



Chile  
Capacita

# MÓDULO 3

**EL REGLAMENTO INTERNO, LA INCLUSIÓN  
LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD  
Y LAS MEDIDAS DE CONTROL QUE EL  
EMPLEADOR PUEDE IMPLEMENTAR**

---

## EL REGLAMENTO INTERNO, LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y LAS MEDIDAS DE CONTROL QUE EL EMPLEADOR PUEDE IMPLEMENTAR

<b>UNIDAD 1: CONCEPTO Y OBLIGATORIEDAD DE CONFECCIONAR REGLAMENTO INTERNO</b> .....	5
CONCEPTO.....	5
FINALIDAD DEL REGLAMENTO INTERNO .....	5
FORMA DE PACTAR EL CUMPLIMIENTO DE LAS DISPOSICIONES DEL REGLAMENTO INTERNO EN EL CONTRATO DE TRABAJO.....	6
OBLIGATORIEDAD DE IMPLEMENTACIÓN:.....	6
OBLIGACIÓN DE LOS TRABAJADORES DE CUMPLIR CON LAS DISPOSICIONES DEL REGLAMENTO INTERNO.....	7
EMPRESAS CON MENOS DE 10 TRABAJADORES PERMANENTES.....	7
IMPUGNACIÓN DE LAS NORMAS CONTENIDAS EN EL REGLAMENTO INTERNO .....	8
EL PRINCIPIO DE CONTINUIDAD DE LA EMPRESA Y EL REGLAMENTO INTERNO.....	8
OBLIGACIÓN DEL EMPLEADOR DE MANTENER EN RESERVA LA INFORMACIÓN DE LOS TRABAJADORES .....	8
<b>UNIDAD 2: PROCEDIMIENTO PARA SU IMPLEMENTACIÓN Y MODIFICACIÓN</b> .....	10
LA CONFECCIÓN DEL REGLAMENTO.....	10
PUBLICACIÓN .....	11
ENTREGA SINDICATOS Y COMITÉS PARITARIOS .....	11
DARSE A CONOCER A LOS TRABAJADORES .....	12
ENTREGA A LOS TRABAJADORES.....	12
DEPÓSITO EN LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO Y SEREMI DE SALUD.....	12
FACULTADES DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO Y LA SEREMI DE SALUD .....	14
LAS MODIFICACIONES DE LOS REGLAMENTOS INTERNOS .....	14
<b>UNIDAD 3: CONTENIDO MÍNIMO DEL REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y SEGURIDAD</b> .....	14
CONTENIDO MÍNIMO SEGÚN ARTÍCULOS 153 Y 154 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO.....	14
LAS NORMAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD.....	16
ANÁLISIS ARTÍCULO 154 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO .....	19
OTRAS MATERIAS QUE SE REGULAN VÍA REGLAMENTO INTERNO.....	25
CONSUMO DE TABACO EN LA EMPRESA.....	25
LEY Nº 20.393, SOBRE RESPONSABILIDAD PENAL DE LAS PERSONAS JURÍDICAS .....	26
<b>UNIDAD 4: SANCIONES APLICABLES AL TRABAJADOR ANTE LOS INCUMPLIMIENTOS DEL REGLAMENTO INTERNO</b> .	28

SANCIONES QUE EL EMPLEADOR PUEDE APLICAR .....	28
LAS MULTAS EN DINERO .....	29
<b>UNIDAD 5: LOS MECANISMOS DE CONTROL APLICABLES A LOS TRABAJADORES.....</b>	<b>29</b>
FACULTAD DEL EMPLEADOR DE ESTABLECER CONTROLES A SU PERSONAL .....	29
REQUISITOS PARA SU IMPLEMENTACIÓN .....	31
TIPOS DE CONTROLES AL PERSONAL QUE SE PUEDEN IMPLEMENTAR .....	32
REGISTRO CONTROL DE ASISTENCIA .....	32
REVISIÓN DE BOLSOS .....	33
OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR.....	33
REVISIÓN Y CONTROL DEL PERSONAL, DE SUS EFECTOS PRIVADOS O DE SUS CASILLEROS .....	34
OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR.....	34
INSTALACIÓN DE CÁMARAS DE VIGILANCIA .....	34
CONTROL DE ALCOHOL Y DROGAS.....	35
CONTROLES DE ALCOHOL Y DROGAS EN ACCIDENTES LABORALES .....	37
SITUACIÓN DE LOS TRABAJADORES QUE PRESTAN SERVICIOS EN FAENAS MINERAS: .....	37
CONTROL DE MEDIOS INFORMÁTICOS (ACCESO A INTERNET Y USO DE CORREOS ELECTRÓNICOS).....	38
CONTROL DE LOS RECURSOS DE LA EMPRESA, USO DE TELÉFONOS .....	39
REALIZACIÓN DE EXÁMENES MÉDICOS .....	39
SITUACIÓN DE LOS TRABAJADORES QUE PRESTAN SERVICIOS EN FAENAS MINERAS: .....	40
EVALUACIONES DE DESEMPEÑO.....	41
<b>UNIDAD 6: LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD .....</b>	<b>41</b>
<u>DISPOSICIONES QUE INCORPORÓ AL CÓDIGO DEL TRABAJO LA LEY N° 21.015</u>	
ENTRADA EN VIGENCIA DE LAS DISPOSICIONES DE LA LEY N° 21.015 .....	42
OBLIGACIÓN DE CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD .....	43
EMPRESAS QUE DEBEN CUMPLIR ESTA OBLIGACIÓN.....	44
REQUISITOS PARA QUE UNA PERSONA SEA CONSIDERADA CON DISCAPACIDAD PARA EFECTOS DE ESTA NORMATIVA .....	46
FORMA DE DETERMINAR EL NÚMERO DE TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD QUE SE DEBEN CONTRATAR.....	46
ALTERNATIVAS DE CUMPLIMIENTO QUE TIENEN LAS EMPRESAS DONDE NO SEA POSIBLE CONTRATAR EL PORCENTAJE DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EXIGIDO .....	58

SITUACIÓN DE 2 O MÁS EMPRESAS CALIFICADAS COMO UN SOLO EMPLEADOR.....	64
REGISTRO EN LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO DE LOS TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD.....	67
LOS CONTRATOS DE APRENDIZAJE DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD.....	68
INGRESO MÍNIMO MENSUAL DE LOS TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD MENTAL.....	68
FISCALIZACIÓN DE LAS NORMAS SOBRE INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.....	68
PACTO PARA TRABAJADORES CON RESPONSABILIDADES FAMILIARES DEL ARTÍCULO 376 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO.....	70
<u>OBLIGACIÓN DEL EMPLEADOR QUE OCUPE 100 O MAS TRABAJADORES DE TENER CONTRATADO AL MENOS UNA PERSONA QUE SE DESEMPEÑE EN FUNCIONES RELACIONADAS CON RECURSOS HUMANOS DENTRO DE LA EMPRESA QUE CUENTE CON CONOCIMIENTOS ESPECÍFICOS EN MATERIAS QUE FOMENTEN LA INCLUSIÓN LABORAL (Ley N° 21.275)</u>	

## INTRODUCCIÓN

En este módulo revisaremos las normas contenidas en el Código del Trabajo, que dicen relación con la obligación de los empleadores de implementar el reglamento interno de orden higiene y seguridad, su contenido mínimo legal y la forma de implementación de los mecanismos de control hacia los trabajadores.

Debemos recordar, que según lo visto en módulos anteriores, es en el contrato de trabajo donde se pacta que para el trabajador es obligatorio cumplir con las disposiciones del reglamento interno, además de que es parte del contenido mínimo de todo reglamento interno de Orden Higiene y Seguridad indicar las diferentes tipos de jornada vigentes en la empresa, como así también los descansos que tendrán derecho los trabajadores y que en relación con el registro control de asistencia las obligaciones y prohibiciones que estarán afectos los trabajadores de la empresa deberán ser reguladas adecuadamente en dicho reglamento.

## UNIDAD 1:

### CONCEPTO Y OBLIGATORIEDAD DE CONFECCIONAR REGLAMENTO INTERNO

#### CONCEPTO

El Reglamento Interno de orden higiene y seguridad, puede ser considerada como una especie de “ley” o “norma interna” que rige en la empresa y cuya principal finalidad es establecer la forma en que la unidad económica (empresa) organiza su actividad, mediante la regulación de la permanencia y vida en sus dependencias de los trabajadores; así como las obligaciones y prohibiciones a que deben sujetarse los dependientes.

#### FINALIDAD DEL REGLAMENTO INTERNO

La finalidad de este instrumento es regular las condiciones, requisitos, derechos, beneficios, obligaciones, prohibiciones y, en general, las formas y condiciones de trabajo, higiene y seguridad de todas las personas que laboran como trabajadores de una empresa determinada, en las faenas, obras o actividades que en cualquier punto del territorio estén a cargo o sean desarrolladas por dicha Empresa.

1. Es obligatorio para el trabajador el fiel cumplimiento de las disposiciones contenidas en su texto, desde la fecha de contratación.
2. Asimismo, el Reglamento, que por razones materiales no puede detallar todos los procesos tanto de orden, de higiene o de seguridad, fija en este sentido las normas que obligan o prohíben, considerándose que tales deben pesar sobre todo el conjunto de la Empresa, tanto sobre la parte empleadora, como sobre los trabajadores.

En nuestra legislación existen 2 reglamentos internos, el reglamento interno de higiene y seguridad establecido en la Ley 16.744 sobre Accidentes del Trabajo y enfermedades profesionales y el reglamento interno de Orden Higiene y Seguridad exigido en el artículo 153 del Código del Trabajo, el reglamento que analizaremos en este módulo es el regulado en el Código del Trabajo.

## FORMA DE PACTAR EL CUMPLIMIENTO DE LAS DISPOSICIONES DEL REGLAMENTO INTERNO EN EL CONTRATO DE TRABAJO

Es muy común que las empresas pacten con sus trabajadores en el contrato de trabajo que *“el reglamento interno es parte integrante del contrato de trabajo, estando por tanto el trabajador obligado a su más irrestricto cumplimiento”*, cláusula que en su redacción puede tener muchas variantes, pero que en el fondo busca establecer que las disposiciones, tanto en materias de orden higiene y seguridad, contenidas en el reglamento interno sean obligatorias para el trabajador y que al no cumplirlas se pueda aplicar la causal de terminación de contrato del artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, esto es incumplimiento grave a las obligaciones que impone el contrato.

Respecto de este tipo de cláusulas contractuales la Dirección del Trabajo ha señalado:

**Ordinario N° 1468, de 13.03.1985:**

***“Las normas contenidas en el Reglamento Interno que, por expresa voluntad de los contratantes, pasaron a formar parte integrante de los contratos individuales de trabajo, no pueden ser alteradas o modificadas en forma unilateral por el empleador, sino que requiere mutuo acuerdo de las partes o una causa legal”.***

El fundamento de este pronunciamiento emana del artículo 5 del Código del Trabajo, que establece que *“Los contratos individuales y colectivos de trabajo podrán ser modificados, por mutuo consentimiento, en aquellas materias en que las partes hayan podido convenir libremente”*. Por lo anteriormente señalado, es que en los modelos de contratos que se encuentran de ejemplo en el Módulo I aparece la siguiente cláusula respecto del cumplimiento del reglamento interno:

*QUINTO: El trabajador se compromete y obliga expresamente a cumplir las instrucciones que le sean impartidas por el empleador, a través de los jefes inmediatos como, asimismo, las normas contenidas en el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad de la empresa, sean estas obligaciones y prohibiciones tanto en materias de orden como de higiene y seguridad. Así mismo se compromete y obliga a cumplir y respetar los procedimientos de trabajo que sean establecidos por el empleador y las normas de protección y cuidado del medio ambiente que estén en uso en la obra o faena en la que preste servicios el trabajador y que le serán debida y oportunamente informadas.*

El objetivo de este tipo de cláusula es hacer obligatorio por parte de los trabajadores las disposiciones contenidas en el reglamento interno, sin embargo la potestad de modificar o actualizar el reglamento interno queda en manos del empleador, sin tener que llegar a un acuerdo para ello con los trabajadores, como ocurriría en la cláusula que señala que el reglamento interno es parte integrante del contrato de trabajo, obviamente las disposiciones del reglamento interno si bien son dictadas por el empleador la ley establece márgenes en materia de obligaciones, prohibiciones y medidas de control que el empleador puede implementar, las que se verán más adelante.

### OBLIGATORIEDAD DE IMPLEMENTACIÓN:

La obligación de implementación de un reglamento interno de Orden Higiene y Seguridad nace de lo dispuesto en el artículo 153 del Código del Trabajo que dispone:

***Artículo 153: Las empresas, establecimientos, faenas o unidades económicas que ocupen normalmente diez o más trabajadores permanentes, contados todos los que presten servicios en las distintas fábricas o secciones, aunque estén situadas en localidades diferentes, estarán obligadas a confeccionar un reglamento interno de orden, higiene y seguridad que contenga las obligaciones y prohibiciones a que deben sujetarse los trabajadores, en relación con sus labores, permanencia y vida en las dependencias de la respectiva empresa o establecimiento.***

***Especialmente, se deberán estipular las normas que se deben observar para garantizar un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre los trabajadores.***

*Una copia del reglamento deberá remitirse al Ministerio de Salud y a la Dirección del Trabajo dentro de los cinco días siguientes a la vigencia del mismo.*

*Cualquier trabajador o las organizaciones sindicales de la empresa respectiva podrán impugnar las disposiciones del reglamento interno que estimaren ilegales, mediante presentación efectuada ante la autoridad de salud o ante la Dirección del Trabajo, según corresponda. De igual modo, esa autoridad o esa Dirección podrán, de oficio, exigir modificaciones al referido reglamento en razón de ilegalidad. Asimismo, podrán exigir que se incorporen las disposiciones que le son obligatorias de conformidad al artículo siguiente.*

De la norma citada, podemos concluir que respecto de las empresas que ocupen 10 o más trabajadores de carácter permanente, deberán contar con un Reglamento Interno de Orden, Higiene Y Seguridad.

En atención al concepto de trabajadores permanentes señalado en el citado artículo 153, la Dirección del Trabajo nos indica en sus pronunciamientos que el legislador, al emplear la expresión "trabajadores permanentes" en la disposición legal citada, lo ha hecho en contraposición a aquellos trabajadores que prestan sus servicios en forma transitoria o esporádica a una empresa, por lo que los trabajadores no serán trabajadores permanentes los contratados para desempeñarse en obras o faenas de carácter transitorio, sin que tenga incidencia en ellos el tiempo utilizado en la realización de las mismas, toda vez que la ley no ha fijado un plazo para su ejecución, atendido que su duración, en el hecho, sólo puede estar limitada por la naturaleza intrínseca del trabajo encomendado o a las especiales características del lugar en que debe efectuarse.

El alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

<i>Ordinario N° 3199/032, de 18.07.2012</i>	<i>Ordinario N° 2416/0134, de 25.07.2002</i>
<i>Ordinario N° 2936/0084, de 23.07.2003</i>	<i>Ordinario N° 1064/0055, de 02.04.2002</i>
<i>Ordinario N° 3274, de 18.07.2017</i>	<i>Ordinario N° 5150/0115, de 14.07.1988</i>

## **OBLIGACIÓN DE LOS TRABAJADORES DE CUMPLIR CON LAS DISPOSICIONES DEL REGLAMENTO INTERNO.**

Las disposiciones del reglamento interno de Orden Higiene y Seguridad le son aplicables a todos los trabajadores dependientes de la empresa, independiente del nivel jerárquico que tengan en la empresa o las labores y funciones que desempeñen, por lo que resulta improcedente que se hagan exclusiones en cuanto a su aplicabilidad y obligación de cumplimiento, así lo ha sostenido la Dirección del Trabajo que al respecto ha señalado:

El alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

*Ordinario N° 2793/0136, de 05.05.1995*

## **EMPRESAS CON MENOS DE 10 TRABAJADORES PERMANENTES**

Estas empresas no obligas por ley a tener reglamento interno de Orden Higiene y Seguridad de conformidad a la Ley 16.744 y al D.S. 40 de 1969, se encuentran obligadas de todos modos a confeccionar y tener vigente el reglamento interno de higiene y seguridad, al respecto la Dirección del Trabajo ha señalado:

El alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

*Ordinario N° 715, de 17.03.1983*

## IMPUGNACIÓN DE LAS NORMAS CONTENIDAS EN EL REGLAMENTO INTERNO

De conformidad al inciso final del artículo 153, los trabajadores de la empresa pueden impugnar u oponerse a las disposiciones establecidas en el reglamento interno, no existe un plazo para hacer estas impugnaciones, por lo que basta que el reglamento interno este vigente para que en cualquier momento los trabajadores concurren ante la Dirección del Trabajo o la Seremi de Salud para impugnar las normas que consideren improcedente u arbitrarias.

Las impugnaciones realizadas por los trabajadores u organizaciones sindicales de una empresa, deben realizarse ante la Dirección del Trabajo si son materias de orden y la Seremi de Salud (autoridad de salud) si son materias de higiene o seguridad.

Respecto de la oportunidad en la cual pueden realizarse las impugnaciones al reglamento interno, cabe señalar que estas se podrán realizar incluso en el período en el cual el reglamento interno ha sido dado a conocer a los trabajadores, es decir durante el plazo de implementación.

El alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

*Ordinario N° 5586/0331, de 10.11.1999*

*Ordinario N° 2759, de 04.06.1984*

*Ordinario N° 2.602, de 15.07.2014*

*Ordinario 2.985, de 06.08.2014*

## EL PRINCIPIO DE CONTINUIDAD DE LA EMPRESA Y EL REGLAMENTO INTERNO

Como se viera en el Módulo I sobre contrato de trabajo, el artículo 4 del Código del Trabajo, establece el denominado principio de continuidad de la empresa, en materia de reglamento interno este principio se aplica de igual manera cuando cambio el dominio posesión o mera tenencia de una empresa, por lo que si cambia la figura del empleador el reglamento se mantendrá vigente hasta que este sea cambiado o sustituido por el nuevo empleador.

El alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

*Ordinario N° 1607/0035, de 28.04.2003*    *Ordinario N° 011, de 04.01.2017*

## OBLIGACIÓN DEL EMPLEADOR DE MANTENER EN RESERVA LA INFORMACIÓN DE LOS TRABAJADORES

En el Artículo 154 bis del Código del Trabajo, impone en forma expresa y explícita, al empleador, la obligación de mantener reserva de toda información y de los datos del trabajador, que con motivo de la relación laboral este ha tomado conocimiento.

Esta obligación de reserva, incluye entre otros datos:

- ✓ La fecha de nacimiento del trabajador, su nacionalidad y domicilio.
- ✓ Su dirección de correo electrónico y teléfono de contacto
- ✓ Su rol único nacional (RUN)
- ✓ El nivel de escolaridad.
- ✓ Las remuneraciones convenidas y percibidas.
- ✓ El resultado de sus exámenes médicos sean estos preocupacionales, ocupacionales y post ocupacionales.



- ✓ Las evaluaciones de desempeño a las que se haya sometido el trabajador.
- ✓ Los motivos de la desvinculación del trabajador.
- ✓ Las retenciones que se realicen en sus remuneraciones.
- ✓ Los acuerdos que suscriban las partes y que modifiquen el contrato individual de trabajo.

En cuanto al acceso de la información de los trabajadores por parte de las organizaciones sindicales existen dos temas a tener presente, el primero es el derecho de información que tiene las organizaciones en materia de negociación colectiva, tema regulado expresamente por el legislador en los artículos 315 al 318 del código del Trabajo y el segundo es la información de los socios del sindicato, caso en el cual para que la organización pueda acceder a dicha información por ejemplo los contratos de trabajo o las liquidaciones de remuneración, el trabajador debe primero manifestar su consentimiento no pudiendo el empleador entregarla simplemente porque el sindicato la requiera, este consentimiento puede vía los estatutos de la organización sindical o bien vía un consentimiento por escrito de cada trabajador.

En el caso de las licencias médicas del personal de una empresa, debemos tener presente que el empleador está facultado para adoptar medidas tendientes a verificar el debido ejercicio del derecho a uso de licencia médica, verificando que el trabajador cumpla con el reposo, sin embargo, no puede entregar a terceros los antecedentes personales del dependiente o sus condiciones de salud, toda vez que ello infringe el deber de confidencialidad consagrado en el artículo 154 bis del Código del Trabajo.

Respecto de la posibilidad de que una empresa mandante acceda a la información de los trabajadores subcontratados, debemos tener presente que la Dirección del Trabajo ha señalado que en materia de jornada laboral y descansos, que no existe inconveniente para que la empresa principal acceda a la información de los trabajadores contenida en las bases de datos generadas en el uso de sistemas de registro y control de asistencia electrónicos, en la medida que se respete la privacidad en el tratamiento de los datos de los dependientes, y el fin del acceso sea velar por el cumplimiento de la normativa laboral por parte de los contratistas y no, por ejemplo, modificar la forma u oportunidad de la prestación de los servicios, como ocurriría si a consecuencia del acceso al registro de asistencia la empresa principal intentare alterar los turnos de los dependientes.

Cuando se está en presencia de trabajo en régimen de subcontratación, la dirección del Trabajo nos indica que la empresa principal debemos tener presente que resultaría procedente que la que la empresa principal y el contratista, estipulen, en el respectivo acuerdo contractual o contrato civil que los vincula, la presentación de determinada documentación laboral y previsional, como también, de otros antecedentes de los trabajadores, en la medida que éstos últimos no importen una vulneración a lo dispuesto en el artículo 154 bis del Código del Trabajo, esto basado en que la empresa principal o el contratista, según corresponda, tienen derecho a ser informados sobre el monto y el estado de cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales de los trabajadores, ya sea, del contratista o subcontratista. El derecho a la información se traduce en la facultad de exigir que se acredite el monto y estado de cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales, tanto de los trabajadores de sus contratistas, como de los dependientes de los subcontratistas, y, para el contratista, en la misma facultad respecto de los trabajadores de sus subcontratistas.

