



1924 100 años 2024

Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes e
Informes en Derecho
E.94712 (1238) 2023

Jurídico

ORDINARIO N°: 074 /

MATERIA:

Da respuesta.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones, de 28.01.2025 y 17.12.2024, de Jefa Departamento Jurídico (S).
- 2) Ordinario N°534-2023, de 18.04.2023, de Director Nacional del Servicio Nacional de la Discapacidad.

SANTIAGO, 17 FEB 2025

DE : DIRECTOR NACIONAL DEL TRABAJO (S)

**A : DIRECTOR NACIONAL
SERVICIO NACIONAL DE LA DISCAPACIDAD
CATEDRAL N°1575
SANTIAGO**

Se ha recibido en esta Dirección su documento del Antecedente 2), mediante el cual ha formulado algunas prevenciones respecto al Dictamen N°1753/37, de 06.10.2022, específicamente en lo referido a la suscripción de un anexo de contrato por aquellos trabajadores con discapacidad y/o asignatarios de una pensión de invalidez que adquieran esta condición o la informen a su empleador en una oportunidad posterior a la suscripción del contrato de trabajo.

En este sentido expone que la situación de salud de una persona, así como la discapacidad son antecedentes considerados como datos personales y sensibles que no se agregan a los contratos de trabajo, de acuerdo con el artículo 2° de la Ley N°19.628, haciendo presente que la discapacidad sobreviniente de una persona, no es motivo suficiente para modificar el contrato de trabajo, toda vez que el Código del Trabajo, al mencionar los requisitos mínimos del contrato, no contempla datos sensibles como los ya indicados.

Lo anterior, salvo que la discapacidad implique adaptación o cambio de las funciones en atención a la necesidad de realizar ajustes razonables, cuestión que sí haría procedente una modificación, pero sin que ello implique dejar constancia de la discapacidad.

A continuación, señala que tanto el inciso 4° del artículo 2 del Código del Trabajo que dispone que "(...)los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de (...) apariencia personal, enfermedad o discapacidad (...), que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.", como la Ley N°20.609, establecen medidas contra la discriminación, precisando que esta última disposición sanciona "toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada por agentes del Estado o particulares, y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de la República o en los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, en particular cuando se funden en motivos tales como (...) la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad".

Finalmente indica que no obstante que el cumplimiento de la Ley N°21.015, que incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral requiere el registro de las personas con discapacidad contratadas por las empresas para efectos de su contabilización, el hecho de adquirir la discapacidad en el transcurso del desempeño de un contrato de trabajo vigente, no hace necesaria la modificación del mismo, y menos aún consignar la discapacidad de dicha persona en el contrato, situaciones que podrían imponer una mayor carga al trabajador con discapacidad al tener que suscribir una modificación de contrato, sometiéndolo a una discriminación arbitraria.

Al respecto, cumplo con informar a Ud. lo siguiente:

Como cuestión previa, se ha estimado necesario hacer presente que reiterada doctrina de este Servicio, contenida en los Ordinarios N°1061, de 22.03.2019 y 5589, de 04.12.2019, entre otros, ha manifestado que los derechos fundamentales de los trabajadores tienen el carácter de límites infranqueables respecto de las potestades del empleador, en particular en cuanto al derecho a su dignidad, honra, vida privada, inviolabilidad de toda forma de comunicación privada y al derecho a no ser discriminado/a arbitrariamente.

En este sentido, el inciso 1° del artículo 5 del Código del Trabajo, establece que:

"El ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador, tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial cuando pudieran afectar la intimidad, la vida privada o la honra de éstos."

Ahora bien, específicamente en el contexto de la protección de los datos personales de los trabajadores, el artículo 154 bis del Código del Trabajo ha dispuesto que el empleador deberá mantener reserva de toda la información y datos privados del trabajador a que tenga acceso con ocasión de la relación laboral.

Establecido lo anterior, debe indicarse que el inciso 1° del artículo 9 del Código del Trabajo dispone que:

"El contrato de trabajo es consensual; deberá constar por escrito en los plazos a que se refiere el inciso siguiente y firmarse por ambas partes en dos ejemplares, quedando uno en poder de cada contratante."

