



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
S/K (861) 2018

Jurídico



4251

ORDINARIO N°: _____/

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

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

RESUMEN:

- 1) La circunstancia de que el trabajador con discapacidad o asignatario de una pensión de invalidez trabaje directa o indirectamente en la ejecución del contrato de prestación de servicios no es un requisito para dar cumplimiento al artículo 157 ter letra a) del Código del Trabajo.
- 2) Las Empresas de Servicios Transitorios de 100 o más trabajadores deberán estar en condiciones de cumplir directamente la obligación de contratación o mediante alguna de las medidas alternativas que establece la Ley N° 21.015.
- 3) La obligatoriedad del artículo 157 bis del Código del Trabajo depende de un factor de carácter anual y de otro factor de carácter mensual.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de 12.08.2019, de Jefe Departamento Jurídico y Fiscal.
- 2) Correo electrónico de 19.04.2018, de Natalia Zuñiga, Marketing & Communications Director Randstad Chile.

SANTIAGO,

3 SEP 2019

DE: JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

A: NATALIA ZUÑIGA
MARKETING & COMMUNICATIONS DIRECTOR RANDSTAD CHILE
natalia.zuniga@randstad.cl

Mediante presentación del antecedente Ud. ha solicitado un pronunciamiento a este Departamento para aclarar el sentido y alcance de algunas disposiciones de la Ley N° 21.015 que "Incentiva la Inclusión de Personas con Discapacidad al Mundo Laboral", y del decreto N°64, de 2017, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que aprueba el "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°21.015, que "Incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral" (el "Reglamento"). Las consultas que Ud. formula son las siguientes:

1.- Aclarar si es que, para la correcta ejecución de la medida alternativa de cumplimiento descrita por el artículo 157 ter letra a) del Código del Trabajo, las personas con discapacidad deben trabajar directamente en la ejecución del servicio.

2.- Confirmar si es que las actividades propias que desarrolla una EST serán consideradas como una causal eximente de la obligación establecida en el artículo 157 bis del Código del Trabajo, producto de la naturaleza de las funciones que desarrollan.

3.- Determinar si es que la obligación que establece el artículo 157 bis del Código del Trabajo debe cumplirse de manera anual o mensual.

Sobre lo consultado, se hace presente que todas estas consultas se encuentran respondidas detalladamente en el dictamen N°6245/47, de 12.12.2018, el cual sistematiza la doctrina vigente del Servicio respecto de la Ley N° 21.015.

En razón de lo anterior, a fin de evitar una reproducción de argumentos y criterios ya sentados en nuestra doctrina, a continuación se procederá a responder, en forma resumida y específica, cada una de las consultas previamente descritas, utilizando como fundamento para todas las respuestas el dictamen ya individualizado.

1.- Aclarar si es que, para la correcta ejecución de la medida alternativa de cumplimiento descrita por el artículo 157 ter letra a) del Código del Trabajo, las personas con discapacidad deben trabajar directamente en la ejecución del servicio.

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."

A este respecto, la doctrina de este Servicio indica que sólo se dará cumplimiento al artículo antedicho si es que los trabajadores con discapacidad o asignatarios de pensión de invalidez de la empresa prestadora de servicios laboran 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.

Por ende, la circunstancia de que el trabajador con discapacidad o asignatario de una pensión de invalidez trabaje directa o indirectamente en la ejecución del contrato de prestación de servicios no es un requisito para dar cumplimiento al artículo 157 ter letra a)

del Código del Trabajo; más bien, resultará una característica que ayudará a determinar la existencia de trabajo bajo régimen de subcontratación o bajo la modalidad de trabajador suministrado por parte de una empresa de servicios transitorios, para cuya determinación deberá estarse a la normativa laboral vigente, en atención a que la Ley N° 21.015 no realizó ninguna modificación en lo que respecta a las relaciones triangulares de trabajo.

2.- Confirmar si es que las actividades propias que desarrolla una EST serán consideradas como una causal eximente de la obligación establecida en el artículo 157 bis del Código del Trabajo, producto de la naturaleza de las funciones que desarrollan.

Conforme a lo indicado en dictámenes N°s. 1027/20, de 21.02.2018, y 6245/47, de 12.12.2018, se reitera y confirma que las Empresas de Servicios Transitorios con 100 o más trabajadores no se encuentran exceptuadas, de manera genérica o en abstracto, de dar cumplimiento al 157 bis del Código del Trabajo, por cuanto la naturaleza de las funciones que desarrollan, de manera específica, son aquellas relacionadas con el suministro legal de trabajadores a empresas usuarias, sin que se observe, a priori, alguna de las razones fundadas que establece el inciso 2° del artículo 157 ter del Código del Trabajo.

En razón de lo anterior, las Empresas de Servicios Transitorios de 100 o más trabajadores deberán estar en condiciones de cumplir directamente la obligación de contratación o mediante alguna de las medidas alternativas que establece la Ley N° 21.015; en este último caso, sólo si se acredita una razón fundada de las señaladas en dicha ley. Sin perjuicio de lo anterior, se hace presente que entre el 1° de abril de 2018 y el 1° de abril de 2020, las empresas podrán aplicar alguna de las medidas alternativas de cumplimiento sin necesidad de contar con una razón fundada.

3.- Determinación acerca de si es que la obligación que establece el artículo 157 bis del Código del Trabajo debe cumplirse de manera anual o en forma mensual.

Conforme a lo que se indica en el Título XI del dictamen N°6245/47, ya citado, la obligatoriedad del artículo 157 bis del Código del Trabajo depende de un factor de carácter anual y de otro factor de carácter mensual.

Así, y usando como ejemplo el presente año 2019, para determinar la obligatoriedad del artículo 157 bis del Código del Trabajo, las empresas deberán primero revisar si su promedio total anual de trabajadores fue igual o superior a 100, haciendo la salvedad de que el referido artículo 157 bis resulta aplicable para las empresas de más de 200 trabajadores desde el 1° de abril del 2018, mientras que para las empresas de 100 a 199 trabajadores, dicho artículo resulta aplicable desde el 1° de abril de 2019.

Retomando el ejemplo anterior, la empresa habrá estado obligada a cumplir con el artículo 157 bis del Código del Trabajo durante el presente año 2019 si es que su promedio total anual de trabajadores fue de 100 o más trabajadores. Si dicho promedio fue inferior a 100 trabajadores, la empresa no habrá estado obligada por el año calendario 2019, aun cuando en algunos de los meses de dicho año hubiere tenido 100 o más trabajadores contratados.

En el caso que la empresa hubiere estado obligada debido a que su promedio total anual de trabajadores fue igual o superior a 100 trabajadores, tal obligación sólo es

exigible respecto de los meses calendario en los cuales efectivamente tuvo 100 o más trabajadores contratados, de conformidad al inciso segundo del artículo 14 del Reglamento.

Saluda atentamente a Ud.,


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




DOB/MBAC/RST/MDM

Distribución:

- Jurídico
- Partes