La Dirección del Trabajo, en dictámenes N° 141/05, de 10.1.2007 y N° 544/32 de 02.02.2004, nos indica que las obligaciones laborales corresponden a "*todas aquellas que emanan de los contratos individuales o colectivos de trabajo de los dependientes del contratista o subcontratista, según el caso, ocupados en la ejecución de la obra, empresa o faena, como asimismo, las que deriven del Código del Trabajo y sus leyes complementarias*", la acreditación de cumplimiento de estas obligaciones, de conformidad a lo establecido en el inciso 2° del artículo 183-C del Código del Trabajo, en cuanto al monto y estado de cumplimiento de dichas obligaciones debe ser acreditado mediante certificados expedidos por la respectiva Inspección del Trabajo, o bien, a través de otros medios idóneos, es por ello que resulta procedente requerir, en el ejercicio del derecho de información que tiene la empresa principal, la exhibición de los contratos de trabajo y liquidaciones de remuneración de los trabajadores del contratista o subcontratista, según sea el caso, ya que a la luz de dispuesto en el artículo 183-C, dichos documentos revisten el

carácter de idoneidad necesario para controlar de manera efectiva el cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales.

El artículo 154 bis del Código del Trabajo dispone:

***Artículo 154 bis: El empleador deberá mantener reserva de toda la información y datos privados del trabajador a que tenga acceso con ocasión de la relación laboral.***

El alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

<i>Ordinario N° 1085/010, de 26.03.2019</i>	<i>Ordinario N° 3870, de 13.08.2019</i>
<i>Ordinario N° 5589, de 04.12.2019</i>	<i>Ordinario N° 1061, de 22.03.2019</i>
<i>Ordinario N° 2471, de 06.06.2017</i>	<i>Ordinario N° 3199/032, de 18.07.2012</i>
<i>Ordinario N° 1662/0039, de 02.05.2003</i>	<i>Ordinario N° 3587, de 07.08.2017</i>
<i>Ordinario N° 2927/058, de 28.12.2021</i>	<i>Ordinario N° 1246, de 20.03.2017</i>
<i>Ordinario N° 3267/69, de 27.08.2007</i>	<i>Ordinario N° 5554, de 31.10.2018</i>

## UNIDAD 2:

### PROCEDIMIENTO PARA SU IMPLEMENTACIÓN Y MODIFICACIÓN

#### LA CONFECCIÓN DEL REGLAMENTO

Lo primero a destacar en este punto, es que la obligación de elaborar y mantener un Reglamento interno de Orden Higiene y Seguridad es de exclusiva responsabilidad del empleador. Lo anterior, se desprende de lo establecido el citado artículo 153 del Código del Trabajo, que indica a las empresas, establecimientos, faenas o unidades económicas la obligación de contar con un reglamento interno de Orden Higiene y Seguridad.

En segundo lugar, cabe señalar que artículo 156 del Código del Trabajo señala el procedimiento a seguir para la implementación o modificación del reglamento interno, disponiendo:

***Artículo 156: Los reglamentos internos y sus modificaciones deberán ponerse en conocimiento de los trabajadores treinta días antes de la fecha en que comiencen a regir, y fijarse, a lo menos, en dos sitios visibles del lugar de las faenas con la misma anticipación. Deberá también entregarse una copia a los sindicatos y a los Comités Paritarios existentes en la empresa.***

***Además, el empleador deberá entregar gratuitamente a los trabajadores un ejemplar impreso que contenga en un texto el reglamento interno de la empresa y el reglamento a que se refiere la Ley N° 16.744.***

El procedimiento en la confección de un Reglamento Interno orden higiene y seguridad de acuerdo a las normas legales vigentes lo podemos resumir en los siguientes pasos:

- ✓ Una vez elaborado, debe colocarse en conocimiento de los trabajadores, a lo menos con 30 días de anticipación a la fecha en que entrará en vigencia. Además, debe fijarse o publicarse en 2 sitios visibles de la

empresa con la misma anticipación.

- ✓ El empleador debe remitir copia al Ministerio de Salud y a la Dirección del Trabajo, en el plazo de 5 días, desde la fecha en que comienza a regir. Este trámite se realiza a través de las plataformas web tanto del Ministerio de Salud como de la Dirección del Trabajo.
- ✓ Se faculta a las organizaciones sindicales y a cualquier trabajador para impugnar las disposiciones del Reglamento Interno por no ajustarse a la ley. Esta impugnación se efectúa mediante presentación a la autoridad de salud o del trabajo, según la materia impugnada.
- ✓ La Dirección del Trabajo y los Servicios de Salud, tienen facultades para exigir modificaciones a las disposiciones ilegales del Reglamento Interno. Asimismo, estos Servicios podrán requerir a la empresa la incorporación al Reglamento Interno, de las disposiciones que deben formar parte del mismo, de conformidad al artículo 154.
- ✓ El empleador debe entregar a los trabajadores un ejemplar del Reglamento. El costo de ello será de cargo de la empresa. Además, debe proporcionar una copia a los sindicatos y Comités Paritarios que existen en la empresa.

Lo expuesto en los números precedentes, también se aplica cuando se efectúen modificaciones al Reglamento Interno.

A continuación, revisaremos los principales aspectos de los puntos precedentemente señalados:

## PUBLICACIÓN

De acuerdo a lo dispuesto en el citado artículo 156 del código del Trabajo, una vez elaborado el reglamento interno este debe colocarse en conocimiento de los trabajadores, a lo menos, con 30 días de anticipación a la fecha en que entre en vigencia. Además, debe fijarse o publicarse en 2 sitios visibles de la empresa con la misma anticipación.

Durante este período de 30 días, los trabajadores o los sindicatos pueden hacer las observaciones que estimen necesarias respecto del reglamento interno que entrará en vigencia o de las modificaciones que el empleador desee incorporar, iguales observaciones pueden hacer el o los comités paritarios, sin embargo estas observaciones no afectan la entrada en vigencia del reglamento interno, toda vez que el no estableció que la realización de estas observaciones suspendan el plazo para la entrada en vigencia de este instrumento o que el empleador se vea obligado a resolver estas materias observadas por los trabajadores, es importante destacar que si los trabajadores no están de acuerdo con alguna disposición del reglamento interno, deben presentar la o las impugnaciones al reglamento interno ante la Inspección del Trabajo o la Seremi de Salud, según corresponda, de acuerdo a la materia que desean impugnar, las impugnaciones pueden hacerse desde el momento que el empleador publica el reglamento interno o la modificación de este que desee implementar.

El alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

***Ordinario N° 2.440, de 04.07.2014:***

## ENTREGA SINDICATOS Y COMITÉS PARITARIOS

Durante el período de publicación del reglamento interno que entrará en vigencia en la empresa, se ha establecido la obligación al empleador de remitir un ejemplar a:

- ✓ Los sindicatos existentes en la empresa.

- ✓ A los Comités Paritarios existentes.

Si bien, no se ha establecido formalidad alguna sobre esta entrega, se recomienda que se deje constancia escrita de recepción del reglamento interno, para poder demostrar el cumplimiento de la obligación legal.

El alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

**Ordinario N° 2.440, de 04.07.2014:**

## DARSE A CONOCER A LOS TRABAJADORES

El inciso primero del artículo 156 del Código del Trabajo, establece la obligación de que el reglamento interno o sus modificaciones deben ***ponerse en conocimiento de los trabajadores treinta días antes de la fecha en que comiencen a regir***, por lo que no basta con que los empleadores publiquen el reglamento interno o sus modificaciones, sino que deben arbitrar las medidas necesarias para que los trabajadores tomen conocimiento de las disposiciones que contendrá el reglamento interno. La Dirección del Trabajo, permite que esta medida de publicidad sea cumplida mediante medios electrónicos, como por ejemplo sería la publicación en la intranet que tenga la empresa o él envió a los correos electrónicos de los trabajadores y las organizaciones sindicales.

El alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

**Ordinario N° 0789/015, de 16.02.2015:**

## ENTREGA A LOS TRABAJADORES

El artículo 156 establece la obligación del empleador de ***“entregar gratuitamente a los trabajadores un ejemplar impreso que contenga en un texto el reglamento interno de la empresa y el reglamento a que se refiere la Ley N° 16.744”***.

Como se puede apreciar para el empleador es obligatorio entregar un ejemplar impreso del reglamento interno a sus trabajadores, nuestra legislación no establece un plazo para la entrega de este reglamento, por lo que esto debiese hacerse al momento de ser contratado el trabajador y en el caso de las implementaciones de reglamento interno o sus modificaciones estas debiesen ser entregadas al momento de entrar en vigencia.

La entrega del reglamento interno, puede cumplirse entregando un ejemplar impreso a los trabajadores o bien mediante medios electrónicos, como sería en algún tipo de soporte digital o bien pactando en el contrato de trabajo o en un anexo de este que se remitirá al correo electrónico personal que el trabajador indico al momento de la contratación, este envió de no puede hacerse a correos institucionales proporcionado por el empleador.

El alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

**Ordinario N° 2.440, de 04.07.2014**

**Ordinario N° 3.615, de 15.09.2014**

**Ordinario N° 4417, de 21.09.2017**

**Ordinario N° 3946, de 27.07.2018**

**Ordinario N° 4957, de 27.09.2018**

## DEPÓSITO EN LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO Y SEREMI DE SALUD

El empleador debe remitir copia al Ministerio de Salud y a la Dirección del Trabajo, en el plazo de 5 días, desde la fecha

en que comienza a regir, esta obligación está establecida en el artículo 153 del Código del Trabajo que en su inciso tercero dispone:

***Una copia del reglamento deberá remitirse al Ministerio de Salud y a la Dirección del Trabajo dentro de los cinco días siguientes a la vigencia del mismo.***

Al momento de remitir copia a la Dirección del Trabajo, es útil tener en consideración que el organismo fiscalizador respecto de la forma de entrega ha establecido:

***Ordinario N° 919/29, de 04.07.2023***

***A partir de la fecha de publicación del presente informe, la obligación de entrega de una copia del reglamento interno de orden, higiene y seguridad a este Servicio, contenida en el inciso 3° del artículo 153 del Código del ramo, deberá ser cumplida por una de las siguientes alternativas:***

***1) Si el reglamento interno consta en formato electrónico, deberá ser cargado en el Portal MIDT de este Servicio. De manera que las Inspecciones Comunes o Provinciales del Trabajo no continuarán recibiendo copias digitales en soportes físicos (CD, pendrive, etc.).***

***2) Si el reglamento ha sido confeccionado en soporte de papel, puede seguir siendo entregado materialmente en las Inspecciones Comunes o Provinciales del Trabajo.***

Respecto de la copia a la Seremi de Salud, esta se hace de manera no presencial, debiendo el empleador revisar en la Seremi correspondiente a su domicilio la forma de hacer este trámite, para el caso de la Región Metropolitana, en el link [https://reglamentointerno.asrm.cl/sirirm\\_ci3/login](https://reglamentointerno.asrm.cl/sirirm_ci3/login) encontramos la siguiente información:

SISTEMA DE REGLAMENTO INTERNO

**Estimados usuarios**

Para hacer ingreso del reglamento interno debe enviar la siguiente documentación a la casilla:

partes.seremirm@redsalud.gob.cl

\*Rol Único Tributario por ambos lados

\*nombre, rut y mail del representante legal

Dentro de 24 horas se le enviará un link donde deben:

**1.- CAMBIAR LA CLAVE PROVISORIA Si es la primera vez que ingresa al sistema de Reglamento Interno, debe ingresar con los datos enviados al correo electrónico.**

Rut Usuario: **Ingresar Rut de la Empresa**

Contraseña: **Ingresar la clave provisoria**

**2.-** Ingresar los datos de la empresa

**3.-** Subir el reglamento de orden higiene y seguridad en un solo archivo, de inmediato le llegará un correo electrónico confirmando el ingreso.

Importante

Recuerde ingresar solamente el rihos en pdf blanco y negro al sistema en un solo archivo, si adjunta otro documento no será válida su recepción.

4.- Posteriormente podrán ver su reglamento en la página

## FACULTADES DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO Y LA SEREMI DE SALUD

La Dirección del Trabajo y los Servicios de Salud, tienen facultades para exigir modificaciones a las disposiciones del Reglamento Interno que se estimaren ilegales, cuando se realice la impugnación de dichas disposiciones por parte de los trabajadores o sus organizaciones sindicales. Asimismo, estos Servicios podrán requerir a la empresa la incorporación al Reglamento Interno, de las disposiciones que deben formar parte del mismo, de conformidad al artículo 154 del Código del Trabajo.

El inciso final del artículo 153 del Código del Trabajo es su inciso final dispone:

*Cualquier trabajador o las organizaciones sindicales de la empresa respectiva podrán impugnar las disposiciones del reglamento interno que estimaren ilegales, mediante presentación efectuada ante la autoridad de salud o ante la Dirección del Trabajo, según corresponda. De igual modo, esa autoridad o esa Dirección podrán, de oficio, exigir modificaciones al referido reglamento en razón de ilegalidad. Asimismo, podrán exigir que se incorporen las disposiciones que le son obligatorias de conformidad al artículo siguiente.*

El alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

**Ordinario N° 1835/020, 03.05.2013**

**Ordinario N° 5710, de 09.11.2018**

## LAS MODIFICACIONES DE LOS REGLAMENTOS INTERNOS

En el caso que el empleador realice una modificación o actualización de su reglamento interno, deberá cumplir con el mismo procedimiento indicado para su confección e implementación visto anteriormente.

El alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

**Ordinario N° 7219/0366 25.11.1997**

**Ordinario N° 3074/0149, de 25.05.1994**

**Ordinario N° 4836/0294, de 15.09.1993** **Ordinario N° 1386, de 14.03.1986**

**Ordinario N° 2658/031, de 18.07.2014**

## UNIDAD 3:

### CONTENIDO MÍNIMO DEL REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y SEGURIDAD

#### CONTENIDO MÍNIMO SEGÚN ARTÍCULOS 153 Y 154 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO

El contenido mínimo de todo reglamento interno se encuentra establecido en los artículos 153 y 154 del Código del Trabajo.

El artículo 153 dispone en sus incisos primero y segundo:

***Artículo 153: Las empresas, establecimientos, faenas o unidades económicas que ocupen normalmente diez o más trabajadores permanentes, contados todos los que presten servicios en las distintas fábricas o secciones, aunque estén situadas en localidades diferentes, estarán obligadas a confeccionar un reglamento interno de orden, higiene y seguridad que contenga las obligaciones y prohibiciones a que deben sujetarse los trabajadores, en relación con sus labores, permanencia y vida en las dependencias de la respectiva empresa o establecimiento.***

***Especialmente, se deberán estipular las normas que se deben observar para garantizar un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre los trabajadores.***

Como se puede apreciar es en el reglamento interno donde el empleador debe regular las obligaciones y prohibiciones a que estarán afectos los trabajadores durante su permanencia en las dependencias de la empresa, como así también las normas que garanticen un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre los trabajadores.

El inciso segundo del artículo 153 debemos siempre analizarlo en relación con el artículo 2 del Código del Trabajo, en cuanto a que vía las obligaciones y prohibiciones a las que están afectos los trabajadores se debe buscar que en la empresa no ocurran conductas de acoso sexual, acoso laboral y conductas que sean calificadas como actos discriminatorios, prohibiéndose a modo de ejemplo las bromas que hagan alusión al origen étnico de los trabajadores, a su religión, su color de piel, su orientación sexual, su identidad de género u otras que puedan implicar que el trabajador se sienta menoscabado en el trabajo o bien acosado laboralmente por sus superiores jerárquicos o compañeros de trabajo.

Debemos tener presente que el Código del Trabajo establece el contenido mínimo del Reglamento interno de orden higiene y seguridad, por lo que el empleador puede, respetando las normas legales, establecer otras disposiciones, tales como medidas de control que se implementaran en sus instalaciones, la regulación de materias tales como la investigación y sanción del acoso laboral, entre otras materias.

Es importante tener presente que si bien el acoso laboral es una conducta indebida, no se ha establecido en el Código del Trabajo la obligación al empleador de crear un procedimiento de investigación y sanción de este tipo de conductas pero con el fin de proteger eficazmente la vida y salud de sus trabajadores puede perfectamente establecer disposiciones para prevenir su ocurrencia y un procedimiento de investigación y sanción en caso de que se den este tipo de hechos, materias que deberá necesariamente ser reguladas en el reglamento interno de orden higiene y seguridad de la empresa.

El alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

***Ordinario N° 3519/034, de 09.08.2012***

***Ordinario N° 3199/032, de 18.07.2012***

***Ordinario N° 0823/026, de 17.02.2017***

***Ordinario N° 1301, de 17.10.2023***

***Ordinario N° 1442, de 22.11.2023***

Por su parte el artículo 154 del código del Trabajo que dispone:

***Artículo 154: El reglamento interno deberá contener, a lo menos, las siguientes disposiciones:***

- 1. Las horas en que empieza y termina el trabajo y las de cada turno, si aquél se efectúa por equipos;***
- 2. Los descansos;***
- 3. Los diversos tipos de remuneraciones;***
- 4. El lugar, día y hora de pago;***

*5. Las obligaciones y prohibiciones a que estén sujetos los trabajadores;*

*6. La designación de los cargos ejecutivos o dependientes del establecimiento ante quienes los trabajadores deben plantear sus peticiones, reclamos, consultas y sugerencias, y en el caso de empresas de doscientos trabajadores o más, un registro que consigne los diversos cargos o funciones en la empresa y sus características técnicas esenciales;*

*7. Las normas especiales pertinentes a las diversas clases de faenas, de acuerdo con la edad y sexo de los trabajadores, y a los ajustes necesarios y servicios de apoyo que permitan al trabajador con discapacidad un desempeño laboral adecuado;*

*8. La forma de comprobación del cumplimiento de las leyes de previsión, de servicio militar obligatorio, de cédula de identidad y, en el caso de menores, de haberse cumplido la obligación escolar;*

*9. Las normas e instrucciones de prevención, higiene y seguridad que deban observarse en la empresa o establecimiento;*

*10. Las sanciones que podrán aplicarse por infracción a las obligaciones que señale este reglamento, las que sólo podrán consistir en amonestación verbal o escrita y multa de hasta el veinticinco por ciento de la remuneración diaria;*

*11. El procedimiento a que se someterá la aplicación de las sanciones referidas en el número anterior;*

*12. El procedimiento al que se someterán y las medidas de resguardo y sanciones que se aplicarán en caso de denuncias por acoso sexual.*

*En el caso de las denuncias sobre acoso sexual, el empleador que, ante una denuncia del trabajador afectado, cumpla íntegramente con el procedimiento establecido en el Título IV del LIBRO II, no estará afecto al aumento señalado en la letra c) del inciso primero del artículo 168, y*

*13. El procedimiento a que se someterán los reclamos que se deduzcan por infracción al artículo 62 bis. En todo caso, el reclamo y la respuesta del empleador deberán constar por escrito y estar debidamente fundados. La respuesta del empleador deberá ser entregada dentro de un plazo no mayor a treinta días de efectuado el reclamo por parte del trabajador.*

*Las obligaciones y prohibiciones a que hace referencia el número 5 de este artículo, y, en general, toda medida de control, sólo podrán efectuarse por medios idóneos y concordantes con la naturaleza de la relación laboral y, en todo caso, su aplicación deberá ser general, garantizándose la impersonalidad de la medida, para respetar la dignidad del trabajador.*

## LAS NORMAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD

Respecto de las normas e instrucciones de Prevención, Higiene y Seguridad, debemos tener presente que la Ley 16.744, que establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, su artículo 67 dispone:

**Artículo 67°:** *Las empresas o entidades estarán obligadas a mantener al día los reglamentos internos de higiene y seguridad en el trabajo y los trabajadores a cumplir con las exigencias que dichos reglamentos les impongan. Los reglamentos deberán consultar la aplicación de multas a los trabajadores que no utilicen los elementos de protección personal que se les haya proporcionado o que no cumplan las obligaciones que les impongan las normas, reglamentaciones o instrucciones sobre higiene y seguridad en el trabajo. La aplicación de tales multas se regirá por lo dispuesto en el Párrafo I del Título III del Libro I del Código del Trabajo.*



Por su parte el artículo 14 y siguientes del Decreto Supremo N° 40, de 11.02.1969 del Ministerio del Trabajo, señalan:

**Artículo 14°:** *Toda empresa o entidad estará obligada a establecer y mantener al día un reglamento interno de seguridad e higiene en el trabajo, cuyo cumplimiento será obligatorio para los trabajadores. La empresa o entidad deberá entregar gratuitamente un ejemplar del reglamento a cada trabajador.*

**Artículo 15°:** *El reglamento, o sus modificaciones posteriores, no requerirán la aprobación previa del Servicio Nacional de Salud, pero éste podrá revisar su texto e introducir innovaciones cuando lo estime conveniente.*

*El reglamento será sometido a la consideración del Comité Paritario de Higiene y Seguridad con 15 días de anticipación a la fecha en que empiece a regir. Si en la empresa no existiere Comité, el reglamento se pondrá en conocimiento del personal, con la misma anticipación, mediante carteles fijados en dos sitios visibles al local de trabajo.*

*Dentro del plazo indicado, el Comité o los trabajadores, según proceda, podrán formular las observaciones que les merezca el reglamento.*

*Las observaciones aceptadas serán incorporadas al texto, que se entenderá modificado en la parte pertinente. En caso de desacuerdo entre la empresa y los trabajadores o de reclamaciones de alguna de las partes sobre el contenido del reglamento o sus modificaciones, decidirá el Servicio Nacional de Salud.*

*Tendrá una vigencia de un año, pero se entenderá prorrogado automáticamente, por períodos iguales, si no ha habido observaciones por parte del Departamento de Prevención o del Comité Paritario de Higiene y Seguridad, o a falta de éstos, de la empresa o de los trabajadores.*

**Artículo 16°:** *El reglamento deberá comprender como mínimo un preámbulo y cuatro capítulos destinados respectivamente a disposiciones generales, obligaciones, prohibiciones y sanciones.*

