



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
S/K (168) 2022

DICTAMEN: 1753, 37

ACTUACIÓN:

Fija doctrina.

MATERIA:

Modificación del contrato de trabajo, calidad de persona con discapacidad o asignataria de una pensión de invalidez durante su vigencia; plazo para registro de la modificación del contrato de trabajo en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo.

RESUMEN:

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 3° del artículo 157 bis del Código del Trabajo y el 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.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones, de 26.09.2022, de Jefa de Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.
- 2) Pase N°880, de 12.09.2022, de Gabinete del señor Director del Trabajo.
- 3) Instrucciones, de 12.07.2022, de Jefa de Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.
- 4) Instrucciones, de 24.02.2022, de Jefe Departamento Jurídico y Fiscal, de la época.
- 5) Correo electrónico, de 01.02.2022, de Jefe Departamento de Inspección (S).

FUENTES:

- 1) Artículos 11 y 157 bis del Código del Trabajo.
- 2) Artículos 4, 6 y 14 inciso 2° del Decreto N°64, de 20.11.17, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, 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"*.

CONCORDANCIA:

- 1) Dictamen N°2930/60, de 28.12.2021.
- 2) Dictamen N°3376/035, de 30.12.2020.
- 3) Dictamen N°4137/101, de 05.09.2017
- 4) Dictamen N°3064/178, de 14.06.1999.

SANTIAGO, 06 OCT 2022

DE : DIRECTOR DEL TRABAJO

A : JEFE DEPARTAMENTO DE INSPECCIÓN (S)

Por necesidades del Servicio y teniendo en consideración lo expuesto en el documento singularizado en el ANT.5), se ha estimado pertinente emitir un pronunciamiento jurídico que permita efectuar ciertas precisiones referidas a la Ley N°21.015, específicamente acerca de las siguientes materias:

1. La forma como debe constar en el contrato de trabajo, la acreditación de la calificación y certificación de la discapacidad laboral de una persona, cuando se produce encontrándose vigente la relación laboral.
2. La manera de computar el plazo para registrar el contrato de trabajo o su modificación.
3. La fecha en que deberá verificarse la contratación de trabajadores en el marco de la Ley N°21.015.
4. El plazo para realizar la comunicación electrónica.

Sobre el particular, cumplo con informar a usted, lo siguiente:

Los incisos 1° y 2° del artículo 157 bis del Código del Trabajo, prescriben que:

"Las empresas de 100 o más trabajadores deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos el 1% de personas con discapacidad o

que sean asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, en relación al total de sus trabajadores.

Las personas con discapacidad deberán contar con la calificación y certificación señaladas en el artículo 13 de la ley N°20.422”.

Al tenor de esta disposición, el Dictamen N°4137/101, de 05.09.2017, concuyó que aquella “...establece como supuesto previo, que, para que la empresa dé cumplimiento a la obligación contenida en el inciso 1°, deberá contratar o mantener contratadas a personas con discapacidad que cuenten con la calificación y certificación señaladas en el artículo 13 de la Ley N°20.422”.

Luego, el artículo 4° del Decreto N°64, de 20.11.17, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, 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”, señala:

“La calidad de persona con discapacidad o asignataria de pensión de invalidez de cualquier régimen provisional será verificada a través de la certificación a que se refieren los artículos 55 y 56 de la Ley N°20.422, y los registros disponibles en el Sistema Nacional de Información de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Superintendencia de Seguridad Social”.

A continuación, es dable anotar que el inciso 1° del artículo 11 del Código del Trabajo prescribe que:

“Las modificaciones del contrato de trabajo se consignarán por escrito y serán firmadas por las partes al dorso de los ejemplares del mismo o en document anexo”.

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.

Con todo, es necesario hacer presente que, de conformidad a lo establecido en el Dictamen N°3064/178, de 25.06.1999, “...la escrituración de las modificaciones del contrato de trabajo como del contrato mismo, solo ha sido exigida por el legislador por la vía de prueba y no como requisito para su existencia o validez.

De lo expuesto se sigue que si se ha producido, efectivamente, una modificación de una o más estipulaciones de un contrato, las mismas operan y producen sus efectos, aún cuando no se hubiere dejado constancia escrita de ellas en los respectivos instrumentos, sin perjuicio de la aplicación de la sanción administrativa que proceda por infracción al citado artículo 11 del Código del Trabajo”.

Establecido lo anterior, respondiendo el segundo punto de la presentación del ANT.2), es menester señalar que para efectos de dar cumplimiento al inciso 3° del artículo 157 bis del Código del Trabajo y el artículo 5 del ya citado 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 a la fecha de su celebración, a través del sitio electrónico de la Dirección del Trabajo.

De esta manera, recepcionada la documentación pertinente, proporcionada por el trabajador o trabajadora, corresponderá al empleador consignar dicho antecedente en un anexo de contrato de trabajo, momento a partir del cual comenzará a contabilizarse el plazo para efectuar el registro señalado, a efectos de satisfacer la cuota de reserva establecida en la ley de inclusión laboral.

Luego, respecto a la fecha en que debe verificarse la contratación de trabajadores en el marco de la Ley N°21.015, debe indicarse que el Dictamen N°2930/60, de 28.12.2021, ha señalado 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"*.

Así, y por las razones expuestas en el Dictamen N°3376/035, de 30.12.2020, 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.

A continuación, acerca de la comunicación electrónica anual, se hace presente que los incisos 2° y 3° del artículo 6 del Decreto N° 64, de 2017, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, señalan:

"Las empresas que resulten obligadas deberán enviar una comunicación electrónica a la Dirección del Trabajo en que informe el número total de trabajadores y el número de personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez que deban ser contratadas. En esta misma comunicación, las empresas deben informar el número de contratos vigentes que mantienen personas con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez. Esta comunicación se deberá enviar en el mes de enero de cada año.

Aquellas empresas que, por razones fundadas, no puedan cumplir total o parcialmente la obligación de contratación, deberán informar esta circunstancia en la comunicación señalada en el inciso anterior, indicando la razón invocada y la medida subsidiaria de cumplimiento adoptada".

De lo anterior se colige, en lo pertinente, que esta información debe estar contenida en una *"comunicación electrónica anual"*, que el empleador envía a la Dirección del Trabajo, específicamente en el mes de enero de cada año y que contiene los antecedentes mencionados.

Así, y conforme al criterio contenido en el Dictamen N°5866/34, de 20.12.2019, la obligación de enviar la comunicación electrónica en el mes de enero de cada año, en el marco de la Ley N°21.015, 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.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, consideraciones formuladas y doctrina indicada, cúmpleme informar a usted lo siguiente:

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 3° del artículo 157 bis del Código del Trabajo y el 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.

Saluda atentamente a Ud.,



[Handwritten signature]
PABLO ZENTENO MUÑOZ
ABOGADO
DIRECTOR DEL TRABAJO



[Handwritten initials]
NPS/LEP/BPC/AAV

Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control
- Boletín Oficial
- Departamentos y Oficinas del Nivel Central
- Subdirector
- XVI Regiones
- Inspecciones Provinciales y Comunales
- Sra. Ministra del Trabajo y Previsión Social
- Sr. Subsecretario del Trabajo