin necesidad de contar con una razón fundada.

5. Ejecución de las medidas alternativas de cumplimiento.

a) Celebrar contratos de prestación de servicios con empresas que tengan contratadas personas con discapacidad: El cumplimiento de esta medida alternativa requiere de la celebración de un acuerdo contractual con una empresa prestadora de servicios, cuyo monto anual no podrá ser inferior a veinticuatro ingresos mínimos mensuales respecto de cada trabajador con discapacidad o asignatario de pensión de invalidez que debió ser contratado directamente por la empresa. Además, el trabajo deberá ser realizado, en forma total o parcial, por una persona con discapacidad o asignataria de una pensión de invalidez, bajo régimen de subcontratación o bajo la modalidad de trabajador suministrado por parte de una empresa de servicios transitorios.

Todo lo anterior deberá ser incluido por la empresa obligada en la comunicación electrónica anual que debe realizar ante la Dirección del Trabajo en el mes de enero de cada año, respecto del año calendario anterior.

A su vez, la empresa prestadora de servicios tiene la obligación de registrar los contratos de trabajo de las personas con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez en el Sistema de Registro y Comunicación de la Ley que dispone para tales efectos la Dirección del Trabajo, aun si no están directamente obligadas como empleadores. Asimismo, la empresa empleadora debe contar con la información identificadora de cada trabajador, la cual debe incluir en la comunicación electrónica anual que debe realizar a la Dirección del Trabajo en el mes de enero.

b) Efectuar donaciones en dinero a proyectos o programas de asociaciones, corporaciones o fundaciones a las que se refiere el artículo 2 de la Ley N° 19.885: Para el cumplimiento de esta medida alternativa, las donaciones de la empresa deben haberse efectuado a proyectos o programas de asociaciones, corporaciones o fundaciones cuyo objeto social incluya la capacitación, rehabilitación, promoción y fomento para la creación de empleos, contratación o inserción laboral de las personas con discapacidad. Estas donaciones deben ser acreditadas mediante el certificado extendido por la entidad respectiva, el cual deberá cumplir con los requisitos fijados por el Servicio de Impuestos Internos y el Ministerio de Desarrollo Social.

La Ley establece que el monto anual de las donaciones efectuadas no podrá ser inferior al equivalente a veinticuatro ingresos mínimos mensuales, ni superior a doce veces el límite máximo imponible, respecto de cada trabajador que debía ser contratado por la empresa. Para el año 2018, y considerando el período comprendido desde la entrada en vigencia de la Ley – 01 de abril de 2018 – en adelante, el monto mínimo de las donaciones por cada trabajador es de \$5.184.000 y el monto máximo asciende a 704,7 UF.

En la plataforma electrónica de la Dirección del Trabajo, cada empleador que hubiere utilizado el cumplimiento alternativo mediante donaciones en dinero, deberá comunicar durante el mes de enero la entidad donataria autorizada y el proyecto o programa respectivo autorizado, además del monto en dinero donado durante el año calendario inmediatamente anterior.