*Además, deberá reproducir el procedimiento de reclamos establecido por la Ley N° 16.744, y por su reglamento.*

*En el preámbulo se señalará el objetivo que persigue el reglamento, el mandato dispuesto por la Ley N° 16.744, con mención textual del artículo 67°, y terminará con un llamado a la cooperación.*

**Artículo 17°:** *En el capítulo sobre disposiciones generales se podrán incluir normas sobre materias tales como los procedimientos para exámenes médicos o psicotécnicos del personal, sean preocupacionales o posteriores; los procedimientos de investigación de los accidentes que ocurran; las facilidades a los Comités Paritarios para cumplir su cometido; la instrucción básica en prevención de riesgos a los trabajadores nuevos; la responsabilidad de los niveles ejecutivos intermedios; las especificaciones de elementos de protección personal en relación con tipos de faenas, etc.*

**Artículo 18°:** *El capítulo sobre obligaciones deberá comprender todas aquellas materias cuyas normas o disposiciones son de carácter imperativo para el personal, tales como el conocimiento y cumplimiento del reglamento interno; el uso correcto y cuidado de los elementos de protección personal; el uso u operancia de todo elemento, aparato o dispositivo destinado a la protección contra riesgos; la conservación y buen trato de los elementos de trabajo entregados para uso del trabajador; la obligatoriedad de cada cual de dar cuenta de todo síntoma de enfermedad profesional que advierta o de todo accidente personal que sufra, por leve que sea; la cooperación en la investigación de accidentes; la comunicación de todo desperfecto en los medios de trabajo que afecten la seguridad personal; el acatamiento de todas las normas internas sobre métodos de trabajo u operaciones o medidas de higiene y seguridad; la participación en prevención de riesgos de capataces, jefes de cuadrillas, supervisores, jefes de turno o sección y otras personas responsables.*

**Artículo 19°:** *En el capítulo sobre prohibiciones se enumerarán aquellos actos o acciones que no se permitirán al personal por envolver riesgos para sí mismos u otros o para los medios de trabajo. Estas prohibiciones dependerán de las características de la empresa; pero, en todo caso, se dejará establecido que no se permitirá introducir bebidas alcohólicas o trabajar en estado de embriaguez; retirar o dejar inoperantes elementos o dispositivos de seguridad e higiene instalados por la empresa; destruir o deteriorar material de propaganda visual o de otro tipo destinado a la promoción de la prevención de riesgos; operar o intervenir maquinarias o equipo sin autorización; ingerir alimentos o fumar en ambientes de trabajo en que existan riesgos de intoxicaciones o enfermedades profesionales; desentenderse de normas o instrucciones de ejecución o de higiene y seguridad impartidas para un trabajo dado.*

*En este mismo capítulo se mencionará todos aquellos actos que sean considerados como faltas graves que constituyan una negligencia inexcusable.*

**Artículo 20°:** *El reglamento contemplará sanciones a los trabajadores que no lo respeten en cualquiera de sus partes. Las sanciones consistirán en multas en dinero que serán proporcionales a la gravedad de la infracción, pero no podrán exceder de la cuarta parte del salario diario y serán aplicadas de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 153° del Código del Trabajo. Estos fondos se destinarán a otorgar premios a los obreros del mismo establecimiento o faena, previo el descuento de un 10% para el fondo destinado a la rehabilitación de alcohólicos que establece la Ley N° 16.744.*

*Sin perjuicio de lo establecido en el inciso anterior, cuando se haya comprobado que un accidente o enfermedad profesional se debió a negligencia inexcusable de un trabajador, el Servicio Nacional de Salud podrá aplicar una multa de acuerdo con el procedimiento y sanciones dispuestos en el Código Sanitario. La condición de negligencia inexcusable será establecida por el Comité Paritario de Higiene y Seguridad correspondiente. En aquellas empresas que no están obligadas a contar con un Comité Paritario no regirá la disposición precedente.*

En atención a las normas citadas precedentemente el reglamento debe comprender, como mínimo, un preámbulo y cuatro capítulos destinados respectivamente a disposiciones generales, obligaciones, prohibiciones y sanciones. Además, deberá reproducir el procedimiento de reclamos establecido por la Ley N° 16.744 y por su reglamento.

- ✓ En el preámbulo se señalará el objetivo que persigue el reglamento, el mandato dispuesto por la Ley N° 16.744, con mención textual del artículo 67 de igual norma, y terminará con un llamado a la cooperación.
- ✓ En el capítulo sobre disposiciones generales se podrán incluir normas sobre materias tales como los procedimientos para exámenes médicos o psicotécnicos del personal, sean ocupacionales o post ocupacionales; los procedimientos de investigación de los accidentes que ocurran; las facilidades a los Comités Paritarios para cumplir su cometido; la instrucción básica en prevención de riesgos a los trabajadores nuevos; la responsabilidad de los niveles ejecutivos intermedios; las especificaciones de elementos de protección personal en relación con tipos de faenas, etc.
- ✓ El capítulo sobre obligaciones deberá comprender todas aquellas materias cuyas normas o disposiciones son de carácter imperativo para el personal, tales como el conocimiento y cumplimiento del reglamento interno; el uso correcto y cuidado de los elementos de protección personal; el uso u operancia de todo elemento, aparato o dispositivo destinado a la protección contra riesgos; la conservación y buen trato de los elementos de trabajo entregados para uso del trabajador; la obligatoriedad de cada cual de dar cuenta de todo síntoma de enfermedad profesional que advierta o de todo accidente personal que sufra, por leve que sea; la cooperación en la investigación de accidentes, la comunicación de todo desperfecto en los medios de trabajo que afecten la seguridad personal; el acatamiento de todas las normas internas sobre métodos de trabajo u operaciones, o medidas de higiene y seguridad; la participación en prevención de riesgos de capataces, jefes de cuadrillas, supervisores, jefes de turno o sección y otras personas responsables.
- ✓ En el capítulo sobre prohibiciones se enumeran aquellos actos o acciones que no se permitirán al personal por

envolver riesgos para sí mismos u otros o para los medios de trabajo. Estas prohibiciones dependerán de las características de la empresa; pero, en todo caso, se dejará establecido que no se permitirá introducir bebidas alcohólicas o trabajar en estado de embriaguez; retirar o dejar inoperantes elementos o dispositivos de seguridad e higiene instalados por la empresa; destruir o deteriorar material de propaganda visual o de otro tipo destinado a la promoción de la prevención de riesgos; operar o intervenir maquinarias o equipo sin autorización; ingerir alimentos o fumar en ambientes de trabajo en que existan riesgos de intoxicaciones o enfermedades profesionales; desentenderse de normas o instrucciones de ejecución o de higiene y seguridad impartidas para un trabajo dado.

En este mismo capítulo se mencionará todos aquellos actos que sean considerados como faltas graves que constituyan una negligencia inexcusable.

- ✓ Las sanciones consistirán en multas en dinero que serán proporcionales a la gravedad de la infracción, pero no podrán exceder de la cuarta parte del salario diario y serán aplicadas de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 153 del Código del Trabajo. Estos fondos se destinarán a otorgar premios a los obreros del mismo establecimiento o faena, previo el descuento de un 10% para el fondo destinado a la rehabilitación de alcohólicos que establece la Ley N° 16.744.

## ANÁLISIS ARTÍCULO 154 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO

Respecto del contenido mínimo del reglamento interno de orden higiene y seguridad, a continuación, revisaremos cada uno de las estipulaciones mínimas, indicadas en el artículo 154 del Código del Trabajo, es importante destacar que serán los dictámenes que emanados de la Dirección del Trabajo los que nos permitirán entender cada uno de los numerales del artículo 154.

### NÚMERO 1. LAS HORAS EN QUE EMPIEZA Y TERMINA EL TRABAJO Y LAS DE CADA TURNO, SI AQUEL SE EFECTÚA POR EQUIPOS

Esta estipulación guarda directa relación con lo dispuesto en el artículo 10 número 5 del Código del Trabajo, que establece como cláusula mínima de todo contrato la duración y distribución de la jornada de trabajo y en el caso de sistemas de turnos de trabajo se regula los horarios de trabajo vía reglamento interno.

En este punto la empresa debe señalar los diferentes tipos de jornadas de trabajo que en ella existan, debiendo siempre cuidar que esta estipulación se encuentre actualizada, es así por ejemplo que si la empresa tiene jornadas de 45 horas, jornadas parciales de trabajo, sistemas de turnos, jornadas excepcionales, jornadas bisemanales y trabajadores afectos a alguna de las jornadas de 180 horas mensuales como por ejemplo choferes de carga terrestre interurbana, todas estas jornadas deberán aparecer en el reglamento interno vigente en la empresa, no existiendo ninguna disposición que excuse a los empleadores de no mantener actualizada esta cláusula del reglamento interno.

El alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

*Ordinario N° 4584/0224, de 24.07.1995*

*Ordinario N° 7889/0355, de 14.11.1986*

*Ordinario N° 3728/0275, 05.09.2000*

*Ordinario N° 5586/0331, de 10.11.1999*

*Ordinario N° 3542/0207, de 12.07.1999*

*Ordinario N° 1268/071, de 07.03.1994*

*Ordinario N° 306/025, de 18.01.1994*

### NÚMERO 2. LOS DESCANSOS.

En el reglamento interno se deben mencionar cuales son los descansos a los cuales tiene derecho a los trabajadores producto de la prestación de los servicios.

Los descansos que debiesen ser mencionados en el reglamento interno serian básicamente:

- ✓ El descanso semanal, el cual puede ser la regla general establecida en el artículo 35 del Código del Trabajo, esto es que los días domingos y festivos son de descanso o bien las excepciones contenidas en los artículos 38 y 39 del Código del Trabajo, que permite pactar la distribución de la jornada ordinaria de trabajo incluyendo domingos y festivos.
- ✓ El descanso para colación, establecido en el artículo 34 del Código del Trabajo.
- ✓ El descanso diario o entre jornadas de trabajo.
- ✓ Los permisos, sean estos legales o convencionales:
  - ✓ Los permisos legales serían los establecidos en el Código del Trabajo.
  - ✓ Los permisos convencionales, son los que las partes acuerden ya sean con o sin goce de remuneración.
- ✓ El feriado o vacaciones del personal.

Respecto de los permisos legales y convencionales y las vacaciones del personal, no existe pronunciamiento de la Dirección del Trabajo que obligue a incluirlos en el reglamento interno, sin embargo, por ser una materia de ordenamiento interno respecto de las formalidades para solicitarlos y los requisitos a cumplir para acceder a ellos, generándose formularios o formalidades que calificarían como mecanismos de control, necesariamente deberán ser regulados vía el reglamento interno.

Se recomienda a si mismo regular también vía reglamento interno la presentación de las licencias médicas al empleador por parte de los trabajadores para darle claridad y formalidad al procedimiento que en la empresa se esté aplicando.

Los diferentes descansos mencionados en los puntos indicados anteriormente serán analizados en los módulos respectivos del curso en el cual usted está participando.

El alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

***Ordinario N° 7667/0317, de 21.11.1995:***

### **NÚMERO 3. LOS DIVERSOS TIPOS DE REMUNERACIONES.**

Si bien las remuneraciones de los trabajadores deben de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 10 del Código del Trabajo, regularse en los respectivos contratos de trabajo, o bien de acuerdo a las normas sobre negociación colectiva pactarse vía contratos o convenios colectivos, el legislador establece la obligación de que en el Reglamento interno se mencionen cuáles son las remuneraciones que se pagan en la empresa, se debe ser cuidado al momento de redactar este punto del reglamento interno para no generar confusiones o malas interpretaciones de cuáles son las remuneraciones que los trabajadores percibirán por las prestaciones de los servicios, indicando siempre que el derecho a remuneraciones nacerá de lo pactado en los respectivos contratos y en caso alguno de las estipulaciones del reglamento interno y que estas estipulaciones del reglamento interno son solamente para enunciar las remuneraciones frecuentemente pagadas en la empresa.

El alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

***Ordinario N° 5087/0308, de 28.09.1993:***

#### NÚMERO 4. EL LUGAR, DÍA Y HORA DE PAGO

Ester numeral guarda directa relación con lo dispuesto en los artículos 10, 54 y 55 del Código del Trabajo, en cuanto a que, en el contrato de trabajo, se debe siempre indicar el monto, forma y período de pago de la remuneración acordada, tema revisado en el Módulo I de este curso, por lo que sería improcedente indicar por ejemplo que las remuneraciones se pagarán el último día hábil de cada mes, ya que no se estaría cumpliendo con establecer el día (fecha) en se pagarán las remuneraciones.

#### NÚMERO 5. LAS OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES A QUE ESTÉN SUJETOS LOS TRABAJADORES.

Mediante el establecimiento de las obligaciones y prohibiciones que el empleador establezca en el reglamento interno de orden higiene y seguridad, se regulará el comportamiento del trabajador al interior de la empresa y durante el cumplimiento de sus jornada laboral, obviamente en el caso de los trabajadores que prestan servicios fuera del establecimiento de la empresa como ocurre con los conductores o choferes, durante el desempeño de las labores y funciones convenidas en el contrato y en especial durante el cumplimiento de sus jornada de trabajo le serán aplicables estas disposiciones reglamentarias.

Al generar las obligaciones y prohibiciones que estarán afectos los trabajadores de la empresa, se debe tener en consideración lo dispuesto en el numeral 12 del artículo 154, que dispone:

*“Las obligaciones y prohibiciones a que hace referencia el número 5 de este artículo, y, en general, toda medida de control, sólo podrán efectuarse por medios idóneos y concordantes con la naturaleza de la relación laboral y, en todo caso, su aplicación deberá ser general, garantizándose la impersonalidad de la medida, para respetar la dignidad del trabajador”.*

Si bien el empleador puede imponer diferentes obligaciones y prohibiciones, así como también mecanismos de control, estas tienen una limitación, la cual es el respecto de los derechos fundamentales de los trabajadores, tema que veremos revisar los diferentes medios de control, que el empleador puede implementar en la empresa.

Es imposible hacer un detalle de las diferentes obligaciones y prohibiciones que pueden establecerse en los reglamento internos, ya que estas dependerán de la empresa en que se implemente el reglamento interno, por lo que dependerán de factores tales como tipo de actividad económica, si es empresa principal o contratista, si vende productos o servicios, el número de trabajadores que tenga, la ubicación geográfica de la empresa y sus establecimientos o sucursales, por lo que cada empresa es una realidad distinta, siendo importante en este punto tener claro que las obligaciones y prohibiciones que se establezcan sean siempre compatibles con la dignidad y honra de las personas que en la empresa trabajen.

El alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

**Ordinario N° 7069/0236, de 28.10.1991**

**Ordinario N° 3199/032, de 18.07.2012**

**Ordinario N° 1117/056, de 01.03.1999**

**Ordinario N° 1174/058, de 03.03.1999**

**Ordinario N° 8273/0337, de 19.12.1995**

**Ordinario N° 1806/0104, de 05.04.1999**

**Dictamen 1835/020, de 03.05.2013**

**Ordinario N° 2.602, de 15.07.2014**

**Ordinario N° 5953, de 16.11.2015**

**Ordinario N° 567, de 30.01.2018**

**Ordinario N° 736, de 19.05.2023**

**Ordinario N° 1140, de 14.08.2023**

**NÚMERO 6. LA DESIGNACIÓN DE LOS CARGOS EJECUTIVOS O DEPENDIENTES DEL ESTABLECIMIENTO ANTE QUIENES LOS TRABAJADORES DEBEN PLANTEAR SUS PETICIONES, RECLAMOS, CONSULTAS Y SUGERENCIAS, Y EN EL CASO DE EMPRESAS DE DOSCIENTOS TRABAJADORES O MÁS, UN REGISTRO QUE CONSIGNE LOS DIVERSOS CARGOS O FUNCIONES EN LA EMPRESA Y SUS CARACTERÍSTICAS TÉCNICAS ESENCIALES.**

Este numeral regula dos materias, a saber:

Primero, la obligación del empleador de indicar en el reglamento interno de Orden Higiene y Seguridad ante quien los trabajadores deberán plantear sus peticiones, reclamos, consultas y sugerencias, para que estas obviamente puedan ser resueltas o atendidas según la naturaleza de que se trate, en este punto además se podrá regular la forma en la cual se deben realizar las presentaciones, indicando de ser necesario que estas se hagan por escrito, también se podrían canalizar vía algún correo electrónico institucional, sobre todo si existen sucursales o faenas en la empresa que estén distantes de la casa matriz.

Segundo, en el caso de las empresas que tengan 200 o más trabajadores, es obligatorio el incluir en el reglamento interno un registro que contemple los diferentes cargos existen en la empresa y sus características técnicas esenciales.

El alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

*Ordinario N° 1187/018, de 10.03.2010*

*Ordinario N° 4910/065, de 03.12.2009*

*Ordinario N° 3713/052, de 15.09.2009*

*Ordinario N° 1299 de 21.03.2017*

*Ordinario N° 3164, de 12.07.2017*

*Ordinario N° 3677 de 10.08.2017*

**NÚMERO 7. LAS NORMAS ESPECIALES PERTINENTES A LAS DIVERSAS CLASES DE FAENAS, DE ACUERDO CON LA EDAD Y SEXO DE LOS TRABAJADORES, Y A LOS AJUSTES NECESARIOS Y SERVICIOS DE APOYO QUE PERMITAN AL TRABAJADOR CON DISCAPACIDAD UN DESEMPEÑO LABORAL ADECUADO.**

En este numeral se consideran dos materias, a saber:

**Primero**, la obligación de indicar en el reglamento interno las normas especiales que se aplicarán según las diferentes faenas o trabajos que se realicen en la empresa, a modo de ejemplo son distintas las labores de índole administrativas con las que dicen relación con el trabajo productivo de una fábrica, constructora o minera, debiendo cuidar de que este tipo de distinciones sean establecidas en el reglamento interno, este tema apunta básicamente a las normas de prevención de riesgos que se deben tener en consideración según el tipo de labores, el sexo y la edad de los trabajadores que las realicen, es así que la edad y el sexo al momento de analizar las normas sobre manipulación manual de carga, existe notorias diferencias entre los límites máximos permitidos para los hombres mayores de 18 años y las mujeres.

Otro ejemplo es las labores que se encuentran prohibidas para las mujeres embarazadas de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 202 del código del Trabajo.

Aun cuando en la empresa no se contraten menores de edad, siempre será obligatorio establecer los requisitos que deben cumplir los menores de edad para prestar servicios.

**Segundo**, con el fin de que las personas con discapacidad se integren al mundo laboral de mejor manera, se ha impuesto a los empleadores la obligación de considerar en los reglamentos internos las medidas de apoyo y los ajustes necesarios para que los trabajadores que tengan algún grado de discapacidad puedan desarrollar sus labores en forma adecuada y segura.

El alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

**Ordinario N° 4357, de 10.09.2019**

**NÚMERO 8. LA FORMA DE COMPROBACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LAS LEYES DE PREVISIÓN, DE SERVICIO MILITAR OBLIGATORIO, DE CÉDULA DE IDENTIDAD Y EN EL CASO DE MENORES, DE HABERSE CUMPLIDO LA OBLIGACIÓN ESCOLAR.**

Es importante indicar en el reglamento interno la documentación que deben presentar los trabajadores que son contratados en la empresa con el fin de verificar la situación militar de los trabajadores mayores de 18 años, esto es aplicable solamente para los hombres.

La comprobación de la cedula de identidad, los certificados de afiliación a las instituciones previsionales, esto es fondo de pensiones (AFP o bien IPS), sistema de salud al cual está afiliado el trabajador ya sea Isapre o bien Fonasa, en el caso de los menores de 18 años el haber terminado sus estudios o bien estar cursándolos.

Respecto de la solicitud de certificados los trabajadores como es el certificado de antecedentes comerciales, debemos tener presente lo dispuesto en el artículo 2 inciso sexto del Código del Trabajo que señala:

*“Ningún empleador podrá condicionar la contratación de trabajadores a la ausencia de obligaciones de carácter económico, financiero, bancario o comercial que, conforme a la ley, puedan ser comunicadas por los responsables de registros o bancos de datos personales; ni exigir para dicho fin declaración ni certificado alguno. Exceptúanse solamente los trabajadores que tengan poder para representar al empleador, tales como gerentes, subgerentes, agentes o apoderados, siempre que, en todos estos casos, estén dotados, a lo menos de facultades generales de administración; y los trabajadores que tengan a su cargo la recaudación, administración o custodia de fondos o valores de cualquier naturaleza.”*

Por lo que si el empleador desea incorporar este tipo de exigencia en el reglamento interno respecto de la documentación que deben presentar los postulantes a un empleo o los trabajadores ya contratados, debe hacerlo respecto solo de las personas que ocupen alguno de los cargos que contempla la norma citada.

Respecto del certificado de antecedentes, es importante tener en consideración que este tipo de certificados solo pueden ser considerados como requisito para la admisión a un trabajo determinado, cuando resulte absolutamente indispensable, dadas las especiales características del cargo, que la calidad de persona sin antecedentes penales resulta ser parte de la idoneidad y capacidad personal para ejecutarlo, único criterio legítimo y autorizado constitucionalmente para ser considerado por los oferentes de trabajo en la contratación de trabajadores, como ocurre en el caso de los guardias de seguridad, los vigilantes privados, los guardadores de menores y los docentes.

Si bien la norma no lo exige, consideramos que dada la gran cantidad de trabajadores extranjeros que prestan servicios o bien buscan empleo en Chile, se hace necesario regular en el reglamento interno algunas exigencias especiales que permitan revisar si la persona puede ser contratada.

