



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
E 25430 (48) 2019 / E 25443 (49) 2019
E 25444 (50) 2019 / E 25445 (51) 2019

2018

Juicio



4242

ORDINARIO N°: _____/

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

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

RESUMEN:

- 1) Habiéndose revisado los fundamentos jurídicos del dictamen N°6245/47, de 12.12.2018, se deniega su solicitud de reconsideración de doctrina.
- 2) La medida alternativa de cumplimiento, contenida en la letra a) del artículo 157 ter del Código del Trabajo, puede ser válidamente empleada tanto para el giro principal de una empresa principal o usuaria, como para sus actividades complementarias y de servicios generales.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucción de 08.08.2019, de Jefe Departamento Jurídico y Fiscal.
- 2) Presentación de 02.01.2019, de Gonzalo Rivera Edwards, contador auditor, Asociación Gremial de Empresas de Administración y Externalización de Recursos Humanos A.G. (Agest).
- 3) Presentaciones de 02.01.2019, de Felipe Ignacio Leigh González, abogado, Adecco Recursos Humanos S.A.

SANTIAGO,

3 SEP 2019

DE: JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

A: GONZALO RIVERA EDWARDS
CONTADOR AUDITOR ASOCIACIÓN GREMIAL DE EMPRESAS DE
ADMINISTRACIÓN Y EXTERNALIZACIÓN DE RECURSOS HUMANOS A.G.
ORINOCO N° 90, PISO 21

FELIPE IGNACIO LEIGH GONZÁLEZ
ABOGADO ADECCO RECURSOS HUMANOS S.A.
ROSARIO NORTE N° 100, PISO 10

Mediante presentaciones de los antecedentes, los requirentes han solicitado reconsiderar parte de la doctrina expresada en el dictamen N° 6245/47, de 12.12.2018, específicamente, en lo relativo a que el número total de trabajadores que se debe comunicar electrónicamente a la Dirección del Trabajo debiese determinar la cuota de dicho año y no respecto del año calendario anterior, argumentando que dicha interpretación los imposibilitaría cumplir la Ley N° 21.015, en razón de no siempre resultar posible anticiparse a las altas fluctuaciones en la dotación de su personal, considerando que ambos requirentes representan a Empresas de Servicios Transitorios.

Adicionalmente a lo anterior, los requirentes solicitan precisar el Título VII del dictamen N°6245/47, de 12.12.2018, en el sentido de si es que la medida alternativa de cumplimiento descrita por el artículo 157 ter letra a) del Código del Trabajo solo puede ser usada para el giro principal de una empresa principal o usuaria, o si es que también puede ser usada en sus actividades complementarias y de servicios generales.

En lo que respecta a su primera solicitud, habiéndose revisado los fundamentos jurídicos del dictamen N°6245/47, de 12.12.2018, cumpla con informar a Uds. que debe mantenerse la doctrina cuya reconsideración solicita.

Para fundamentar lo anterior, primero, este Servicio debe hacerle presente a los requirentes que su labor interpretativa se encuentra delimitada por lo establecido en el artículo 23 del Código Civil, el cual indica:

“Artículo 23: Lo favorable u odioso de una disposición no se tomará en cuenta para ampliar o restringir su interpretación. La extensión que deba darse a toda ley, se determinará por su genuino sentido y según las reglas de interpretación precedentes.”.

Por ende, aun cuando para los requirentes podría resultar más conveniente el que la comunicación electrónica que se envía a la Dirección del Trabajo en enero de cada año determinara la cuota de contratación de dicho año, lo cierto es que las distintas disposiciones del Reglamento parten desde la lógica que en la comunicación electrónica que las empresas deben enviar a la Dirección del Trabajo en enero de cada año se informa la manera en que se cumplió con la Ley N° 21.015 en el año calendario anterior.

Así, si es que se entendiese que en enero de cada año se determina la cuota de contratación del año en curso, no podría cumplirse con la obligación que establece el Título III del Reglamento de informarle a la Dirección del Trabajo en enero de cada año, las medidas alternativas de cumplimiento que tomó la empresa declarante, así como tampoco podría aplicarse lo dispuesto por el artículo 14 del Reglamento, dado que no podría determinarse cuales son los meses en específico en los que la empresa debió de cumplir. Por lo demás, de utilizarse la interpretación sugerida por los requirentes, el período de tiempo que abarcaría el cumplimiento del artículo 157 bis del Código del Trabajo serían tres años distintos (un año para realizar el cómputo del número total de trabajadores, otro año para hacer aplicable la cuota de contratación durante dicho período y otro año más para informarle a la Dirección del Trabajo la manera en que se cumplió con la cuota de contratación), lo cual dista completamente del tenor literal del artículo 6 del Reglamento.

En razón de lo anterior, este Servicio no puede sino mantener la doctrina cuya reconsideración se solicita.

Por otra parte, en lo que respecta a su solicitud de precisión del Título VII del dictamen N°6245/47, de 12.12.2018, por medio de este acto, se hace presente que el artículo 157 ter letra a) del Código del Trabajo indica:

"Art. 157 ter. 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".

En relación a esta consulta, se aclara a los requirentes que esta medida alternativa de cumplimiento puede ser válidamente empleada tanto para el giro principal de una empresa principal o usuaria, como para sus actividades complementarias y de servicios generales. Las únicas limitaciones que establece la Ley N° 21.015 sobre esta medida alternativa de cumplimiento son: (a) contar con una razón fundada (sin perjuicio de lo dispuesto por el artículo cuarto transitorio del Reglamento); y (b) que los trabajadores con discapacidad o asignatarios de pensión de invalidez de la empresa prestadora de servicios laboren para la empresa obligada directamente en razón del inciso primero del artículo 157 bis del Código del Trabajo, bajo régimen de subcontratación o bajo la modalidad de trabajador suministrado por parte de una empresa de servicios transitorios.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales, jurisprudencia administrativa citadas y consideraciones efectuadas, cumplo con informar a ustedes lo siguiente:


1) Habiéndose revisado los fundamentos jurídicos del dictamen N°6245/47 de 12.12.2018, se mantiene la doctrina cuya reconsideración se solicita.

2) La medida alternativa de cumplimiento contenida en la letra a) del artículo 157 ter del Código del Trabajo, puede ser válidamente empleada tanto para el giro principal de una empresa principal o usuaria, como para sus actividades complementarias y de servicios generales.

Saluda atentamente a Ud.,


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




DOB/MBAC/RST/MDM

Distribución:

- Jurídico
- Partes