



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
E36719(2046)2019

Juridico

5864

ORDINARIO N°: _____/

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Ley N°21.015; Inclusión de personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez. Cumplimiento mediante donaciones.

RESUMEN:

1. Los máximos y mínimos que establece el artículo 157 ter numeral 4 del Código del Trabajo deben calcularse en forma proporcional a la entrada en vigencia de la obligación de contratación que establece el artículo 157 bis del Código del Trabajo, por lo que cabría calcular la proporción equivalente a 9 meses sobre los doce meses del año calendario 2019.
2. El periodo de cumplimiento y cálculo de trabajadores de la Ley de Inclusión Laboral resulta aplicable durante la totalidad de meses que componen cada año calendario.

ANTECEDENTES:

- 1) Revisión de 28.11.2019, de Jefe Departamento Jurídico y Fiscal.
- 2) Presentación de 05.09.2019, de Alejandra Moya Matus, Gerente de Recursos Humanos de PRODINSA S.A.

SANTIAGO,

**DE: JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL
DIRECCIÓN DEL TRABAJO**

20 DIC 2019

A: ALEJANDRA MOYA MATUS
alejandra.moya@bridon-bekaert.com
**GERENTE DE RECURSOS HUMANOS
PRODINSA S.A.**

Mediante presentación del antecedente 2), Ud. ha solicitado un pronunciamiento a este Departamento para aclarar el sentido y alcance del artículo 157 ter numeral 4 del Código del Trabajo, específicamente, acerca de si los máximos y mínimos que establece la norma antedicha deben calcularse en forma proporcional a la entrada en vigencia de la obligación de contratación que establece el artículo 157 bis del Código del Trabajo,

considerando que para las empresas de 100 a 199 trabajadores, esta obligación entró en vigencia en abril del presente año.

Asimismo, la requirente consulta si es que, para el caso de las empresas de 100 a 199 trabajadores, la medida alternativa de donación también debe calcularse en forma proporcional para los meses de enero, febrero y marzo del año 2020.

A fin de proporcionar un adecuado contexto a la presente consulta, se hace presente que el artículo 157 ter numeral 4 del Código del Trabajo establece lo siguiente:

“4.- 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 establecido en el artículo 16 del decreto ley N° 3.500, de 1980, respecto de cada trabajador que debía ser contratado por la empresa”.

En lo que respecta a la primera pregunta de la requirente, y siguiendo en esta materia la doctrina del Servicio manifestada en Dictamen N°6245/47 de 12.12.2018, los máximos y mínimos que establece el artículo 157 ter numeral 4 del Código del Trabajo sí deben calcularse en forma proporcional a la entrada en vigencia de la obligación de contratación que establece el artículo 157 bis del Código del Trabajo, por lo que cabría calcular la proporción equivalente a 9 meses sobre los doce meses del año calendario 2019. En este sentido, y para el caso de las empresas de más de 200 trabajadores respecto del año 2018, que es un caso análogo y absolutamente replicable a la consulta planteada por el requirente, el dictamen antedicho señala que:

“Al referirse el numeral 4 del citado artículo 157 ter al ingreso mínimo mensual y estar vinculado al contrato de trabajo de personas con discapacidad, no cabe sino interpretar que debe considerarse el ingreso mínimo mensual aplicable a los trabajadores regulados por el Código del Trabajo y vigente al término de cada año calendario, ya que se trata de un monto anual. De esta forma, en el caso del año calendario 2018, el monto del ingreso mínimo mensual que debe utilizarse es el establecido por la Ley N° 21.112 del 24.09.2018, es decir la suma de \$288.000.-

Considerando dicho monto de \$288.000, al multiplicarlo por 24, se obtiene un monto de \$6.912.000.- Sin embargo, este último monto sería el aplicable a un año completo calendario, lo cual en el caso del año 2018 no procedería, toda vez que la Ley N°21.015 inició su vigencia el 01 de abril de 2018.

Por ende, aplicando un criterio proporcional, corresponde que por el año 2018 el monto mínimo de las donaciones sea el equivalente a 9/12 de 24 ingresos mínimos mensuales, es decir 18 ingresos mínimos mensuales. Por lo cual, considerando el ingreso mínimo mensual de \$288.000., el monto anual mínimo de la donación por cada trabajador con discapacidad que debió ser contratado asciende a \$5.184.000, por todo el periodo de vigencia de la ley durante el año 2018. De igual forma, el monto máximo de las donaciones también debe ser calculado en forma proporcional, aplicando la misma proporción de 9/12 al límite máximo imponible que establece el artículo 9 n° 5 del Reglamento, esto es, 12 veces el límite máximo imponible del artículo 16 del DL. 3.500 de 1980”.

Ahora bien, en lo que respecta a la segunda consulta planteada por la requirente, se le informa que para los meses de enero, febrero y marzo del año 2020 la medida alternativa de donación no debe calcularse en forma proporcional, toda vez que durante dicho año calendario la Ley de Inclusión Laboral resultará aplicable para las empresas de 100 a 199 trabajadores durante todos los meses que componen dicho año calendario.

A este respecto cabe indicar que la pregunta formulada por la requirente, induce a pensar que esta entiende que el periodo de cumplimiento y cálculo de trabajadores de la Ley de Inclusión Laboral comienza desde abril de un determinado año hasta abril del año siguiente, afirmación que no resulta acertada, toda vez que dicha normativa resulta aplicable durante la totalidad de meses que componen cada año calendario, por lo que en el caso planteado, la obligación de contratación que establece el artículo 157 bis del Código del Trabajo resultará aplicable durante 9 meses en el presente año (abril-diciembre) y durante 12 meses en el año 2020 (enero-diciembre), siempre y cuando el promedio anual de trabajadores durante el año respectivo sea igual o superior a 100, lo cual se determina en enero del año calendario siguiente a través del envío de la comunicación electrónica.

Saluda atentamente a Ud.,


DAVID ODDÓ BEAS
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL
DIRECCIÓN DEL TRABAJO



DOB/MBAC/RST

Distribución:

- Jurídico
- Partes
- ICT. Maipú.