Si bien en Chile está establecida constitucionalmente la libertad de trabajo y no se pueden establecer medidas discriminatorias que afecten a los trabajadores extranjeros, se debe siempre tener en consideración que los empleadores no pueden dar ocupación a los extranjeros que no acrediten previamente su residencia o permanencia legal en el país o que no estén debidamente autorizados para trabajar o habilitados para ello, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 103 de la Ley N° 21.325 que dispone:

**Artículo 103.- Obligación de empleadores. Sólo se podrá emplear a extranjeros que estén en posesión de algún permiso de residencia o permanencia que los habilite para trabajar, o a quienes se encuentren debidamente autorizados para ello.**

El alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

**Ordinario N° 628, de 03.02.2017**

**NÚMERO 9. LAS NORMAS E INSTRUCCIONES DE PREVENCIÓN, HIGIENE Y SEGURIDAD QUE DEBAN OBSERVARSE EN LA EMPRESA O ESTABLECIMIENTO.**

Este número debe entenderse asociado a las normas mínimas que debe contener todo reglamento interno en cuanto a las disposiciones de higiene y seguridad, reguladas en los artículos 14 y siguientes del Decreto Supremo N° 40, de 11.02.1969 del Ministerio del Trabajo, desarrollado anteriormente.

**NÚMERO 10. LAS SANCIONES QUE PODRÁN APLICARSE POR INFRACCIÓN A LAS OBLIGACIONES QUE SEÑALE ESTE REGLAMENTO, LAS QUE SÓLO PODRÁN CONSISTIR EN AMONESTACIÓN VERBAL O ESCRITA Y MULTA DE HASTA EL VEINTICINCO POR CIENTO DE LA REMUNERACIÓN DIARIA.**

Por las infracciones o inobservancias a las disposiciones del reglamento interno se pueden aplicar las sanciones que la norma legal dispone, esto es amonestación verbal, amonestación escrita, multa de hasta un 25% de la remuneración diaria del trabajador.

El alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

<i>Ordinario N° 5073/082, de 16.12.2014</i>	<i>Ordinario N° 1864/019, de 10.04.2012</i>
<i>Ordinario N° 3363/0103, de 20.08.2003</i>	<i>Ordinario N° 3659/0180, de 02.10.2001</i>
<i>Ordinario N° 7667/0317, de 21.11.1995</i>	<i>Ordinario N° 1256, de 05.03.1984</i>
<i>Ordinario N° 2.440, de 04.07.2014</i>	<i>Ordinario N° 680, de 08.02.2017</i>
<i>Ordinario N° 782, de 16.05.2022</i>	<i>Ordinario N° 1446, de 22.11.2023</i>

**NÚMERO 11. EL PROCEDIMIENTO A QUE SE SOMETERÁ LA APLICACIÓN DE LAS SANCIONES REFERIDAS EN EL NÚMERO ANTERIOR.**

Se debe indicar claramente cuál es el procedimiento a seguir por el empleador para aplicar las sanciones que operan en cuanto al incumplimiento de las normas del reglamento interno, en especial la forma en que serán notificadas al trabajador estas sanciones y las instancias de apelación que puedan utilizar los trabajadores si consideran que estas sanciones son improcedentes.

El alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

<i>Ordinario N° 146, de 10.01.2018</i>	<i>Ordinario N° 735, de 07.02.2018</i>
--	--

**NÚMERO 12. EL PROCEDIMIENTO AL QUE SE SOMETERÁN Y LAS MEDIDAS DE RESGUARDO Y SANCIONES QUE SE APLICARÁN EN CASO DE DENUNCIAS POR ACOSO SEXUAL. EN EL CASO DE LAS DENUNCIAS SOBRE ACOSO SEXUAL, EL EMPLEADOR QUE, ANTE UNA DENUNCIA DEL TRABAJADOR AFECTADO, CUMPLA ÍNTEGRAMENTE CON EL PROCEDIMIENTO ESTABLECIDO EN EL TÍTULO IV DEL LIBRO II, NO ESTARÁ AFECTO AL AUMENTO SEÑALADO EN LA LETRA C) DEL INCISO PRIMERO DEL ARTÍCULO 168.**

Todo reglamento interno debe contener el procedimiento de investigación y sanciones que se aplicarán cuando sean presentadas denuncias por acoso sexual.

El procedimiento que se implemente en el reglamento interno debe ser acorde a las exigencias que establece el Código



del Trabajo en los artículos 211 A al 211 E.

El alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

**Ordinario N° 1133/0036, de 21.03.2005:**

**NÚMERO 13. EL PROCEDIMIENTO A QUE SE SOMETERÁN LOS RECLAMOS QUE SE DEDUZCAN POR INFRACCIÓN AL ARTÍCULO 62 BIS. EN TODO CASO, EL RECLAMO Y LA RESPUESTA DEL EMPLEADOR DEBERÁN CONSTAR POR ESCRITO Y ESTAR DEBIDAMENTE FUNDADOS. LA RESPUESTA DEL EMPLEADOR DEBERÁ SER ENTREGADA DENTRO DE UN PLAZO NO MAYOR A TREINTA DÍAS DE EFECTUADO EL RECLAMO POR PARTE DEL TRABAJADOR.**

Para entender este numeral se hace necesario citar el artículo 62 bis del Código del Trabajo dispone:

*Artículo 62 bis: El empleador deberá dar cumplimiento al principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo, no siendo consideradas arbitrarias las diferencias objetivas en las remuneraciones que se funden, entre otras razones, en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad.*

*Las denuncias que se realicen invocando el presente artículo, se sustanciarán en conformidad al Párrafo 6° del Capítulo II del Título I del Libro V de este Código, una vez que se encuentre concluido el procedimiento de reclamación previsto para estos efectos en el reglamento interno de la empresa.*

Como se puede apreciar todo reglamento interno de Orden Higiene y Seguridad debe contemplar un procedimiento para investigar las posibles reclamaciones que presenten las trabajadoras o trabajadores de la empresa cuando consideren que existe algún tipo discriminación de género al momento de establecer las remuneraciones que se percibirán por la prestación de los servicios convenidos en el contrato.

El alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

**Ordinario N° 4910/065, de 03.12.2009**

## OTRAS MATERIAS QUE SE REGULAN VÍA REGLAMENTO INTERNO

Existen materias que es obligatorio incluir en el reglamento interno de orden higiene y seguridad, pero que no se encuentran enumeradas en el artículo 154 del código del Trabajo, pero que deben ser reguladas mediante este instrumento, estas disposiciones son:

## CONSUMO DE TABACO EN LA EMPRESA

La Ley 19.419 establece en sus artículos 10 y 11 la prohibición de fumar en determinados lugares o recintos, en lo particular disponen los artículos en cuestión:

**Artículo 10.- Se prohíbe fumar en los siguientes lugares:**

**a) Todo espacio cerrado que sea un lugar accesible al público o de uso comercial colectivo, independientemente de quien sea el propietario o de quien tenga derecho de acceso a ellos.**

**b) Espacios cerrados o abiertos, públicos o privados, que correspondan a dependencias de:**

**1. Establecimientos de educación parvularia, básica y media.**

*2. Recintos donde se expendan combustibles.*

*3. Aquellos lugares en que se fabriquen, procesen, depositen o manipulen explosivos, materiales inflamables, medicamentos o alimentos.*

*4. En las galerías, tribunas y otras aposentadurías destinadas al público en los recintos deportivos, gimnasios o estadios. Esta prohibición se extiende a la cancha y a toda el área comprendida en el perímetro conformado por dichas galerías, tribunas y aposentadurías, salvo en los lugares especialmente habilitados para fumar que podrán tener los mencionados recintos.*

*c) Medios de transporte de uso público o colectivo, incluyendo ascensores.*

*Artículo 11.- Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo anterior, se prohíbe fumar en los siguientes lugares, salvo en sus patios o espacios al aire libre:*

*a) Establecimientos de educación superior, públicos y privados.*

*b) Aeropuertos y terrapuertos.*

*c) Teatros y cines.*

*d) Centros de atención o de prestación de servicios abiertos al público en general.*

*e) Supermercados, centros comerciales y demás establecimientos similares de libre acceso al público.*

*f) Establecimientos de salud, públicos y privados, exceptuándose los hospitales de internación siquiátrica que no cuenten con espacios al aire libre o cuyos pacientes no puedan acceder a ellos.*

*g) Dependencias de órganos del Estado.*

*h) Pubs, restaurantes, discotecas y casinos de juego.*

*Se deberán habilitar, en los patios o espacios al aire libre, cuando ellos existan, lugares especiales para fumadores en los casos indicados en las letras f) y g) del inciso anterior. Para dicho efecto, el director del establecimiento o el administrador general del mismo será responsable de establecer un área claramente delimitada, procurando siempre que el humo de tabaco que se genere no alcance las dependencias internas de los establecimientos de que se trate. Con todo, siempre el director del establecimiento o su administrador general podrá determinar que se prohíba fumar en lugares abiertos de los establecimientos que dirija o administre.*

Si bien la normativa legal precedentemente citada no establece que estas disposiciones deban ser incorporadas al reglamento interno, debemos tener presente que el instrumento válido para poder prohibir el consumo de tabaco en la empresa o bien para limitar su consumo a determinadas áreas o espacios que la empresa determine, es el reglamento interno.

El alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

*Ordinario N° 3029/044, de 12.07.2010*

*Ordinario N° 2228/027, de 31.05.2013*

## **LEY N° 20.393, SOBRE RESPONSABILIDAD PENAL DE LAS PERSONAS JURÍDICAS**

Debemos tener presente que la Ley N° 20.393 regula de acuerdo a su art. 1° la responsabilidad penal de las personas jurídicas respecto de los delitos previstos en:

- ✓ El artículo 27 de la Ley N° 19.913 (lavado de dinero)
- ✓ El artículo 8° de la Ley N° 18.314 (financiamiento del terrorismo)
- ✓ En los artículos 250 y 251 bis del Código Penal (soborno o cohecho activo tanto de empleados públicos nacionales como de funcionario público extranjero)
- ✓ Título I de la Ley N° 21.459 que sanciona delitos informáticos, tales como ataque a la integridad de un sistema informático, acceso ilícito, interceptación ilícita, ataque a la integridad de los datos informáticos, falsificación informática, receptación de datos informáticos, fraude informático y el abuso de dispositivos.
- ✓ Título II de la Ley N° 17.798, sobre control de armas.
- ✓ Artículo 240 del Código Penal
- ✓ Los artículos 287 bis 287 ter del Código Penal (empleado o mandatario que solicitare o aceptare recibir un beneficio económico o de otra naturaleza, para sí o un tercero, para favorecer o por haber favorecido en el ejercicio de sus labores la contratación con un oferente sobre otro / El que diere, ofreciere o consintiere en dar a un empleado o mandatario un beneficio económico o de otra naturaleza, para sí o un tercero, para que favorezca o por haber favorecido la contratación con un oferente por sobre otro)
- ✓ Artículo 318 ter del Código Penal (El que, a sabiendas y teniendo autoridad para disponer el trabajo de un subordinado, le ordene concurrir al lugar de desempeño de sus labores cuando éste sea distinto de su domicilio o residencia, y el trabajador se encuentre en cuarentena o aislamiento sanitario obligatorio decretado por la autoridad sanitaria) Ley N° 21.240 del 20.06.2020
- ✓ Artículo 456 bis A del Código Penal (El que conociendo su origen o no pudiendo menos que conocerlo, tenga en su poder, a cualquier título, especies hurtadas, robadas u objeto de abigeato, de receptación o de apropiación indebida del artículo 470, número 1°, las transporte, compre, venda, transforme o comercialice en cualquier forma, aun cuando ya hubiese dispuesto de ellas)
- ✓ Artículo 470 números 1 y 11 del Código Penal:
  - ✓ Número 1. A los que en perjuicio de otro se apropiaren o distrajeren dinero, efectos o cualquiera otra cosa mueble que hubieren recibido en depósito, comisión o administración, o por otro título que produzca obligación de entregarla o devolverla.
  - ✓ Número 11. Al que teniendo a su cargo la salvaguardia o la gestión del patrimonio de otra persona, o de alguna parte de éste, en virtud de la ley, de una orden de la autoridad o de un acto o contrato, le irrogare perjuicio, sea ejerciendo abusivamente facultades para disponer por cuenta de ella u obligarla, sea ejecutando u omitiendo cualquier otra acción de modo manifiestamente contrario al interés del titular del patrimonio afectado.
  - ✓ En los artículos 136, 139, 139 bis y 139 ter de la Ley General de Pesca y Acuicultura ( introducir o mandar introducir en el mar, ríos, lagos o cualquier cuerpo de agua, agentes contaminantes químicos, biológicos o físicos que causen daño a los recursos hidrobiológicos / el procesamiento, el apozamiento, la transformación, el transporte, la comercialización y el almacenamiento de recursos hidrobiológicos vedados, y la elaboración, comercialización y el almacenamiento de productos derivados de éstos/ realización de actividades extractivas en áreas de manejo y explotación de recursos bentónicos, sin ser titular de los derechos / procesamiento, elaboración o almacenamiento de recursos hidrobiológicos o productos derivados de ellos, respecto de los cuales no acredite su origen legal, y que correspondan a recursos en estado de colapsado o sobreexplotado).

La Ley N° 20.363, establece la obligación de las personas jurídicas de generar instancias que permitan evitar la ocurrencia de estos delitos, estableciéndose mecanismos que permitan evitar que los trabajadores de la empresa,

cualquiera sea su nivel jerárquico en ella, incurran en este tipo de conductas.

Si bien no se indica en la norma legal la obligación de incorporar en el reglamento interno de las empresas este tipo de disposiciones la Dirección del Trabajo ha señalado que es dicho instrumento el idóneo para hacerlo ya que se establece obligaciones y prohibiciones a las cuales estarán afectos los trabajadores de la empresa.

El alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

*Ordinario N° 3199/032, de 18.07.2012*

*Ordinario N° 1835/020, de 03.05.2013*

*Ordinario N° 6237 de 22.12.2017*

*Ordinario N° 1080, de 03.08.2023*

*Ordinario N° 1565, de 31.05.2021*

## UNIDAD 4:

### SANCIONES APLICABLES AL TRABAJADOR ANTE LOS INCUMPLIMIENTOS DEL REGLAMENTO INTERNO

#### SANCIONES QUE EL EMPLEADOR PUEDE APLICAR

El artículo 154 en su número 10, dispone que las sanciones aplicables por incumplimiento a las normas sobre reglamento internos son:

- ✓ Amonestación verbal.
- ✓ Amonestación escrita, (el alumno puede ver en la plataforma web MODELOS CARTA DE AMONESTACIÓN).
- ✓ Multa de hasta el 25% de la remuneración diaria.

Respecto de las multas que aplique el empleador por infracciones al reglamento interno, el Código del Trabajo dispone:

*Artículo 157: En los casos en que las infracciones por parte de los trabajadores a las normas de los reglamentos internos se sancione con multa, ésta no podrá exceder de la cuarta parte de la remuneración diaria del infractor, y de su aplicación podrá reclamarse ante la Inspección del Trabajo que corresponda.*

*Las multas serán destinadas a incrementar los fondos de bienestar que la empresa respectiva tenga para los trabajadores o de los servicios de bienestar social de las organizaciones sindicales cuyos afiliados laboren en la empresa, a prorrata de la afiliación y en el orden señalado. A falta de esos fondos o entidades, el producto de las multas pasará al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, y se le entregará tan pronto como hayan sido aplicadas.*

El alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

*Ordinario N° 1864/019, de 10.04.2012*

*Ordinario N° 3363/0103, de 20.08.2003*

*Ordinario N° 7667/0317, de 21.11.1995*

## LAS MULTAS EN DINERO

Por la importancia de las remuneraciones y para evitar, descuentos desmedidos, se ha limitado al 25% de la remuneración diaria del trabajador, el monto de la multa por cada infracción. El trabajador afectado podrá reclamar de la aplicación de una multa a la Inspección del Trabajo respectiva.

A cuidado el legislador de indicar el destino que deben tener los dineros que se obtengan por las multas, por lo cual, cada vez que se efectúen descuentos por concepto de multas, el empleador, debe entregarlo a las instituciones que menciona el inciso segundo.

El alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

*Ordinario N° 0113/011, de 07.01.1999*

*Ordinario N° 255/014, de 20.01.1997*

*Ordinario N° 3493/0265, de 30.07.1998*

## POSIBILIDAD DE PONER TÉRMINO A LA RELACIÓN LABORAL Y LAS CONSIDERACIONES A TENER PRESENTE EN MATERIA DE LA CAUSAL DE TÉRMINO A UTILIZAR

Es necesario en este punto señalar que el incumplimiento a las disposiciones del reglamento interno de Orden Higiene y Seguridad no ameritan por sí solo el término de la relación laboral, por lo que deberá analizarse en cada caso en particular la gravedad de la falta cometida por el trabajador o bien la reiteración de una conducta infractora para determinar la procedencia o no de la aplicación de una causal de caducidad del contrato de trabajo establecidas en el Código del Trabajo, por lo que no existe una regla clara sobre si procede o no poner término a la relación laboral por los incumplimientos al reglamento interno.

La adecuada redacción de la cláusula que establezca el contrato de trabajo, la obligatoriedad del cumplimiento de las disposiciones del reglamento interno de orden higiene y seguridad, siempre será un elemento a ponderar para analizar la posible desvinculación de un trabajador.

## UNIDAD 5

### LOS MECANISMOS DE CONTROL APLICABLES A LOS TRABAJADORES

#### FACULTAD DEL EMPLEADOR DE ESTABLECER CONTROLES A SU PERSONAL

Nuestro ordenamiento jurídico dota al empleador de lo que la doctrina llama el poder de dirección y de disciplina, esto es, de la facultad para dirigir y mantener el orden dentro de la empresa, que de alguna manera es manifestación de los derechos constitucionales de propiedad y de la libertad para desarrollar cualquier actividad económica, artículos 19, N°s 21 y 24 de la Constitución Política, garantías constitucionales, que apuntan a dotar al empresario del poder de iniciativa económica, y por otra, del ejercicio mismo de la actividad empresarial.

En materia laboral al empleador se le reconoce el ejercicio de una serie de facultades o prerrogativas que tienen por objeto el logro de su proyecto empresarial y que se traducen en:

- ✓ La libertad para contratar trabajadores,
- ✓ Ordenar las prestaciones laborales,
- ✓ Adaptarse a las necesidades de mercado,

- ✓ Controlar el cumplimiento y ejecución del trabajo convenido, y
- ✓ Sancionar las faltas o los incumplimientos contractuales del trabajador.

En lo que dice relación con el derecho de propiedad el empleador podrá tomar las medidas necesarias que le permitan proteger adecuadamente sus bienes o recursos de acciones que los dañen, medidas que tienen como objetivo evitar el robo o hurto de los bienes, la utilización indebida de estos, el daño por acciones intencionales o por negligencia, etc. Tomando para ello medidas tales como controles a la entrada y a la salida de las personas o vehículos de los recintos de la empresa, revisión de bolsos, bultos o del personal al salir de los recintos de trabajo, instalación de cámaras de vigilancia, control del uso de teléfonos y medios informáticos u otras que se estimen necesarias.

Este poder del empleador si bien encuentran sustento en la garantía constitucional de la libertad de empresa y el derecho de propiedad, se definen y concretan en cuanto a su extensión y configuración en el contrato de trabajo, por lo que estos poderes no pueden ejercerse más allá de la relación laboral y nunca extenderse a la actividad privada del trabajador.

El ejercicio de este poder empresarial tiene como límite a su ejercicio, el respeto a las garantías fundamentales que la propia Constitución reconoce a todo ciudadano y por ende al trabajador, hecho que está expresamente señalado en el Artículo 5º del Código del Trabajo ***“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”***, en esta disposición legal se ha materializado el reconocimiento de la plena vigencia de los derechos fundamentales de los trabajadores en la empresa.

En la Constitución Política existe un reconocimiento a los derechos fundamentales de corte laboral (por ejemplo, la libertad sindical), sino que, también el trabajador es titular de derechos fundamentales, que sin ser laborales se aplican a la relación de trabajo en cuanto son inherentes a su condición de ciudadano, tales como:

- ✓ El derecho a la integridad física y psíquica.
- ✓ El derecho de igualdad y de no discriminación.
- ✓ La libertad de conciencia y de religión.
- ✓ Derecho al honor y a la intimidad personal.
- ✓ Inviolabilidad de las comunicaciones.
- ✓ Libertad de opinión e información.
- ✓ Derecho de reunión.
- ✓ Libertad para el ejercicio de actividades económicas.
- ✓ El respeto y protección a la vida privada y pública y a la honra de la persona y de su familia.

Estos derechos fundamentales se alzan como límites de los poderes o facultades empresariales, por lo que al momento de ejercer estas facultades todo empleador debe considerarlos y por ende respetarlos. Esta función limitadora se desarrolla en el conjunto y en la totalidad de la relación laboral, es decir desde el proceso de selección de personal, pasando por la contratación, en su desarrollo y en su conclusión.

Los derechos fundamentales no son ilimitados o absolutos, reconocen como una consecuencia necesaria ciertos límites a su ejercicio, límites que deben fundarse en la protección de otros derechos o bienes constitucionales, que hacen conveniente o justificable la imposición de restricciones. De esta forma, todo derecho, en razón de su naturaleza limitada, debe ceder en su virtualidad protectora para armonizarse y compatibilizarse con otros bienes y derechos, también de relevancia constitucional.

En la relación laboral los derechos fundamentales del trabajador se insertan en el ámbito de la organización empresarial, en la que se produce una compresión o modulación de su personalidad; ello no puede ser de otra forma dada la estructura de la organización, que reconoce como elemento principal la interacción jerarquizada de sus componentes, el Código del Trabajo define al trabajador como ***"la persona natural que presta servicios personales intelectuales o materiales, bajo dependencia o subordinación, y en virtud de un contrato de trabajo"*** (Art. 3º letra b).

Para que podamos ver como se materializa el adecuado ejercicio de las facultades que tiene el empleador debemos recordar siempre lo dispuesto en el artículo 153º en sus incisos 1 y 2 del Código del Trabajo ***"Las empresas, establecimientos, faenas o unidades económicas que ocupen normalmente diez o más trabajadores permanentes, contados todos los que presten servicios en las distintas fábricas o secciones, aunque estén situadas en localidades diferentes, estarán obligadas a confeccionar un reglamento interno de orden, higiene y seguridad que contenga las obligaciones y prohibiciones a que deben sujetarse los trabajadores, en relación con sus labores, permanencia y vida en las dependencias de la respectiva empresa o establecimiento."***

***Especialmente, se deberán estipular las normas que se deben observar para garantizar un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre los trabajadores"***.

