



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
E.62261 (1937) 2020

Jurídico. /

1061

ORDINARIO N°: _____

ACTUACIÓN: Aplica doctrina.

MATERIA: Ingreso Mínimo Mensual Ley N° 21.015, que *"Incentiva la Inclusión de Personas con Discapacidad al Mundo Laboral"*, e incorporó los artículos 157 bis y 157 ter al Código del Trabajo; Plazo razones fundadas.

ANTECEDENTES: 1) Instrucciones de Jefa Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios laborales del Departamento Jurídico y Fiscalía, de 17.05.2022.

2) ORD. N°346, de 17.11.2020, del Director Regional del Trabajo de Antofagasta.

3) Correo electrónico, de 11.11.2020, de la Sra. [REDACTED]

Specialist HR SC2 HR Ops Consulting Global Asset Services, empresa BHP Chile.

SANTIAGO,

DE: JEFA DEPARTAMENTO JURIDICO Y FISCAL(S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

17 JUN 2022

A: SRA. [REDACTED]
SPECIALIST HR SC2 HR OPS CONSULTING
GLOBAL ASSET SERVICES
EMPRESA BHP CHILE
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]

Mediante documento singularizado en el ANT.3) se ha solicitado a este Servicio un pronunciamiento jurídico en virtud de la presentación efectuada por la empresa recurrente, relacionado con la aplicación de la Ley N°21.015, que *"Incentiva la Inclusión de Personas con Discapacidad al Mundo Laboral"*, y, específicamente, sobre el valor del ingreso

mínimo mensual con el que debe calcularse, en el año calendario respectivo, las donaciones en dinero a proyectos o programas de conformidad a la Ley N°19.885.

Además, consulta si después de los dos años de la entrada en vigencia de la ley referida, la empresa puede continuar acogéndose a las medidas subsidiarias de cumplimiento o si, por el contrario, solo procedería el cumplimiento de la obligación principal, esto es, la contratación directa de personas con discapacidad o que sean asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional.

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”.

Agrega el inciso 4° punto 4 de dicha disposición *“Las donaciones establecidas en la letra b) de este artículo deberán sujetarse a lo dispuesto en la ley N° 19.885, en lo que resulte aplicable, y con las excepciones que se señalan a continuación: 4.- El monto anual de las donaciones efectuadas no podrá ser inferior al equivalente a veinticuatro ingresos mínimos mensuales ni superior a doce veces el límite máximo imponible establecido en el artículo 16 del decreto ley N° 3.500, de 1980, respecto de cada trabajador que debía ser contratado por la empresa”.*

Sobre la materia consultada, en primer término, de conformidad a la doctrina contenida en el Título X sobre *“Sentido y alcance del numeral 4 del artículo 157 ter del Código del Trabajo”* el Dictamen N°6245/47, de 12.12.2018, de este Servicio, dispuso que *“...no cabe sino interpretar que debe considerarse el ingreso mínimo mensual aplicable a los trabajadores regulados por el Código del Trabajo y vigente al término de cada año calendario, en el mes de diciembre, ya que se trata de un monto anual”.*

De la misma manera concluye el Ordinario N°4245, de 03.09.2019 y el Ordinario N°359, de 01.02.2021 de este Ente Fiscalizador.

Por su parte, a través del Dictamen N°2930/60, de 28.12.2021, este Servicio precisó *“Si bien la donación se hará exigible únicamente en aquellos meses en que de acuerdo a la comunicación electrónica, la empresa tuvo contratados 100 o más trabajadores, el cumplimiento total de la medida alternativa de donación se podrá efectuar en el año calendario respectivo, pudiendo cumplir con esta obligación hasta el 31 de diciembre del año calendario anterior a la presentación de la comunicación electrónica, en el mes de enero”.*

De esta manera, en el ejemplo indicado en su presentación, correspondía considerar el Ingreso Mínimo Mensual establecido

desde el mes de septiembre de 2020, por \$326.500, de acuerdo a la Ley N°21.283, de 2020, que reajustó el monto del ingreso mínimo mensual, así como la asignación familiar y maternal, y el subsidio familiar.

Por su parte, en cuanto a su segunda consulta, se debe indicar, que el inciso final del artículo 157 ter del Código Laboral, señala:

"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."

Precisado lo anterior, el artículo cuarto transitorio del Decreto N°64, de 2018, que aprueba el Reglamento de la Ley de Inclusión, prescribe que *"Durante los dos primeros años contados desde la entrada en vigencia de la obligación de contratación establecida en el artículo 157 bis del Código del Trabajo, las empresas podrán optar por cumplir la obligación de contratación en forma directa o a través de alguna de las medidas alternativas del artículo 157 ter del Código del Trabajo, sin necesidad de contar con una razón fundada. En este período, la comunicación señalada en el artículo 6 sólo tendrá por objeto informar la o las medidas subsidiarias adoptadas"*.

Conforme a lo señalado, entre el 01 de abril de 2018 y 01 de abril de 2020, las empresas pudieron aplicar alguna de las medidas alternativas indicadas, sin necesidad de contar con una razón fundada para aquello.

No obstante, habiendo expirado dicho período de dos años, las empresas están en condiciones de cumplir directamente la obligación de contratación de personas con discapacidad, o dar cumplimiento a dicha obligación mediante alguna de las medidas alternativas, pero en este último caso, sólo si se acredita una de las razones fundadas previstas por el legislador laboral en el artículo 157 ter del Código del Trabajo, la que deberá expresarse en la comunicación electrónica que la empresa debe presentar en el mes de enero de cada año ante este Servicio.


En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales transcritas y comentadas, jurisprudencia administrativa citada, y consideraciones expuestas, cumpla con informar a Ud., lo siguiente:

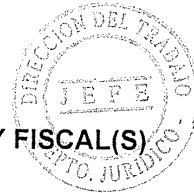
1.- Para efectos del cumplimiento de lo señalado en el numeral 4 del artículo 157 ter del Código del Trabajo y de acuerdo a lo previsto en el Dictamen N°6245/47, de 12.12.2018, de este Servicio, debe considerarse el ingreso mínimo mensual aplicable a los trabajadores regulados por el Código del Trabajo y vigente al término de cada año calendario, en el mes de diciembre, ya que se trata de un monto anual, en el caso de las donaciones.


2.- Las empresas pueden cumplir directamente la obligación de contratación de personas con discapacidad, o dar cumplimiento a dicha obligación mediante alguna de las medidas alternativas, pero en este último caso, sólo si se acredita una de las razones fundadas previstas por el legislador laboral en el artículo 157 ter del Código del Trabajo, la que deberá expresarse en la comunicación

electrónica que la empresa debe presentar en el mes de enero de cada año, ante este Servicio.

Saluda atentamente a Ud.,


NATALIA POZO SANHUEZA
ABOGADA
JEFA DEPARTAMENTO JURIDICO Y FISCAL(S)




UBP/AAV
Distribución:
-Partes
-Jurídico