



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
E. 61751 (1) 2021

899

ORD. N°: _____

MAT.: Criterios de fiscalización en el marco del cumplimiento de la obligación contenida en el artículo 157 ter del Código del Trabajo.

ANT.: 1) Instrucciones de Jefa Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios laborales del Departamento Jurídico y Fiscalía, de 25.02.2021.

2) ORD. N°1693, de 11.11.2020, de la Inspectora Comunal del Trabajo Santiago Oriente.

3) Presentación del Sr. Santiago Doña Vial, de 09.11.2020.

11 MAR 2021

SANTIAGO,

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

A: SR. SANTIAGO DOÑA VIAL
santiago.dona@dvabogados.cl

Mediante documento singularizado en el ANT.3) se ha solicitado a este Servicio un pronunciamiento jurídico en virtud de la presentación efectuada por el recurrente, consultando "*cuales serán los niveles de cumplimiento que exigirá*" este Servicio "*atendidas las circunstancias excepcionales que enfrenta nuestro país*", en el marco de la entrada en régimen de las razones fundadas contenidas en el artículo 157 ter del Código del Trabajo, en relación al artículo sexto de las disposiciones transitorias de la ley N°21015, de 2017; que "*Incentiva La Inclusión de Personas con Discapacidad al Mundo Laboral*".

Sobre el particular, cumplo con informar a Ud. lo siguiente:

El inciso 1 del artículo 157 ter, del Código del Trabajo, prescribe:

"Las empresas que, por razones fundadas, no puedan cumplir total o parcialmente la obligación establecida en el inciso primero del artículo anterior, deberán darle cumplimiento en forma alternativa, ejecutando alguna de las siguientes medidas:

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*".

Por su parte, el inciso 2 de la disposición citada, señala que *"Sólo se considerarán razones fundadas aquellas derivadas de la naturaleza de las funciones que desarrolla la empresa o la falta de personas interesadas en las ofertas de trabajo que se hayan formulado"*.

A su turno, el inciso final de dicho artículo expresa:

"Las empresas que ejecuten alguna de las medidas señaladas en las letras a) y b) de este artículo deberán remitir una comunicación electrónica a la Dirección del Trabajo, con copia a la Subsecretaría de Evaluación Social del Ministerio de Desarrollo Social, al Servicio Nacional de la Discapacidad y al Servicio de Impuestos Internos. La empresa deberá indicar en esta comunicación la razón invocada y la medida adoptada. Esta comunicación deberá ser efectuada durante el mes de enero de cada año y tendrá una vigencia de doce meses."

En el mismo sentido, se encuentran redactados los incisos 2° y 3° del artículo 6° del Reglamento N°64, de 2017, 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°21015, que Incentiva la Inclusión de Personas con Discapacidad al Mundo Laboral"*, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Al respecto y en relación a su primera consulta, en cuanto a si se mantendrá, dadas las circunstancias explicadas en el documento, la rigurosidad de las fiscalizaciones, así como la aplicación de sanciones, en especial teniendo presente la comunicación electrónica que deben enviar a la Dirección del Trabajo las empresas obligadas en el mes de enero de cada año, debemos recordar que la Dirección del Trabajo tiene por ley, la obligación de fiscalizar el cumplimiento de la legislación laboral así como la de aplicar las sanciones por infracciones relacionadas a dicha materia, así como las de seguridad social y aquellas asociadas a sus reglamentos.

En ese sentido, el *"TIPIFICADOR DE HECHOS INFRACCIONALES Y PAUTA PARA APLICAR MULTAS ADMINISTRATIVAS"*, de 04 de febrero de 2021, del Departamento de Inspección, de este Servicio, que se encuentra en el sitio web <https://www.dt.gob.cl/portal/1626/w3-article-108710.html>, páginas 55 y 56, relacionado a las infracciones a los artículos 157 bis y 157 ter del Código del Trabajo, en concordancia con el Reglamento citado, explica de manera detallada la norma legal infringida y sancionatoria; el enunciado de la infracción; el hecho infraccional (tipificación); la categoría infraccional; y la determinación del monto de la multa, en atención al número de trabajadores de la empresa, en el rango previsto por el legislador laboral, y el número de UTM asignada en cada caso.

Precisado lo anterior, debe hacerse presente que como lo establece el dictamen ORD N°6245/47, de 12.12.2018, doctrina reiterada por el ORD. N°3376/35, de 30.12.2020, de este Ente Fiscalizador, -cuya copia se acompaña-, el inciso 2° del artículo 14 del Reglamento citado, referido a la temporalidad de la exigencia del cumplimiento de la obligación contenida en el inciso primero del artículo 157 bis del Código del Trabajo, concluyó que *"... la fiscalización del cumplimiento de la obligación de contratación de personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez, y/o el cumplimiento de las medidas alternativas se efectuará solo sobre los meses en que la empresa tenga efectivamente contratados 100 o más trabajadores"*.

De esta manera, *"... hasta el año 2021 inclusive, y en base a la información proporcionada por la comunicación anual efectuada en el mes de*

enero de dicho año, el cumplimiento antes descrito deberá acreditarse sobre los meses del año calendario anterior, vale decir del año 2020, en los que la empresa tuvo contratados 100 o más trabajadores”.

En virtud de lo señalado y respondiendo su segunda consulta del punto 1, por las razones observadas precedentemente, no se encuentran contempladas “instrucciones excepcionales de fiscalización” sobre la materia.

En cuanto a las preguntas del punto 2 de su presentación se debe indicar que el dictamen ORD. N°3376/35, de 30.12.2020, precisó claramente que “... a partir de abril del año 2020, es legalmente obligatorio que la utilización de medidas alternativas para el cumplimiento de la ley N° 21015 deba ser fundamentada. Lo anterior, toda vez que el artículo sexto transitorio de la ley N° 21015 permitía optar por el cumplimiento alternativo de la obligación establecida en el inciso primero del artículo 157 bis del Código del Trabajo, sin necesidad de contar con una razón fundada, únicamente durante los dos primeros años contados desde la entrada en vigencia de la ley”.

Ahora bien, en cuanto a eventuales sanciones a las empresas obligadas, por elegir alguna de las medidas alternativas de cumplimiento establecidas en la ley, sin que existan motivos fundados para aquello, deberá estarse a lo señalado en el cuerpo de este oficio.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales transcritas y comentadas, jurisprudencia administrativa citada, y consideraciones expuestas, cumpro con informar a Ud., al tenor de lo indicado en el presente informe.

Saluda atentamente a Ud.,

JUAN DAVID TERRAZAS RONCE
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURIDICO Y FISCAL
DIRECCION DEL TRABAJO



MBP/AAV
Distribución:
 -Interesado
 -Partes
 Jurídico

Incluye:
 Dictamen ORD. N°3376/35, de 30.12.2020.