Este mismo cuerpo legal en su artículo 154 señala ***"El reglamento interno deberá contener, a lo menos, las siguientes disposiciones:***

***5. Las obligaciones y prohibiciones a que estén sujetos los trabajadores;***

***9. Las normas e instrucciones de prevención, higiene y seguridad que deban observarse en la empresa o establecimiento;***

***10. Las sanciones que podrán aplicarse por infracción a las obligaciones que señale este reglamento, las que sólo podrán consistir en amonestación verbal o escrita y multa de hasta el veinticinco por ciento de la remuneración diaria, y***

***Las obligaciones y prohibiciones a que hace referencia el número 5 de este artículo, y, en general, toda medida de control, sólo podrán efectuarse por medios idóneos y concordantes con la naturaleza de la relación laboral y, en todo caso, su aplicación deberá ser general, garantizándose la impersonalidad de la medida, para respetar la dignidad del trabajador"***.

Como se puede apreciar este último artículo nos indica claramente que las medidas de control que adopte la empresa deben respetar la dignidad y honra del trabajador estableciendo como condiciones las siguientes:

1. Deben efectuarse por medios idóneos y concordantes con la naturaleza de la relación laboral.
2. Deben ser de aplicación general.
3. Deben garantizar la impersonalidad de la medida.

## REQUISITOS PARA SU IMPLEMENTACIÓN

Cualquier mecanismo de control que el empleador implemente al interior de la empresa, así como la forma de llevarlo a cabo debe ser a través de un medio idóneo a la relación laboral, ser de aplicación general, que garantice la impersonalidad de la medida y respete la dignidad del trabajador.

Por lo que el procedimiento de control debe ser estructurado y cumplir con los siguientes aspectos o requisitos:

1. Debe ser un sistema destinado a la prevención y no a la persecución: Las medidas deben ser idóneas a los

objetivos perseguidos como son el mantenimiento del orden, la higiene y la seguridad de la empresa y sus trabajadores.

2. Debe ser general, todos los trabajadores de la empresa independiente del nivel jerárquico en que se encuentren, pueden ser controlados.
3. Debe ser técnico.
4. Debe ser despersonalizado, no corresponde una selección discrecional del personal y en caso de que se deba realizar alguna selección esta debe ser aleatoria.
5. No debe tener un carácter pre-policial, investigador o represivo.
6. Debe estar incorporado en el Reglamento Interno de la empresa.
7. El Reglamento Interno debe señalar además el objeto y alcance del control, de modo que se determine en el modo de evaluar los resultados y las consecuencias que de ellos emanen.
8. Debe respetar la dignidad y la honra de la persona expuesta a la medida de control.

El alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

*Ordinario N° 4842/300 de 15.09. 1993*

*Ordinario N° 8005/0323, de 11.12.1995*

*Ordinario N° 4936/092, de 16.11.2010*

*Ordinario N° 2328/0130, de 19.07.2002*

*Ordinario 2.985, de 06.08.2014*

*Ordinario N° 5125/061, de 07.10.2015*

*Ordinario N° 2246, de 25.05.2017*

*Ordinario N° 2339, de 31.05.2017*

*Ordinario N° 4933, de 17.10.2019*

*Ordinario N° 148, de 26.01.2022*

Los requisitos señalados anteriormente se aplican a cualquier tipo de control, por lo que a continuación veremos algunos controles que son de utilización frecuente en las empresas, indicando la forma en que deben aparecer regulados en el reglamento interno.

## TIPOS DE CONTROLES AL PERSONAL QUE SE PUEDEN IMPLEMENTAR

A continuación, revisaremos algunos mecanismos de control que se utilizan en las empresas.

### REGISTRO CONTROL DE ASISTENCIA

Es en el reglamento interno de la empresa donde se regulan las obligaciones y prohibiciones que estarán afectos los trabajadores en relación con la forma en la cual se debe llevar el registro control de asistencia.

El alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

*Ordinario N° 03291/128, de 12.08.2003*    *Ordinario N° 2034/056, de 10.05.2005*



## REVISIÓN DE BOLSOS

Como una forma de proteger los bienes de la empresa y evitar el eventual consumo o comercialización de alcohol o drogas dentro de la empresa, en muchas ocasiones se determina que tanto a la entrada como a la salida de las instalaciones de la empresa se revisará el contenido de bolsos o paquetes que el personal ingrese o saque de la empresa.

Como hemos señalado esta revisión debe ser de aplicación general, que garantice la impersonalidad de la medida y respete la dignidad del trabajador, por lo que cumpliendo además con los requisitos señalados anteriormente en el reglamento interno se puede señalar de la siguiente forma:

### Obligaciones del trabajador

ARTÍCULO .... Serán obligaciones de orden del trabajador las siguientes:

Número ....: Todo trabajador de la empresa deberá mostrar el contenido y permitir la revisión de cualquier bolso o paquete que porte, ya sea a la entrada o salida de su lugar de trabajo, siempre que resulte seleccionado por el mecanismo de revisión, razón por lo cual todos los trabajadores que porten bolsos o paquetes al momento de salir o entrar deberán oprimir el botón destinado para este efecto en el dispositivo electrónico de selección aleatoria, si este señala revisión (luz roja) el trabajador en compañía del personal de seguridad ingresará a la dependencia habilitada para este efecto, donde mostrará el contenido de su bolso o paquete.

El mecanismo de selección también puede ser algún tipo de sorteo y no necesariamente un dispositivo de tipo electrónico.

Esta medida de control se debe considerarse como complementaria de otras obligaciones o prohibiciones de los trabajadores que son por ejemplo:

#### *PROHIBICIONES*

*Número ..... Introducir a los lugares de trabajo, campamentos o recintos de la empresa, bebidas alcohólicas, drogas o cualquier género de estupefacientes o presentarse al trabajo bajo el efecto de uno de ella, se exceptúan de esta prohibición las drogas que sean autorizadas expresamente por prescripción médica y en la cantidad necesaria para que el trabajador continúe su tratamiento durante las horas de trabajo.*

*Número ..... Portar armas de la clase que sean, en horas y lugares de trabajo.*

*Número ..... Retirar de las oficinas, bodegas y demás instalaciones, objetos o bultos sin dar cuenta al jefe respectivo. Si los objetos o elementos son de propiedad de la Empresa retirarlos sin la debida autorización dada previamente.*

*Número ..... Emplear los útiles y demás bienes de la empresa para fines ajenos al servicio o sacarlos del lugar de trabajo.*

*Número ..... Emplear para fines personales dentro o fuera de las faenas maquinarias, herramientas o vehículos de propiedad o en administración de la empresa.*

Cabe señalar, en cuanto a esta medida de revisión, que no procede que sea un guardia de seguridad (u otra persona) el que revise contenido de un bolso o paquete, abriéndolo y procediendo a extraer todas las cosas que en el estén guardadas, para después entregárselas al trabajador, sino que por el contrario es el trabajador el que debe mostrar el contenido.

## REVISIÓN Y CONTROL DEL PERSONAL, DE SUS EFECTOS PRIVADOS O DE SUS CASILLEROS

Este tipo de control, al igual que el anterior, busca proteger los bienes y recursos de la empresa además de evitar el eventual consumo o comercialización de alcohol o drogas dentro de la empresa, por lo que se puede determinar que el personal estará afecto tanto a una revisión personal como de sus efectos privados y de los casilleros proporcionados por el empleador, ya sea a la entrada o salida del trabajo como durante el transcurso de la jornada, siempre que se apliquen con ciertas precauciones, como las que habitualmente se emplean en actividades como aeropuertos o aduanas, tendientes a no causar menoscabo a la dignidad y honra de las personas, por lo que no debe existir contacto físico con la persona revisada. No correspondería por ejemplo una revisión al personal que consistiera en que el trabajador sea tocado por un guardia de seguridad u otra persona para verificar si lleva entre sus ropas algún objeto, o que este tipo de revisiones se haga en presencia de otros trabajadores.

En el reglamento interno se puede señalar la obligación de someterse a estos controles de la siguiente forma:

### Obligaciones del trabajador

ARTÍCULO ..... Serán obligaciones de orden del trabajador las siguientes:

Número ....: Todo trabajador de la empresa deberá someterse a un sistema de revisión de personal consistente en pasar por un arco detector de metales ubicado en la puerta de acceso principal.

Número ....:

Mantener en buenas condiciones y limpio, el casillero, el lockers y el closet asignado y permitir su revisión cuando la empresa lo requiera.

Respecto de la oportunidad de la revisión, la empresa 2 veces al mes y previo sorteo, consistente en extracción desde una bolsa negra que contendrá los nombres de las distintas secciones de trabajo, determinará la sección a ser revisada, para determinar los trabajadores que se someterán a revisión se utilizará el mismo procedimiento, estos sorteos se realizarán en presencia de un dirigente sindical a falta de ellos en presencia de al menos un representante de los trabajadores ante el comité paritario; la revisión material se hará durante el mismo día, en presencia del trabajador.

### INSTALACIÓN DE CÁMARAS DE VIGILANCIA

Se pueden instalar sistemas de circuito cerrado de televisión con fines de seguridad en la empresa, esta supervigilancia de faenas y ambientes laborales por medio de circuitos cerrados de televisión que permitan eventualmente detectar, posibles atentados contra la propiedad, seguridad y salubridad de los trabajadores y establecimientos, son legales siempre que no produzcan menoscabo de la honra y dignidad de los trabajadores.

Por el contrario, si un sistema de cámaras de vigilancia se utiliza como una forma de control, que supone un sacrificio del derecho a la intimidad de los trabajadores estaríamos en presencia de un mecanismo de control ilegal.

En cuanto a los requisitos específicos que debe cumplir un mecanismo de control audiovisual tenemos los siguientes:

- ✓ No deben dirigirse directamente al trabajador, sino que, en lo posible, orientarse en un plano panorámico;
- ✓ Deben ser conocidos por los trabajadores, es decir, no pueden tener un carácter clandestino; y
- ✓ Su emplazamiento no debe abarcar lugares, aun cuando ellos se ubiquen dentro de las dependencias de la empresa, dedicados al esparcimiento de los trabajadores, tales como, comedores y salas de descanso, así como tampoco a aquellos en los que no se realiza actividad laborativa, como los baños, casilleros, salas de vestuarios,

etc.

En lo que dice relación con las grabaciones que se obtienen es necesario señalar que la Dirección del Trabajo ha dado ciertos criterios generales que dicen relación con el contenido de estas grabaciones dado el derecho a la intimidad del trabajador y estos son:

- ✓ Debe garantizarse la debida custodia y almacenamiento de las grabaciones;
- ✓ Los trabajadores deberán tener pleno acceso a las grabaciones en las que ellos aparezcan, pudiendo en caso de autorizarlo permitir el acceso a las mismas a los representantes sindicales;
- ✓ En cuanto a la gestión de los datos contenidos en las grabaciones, deberá garantizarse la reserva de toda la información y datos privados del trabajador obtenidos mediante estos mecanismos de control audiovisual, excluyendo de su conocimiento a toda persona distinta al empleador y al trabajador, salvo naturalmente que la grabación sea requerida por organismos con competencia para ello. Lo anterior, de conformidad al artículo 154 bis, del Código del Trabajo, que consagra un verdadero habeas data en materia laboral;
- ✓ El empleador deberá, en un plazo razonable, eliminar, sea destruyendo o regrabando las cintas, que contengan datos no relativos a la finalidad para la cual se han establecido (razones técnico productivas o de seguridad); y
- ✓ Resulta del todo ilícito alterar o manipular el contenido de las grabaciones o editarlas de modo que se descontextualicen las imágenes en ellas contenidas.

El alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

*Ordinario N° 4822/0207, de 11.11.2003*

*Ordinario N° 2875/0072, de 22.07.2003*

*Ordinario N° 0195/0008, de 17.01.2002*

*Ordinario N° 3276/0173, de 07.10.2002*

*Ordinario N° 2852/0158, de 30.08.2002*

*Ordinario N° 2328/0130, de 19.07.2002*

*Ordinario N° 5101, de 07.10.2015*

*Ordinario N° 6044, de 19.11.2015*

*Ordinario N° 667, de 07.02.2017*

*Ordinario N° 3125, de 09.07.2018*

*Ordinario N° 5392, de 22.10.2018*

*Ordinario N° 3877, de 13.08.2019*

*Ordinario N° 1093, de 26.03.2019*

## CONTROL DE ALCOHOL Y DROGAS

El objetivo de estos controles es el evitar que los trabajadores laboren dentro de la empresa bajo los efectos de estas sustancias (alcohol o drogas), todo ello porque, el prestar servicio en condiciones no adecuadas es un riesgo tanto para la salud del trabajador como para los demás trabajadores, o los usuarios de los servicios que el empleador presta, el objetivo de la realización de estos test o controles debe ser el controlar y prevenir accidentes y no operar como un requisito a la contratación o continuidad en el empleo. Por otra parte, el empleador requiere que el trabajador durante el tiempo en el que presta sus servicios lo haga en plena capacidad productiva y no en condiciones que le impidan realizar adecuadamente la labor encomendada y que pongan en riesgo los bienes o recursos de la empresa.

Es importante destacar que en las obligaciones y prohibiciones que se establezcan en el reglamento interno a las cuales estarán afectos los trabajadores se señale claramente que está prohibido el consumo de alcohol y drogas, o presentarse a trabajar bajo sus efectos.

Respecto de las drogas, es importante señalar cuales son las que la empresa considera como prohibidas, no basta con

decir que el trabajador no puede trabajar bajo el efecto de las drogas, sino que debe especificar cuáles son las que se prohíbe.

El alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

*Ordinario N° 3032/047, de 12.07.2010*

*Ordinario N° 3031/046, de 12.07.2010*

*Ordinario N° 5203, de 14.10.2015*

*Ordinario N° 6486, de 10.12.2015*

Los controles tendientes a evitar la prestación de servicios de los trabajadores bajo el efecto del alcohol o drogas, deben cumplir con los requisitos que hemos indicados anteriormente, por lo que podríamos señalar que un procedimiento adecuado sería tal vez el siguiente:

ARTÍCULO .... Sin perjuicio de lo señalado en los contratos individuales de trabajo, serán prohibiciones de orden para el trabajador las siguientes:

Número ..... : Presentarse al trabajo bajo los efectos del alcohol, de drogas no prescritas por un médico o estupefacientes, debido a las condiciones inseguras que se crean, ingerir o promover el uso de drogas en recintos de la Empresa.

Ningún trabajador podrá trabajar si presta síntomas de anormalidad.

La Compañía, realizará un examen consistente en un alcotest y narcotest oral a los trabajadores ya sea al ingreso o durante el desarrollo de la jornada de trabajo, los trabajadores que beberán someterse a este examen se determinará de la siguiente forma: se realizará un sorteo consistente en extracción desde una bolsa negra, que contendrá los nombres de las distintas secciones de trabajo, la sección a ser revisada, para determinar los trabajadores que se someterán a revisión se utilizará el mismo procedimiento, estos sorteos se realizarán en presencia un dirigente sindical a falta de ellos en presencia de a lo menos un representante de los trabajadores ante el comité paritario.

Número .....: Introducir bebidas alcohólicas o drogas, alucinógenas a recintos de la empresa incluyendo los medios de transporte previsto por ella. Y en el caso de las drogas, consumirlas o darlas a consumir en cualquier momento o circunstancia, ya sea antes, durante o después del trabajo, en recintos de la empresa.

Obviamente la empresa puede disponer de un sistema de selección de trabajadores a ser revisados más moderno, pero el ejemplo utilizado tiene como objetivo mostrar que no se requiere de una gran inversión para crear un mecanismo de selección que cumpla con los requisitos de ser aleatorio y despersonalizado.

Como se dijo anteriormente el Reglamento Interno debe señalar además el modo de evaluar los resultados y las consecuencias que de ellos emanen, consecuencias que pueden ir desde amonestaciones escritas (cartas de amonestación), multas pecuniarias o la terminación del contrato de trabajo, para esto deberíamos tener una escala de gravedad, por ejemplo, a un mayor grado de alcohol más alta la sanción, también se debiera considerar las labores que realiza el trabajador.

Este reglamento debe contemplar situaciones tales como el procedimiento a seguir cuando existan sospechas fundadas que un determinado trabajador se encuentre bajo el efecto del alcohol o drogas, caso en el cual se haría indispensable realizar los controles que permitan evitar eventuales accidentes.

Otro aspecto importante de considerar es el que dice relación con la instancia que debe tener el trabajador para solicitar algún tipo de contra muestra a fin de demostrar que en realidad él no se encuentra bajo los efectos del alcohol o drogas, por ejemplo, el alcotest oral no es exacto por lo cual el trabajador puede solicitar la realización de una toma de muestra de sangre.

En cuanto a los controles o test para detectar que los trabajadores durante la jornada laboral están o no bajo los efectos del alcohol o drogas, debemos tener en consideración dos situaciones que son casos por decir especiales, a saber:

## CONTROLES DE ALCOHOL Y DROGAS EN ACCIDENTES LABORALES

Sobre esta materia debemos recurrir a la jurisprudencia administrativa emanada de la Superintendencia de Seguridad social, que al respecto ha señalado:

*Ordinario N° 30588, de fecha 11.05.2007, Superintendencia de Seguridad Social:*

Que condiciona la realización de los tests de drogas o alcohol al cumplimiento de los siguientes requisitos copulativos:

1. *Que se integren dentro de sistemas compatibles con el respeto y la honra de los trabajadores;*
2. *Que se encuentren contemplados y regulados en el Reglamento Interno de Higiene y Seguridad o en el Orden Higiene y Seguridad, según corresponda;*
3. *Que sean debidamente despersonalizados, es decir, deben señalar explícita y directamente el mecanismo de selección de las revisiones para garantizar la universalidad y despersonalización de las mismas y*
4. *Que sean autorizados expresamente por el trabajador.*

En atención a lo anterior, todo examen preventivo, tendiente a determinar la presencia de alcohol y/o drogas en trabajadores, debe necesariamente cumplir con los aludidos requisitos copulativos.

Al respecto, es menester tener presente que no son de cargo del Seguro Social contemplado en la Ley N° 16.744 los siguientes exámenes:

1. *Los preocupacionales;*
2. *Los efectuados a los trabajadores afiliados cuando no tienen relación con los riesgos a los que están expuestos en razón de su quehacer laboral, dentro de los cuales se encuentran los tests de alcohol y drogas.*

Por otra parte, tratándose de la investigación de las causas de los accidentes del trabajo, es dable que se le practiquen a los trabajadores siniestrados los aludidos test, siempre y cuando se hubiere contemplado como obligación en los Reglamentos Internos de Seguridad e Higiene en el Trabajo (artículo 67 de la Ley N° 16.744 y Título V del D.S. N° 40, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social) dentro de los procedimientos de investigación de los accidentes que ocurran y enmarcado en la obligación que tienen los trabajadores de cooperar en dichas investigaciones.

En consecuencia, los exámenes de control de alcohol y/o drogas deben cumplir necesariamente con las exigencias establecidas precedentemente.

## SITUACIÓN DE LOS TRABAJADORES QUE PRESTAN SERVICIOS EN FAENAS MINERAS

Respecto del personal que presta servicios en faenas mineras, debemos tener presente que el Decreto Supremo N° 132 de fecha 30.12.2002, del Ministerio de Minería, que fija texto refundido, sistematizado y coordinado del Decreto Supremo N° 72, de 1985, del Ministerio de Minería, que establece el Reglamento de Seguridad Minera, dispone lo siguiente:

**Artículo 40:** *Está estrictamente prohibido presentarse en los recintos de una faena minera, bajo la influencia de alcohol o de drogas. Esto será pesquisado por personal competente, mediante un examen*

*obligatorio que se realizará a petición del Supervisor responsable.*

#### **Recopilación de Reglamentos en Seguridad Minera**

*La negativa del afectado al cumplimiento de esta disposición dará motivo a su expulsión inmediata del recinto de trabajo, pudiendo requerirse, si fuera necesario, el auxilio de la fuerza pública para hacerla cumplir, en conformidad con los procedimientos previstos en la legislación vigente.*

*Prohíbese la introducción, distribución y consumo de bebidas alcohólicas y/o drogas en los recintos industriales de las empresas mineras y todo juego de azar con apuestas de dinero o bienes de cualquier especie.*

*Artículo 43: Se prohíbe la conducción de vehículos o la operación de equipos pesados automotores por personas que se encuentren bajo la influencia del alcohol y/o drogas, o que se determine que son consumidores habituales de estas sustancias.*

*Toda persona que por prescripción médica, esté sometida a tratamiento con sustancias psicotrópicas o cualquier medicamento que a juicio de un facultativo, altere significativamente sus condiciones psicomotoras, deberá ser relevado de sus funciones de conductor u operador, en tanto perdure el tratamiento.*

Como se puede apreciar en el caso de las empresas que trabajen en faenas catalogadas como mineras, de acuerdo a los 5 y 6 del Decreto Supremo N° 132, deberán tener en consideración al momento de confeccionar su reglamento interno las prohibiciones indicadas en los artículos citados y además generar los mecanismos de control adecuados que permitan dar cumplimiento a las obligaciones legales.

## **CONTROL DE MEDIOS INFORMÁTICOS (ACCESO A INTERNET Y USO DE CORREOS ELECTRÓNICOS)**

En uso de las facultades con que cuenta el empleador para administrar la empresa, este puede regular las condiciones, frecuencia y oportunidad de uso de los medios informáticos de la empresa, en especial del acceso a Internet y correos electrónicos.

Pero el uso de estas facultades no le permite en caso alguno vulnerar el derecho a la intimidad personal e inviolabilidad de las comunicaciones, derecho consagrado en la Constitución Política, por lo que en ningún caso podrá tener acceso a la correspondencia electrónica privada enviada y recibida por los trabajadores.

