

De nuestra consideración:

Este informe pretende otorgar a nuestros clientes una explicación breve del Dictamen emitido por la Dirección del Trabajo, el cual reconsidera la doctrina sobre la acreditación del cumplimiento de la Ley N° 21.275. La referida ley estableció un mínimo de trabajadores discapacitados que deberán contratar las empresas, dependiendo del número de trabajadores que la empresa tenga contratados.

I) Contexto:

El 29 de abril del año 2017, fue promulgada la Ley N° 21.015, que introdujo importantes modificaciones al Código del Trabajo. Entre las más importantes está la promulgación del artículo 157 bis, el cual dispuso que las empresas que cuenten con 100 o más trabajadores, deberán contratar al menos un 1 (uno) por ciento de trabajadores discapacitados o que sean asigntarios de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional.<sup>1</sup>

En virtud de lo anterior, la Dirección del Trabajo ha emitido dictámenes con el objeto de establecer criterios doctrinarios sobre la ejecución de la ley. En el presente informe, analizaremos el último dictamen que aclara una serie de situaciones.

II) Objetivo:

En PDND abogados estamos preocupados de guiar a nuestros clientes ante la promulgación de nuevos criterios normativos, de modo que hemos generado este informe para resolver estas dudas y destacar los pasajes de la ley que consideramos vitales.

III) Resumen del Dictamen:

- ¿Qué Objetivo Tiene?

**Respuesta:** El dictamen analizado introduce un cambio doctrinario en la forma en que las compañías deben contabilizar y comunicar a la Dirección del Trabajo el número de trabajadores de que dispone la empresa, para efectos de cumplir con lo dispuesto en la Ley N° 21.015. La Dirección del Trabajo ha sostenido que dicho cambio se introduce en virtud de que, al tenor del dictamen N°6245/047 del 12 de diciembre del 2018, las compañías podrían haber sido inducidas a un error; esto, en cuanto a que daba entender que la exigencia de contratar un 1 por ciento de trabajadores con discapacidad se estipulaba respecto del año anterior a la comunicación del empleador a la Dirección del Trabajo, lo cual no es lo que sostiene el número 6 del reglamento.

- ¿Qué Criterio Introduce el nuevo Dictamen respecto de la Contabilización de Trabajadores?

**Respuesta:** Se estableció que, conforme al artículo N° 6 del Reglamento, en enero de cada año los empleadores deberán comunicar el número de trabajadores de que disponen mensualmente y, sobre dicho promedio, se establecerá la obligación, la que deberá verificarse en el año de la comunicación a la Dirección del Trabajo:

---

<sup>1</sup> El porcentaje se calcula sobre el total de trabajadores contratados. Por ejemplo, si la compañía tiene contratados a 1.600 trabajadores, el mínimo de trabajadores que deberá tener contratados con un certificado de discapacidad será de 16.

A modo de ejemplo, si una empresa en el año 2021 tiene un promedio de 300 trabajadores, en enero del año 2022 deberá comunicarlo a la Dirección del Trabajo y durante el año 2022, se establecerá la obligación de cumplir con el 1% de trabajadores con discapacidad, el cual será –en este ejemplo– de 3 trabajadores.

Es muy importante mencionar que dicha obligación se exigirá solo en aquellos meses que el número de trabajadores sea superior a 100.

- **¿Desde Cuándo Entrará en Vigor?**

**Respuesta:** El Dictamen establece que este criterio entrará en vigor a partir de la comunicación electrónica del mes de enero de 2022. Por lo tanto, atendido el criterio anterior, la comunicación electrónica que realice la empresa en enero de 2021 a la Dirección del Trabajo, establecerá el mínimo de trabajadores con discapacidad que dicha empresa debió haber contratado en el año 2020, en aquellos meses en que la dotación superó los 100 trabajadores.

- **¿Qué Criterios se Establecieron Respecto del Cumplimiento Alternativo de la Ley?**

**Respuesta:** Recordemos que la Ley N° 21.015 estableció un plazo de dos años respecto de los cuales las empresas podían cumplir alternativamente la obligación de tener contratados a un 1% de los trabajadores discapacitados o asignatarios de una pensión de invalidez de cualquier régimen provisional, sin acreditar tener razones fundadas para hacerlo.

Pues bien, ahora aquellas compañías que no puedan cumplir con la obligación de mantener la dotación del 1% de los trabajadores, pueden hacerlo alternativamente, siempre que acrediten razones fundadas. Se entiende por razones fundadas, cuando se encuentren en alguno de los siguientes presupuestos:

- ❖ Que la naturaleza de las funciones que realiza la empresa no permita la contratación de trabajadores discapacitados.
- ❖ Que, publicadas las ofertas laborales para cumplir dicha obligación, no haya interesados.

El Dictamen viene a establecer los criterios para acreditar dichos presupuestos:

- ❖ Respecto del primer presupuesto: la naturaleza de las actividades que desarrolla la empresa, se establece que será la Dirección del Trabajo quien realizará el análisis de la totalidad de los procesos y/o actividades de la empresa, estableciendo un criterio. Dicho análisis incluye absolutamente todas las actividades, desde las principales hasta las secundarias. De este modo, si la naturaleza de las funciones principales de la empresa no da lugar a la contratación de personas con discapacidad, pero existen puestos secundarios que sí podrían ser ocupados por ellas, el presupuesto no se cumplirá y la compañía no estará autorizada para cumplir alternativamente.
- ❖ La forma en que se acreditará dicha situación será a través de los informes técnicos contemplados en la letra a) del artículo 7° del Reglamento y, en general, los siguientes documentos:
  - Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.
  - Contratos individuales y colectivos de trabajo.

- Materias referidas a protección de la vida y salud de los trabajadores.
- Formularios N°4415 y 3229 del Servicio de Impuestos Internos, en donde se actualiza la declaración jurada de inicio de actividades y modificación y actualización de la información, respectivamente.
- En especial, el informe técnico emitido por los organismos administradores del seguro social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.
- ❖ Respecto del presupuesto correspondiente a la ausencia de interesados una vez realizadas las ofertas de trabajo, se señala que dichas ofertas deberán ser publicadas con suficiente antelación a la comunicación anual que sea realiza en enero de cada año a la Dirección del Trabajo. Este es un tema casuístico que se acreditará en su oportunidad.
- **¿Desde qué Periodo se Exige el Cumplimiento de las Medidas Alternativas?**

**Respuesta:** Recordemos que, como explicamos anteriormente, el criterio doctrinal que establece el presente dictamen entra a regir a partir de la comunicación de enero de 2022; por lo tanto, respecto de la exigibilidad del cumplimiento de las medidas alternativas, se señala lo siguiente:

- ❖ Hasta el año 2021, inclusive, el cumplimiento se exigirá respecto de los meses del año anterior en que la dotación haya superado los 100 trabajadores.
- ❖ A partir de la comunicación de enero de 2022, el cumplimiento alternativo deberá acreditarse respecto de los meses del año 2022 en que la dotación supere los 100 trabajadores.
- **¿Se Contabilizarán los Trabajadores Suspendidos en el Número Total de Trabajadores?**

**Respuesta:** Efectivamente, el Dictamen no deja duda al respecto. Aquellos trabajadores suspendidos serán contabilizados en la dotación total, para determinar el 1% exigible por la ley.

Esperando una buena acogida al presente informe, nos despedimos cordialmente y quedamos atentos a cualquier duda que a su juicio merezca una mejor explicación.

PDND Abogados  
15 de enero de 2021