A su turno, el inciso 1° del artículo 11 del Código del Trabajo prescribe:

"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 documento anexo".

Del análisis de las disposiciones legales precitadas se desprende que el consentimiento es un elemento de la esencia del contrato de trabajo, toda vez que su perfeccionamiento como las modificaciones que se pretenda incorporar al mismo requieren del acuerdo de voluntades de ambas partes.

Asimismo, aparece que toda modificación del contrato de trabajo acordada por las partes deberá consignarse por escrito y ser firmada por las partes al dorso del contrato o en un anexo.

A continuación, cumple indicar que el inciso 1° del artículo 9 bis del Código del Trabajo dispone lo que sigue:

"En conformidad a lo dispuesto en el artículo 515, el empleador deberá registrar en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo los contratos de trabajo, dentro de los quince días siguientes a su celebración. Asimismo, deberá registrar las terminaciones de contrato, dentro de los plazos establecidos en los artículos 162 y 163 bis para el envío de las copias de las comunicaciones de terminación de contrato a la Inspección del Trabajo, y dentro de los diez días hábiles siguientes a la separación del trabajador en los casos de los números 1, 2 y 3 del artículo 159."

A su turno, el Decreto N°14, de 08.06.2023, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que Aprueba Reglamento del Registro Electrónico Laboral, establece en su artículo 3° los datos sujetos a registro, entre los que se encuentran las modificaciones al contrato de trabajo.

En virtud de las disposiciones precitadas, los empleadores se encuentran obligados a registrar en el Registro Electrónico Laboral de esta Dirección una serie de datos, entre los que se encuentran los contratos de trabajo, sus anexos y terminaciones.

Establecido lo anterior, debe indicarse que en materia de inclusión laboral de las personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez, el inciso 3° del artículo 157 bis del Código del Trabajo dispone:

"El empleador deberá registrar los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, así como sus modificaciones o términos, dentro de los quince días siguientes a su celebración a través del sitio electrónico de la Dirección del Trabajo, la que llevará un registro actualizado de lo anterior, debiendo mantener reserva de dicha información".

En el mismo sentido el artículo 5 del Decreto N°64, de 2018, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, prescribe:

"Los empleadores deberán registrar en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad o

asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, dentro de los quince días hábiles siguientes a su celebración, así como sus modificaciones y término.

La Dirección del Trabajo, a través de una norma de carácter general, establecerá las modalidades y procedimientos para efectuar el registro electrónico."

De esta manera, y acorde a la regla general en materia de registro de contratos, por expresa disposición del artículo 4 del Decreto N°14, de 08.06.2023, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, estos datos deberán registrarse en el Registro Electrónico Laboral de la Dirección del Trabajo.

Conforme a lo expuesto precedentemente, en el evento que una persona trabajadora con discapacidad y/o asignataria de una pensión de invalidez acuerde con su empleador la suscripción de un anexo de contrato, este deberá registrarse en la forma indicada anteriormente.

A continuación, debe tenerse presente que para que un trabajador pueda ser contabilizado para dar cumplimiento a la obligación de contratación de 1% de personas con discapacidad y/o asignatarias de una pensión de invalidez deberá contar con la calificación y certificación señaladas en el artículo 13 de la Ley N°20.422, circunstancia que debe ser conocida por su empleador a efectos de ponerla en conocimiento de este Servicio al registrar el respectivo contrato o anexo en la Dirección del Trabajo.

Lo expuesto precedentemente no significa que los trabajadores estén obligados a poner en conocimiento de sus empleadores la circunstancia de ser personas con discapacidad o que su discapacidad sobreviniente deba ser consignada en el contrato de trabajo o sus anexos, sin perjuicio de que en el evento que determinen entregar a su empleador la documentación pertinente para que aquel pueda satisfacer la cuota de reserva establecida en el artículo 157 bis del Código del Trabajo, este último se encuentre obligado a efectuar el registro de estos datos en esta Dirección.

Es cuanto procede informar sobre la materia consultada.

Saluda atentamente a Ud.,



SERGIO SANTIBAÑEZ CATALÁN
ABOGADO
DIRECTOR NACIONAL DEL TRABAJO (S)

NPS/MGC/BPC

Distribución:

- Partes
- Departamento Jurídico
- Control