Por lo que el empleador puede regular la utilización de estos medios informáticos, por ejemplo mediante la utilización de “corta Fuegos” que restrinjan el acceso de los trabajadores a determinados sitios de Internet, prohibiendo el “bajar” desde Internet música u otro tipo de material no autorizado (películas o imágenes) mediante la utilización de programas y restringiendo la creación y utilización de correos electrónicos distintos a los proporcionados en la empresa (Gmail, Hotmail, latín mail, etc.).

El respetar el derecho a la privacidad e inviolabilidad de las comunicaciones implica que el empleador no puede revisar el contenido de los correos electrónicos ni tampoco sancionar al trabajador por el tipo de material que “baje” desde Internet, sino que solo puede sancionarlo por no cumplir con las disposiciones que restringen o prohíben determinadas acciones.

Las sanciones que se le pueden aplicar al trabajador que incurre en algunas de las situaciones señaladas anteriormente, es decir, el trabajador accede a sitios de Internet prohibidos o utiliza indebidamente el correo electrónico, puede ser una amonestación escrita, una multa pecuniaria que no exceda el 25% de la remuneración diaria y que se encuentre expresamente señalada en el reglamento interno o bien el término de la relación laboral, esto dependiendo de la gravedad del hecho ocurrido, si la medida tomada es la terminación del contrato de trabajo, se debe contar con los medios de prueba adecuados que permitan demostrar los hechos o faltas que se le imputan

al trabajador.

La forma de revisar si los trabajadores han ingresado a sitios de Internet prohibidos, es mediante la revisión del historial del programa utilizado para acceder a Internet o bien la revisión de los archivos temporales de Internet, u otras herramientas que permitan los sistemas computacionales existentes en la empresa.

El alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

*Ordinario N° 0260/019, del 24.01.2002*

*Ordinario N° 4316, de 13.09.2017*

*Ordinario N° 5342/031, de 15.11.2019*

## CONTROL DE LOS RECURSOS DE LA EMPRESA, USO DE TELÉFONOS

En uso de las facultades de administración que tiene el empleador, que es la organización de medios materiales para el logro del fin buscado, es que puede determinar la instalación o no de aparatos telefónicos, así como también regular su utilización y las modalidades que tendrá el sistema telefónico, por ejemplo, limitando la duración de llamadas, restringiendo las llamadas a teléfonos celulares y larga distancia, etc.

Si bien el empleador como hemos dicho puede regular la instalación y utilización de los teléfonos en la empresa, este no puede en caso alguno implementar medidas que vulneren los derechos a la intimidad personal e inviolabilidad de las comunicaciones, derechos consagrados en nuestra carta fundamental, por lo que no se podrían implementar medidas de control que impliquen el escuchar o gravar conversaciones telefónicas.

El alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

*Ordinario N° 0260/0019, de 24.01.2002:*

## REALIZACIÓN DE EXÁMENES MÉDICOS

En atención a este tipo de mecanismos de control, actualmente de muy común aplicación, cabe recordar que el artículo 17 el Decreto Supremo N° 40, de 11.02.1969 del Ministerio del Trabajo, que regula parte del contenido mínimo del reglamento interno de Orden Higiene y Seguridad señala:

***Artículo 17°: En el capítulo sobre disposiciones generales se podrán incluir normas sobre materias tales como los procedimientos para exámenes médicos o psicotécnicos del personal, sean preocupacionales o posteriores; los procedimientos de investigación de los accidentes que ocurran; las facilidades a los Comités Paritarios para cumplir su cometido; la instrucción básica en prevención de riesgos a los trabajadores nuevos; la responsabilidad de los niveles ejecutivos intermedios; las especificaciones de elementos de protección personal en relación con tipos de faenas, etc.***

Como una manera de dar cumplimiento al deber de protección de la vida y salud de los trabajadores que todo empleador tiene, se puede vía reglamento interno establecer la exigencia de exámenes pre-ocupacionales, ocupacionales o post ocupacionales, con el fin de verificar que la salud del trabajador sea compatible con el tipo de labores y funciones que desarrollará en la empresa o en determinada zona geográfica, como ocurre en el caso de las empresas que trabajan a gran altitud geográfica como es el caso de muchas faenas mineras.

El alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

*Ordinario N° 4916/0226, de 21.12.2001*

*Ordinario N° 2913/050, de 20.07.2011*

*Ordinario N° 3659/072 de 13.09.2011*

## SITUACIÓN DE LOS TRABAJADORES QUE PRESTAN SERVICIOS EN FAENAS MINERAS

Respecto del personal que presta servicios en faenas mineras, en cuanto a la realización de exámenes médicos, debemos tener presente existen dos materias que se necesitan regular adecuadamente en el reglamento interno de orden higiene y seguridad, a saber:

**Primero**, el Decreto Supremo N° 132 de fecha 30.12.2002, del Ministerio de Minería, que fija texto refundido, sistematizado y coordinado del Decreto Supremo N° 72, de 1985, del Ministerio de Minería, que establece el Reglamento de Seguridad Minera, dispone lo siguiente:

*Artículo 42: Sólo podrán conducir vehículos y maquinarias motorizadas, tanto livianos como pesados, las personas que, expresamente, la Administración de la faena haya autorizado. En todo caso, y cuando deban conducir estos equipos en caminos públicos o privados de uso público, dichas personas deberán cumplir con los requisitos establecidos por la legislación vigente tales como: Ley N° 18.290; D.S. N° 170, del 02 de enero de 1986 y el D.S. N° 97 del 12 de Septiembre de 1984, ambos del Ministerio de Transporte y Telecomunicaciones.*

*El personal designado deberá ser debidamente capacitado sobre la conducción y operación del móvil que debe conducir. Para ello, deberán cumplir con los siguientes requisitos:*

*a) Saber leer y escribir;*

*b) Ser aprobado en un examen Psico-senso-técnico riguroso;*

*c) Ser aprobado en un examen práctico y teórico de conducción y operación;*

*d) Ser instruido y aprobar un examen sobre el "Reglamento de Tránsito" que la Empresa Minera debe tener en funcionamiento.*

*Cada cuatro años debe establecerse un examen Psico-senso-técnico riguroso e ineludible para los chóferes que renuevan su carné interno.*

*Para choferes de equipo pesado, los que transporten personal, u otros que determinen las empresas, el examen Psico-senso-técnico será anual.*

Como se puede apreciar, la realización de exámenes Psico-senso-técnico, son obligatorios para los choferes y operadores de vehículos y equipos pesados, cuando prestan servicios en faenas mineras, por lo que las empresas que tienen trabajadores en este tipo de faenas, deberán necesariamente incluir en sus reglamentos internos este tipo de exámenes pre-ocupacionales y ocupacionales.

**Segundo**, el Decreto Supremo N° 594 de 15.09.1999, del Ministerio de Salud, que aprueba reglamento sobre condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo, modificado por el decreto n° 28 de 28.06.2012, dispone:

*Artículo 110 b.3.- La aptitud de los trabajadores para laborar en forma intermitente a gran altitud, antes de su ingreso, se determinará mediante exámenes, encuestas de salud, evaluaciones y contraindicaciones, efectuadas en conformidad con lo señalado en la Guía Técnica referida en este reglamento. Dichos procedimientos serán de cargo de la empresa contratante.*

*Artículo 110 b.4.- Para la prevención, vigilancia y diagnóstico precoz de los efectos en la salud provocados por la exposición a hipobaría intermitente crónica, los trabajadores expuestos deberán ser incorporados al Programa de Vigilancia Ocupacional, realizándose las evaluaciones de salud ocupacional de vigilancia periódica y de pregreso, según lo indicado en la Guía Técnica sobre la materia. Estas evaluaciones de*



*salud deben ser realizadas por los respectivos organismos administradores del seguro de la ley N° 16.744 y de su cargo, con la finalidad de determinar si el estado de salud del trabajador le permite trabajar bajo estas condiciones.*

*Adicionalmente a lo anterior, los trabajadores que se desempeñen en gran altitud deben realizarse anualmente el chequeo preventivo de salud común y el seguimiento de sus patologías crónicas, de conformidad con su sistema previsional de salud, y presentarlos al momento de efectuarse el examen de salud ocupacional, debiendo mantener el trabajador en su poder los resultados de dichos exámenes.*

*El médico examinador del programa de vigilancia extenderá un certificado de aptitud o no aptitud del trabajador, considerando el resultado de la evaluación ocupacional y del examen de medicina preventiva.*

*Aquellos trabajadores considerados no aptos, deberán ser reubicados en otra tarea que no entrañe riesgo para su salud.*

*Dichas evaluaciones de salud deben ser realizadas por médicos que posean capacitación en salud ocupacional y medicina de montaña.*

Como se puede apreciar los empleadores que tengan trabajadores que presten servicios en faenas ubicadas en gran altitud, esto es altura geográfica igual o superior a los 3.000 m.s.n.m. e inferior a 5.500 m.s.n.m., deben vía reglamento interno de Orden Higiene y Seguridad regular los exámenes médicos necesarios para dar cumplimiento a las normas legales vigentes.

El alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

*Ordinario N° 0272/002, de 20.01.2015*

*Ordinario N° 2.700, de 22.07.2014*

## EVALUACIONES DE DESEMPEÑO

En uso de las facultades de administración que tiene el empleador, que es la organización de medios humanos y materiales para el logro del fin buscado, es que puede establecer mecanismos para evaluar el desempeño de sus trabajadores, estas disposiciones que suelen las empresas regular en sus políticas y procedimientos, en la medida que establezcan obligaciones para el personal, de acuerdo a lo señalado por la dirección del Trabajo serán materia del reglamento interno que la empresa debe tener.

El alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

*Ordinario N° 2228/38, de 22.04.2016*

*Ordinario N° 0549/012, de 31.01.2017*

*Ordinario N° 3674 de 10.08.2017*

*Ordinario N° 569, de 19.04.2023*

## UNIDAD 6

### LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

#### DISPOSICIONES QUE INCORPORÓ AL CÓDIGO DEL TRABAJO LA LEY N° 21.015

La Ley N° 21.015, que Incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral, publicada en el diario Oficial el 15.06.2017 y que entro en vigencia este 01.04.2018, incorporó al Código del Trabajo, disposiciones que buscan incentivar la inclusión laboral de las personas con discapacidad, como así también modificó otros cuerpos legales, materias que revisaremos a continuación.

Es importante destacar que las disposiciones incorporadas al Código del Trabajo en cuanto a la inclusión laboral de personas con discapacidad, no considera o establece un mecanismo de selección o contratación preferente de personas con discapacidad, si no que se regula la obligación de las empresas con 100 o más trabajadores de mantener contratados un porcentaje no menor al 1% de su dotación de personal, a personas con discapacidad o beneficiarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional.

En materia de reglamento interno de Orden Higiene y Seguridad de la empresa, la Ley N° 21.015 no incorporó nuevas materias a regular en el reglamento interno, debiendo eso si cumplir todo empleador, lo dispuesto en el numeral 7 del artículo 154 del Código del Trabajo, en cuanto a que en el reglamento interno se deben indicar "**Las normas especiales pertinentes a las diversas clases de faenas, de acuerdo con la edad y sexo de los trabajadores, y a los ajustes necesarios y servicios de apoyo que permitan al trabajador con discapacidad un desempeño laboral adecuado**". Por lo que, si el empleador ya incorporó estas materias en su reglamento interno, ya estaría cumpliendo con las disposiciones legales.

Al momento de establecer el empleador la documentación que deben presentar los trabajadores al momento de postular a un trabajo en la empresa, al ingresar a esta o bien al personal con contrato vigente, puede perfectamente establecer, en el reglamento interno, que estos presenten la información que acredite su calidad de personas con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, a través de los documentos respectivos.

El alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

*Ordinario N° 4137/101, de 05.09.2017*

*Ordinario N° 4137/101, de 05.09.2017*

*Ordinario N° 285, de 25.01.2021*

#### ENTRADA EN VIGENCIA DE LAS DISPOSICIONES INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Es importante destacar que la Ley N° 21.015, que incorpora los artículos 157 bis y 157 ter al Código del Trabajo, en sus artículos transitorios dispone:

**Artículo primero.-** *La presente ley entrará en vigencia el primer día del mes subsiguiente a la publicación en el Diario Oficial de los reglamentos señalados en sus artículos 1 y 3.*

**Artículo segundo.-** *Dentro de los seis meses siguientes a la fecha de la publicación de esta ley deberán dictarse los reglamentos referidos en los artículos 1 y 3, así como las normas necesarias de las instituciones singularizadas en su artículo 1.*

**Artículo tercero.-** *Para dar cumplimiento a la obligación establecida en el número 3 del artículo 3 de esta ley, los empleadores deberán registrar en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo y durante el plazo de seis meses posteriores a su entrada en vigencia, los contratos de trabajo vigentes de las personas con discapacidad o que sean asignatarios de pensión de invalidez de cualquier régimen previsional.*

**Artículo quinto.-** *Las empresas de 100 y hasta 199 trabajadores estarán sujetas a la obligación establecida en el inciso primero del artículo 157 bis del Código del Trabajo, introducido por el artículo 3 de esta ley, a partir del término del primer año contado desde la entrada en vigencia de la presente ley.*

**Artículo sexto.-** *Durante los dos primeros años contados desde la entrada en vigencia de la presente ley, las empresas podrán optar por cumplir la obligación establecida en el inciso primero del artículo 157 bis del Código del Trabajo, introducido por el artículo 3 de esta ley, a través de la contratación directa de trabajadores o por medio de alguna de las medidas establecidas en el artículo 157 ter del Código del Trabajo, introducido por este mismo cuerpo legal, sin necesidad de contar con una razón fundada."*

Dado que con fecha 01.02.2018 se publicó en el Diario Oficial el Decreto Núm. 64 de 20.11.2017, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que Aprueba 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, de acuerdo a las disposiciones transitorias de la Ley N° 21.015, tendremos que:

1. La Ley N° 21.015 entro en vigencia el 01.04.2018.
2. Las empresas de 200 o más trabajadores están sujetas a la obligación de contratación establecida en el artículo 157 bis, a partir del 01.04.2018, esto es desde el primer día del mes subsiguiente a la publicación del Decreto N° 64-2017 del Mintrab, publicación realizada en el Diario Oficial el 01.02.2018.
3. Las empresas de 100 y hasta 199 trabajadores están sujetas a la obligación de contratación establecida en el artículo 157 bis, a partir del 02.04.2019, esto es desde primer día del año siguiente a la entrada en vigencia de la obligación establecida para las empresas de 200 y más trabajadores.
4. Durante los 2 primeros años contados desde la entrada en vigencia de la obligación de contratación establecida en el artículo 157 bis del Código del Trabajo, esto es hasta el 01.04.2020, las empresas podían optar por cumplir dicha obligación de contratación en forma directa o a través de alguna de las medidas subsidiarias del artículo 157 ter del Código del Trabajo, sin necesidad de contar con una razón fundada para ello.
5. La obligación de registro de los contratos de trabajo suscritos con personas con discapacidad debe cumplirse a partir de los 6 meses de entrada en vigencia de la normativa, esto es desde el 01.10.2018 a través del sitio electrónico de la Dirección del Trabajo.

El alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

*Ordinario N° 4137/101, de 05.09.2017*

*Ordinario N° 1613/024 de 29.03.2018*

## OBLIGACIÓN DE CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

La obligación de las empresas de contratar personas con discapacidad se encuentra establecida en el artículo 157 bis del Código del Trabajo, que dispone:

***Artículo 157 bis: Las empresas de 100 o más trabajadores deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos el 1% de personas con discapacidad o que sean asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, en relación al total de sus trabajadores.***

***Las personas con discapacidad deberán contar con la calificación y certificación señaladas en el artículo 13 de la ley N° 20.422.***

***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.***

***La fiscalización de lo dispuesto en este capítulo corresponderá a la Dirección del Trabajo, salvo lo dispuesto en el inciso cuarto del artículo siguiente, en lo relativo a la reglamentación de la letra b) de ese mismo artículo.***

***Un reglamento dictado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social y suscrito por los ministros de Hacienda y de Desarrollo Social, establecerá los parámetros, procedimientos y demás elementos necesarios para dar cumplimiento a lo establecido en este capítulo.***

Es importante al momento de analizar la norma que nos ocupa el concepto de empresa contenido en el artículo 3 del Código del Trabajo que dispone:

***Para los efectos de la legislación laboral y de seguridad social, se entiende por empresa toda organización de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo la dirección de un empleador, para el logro de fines económicos, sociales, culturales o benéficos, dotada de una individualidad legal determinada.***

El concepto de empresa utilizado por el legislador, debe entenderse vinculado al concepto de empleador, concepto que define la letra A del mismo artículo 3, que señala:

***a. Empleador: la persona natural o jurídica que utiliza los servicios intelectuales o materiales de una o más personas en virtud de un contrato de trabajo.***

Debemos tener presente que el concepto de empresa que contiene el artículo 3 del Código del Trabajo es bastante amplio, de ahí que las normas sobre inclusión laboral que nos ocupan, resultan aplicables a las corporaciones y fundaciones que tengan 100 o más trabajadores contratados, toda vez que el concepto de empresa comprende organizaciones con objetivos de orden económico, social, cultural o benéfico, independientemente de si persiguen o no fines de lucro, es por ello que independiente de los fines que persiga una organización, la calificaremos como empresa si es que tiene personal contratado bajo dependencia y subordinación, por lo que a modo de ejemplo será considerada como una empresa una fundación educacional que administra un colegio, una fundación que no persiga fines de lucro que realice obras benéficas.

Es importante destacar que la normativa en análisis no establece que la contratación de trabajadores con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez, deba realizarse para cubrir un cargo propio del giro o actividad principal de la empresa, ya que solo se exige que se contrate trabajadores con discapacidad, pudiendo dicha contratación para ejercer labores de apoyo al giro principal, tales como administración, finanzas, recursos humanos, contabilidad u otras similares.

El alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

***Ordinario N° 4241, de 03.09.2019***

***Ordinario N° 4240, de 03.09.2019***

***Ordinario N° 1382, de 10.11.2023***

***Ordinario N° 1513/42, de 20.12.2023***

## **EMPRESAS QUE DEBEN CUMPLIR ESTA OBLIGACIÓN**

De acuerdo a lo dispuesto en el Artículo 157 bis del Código del Trabajo, las empresas que tengan 100 o más trabajadores, tiene la obligación de contratar o mantener contratados, a lo menos el 1% de personas con discapacidad o que sean asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, este porcentaje dice relación al total de trabajadores de las empresas. El porcentaje indicado constituye un estándar mínimo, un piso, que se hace exigible considerando la dotación total de trabajadores de la empresa, durante la anualidad respectiva.

Toda empresa que cuente con 100 o más trabajadores, con prescindencia de la actividad o las labores que desarrolla, deben cumplir la obligación del porcentaje mínimo de contratación exigido en la normativa legal, ya sea en forma directa o utilizando las medidas alternativas de cumplimiento, en caso de que acrediten razones fundadas para ello.

De conformidad a lo dispuesto en la letra c) del artículo 6 del Decreto 64, los trabajadores con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez que la empresa debe contratar o mantener contratadas durante cada uno de los meses del año de envío de la comunicación electrónica será el 1% del promedio anual de trabajadores, debiendo considerar que si el resultado corresponde a una cifra con decimales se aproximará siempre al entero inferior.

A contar de enero de 2024, y en virtud de lo dispuesto en el inciso 2° del artículo 14 del Decreto 64, la obligación de contratación de personas con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez debe cumplirse durante todos los meses del año de envío de la comunicación electrónica.

De esta manera, a partir de las modificaciones incorporadas al Decreto N° 64 por el Decreto N° 36, de 03.11.2023, el cumplimiento de las obligaciones en materia de inclusión laboral de las personas con discapacidad deberá efectuarse durante cada uno de los meses del año, conforme a la información contenida en la comunicación electrónica remitida en el mes de enero en base a los trabajadores contratados en la anualidad anterior, sin considerar el número efectivo de trabajadores contratados en cada mes. Respecto del año 2024, tendremos que las empresas deberán dar cumplimiento con el porcentaje determinado según la dotación de personal que se informó en el mes de enero, la cual fue calculada según el promedio de los trabajadores contratados desde enero a octubre de 2023, siendo ese el número de trabajadores con discapacidad o beneficiarios de pensión de invalidez que deben contratar durante cada uno de los 12 meses del año 2024.

El Decreto N° 64 de 20.11.2017, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, dispone:

***Artículo 1.- De conformidad con lo dispuesto en el artículo 157 bis del Código del Trabajo, incorporado por el artículo 3° de la ley N° 21.015, las empresas de 100 o más trabajadores deberán contratar, o mantener contratados, según corresponda, al menos un 1% de personas con discapacidad o que sean asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, en relación al total de sus trabajadores.***

***Artículo 14.- Las infracciones a las obligaciones establecidas en este Reglamento serán sancionadas de acuerdo a lo prescrito en el Título final del Libro V del Código del Trabajo.***

***La obligación del inciso primero del artículo 157 bis del Código del Trabajo será exigible durante todos los meses del año.***

El alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

***Ordinario N° 1624, de 12.05.2020***

***Ordinario N° 1513/42, de 20.12.2023***

Es importante tener presente que el Decreto N° 64 de 20.11.2017, que Aprueba 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, fue modificado a partir del 03.11.2023 por el Decreto N° 36 de 16.06.2023, que Modifica Decreto Supremo N° 64, De 2017, ambos del Ministerio Del Trabajo Y Previsión Social.

Modificaciones que generan importantes cambios en la determinación de las exigencias en la contratación de personas con discapacidad en las empresas, que están vigentes desde el 03.11.2023 y que afectan la forma de determinar el porcentaje de trabajadores con discapacidad en la empresa, la comunicación que debe realizarse en el mes de enero de cada año y la oportunidad de dar cumplimiento a la obligación de contratación de personas con discapacidad.

Respecto del año 2023, debemos tener presente que las empresas debieron cumplir con la cuota de contratación establecida en el artículo 157 bis del Código del Trabajo en aquellos meses en que tuvieron contratados 100 o más trabajadores o en caso de existir una razón fundada ejecutar una medida subsidiaria de cumplimiento, lo que debe ser informado y acreditarse en la comunicación que debe presentarse en el mes de enero de 2024 en el sitio web de la Dirección del Trabajo adjuntando la documentación respectiva.

El alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

***Ordinario N° 1513/42, de 20.12.2023***

## REQUISITOS PARA QUE UNA PERSONA SEA CONSIDERADA CON DISCAPACIDAD PARA EFECTOS DE ESTA NORMATIVA

Conforme lo establece el artículo 157 bis antes citado y comentado, las empresas que ocupen 100 o más trabajadores, deberán contratar o mantener contratadas a personas con discapacidad que cuenten con la calificación y certificación señaladas en el artículo 13 de la Ley N° 20.422, es por ello que deberán acreditar dicha circunstancia con la documentación respectiva.

Es importante destacar que el artículo 157 bis, establece que:

*Un reglamento dictado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social y suscrito por los ministros de Hacienda y de Desarrollo Social, establecerá los parámetros, procedimientos y demás elementos necesarios para dar cumplimiento a lo establecido en este capítulo.*

Por lo que serán las disposiciones del Decreto Núm. 64 de 20.11.2017, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, las que establecerán los requisitos que deben cumplir los trabajadores para ser considerados como discapacitados o signatarios de pensión de invalidez para los efectos que nos interesa, norma que en lo particular dispone:

*Artículo 2.- Se entenderá por persona con discapacidad aquella que, teniendo una o más deficiencias físicas, mentales, sea por causa psíquica o intelectual, o sensoriales, de carácter temporal o permanente, al interactuar con diversas barreras presentes en el entorno, ve impedida o restringida su participación plena y efectiva en la sociedad en igualdad de condiciones con las demás.*

*Para los efectos de este reglamento, las personas con discapacidad deberán contar con la calificación y certificación previstas en el artículo 13 de la ley N° 20.422, que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad.*

*Artículo 3.- Para efectos de este reglamento, se entenderá por persona asignataria de pensión de invalidez aquella que, sin estar en edad para obtener una pensión de vejez, recibe una pensión de cualquier régimen previsional a consecuencia de una enfermedad, accidente o debilitamiento de sus fuerzas físicas o intelectuales que causen una disminución permanente de su capacidad de trabajo.*

*Artículo 4.- La calidad de persona con discapacidad o asignataria de pensión de invalidez de cualquier régimen previsional será verificada a través de la certificación a que se refieren los artículos 55 y 56 de la ley N° 20.422, y los registros disponibles en el Sistema Nacional de Información de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Superintendencia de Seguridad Social.*

El alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

**Ordinario N° 4137/101, de 05.09.2017:**

## FORMA DE DETERMINAR EL NÚMERO DE TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD QUE SE DEBEN CONTRATAR

La forma en la cual se determina el número de trabajadores con discapacidad que se deben contratar en una empresa se encuentra regulada en el Decreto N° 64 de 20.11.2017, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, modificado a partir del 03.11.2023 por el Decreto N° 36 de 16.06.2023, dispone:

*Artículo 6º: Para dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 157 bis del Código del Trabajo se seguirán las siguientes reglas:*

- a) Esta obligación afecta a las empresas que tengan un número total de cien personas trabajadoras o más.*
- b) Para determinar el número total de personas trabajadoras de una empresa se considerará un promedio*

*anual calculado según las siguientes reglas:*

*i. La empresa deberá considerar los doce meses previos al 31 de octubre del año anterior al envío de la comunicación electrónica, o bien, los meses comprendidos entre el inicio de sus actividades y el 31 de octubre del año anterior al envío de la comunicación electrónica, si el inicio de sus actividades fuera posterior.*

*ii. Para determinar el número de personas trabajadoras de cada mes se considerará el informado en la planilla de declaración y/o pago de cotizaciones al Organismo Administrador del Seguro de la ley N° 16.744 sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.*

*iii. Para calcular el promedio de personas trabajadoras de la empresa, se debe sumar el número de personas trabajadoras de cada mes del periodo indicado en el numeral i. anterior. Esta sumatoria deberá dividirse por doce, o por el número de meses comprendido entre el inicio de actividades y el 31 de octubre del año anterior al envío de la comunicación electrónica, según corresponda.*

*c) El número de personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez que deberán ser contratadas, o mantenerse contratadas, por la empresa corresponderá al 1% del promedio de personas trabajadoras de dicha entidad. Si de este cálculo resultare un número con decimales se aproximará al entero inferior.*

*Si el promedio de personas trabajadoras, calculado conforme al inciso precedente es igual o superior a cien, la empresa estará obligada a realizar durante el mes de enero de cada año, una comunicación electrónica a la Dirección del Trabajo, a través de la página web de dicho órgano fiscalizador, debiendo informar, a lo menos lo siguiente:*

*1. El número total de personas trabajadoras de la empresa, desglosándolo por cada uno de los meses considerados para el cálculo del promedio indicado en la letra b) de este artículo.*

*2. El promedio que haya resultado de la aplicación de las reglas expuestas en la letra c) del presente artículo.*

*3. El número de contratos de trabajo vigentes que mantienen con personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez.*

*4. El número de contratos de trabajo con personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez al que se puso término por cualquier causa.*

*5. Si existen razones fundadas para que la empresa no pueda cumplir con la obligación de contratar a personas trabajadoras con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez, individualizando la razón y sus fundamentos, y la medida subsidiaria de cumplimiento a adoptar.*

*6. En caso de corresponder, el certificado de la Bolsa Nacional de Empleo, que indique que publicadas las ofertas no se recibió postulaciones de personas con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez, conforme se establece en la letra b) del artículo 7° del presente reglamento.*

*7. Si se utiliza la medida subsidiaria de donación, se deberá informar la donación realizada adjuntando el Certificado N° 60 del Servicio de Impuestos Internos, o el que correspondiere.*

*8. Si se utiliza la medida de ejecución de contratos de prestación de servicios con empresas que tengan contratadas personas trabajadoras con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez, se deberán informar los números de cédula de identidad de las personas trabajadoras que prestarán servicios en la empresa obligada. En caso de tratarse de una empresa de servicios transitorios, deberá estar inscrita en los registros de la Dirección del Trabajo.*

**9. El nombre y cédula de identidad de la persona trabajadora contratada por la empresa con conocimientos específicos en materias que fomenten la inclusión laboral de las personas con discapacidad.**

**10. Copia de las políticas en materias de inclusión a que hace referencia el artículo 157 quáter del Código del Trabajo, y de su evaluación cuando correspondiere.**

*Si durante el año en que la empresa debe cumplir su obligación de inclusión laboral, se produce el término del contrato de alguna de las personas trabajadoras con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez informada, el empleador deberá publicar la oferta de trabajo respectiva dentro del mes siguiente de producida la vacante.*

*Si de aquella oferta de trabajo no se recibieran postulaciones, conforme lo establecido en el inciso segundo del artículo 7º del presente reglamento, el empleador deberá dar cumplimiento a su obligación a través de alguna de las medidas alternativas contenidas en los literales a) y b) del artículo 157 ter del Código del Trabajo, considerando el tiempo en que no pudo contratar o mantener contratado a una persona trabajadora con discapacidad o asignatario de pensión de invalidez, informando a la Dirección del Trabajo dentro del plazo de 30 días, a través de la página web de dicho órgano fiscalizador.*

Respecto del cálculo del promedio antes mencionado, que debe ser informado en enero de 2024 y que corresponde al año 2023, debemos tener presente que Decreto N° 36 de 16.06.2023, dispone:

*Si de aquella oferta de trabajo no se recibieran postulaciones, conforme lo establecido en el inciso segundo del artículo 7º del presente reglamento, el empleador deberá dar cumplimiento a su obligación a través de alguna de las medidas alternativas contenidas en los literales a) y b) del artículo 157 ter del Código del Trabajo, considerando el tiempo en que no pudo contratar o mantener contratado a una persona trabajadora con discapacidad o asignatario de pensión de invalidez, informando a la Dirección del Trabajo dentro del plazo de 30 días, a través de la página web de dicho órgano fiscalizador. Para efectos de determinación del número total de personas trabajadoras de la empresa, conforme lo establecido en la letra b) del artículo 6º y solo para la comunicación electrónica del año 2024, se considerarán las siguientes reglas para el cálculo del promedio anual: (i) considerar los 10 meses previos al 31 de octubre del 2023, o bien, los meses comprendidos entre el inicio de sus actividades y el 31 de octubre del año anterior a la comunicación electrónica si su inicio de actividades fuera posterior. (ii) número de trabajadores de cada mes considerará el informado en la planilla de declaración y/o pago de cotizaciones al Organismo Administrador del Seguro de la ley N° 16.744. (iii) Para calcular el promedio de trabajadores de la empresa, se debe sumar el número de trabajadores de cada mes del periodo indicado en la letrilla (i). Esta sumatoria deberá dividirse por 10 o por el número de meses comprendido entre el inicio de actividades y el 31 de octubre del año 2023, según corresponda.*

El alumno puede revisar el siguiente pronunciamiento de la Dirección del Trabajo:

**Ordinario N° 1513/42, de 20.12.2023**

De acuerdo a las normas reglamentarias citadas tendremos:

**1. Forma de determinar el número de trabajadores con discapacidad del año 2023 que se informa en enero de 2024**

Se debe considerar el número de trabajadores contratados desde el 01 de enero al 31 de octubre de 2023, si la empresa se creó después del enero se considera el período comprendido desde el inicio de actividades hasta el 31 de octubre de 2023.

Dado que la norma no hace distinción del tipo de contrato, en este total se consideran todos los trabajadores, independiente del tipo de contrato que lo vinculo a la empresa, por lo que consideraremos los trabajadores de plazo



fijo, indefinido, obra o faena, los de aprendizaje y en el caso de las empresas de Servicios Transitorios los trabajadores transitorios.

El número de trabajadores se determina de la siguiente forma:

- ✓ El número de trabajadores de cada mes corresponderá al número total de trabajadores de la empresa al último día del mes respectivo, esto es de enero a octubre de 2023, conforme lo informado en la planilla de declaración y/o pago de cotizaciones al Organismo Administrador del Seguro de la ley N° 16.744.
- ✓ El número de trabajadores de cada uno de los meses de enero a octubre se suma.
- ✓ La sumatoria anterior se divide por 10 o bien por el número de meses comprendidos desde el inicio de actividades y el 31.10.2023.
- ✓ Del total obtenido en el punto anterior se calcula el 1%.
- ✓ Si el resultado da con decimales se aproxima al entero anterior.

A modo de ejemplo revisemos algunos ejemplos de cálculo considerando los trabajadores de una empresa durante el periodo enero a octubre de 2023:

**Ejemplo 1:**

<b>CALCULO AÑO 2023, que debe ser informado a la Dirección del Trabajo en enero 2024</b>	
<b>Meses</b>	<b>Numero trabajadores por mes</b>
<b>Enero</b>	58
<b>Febrero</b>	70
<b>Marzo</b>	115
<b>Abril</b>	136
<b>Mayo</b>	189
<b>Junio</b>	200
<b>Julio</b>	200
<b>Agosto</b>	200
<b>Septiembre</b>	205
<b>Octubre</b>	203
<b>Total</b>	1576
<b>Promedio</b>	157,6
<b>1% Trabajadores con discapacidad</b>	1,576

El promedio sobre el cual se calculó el 1% se obtiene dividiendo el total de trabajadores por 10, que es el número de meses del periodo de cálculo.

Según lo dispuesto en el Decreto 64, el resultado se aproxima al entero inferior, por lo que solo se debe contratar 1 persona con discapacidad o pensionada de invalidez.

En este ejemplo la empresa en cada uno de los meses debió cumplir con la contratación del personal con discapacidad y para el año 2024, estará obligada a que contratar como mínimo 1 trabajador con discapacidad o pensionado de invalidez en cada uno de sus 12 meses.

### Ejemplo 2:

Si la empresa hubiese inicia actividades en el mes de marzo de 2023, el cálculo sería el siguiente:

<b>CALCULO AÑO 2023, que debe ser informado a la Dirección del Trabajo en enero 2024</b>	
<b>Meses</b>	<b>Numero trabajadores por mes</b>
Enero	0
Febrero	0
Marzo	250
Abril	250
Mayo	250
Junio	250
Julio	250
Agosto	256
Septiembre	255
Octubre	252
<b>Total</b>	<b>2013</b>
<b>Promedio</b>	<b>251,625</b>
<b>1% Trabajadores con discapacidad</b>	<b>2,51625</b>

El promedio sobre el cual se calculó el 1% se obtiene dividiendo el total de trabajadores por 8, que es el número de meses del periodo de cálculo.

Según lo dispuesto en el Decreto 64, el resultado se aproxima al entero inferior, por lo que solo se debe contratar 2 personas con discapacidad o pensionadas de invalidez.

En este ejemplo la empresa en cada uno de los meses en que tuvo 100 o más trabajadores debió contratar a lo menos 1 persona con discapacidad o pensionada de invalidez, y para el año 2024, estará obligada a contratar como mínimo 1 trabajador con discapacidad o pensionado de invalidez en cada uno de sus 12 meses calendarios.

### Ejemplo 3:

Empresa que en algunos meses del año 2023 supero los 100 trabajadores.

<b>CALCULO AÑO 2023, que debe ser informado a la Dirección del Trabajo en enero 2024</b>	
<b>Meses</b>	<b>Numero trabajadores por mes</b>
Enero	75
Febrero	80
Marzo	80
Abril	80
Mayo	78
Junio	82
Julio	80
Agosto	81
Septiembre	120
Octubre	120
<b>Total</b>	<b>876</b>
<b>Promedio</b>	<b>87,6</b>
<b>1% Trabajadores con discapacidad</b>	<b>0,876</b>

En este caso la empresa tiene un promedio de trabajadores inferior a 100, por lo que para el año 2024 no estaría obligada a contratar personas con discapacidad.

Dado que el criterio vigente durante el año 2023, es que durante los meses en los cuales la empresa tuvo 100 o más trabajadores se debía cumplir con el porcentaje mínimo de contratación de personas con discapacidad o pensionadas de invalidez, en la comunicación que realiza la empresa a la Dirección del Trabajo en el mes de enero de 2024, la empresa debe acreditar la forma en la cual dio cumplimiento con esta obligación en cada uno de los meses en los

cuales tuvo contratados 100 o más trabajadores.

## 2. Forma de determinar el número de trabajadores con discapacidad desde el año 2024 en adelante

Se debe sumar el número de trabajadores de los 12 meses previos al 31 de octubre del año anterior al de envío de la comunicación electrónica.

Respecto del año 2024, que debe ser informado en enero de 2025, se debe considerar el número de trabajadores contratados desde el 01 de noviembre de 2023 al 31 de octubre de 2024.

Dado que la norma no hace distinción del tipo de contrato, en este total se consideran todos los trabajadores, independiente del tipo de contrato que lo vinculo a la empresa, por lo que consideraremos los trabajadores de plazo fijo, indefinido, obra o faena, los de aprendizaje y en el caso de las empresas de Servicios Transitorios los trabajadores transitorios.

El número de trabajadores se determina de la siguiente forma:

- ✓ El número de trabajadores de cada mes corresponderá al número total de trabajadores de la empresa al último día del mes respectivo, conforme lo informado en la planilla de declaración y/o pago de cotizaciones al Organismo Administrador del Seguro de la ley N° 16.744.
- ✓ El número de trabajadores de cada uno de los meses debe sumarse.
- ✓ La sumatoria anterior se divide por 12 o bien por el número de meses comprendidos desde el inicio de actividades y el 31 de octubre.
- ✓ Del total obtenido en el punto anterior se calcula el 1%.
- ✓ Si el resultado da con decimales se aproxima al entero anterior.

A continuación, revisaremos algunos ejemplos cálculo considerando los trabajadores de una empresa durante el periodo noviembre 2023 a octubre 2024:

### Ejemplo 1:

CALCULO AÑO 2024, que debe ser informado a la Dirección en enero 2025	
Meses	Numero trabajadores por mes
Noviembre	123
Diciembre	127
Enero	159
Febrero	200
Marzo	250
Abril	250

Mayo	250
Junio	250
Julio	250
Agosto	256
Septiembre	255
Octubre	252
Total	2622
Promedio	218,5
1% Trabajadores con discapacidad	2,185

El promedio sobre el cual se calculó el 1% se obtiene dividiendo el total de trabajadores por 12, que es el número de meses del periodo de cálculo.

Según lo dispuesto en el Decreto 64, el resultado se aproxima al entero inferior, por lo que solo se debe contratar 2 personas con discapacidad o pensionadas de invalidez.

De acuerdo al promedio calculado precedentemente, que debe ser informado en enero de 2025, la empresa para el año 2025, estará obligada a contratar como mínimo 2 trabajadores con discapacidad o pensionados de invalidez en cada uno de sus 12 meses.

### Ejemplo 2:

La empresa hubiese inicia actividades en el mes de enero de 2024, el cálculo sería el siguiente:

CALCULO AÑO 2024, que debe ser informado a la Dirección en enero 2025	
Meses	Numero trabajadores por mes
Noviembre	
Diciembre	
Enero	58
Febrero	70
Marzo	115
Abril	136

Mayo	189
Junio	200
Julio	200
Agosto	200
Septiembre	205
Octubre	203
Total	1576
Promedio	157,6
1% Trabajadores con discapacidad	1,576

El promedio sobre el cual se calculó el 1% se obtiene dividiendo el total de trabajadores por 10, que es el número de meses del periodo de cálculo.

Según lo dispuesto en el Decreto 64, el resultado se aproxima al entero inferior, por lo que solo se debe contratar 2 personas con discapacidad o pensionadas de invalidez.

De acuerdo al promedio calculado precedentemente, que debe ser informado en enero de 2025, la empresa para el año 2025, estará obligada a contratar como mínimo 1 trabajador con discapacidad o pensionado de invalidez en cada uno de sus 12 meses.

### Ejemplo 3:

Empresa que en algunos del periodo noviembre 2023 a octubre 2024 supero los 100 trabajadores.

CALCULO AÑO 2024, que debe ser informado a la Dirección del Trabajo en enero 2025	
Meses	Numero trabajadores por mes
Noviembre	123
Diciembre	127
Enero	150
Febrero	170
Marzo	80
Abril	75

Mayo	60
Junio	60
Julio	60
Agosto	75
Septiembre	90
Octubre	100
<b>Total</b>	1170
<b>Promedio</b>	97,5
<b>1% Trabajadores con discapacidad</b>	0,975

En este caso la empresa tiene un promedio de trabajadores inferior a 100, por lo que para el año 2024 no estaría obligada a contratar personas con discapacidad, asimismo de acuerdo al artículo 6 del Decreto 64 no existiría obligación de hacer la comunicación a la Dirección del Trabajo.

### 3. Obligación del empleador de remitir una comunicación electrónica en el mes de enero de cada año a la Dirección del Trabajo

Se establece en el Decreto 64 que las empresas que, de acuerdo al procedimiento de cálculo antes descrito, tengan un promedio 100 o más trabajadores, están obligadas a enviar en el mes de enero de cada año una comunicación electrónica a la Dirección del Trabajo, esto se hace en el sitio web de la dirección del Trabajo, en que informen a lo menos lo siguiente:

- ✓ El número total de trabajadores de la empresa, desglosándolo por cada uno de los meses considerados para el cálculo del promedio.
- ✓ El promedio de trabajadores del periodo de cálculo.
- ✓ El número de contratos de trabajo vigentes que mantienen con personas con discapacidad o pensionadas de invalidez.
- ✓ El número de contratos de trabajo con personas con discapacidad o pensionadas de invalidez al que se puso término por cualquier causal de término de la relación laboral.
- ✓ Si existen razones fundadas para que la empresa no pueda cumplir con la obligación de contratar personas con discapacidad o pensionadas de invalidez, individualizando la razón y sus fundamentos, y la medida subsidiaria de cumplimiento a adoptar.
- ✓ Si corresponde el certificado de la Bolsa Nacional de Empleo, que indique que publicadas las ofertas no se recibió postulaciones de personas con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez.
- ✓ Si se utiliza la medida subsidiaria de donación, se deberá informar la donación realizada adjuntando el

Certificado N° 60 del Servicio de Impuestos Internos, o el que correspondiere.

- ✓ Si se utiliza la medida de ejecución de contratos de prestación de servicios con empresas que tengan contratadas personas con discapacidad o pensionadas de invalidez, se deberán informar los números de cédula de identidad de las personas trabajadoras que prestarán servicios en la empresa obligada. En caso de tratarse de una empresa de servicios transitorios, deberá estar inscrita en los registros de la Dirección del Trabajo.
- ✓ El nombre y cédula de identidad de la persona trabajadora contratada por la empresa con conocimientos específicos en materias que fomenten la inclusión laboral de las personas con discapacidad.
- ✓ Copia de las políticas en materias de inclusión a que hace referencia el artículo 157 quáter del Código del Trabajo, y de su evaluación cuando correspondiere.

El Artículo 6 del Decreto N° 64, respecto de la información a entregar dispone:

*Si el promedio de personas trabajadoras, calculado conforme al inciso precedente es igual o superior a cien, la empresa estará obligada a realizar durante el mes de enero de cada año, una comunicación electrónica a la Dirección del Trabajo, a través de la página web de dicho órgano fiscalizador, debiendo informar, a lo menos lo siguiente:*

- 1. El número total de personas trabajadoras de la empresa, desglosándolo por cada uno de los meses considerados para el cálculo del promedio indicado en la letra b) de este artículo.*
- 2. El promedio que haya resultado de la aplicación de las reglas expuestas en la letra c) del presente artículo.*
- 3. El número de contratos de trabajo vigentes que mantienen con personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez.*
- 4. El número de contratos de trabajo con personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez al que se puso término por cualquier causa.*
- 5. Si existen razones fundadas para que la empresa no pueda cumplir con la obligación de contratar a personas trabajadoras con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez, individualizando la razón y sus fundamentos, y la medida subsidiaria de cumplimiento a adoptar.*
- 6. En caso de corresponder, el certificado de la Bolsa Nacional de Empleo, que indique que publicadas las ofertas no se recibió postulaciones de personas con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez, conforme se establece en la letra b) del artículo 7° del presente reglamento.*
- 7. Si se utiliza la medida subsidiaria de donación, se deberá informar la donación realizada adjuntando el Certificado N° 60 del Servicio de Impuestos Internos, o el que correspondiere.*
- 8. Si se utiliza la medida de ejecución de contratos de prestación de servicios con empresas que tengan contratadas personas trabajadoras con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez, se deberán informar los números de cédula de identidad de las personas trabajadoras que prestarán servicios en la empresa obligada. En caso de tratarse de una empresa de servicios transitorios, deberá estar inscrita en los registros de la Dirección del Trabajo.*
- 9. El nombre y cédula de identidad de la persona trabajadora contratada por la empresa con conocimientos específicos en materias que fomenten la inclusión laboral de las personas con discapacidad.*
- 10. Copia de las políticas en materias de inclusión a que hace referencia el artículo 157 quáter del Código*



*del Trabajo, y de su evaluación cuando correspondiere.*

*Si durante el año en que la empresa debe cumplir su obligación de inclusión laboral, se produce el término del contrato de alguna de las personas trabajadoras con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez informada, el empleador deberá publicar la oferta de trabajo respectiva dentro del mes siguiente de producida la vacante.*

*Si de aquella oferta de trabajo no se recibieran postulaciones, conforme lo establecido en el inciso segundo del artículo 7° del presente reglamento, el empleador deberá dar cumplimiento a su obligación a través de alguna de las medidas alternativas contenidas en los literales a) y b) del artículo 157 ter del Código del Trabajo, considerando el tiempo en que no pudo contratar o mantener contratado a una persona trabajadora con discapacidad o asignatario de pensión de invalidez, informando a la Dirección del Trabajo dentro del plazo de 30 días, a través de la página web de dicho órgano fiscalizador.*

Si la empresa, no pudo por causas fundadas cumplir con el número de contrataciones de personas con discapacidad o pensionadas de invalidez y utiliza alguna de las medidas alternativas de cumplimiento subsidiarias indicadas en el artículo 157 ter del Código del Trabajo, deberán remitir copia de la comunicación enviada a la Dirección del Trabajo, al Servicio de Impuestos Internos, a la Subsecretaría de Evaluación Social del Ministerio de Desarrollo Social y al Servicio Nacional de la Discapacidad, conforme lo establece el artículo 10 del Decreto N° 64, que dispone:

***Artículo 10.- Las empresas que utilicen alguna de las medidas alternativas indicadas en el artículo 157 ter del Código del Trabajo, deberán remitir copia de la comunicación enviada a la Dirección del Trabajo, conforme a lo señalado en el artículo 6° de este Reglamento, conjuntamente, a la Subsecretaría de Evaluación Social del Ministerio de Desarrollo Social y Familia, al Servicio Nacional de la Discapacidad y al Servicio de Impuestos Internos.***

En la comunicación que debe realizarse en enero de 2024 y que corresponde al año 2023, la Dirección del Trabajo ha señalado que las modificaciones incorporadas al Decreto N° 64, por el Decreto N° 36, entraron en vigencia a partir del 03.11.2023, por lo que son aplicables a partir de la comunicación electrónica que las empresas cuyo promedio fue de 100 o más trabajadores durante el 2023, deben enviar en el mes de enero del año 2024.

Por lo anterior tendremos que, durante el año 2023, las empresas debieron cumplir con la cuota de contratación establecida en el artículo 157 bis del Código del Trabajo en aquellos meses en que tuvieron contratados 100 o más trabajadores o, en el evento de configurarse una razón fundada al efecto, ejecutar una medida subsidiaria de cumplimiento.

La Dirección del Trabajo, con la finalidad verificar el cumplimiento de las obligaciones en materia de inclusión laboral de las personas con discapacidad, requiere que las empresas informen, durante el mes de enero del año 2024, los siguientes antecedentes respecto al cumplimiento del año 2023:

- i. Copia de los contratos de las personas contratadas; y/o*
- ii. Certificado/s de donación/es a proyectos o programas de asociaciones, corporaciones o fundaciones a que se refiere el artículo 2 de la Ley N° 19.885, emitido/s hasta el 31 de diciembre de 2023, y/o*
- iii. Antecedentes que den cuenta de la celebración y ejecución de contratos de prestación de servicios con empresas que tengan contratadas personas con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez.*

En el caso de las empresas, que por causas fundadas no pudo dar cumplimiento a la exigencia de que al menos el 1% de su personal sean personas con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez y opto por la medida subsidiaria de cumplimiento establecida en la letra B del artículo 157 ter del Código del Trabajo, esto es la realización de donaciones, debemos destacar que tras la modificación del Decreto N° 64, tendremos que los antecedentes que dan cuenta del cumplimiento de las obligaciones correspondientes al año 2023, deben ser entregados en la comunicación que se realiza durante el mes de enero de 2024, por lo que la/s donación/es realizada/s hasta el

31.12.2023 corresponde/n al cumplimiento subsidiario de la obligación de contratación del año 2023.

Respecto del año 2024, de darse la existencia de una razón fundada para no dar cumplimiento a la cuota de contratación durante el año 2024, la empresa debe efectuar su donación correspondiente a esta anualidad, conforme a las actuales disposiciones del Decreto N° 64, esto es que debe realizar la donación durante el mes de enero de 2024, de forma previa a la realización de la comunicación electrónica a la dirección del Trabajo, siendo improcedente que se realice de forma posterior a dicha comunicación electrónica.

El alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

<i>Ordinario N° 1513/42, de 20.12.2023</i>	<i>Ordinario N° 1613/024 de 29.03.2018</i>
<i>Ordinario N° 3124, de 09.07.2018</i>	<i>Ordinario N° 3833, de 23.07.2018</i>
<i>Ordinario N° 6245/047, de 12.12.2018</i>	<i>Ordinario N° 5864, de 20.12.2019</i>
<i>Ordinario N° 5650, de 05.12.2019</i>	<i>Ordinario N° 4251, de 03.09.2019</i>
<i>Ordinario N° 4245, de 03.09.2019</i>	<i>Ordinario N° 4242, de 03.09.2019</i>
<i>Ordinario N° 1872, de 10.06.2020</i>	

#### ALTERNATIVAS DE CUMPLIMIENTO QUE TIENEN LAS EMPRESAS DONDE NO SEA POSIBLE CONTRATAR EL PORCENTAJE DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EXIGIDO

Previendo el legislador, la posibilidad de que las empresas no puedan dar cumplimiento a las disposiciones del artículo 157 bis del Código del Trabajo, ya sea íntegramente o parcialmente dada las especiales características de la empresa, ha establecido formas alternativas de cumplimiento, las cuales las encontramos en el artículo 157 ter que dispone:

***Artículo 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.***

***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.***

***Sólo se considerarán razones fundadas aquellas derivadas de la naturaleza de las funciones que desarrolla la empresa o la falta de personas interesadas en las ofertas de trabajo que se hayan formulado.***

***El monto anual de los contratos celebrados de conformidad a la letra a) de este artículo no podrá ser inferior al equivalente a veinticuatro ingresos mínimos mensuales respecto de cada trabajador que debía ser contratado por la empresa.***

***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:***

***1.- Estas donaciones no darán derecho a los créditos y beneficios tributarios establecidos en los artículos 1 y 1 bis. Sin embargo, para efectos de lo establecido en la Ley sobre Impuesto a la Renta, contenida en el artículo 1 del decreto ley N° 824, de 1974, tendrán la calidad de gasto necesario para producir la renta de acuerdo a lo establecido en el artículo 31 del referido cuerpo legal.***

**2.- Las donaciones deberán dirigirse a proyectos o programas de asociaciones, corporaciones o fundaciones cuyo objeto social incluya la capacitación, rehabilitación, promoción y fomento para la creación de empleos, contratación o inserción laboral de las personas con discapacidad.**

**3.- Las donaciones no podrán efectuarse a instituciones en cuyo directorio participe el donante, su cónyuge, su conviviente civil o sus parientes ascendientes o descendientes hasta el tercer grado de consanguinidad. En caso que el donante sea una persona jurídica, no podrá efectuar donaciones a instituciones en cuyo directorio participen sus socios o directores o los accionistas que posean el 10% o más del capital social, o los cónyuges, convivientes civiles o parientes ascendientes o descendientes hasta el tercer grado de consanguinidad de dichos socios, directores o accionistas.**

**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.**

**5.- No se aplicará a las donaciones a que se refiere esta ley el límite global absoluto establecido en el artículo 10.**

**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.**

Como se puede apreciar, la norma citada, establece un mecanismo de cumplimiento alternativo de la obligación de contratación de personas con discapacidad regulado en el artículo 157 bis, el que opera solo por las razones fundadas expresamente contenidas en el inciso 2°, esto es, aquellas derivadas de la naturaleza de las funciones que desarrolla la empresa o la falta de personas interesadas en las ofertas de trabajo que se hayan formulado.

Las medidas alternativas de cumplimiento previstas son:

- a) Celebrar contratos de prestación de servicios con empresas que tengan contratadas personas con discapacidad. El monto anual de estos contratos no podrá ser inferior al equivalente a 24 ingresos mínimos mensuales (24 IMM), respecto de cada trabajador que debía ser contratado por la empresa, el monto que se considera del IMM es el vigente aplicable a los trabajadores regulados por el Código del Trabajo y vigente al término de cada año calendario, ya que se trata de un monto anual.
- 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. Estas donaciones deberán sujetarse a lo dispuesto en la ley N° 19.885, de 2003, que "Incentiva y norma el buen uso de donaciones que dan origen a beneficios tributarios y los extiende a otros fines sociales y públicos", en lo que resulte aplicable, y con las excepciones que se señalan en la norma.

La Ley N° 21.015, que incorpora los artículos 157 bis y 157 ter al Código del Trabajo entro en vigencia el 01.04.2018, y de acuerdo a sus disposiciones transitorias, como así también las disposiciones transitorias del Decreto N° 64 del 20.11.2017 del Ministerio del Trabajo, tuvimos que, durante los 2 primeros años contados desde la entrada en vigencia de la obligación de contratación establecida en el artículo 157 bis del Código del Trabajo, esto es hasta el 01.04.2020, las empresas pudieron optar por cumplir dicha obligación de contratación en forma directa o a través de alguna de las medidas subsidiarias del artículo 157 ter del Código del Trabajo, sin necesidad de contar con una razón fundada para ello.

Desde el abril de 2020 en adelante solo pueden utilizarse las medidas alternativas de cumplimiento cuando existan

razones fundadas para ello.

Respecto de este punto el Decreto N° 64, modificado por el Decreto 63, desde el 03.11.2023 dispone:

**Artículo 7.- Las empresas que, por razones fundadas, no puedan cumplir total o parcialmente la obligación establecida en el artículo 157 bis del Código del Trabajo deberán cumplirla subsidiariamente.**

**Sólo se consideran razones fundadas las siguientes:**

**a) La naturaleza de las funciones que desarrolla la empresa. Se entenderá que se configura esta circunstancia cuando, por sus características o por su especialidad, ninguno de los procesos o actividades que la empresa ejecuta puedan ser desarrollados por personas con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez de cualquier régimen previsional. No se considerará que existe razón fundada derivada de la naturaleza de las funciones que desarrolle la empresa la sola invocación del giro de la empresa.**

**El empleador que desee acogerse a esta razón fundada deberá elaborar un informe que analice los puestos de trabajo existentes en la empresa en razón de las faenas que realiza, considerando la descripción de cada cargo, desglose de las funciones y actividades esenciales y no esenciales a desarrollar; de igual modo deberá indicar las competencias, conocimientos técnicos que debe tener la persona trabajadora, y ubicación física del puesto de trabajo con especificación de contexto laboral. Finalmente, el informe deberá ser firmado por el representante legal de la empresa y por la persona trabajadora con conocimientos específicos en materias que fomenten la inclusión laboral de las personas con discapacidad indicando que ninguno de los puestos de trabajo de la empresa puedan ser desarrollado por una persona trabajadora que posea alguna discapacidad o que sea asignataria de una pensión de invalidez. Lo anterior, sin perjuicio de las facultades fiscalizadoras con las que cuenta la Dirección del Trabajo.**

**b) La falta de personas con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez de cualquier régimen previsional interesadas en las ofertas de trabajo que haya formulado el empleador.**

**Se entenderá que se configura esta circunstancia cuando el empleador haya publicado, a lo menos, durante treinta días corridos sus ofertas de empleo a través de la Bolsa Nacional de Empleo, creada por la ley N° 19.728, y no haya recibido postulaciones de personas con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez que cumplan con lo requerido. Lo anterior, sin perjuicio de la o las publicaciones que realice por cualquier otro medio, sistema o plataforma de acceso público de información e intermediación laboral.**

**La Bolsa Nacional de Empleo certificará que el empleador haya realizado las publicaciones conforme lo indicado en el inciso anterior, y el número de personas con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez que hayan postulado.**

**Artículo 8.- Las empresas que se encuentren en la situación señalada en el artículo anterior deberán cumplir en forma subsidiaria con su obligación a través de la ejecución de alguna de las siguientes medidas alternativas, ya sea conjunta o separadamente:**

**a) Celebrando y ejecutando contratos de prestación de servicios con empresas que tengan contratadas personas con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez las cuales deberán prestar servicios de manera efectiva para la empresa principal. El monto anual de los contratos de prestación de servicios no podrá ser inferior al equivalente a veinticuatro ingresos mínimos mensuales, respecto de cada persona**

*trabajadora con discapacidad que debía ser contratada por la empresa para cumplir con la obligación de contratación en forma directa. El resultado de la suma del número de personas con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez contratadas en forma directa por la empresa y aquellas que presten efectivamente servicios a través de esta alternativa, deberá ser a lo menos equivalente a la obligación total de contratación que debía cumplir la empresa obligada.*

*Las empresas que presten servicios a las empresas obligadas deberán tener registrados los contratos de las personas con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez en el registro establecido en el artículo 5° de este reglamento, con prescindencia del número total de sus personas trabajadoras.*

*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.*

*Artículo 9.- Las donaciones a que se refiere la letra b) del artículo anterior se registrarán por las normas de la ley N° 19.885, en lo que resulte aplicable, y con las excepciones que se señalan a continuación:*

*1. Estas donaciones no darán derecho a los créditos y beneficios tributarios establecidos en los artículos 1 y 1 bis de la ley N° 19.885. Sin embargo, para efectos de lo establecido en la Ley sobre Impuesto a la Renta, contenida en el artículo 1 del decreto ley N° 824, de 1974, tendrán la calidad de gasto necesario para producir la renta de acuerdo a lo establecido en el artículo 31 del referido cuerpo legal.*

*2. Las donaciones deberán dirigirse a proyectos o programas de asociaciones, corporaciones o fundaciones cuyo objeto social incluya la capacitación, rehabilitación, promoción y fomento para la creación de empleos, contratación o inserción laboral de las personas con discapacidad.*

*3. Las asociaciones, corporaciones o fundaciones que por primera vez soliciten ser incorporadas al Registro de Donatarios del Ministerio de Desarrollo Social y deseen acogerse a las donaciones contempladas en la ley N° 21.015, deberán establecer en sus estatutos que su objeto social será la capacitación, rehabilitación, promoción y fomento para la creación de empleos, contratación o inserción laboral de las personas con discapacidad, acreditando su funcionamiento y cumplimiento de sus fines estatutarios, ininterrumpidamente, al menos durante el año inmediatamente anterior a la presentación de la solicitud.*

*4. Las donaciones no podrán efectuarse a instituciones en cuyo directorio participe el donante, su cónyuge, su conviviente civil o sus parientes ascendientes o descendientes hasta el tercer grado de consanguinidad. En caso que el donante sea una persona jurídica, no podrá efectuar donaciones a instituciones en cuyo directorio participen sus socios o directores o los accionistas que posean el 10% o más del capital social, o los cónyuges, convivientes civiles o parientes ascendientes o descendientes hasta el tercer grado de consanguinidad de dichos socios, directores o accionistas.*

*5. 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.*

*Las donaciones deberán ser realizadas en el mes de enero del año de envío de la Comunicación Electrónica, en forma previa a su remisión.*

*6. No se aplicará a las donaciones a que se refiere el artículo 157 ter del Código del Trabajo el límite global absoluto establecido en el artículo 10.*

*7. Los donatarios extenderán al donante un certificado en que darán cuenta de haber recibido la donación por una medida subsidiaria. La forma y contenido de este certificado deberá cumplir con los requisitos*

*que establezca el Servicio de Impuestos Internos, mediante resolución. La fiscalización de las donaciones reguladas en este artículo, exclusivamente dentro del ámbito tributario, corresponderá al Servicio de Impuestos Internos, sin perjuicio de las atribuciones que correspondan al Ministerio de Desarrollo Social en virtud de la ley N° 19.885.*

**Artículo 10.-** *Las empresas que utilicen alguna de las medidas alternativas indicadas en el artículo 157 ter del Código del Trabajo, deberán remitir copia de la comunicación enviada a la Dirección del Trabajo, conforme a lo señalado en el artículo 6° de este Reglamento, conjuntamente, a la Subsecretaría de Evaluación Social del Ministerio de Desarrollo Social y Familia, al Servicio Nacional de la Discapacidad y al Servicio de Impuestos Internos.*

Es importante tener presente que las medidas alternativas de cumplimiento al igual que las medidas de cumplimiento directo, esto es la contratación de personas con discapacidad, constituyen una obligación no susceptible de cumplimiento posterior o tardío, por lo que si la empresa no ha podido cumplir con la contratación mínima de personas con discapacidad o beneficiaria de pensión de invalidez, la medida alternativa de cumplimiento debe haberse cumplido antes de la obligación de comunicar a la Dirección la el número de trabajadores de la empresa y la forma en la cual se cumplió con la obligación legal, lo que se hace en el mes de enero de cada año, en relación al año calendario anterior, es así que , si es que una empresa desea cumplir la obligación legal mediante la medida alternativa de donación, la donación correspondiente al año 2023 deberá efectuarse durante ese mismo año e informarse en la comunicación electrónica de enero de 2024.

### **La Oportunidad De Hacer Donaciones Como Medida Subsidiaria De Cumplimiento**

De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 157 ter del Código del Trabajo, cuando las empresas, por razones fundadas, no pueden cumplir total o parcialmente la obligación de contratación contratar al menos el 1% de su dotación a personas con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez, deben dar cumplimiento en forma alternativa, ejecutando alguna de las siguientes medidas:

- Celebrando contratos de prestación de servicios con empresas que tengan contratadas personas con discapacidad.
- Efectuando 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.

Respecto de la realización de donaciones, debemos tener presente que el Decreto N° 64, actualmente dispone:

**Artículo 9.-** *Las donaciones a que se refiere la letra b) del artículo anterior se regirán por las normas de la ley N° 19.885, en lo que resulte aplicable, y con las excepciones que se señalan a continuación:*

**1.** *Estas donaciones no darán derecho a los créditos y beneficios tributarios establecidos en los artículos 1 y 1 bis de la ley N° 19.885. Sin embargo, para efectos de lo establecido en la Ley sobre Impuesto a la Renta, contenida en el artículo 1 del decreto ley N° 824, de 1974, tendrán la calidad de gasto necesario para producir la renta de acuerdo a lo establecido en el artículo 31 del referido cuerpo legal.*

**2.** *Las donaciones deberán dirigirse a proyectos o programas de asociaciones, corporaciones o fundaciones cuyo objeto social incluya la capacitación, rehabilitación,*

*promoción y fomento para la creación de empleos, contratación o inserción laboral de las personas con discapacidad.*

**3.** *Las asociaciones, corporaciones o fundaciones que por primera vez soliciten ser incorporadas al Registro de Donatarios del Ministerio de Desarrollo Social y deseen acogerse a las donaciones contempladas en la ley N° 21.015, deberán establecer en sus estatutos que su objeto social será la capacitación, rehabilitación, promoción y fomento para la creación de empleos, contratación o inserción*

*laboral de las personas con discapacidad, acreditando su funcionamiento y cumplimiento de sus fines estatutarios, ininterrumpidamente, al menos durante el año inmediatamente anterior a la presentación de la solicitud.*

*4. Las donaciones no podrán efectuarse a instituciones en cuyo directorio participe el donante, su cónyuge, su conviviente civil o sus parientes ascendientes o descendientes hasta el tercer grado de consanguinidad. En caso que el donante sea una persona jurídica, no podrá efectuar donaciones a instituciones en cuyo directorio participen sus socios o directores o los accionistas que posean el 10% o más del capital social, o los cónyuges, convivientes civiles o parientes ascendientes o descendientes hasta el tercer grado de consanguinidad de dichos socios, directores o accionistas.*

*5. 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.*

*Las donaciones deberán ser realizadas en el mes de enero del año de envío de la Comunicación Electrónica, en forma previa a su remisión.*

*6. No se aplicará a las donaciones a que se refiere el artículo 157 ter del Código del Trabajo el límite global absoluto establecido en el artículo 10.*

*7. Los donatarios extenderán al donante un certificado en que darán cuenta de haber recibido la donación por una medida subsidiaria. La forma y contenido de este certificado deberá cumplir con los requisitos que establezca el Servicio de Impuestos Internos, mediante resolución. La fiscalización de las donaciones reguladas en este artículo, exclusivamente dentro del ámbito tributario, corresponderá al Servicio de Impuestos Internos, sin perjuicio de las atribuciones que correspondan al Ministerio de Desarrollo Social en virtud de la ley N° 19.885.*

Los cambios realizados al Decreto N° 64, como ya se ha indicado comenzaron a regir el 03.11.2023, por lo que el análisis del cambio realizado a la oportunidad en la cual deben hacerse las donaciones de acuerdo a la normativa legal y lo establecido por la Dirección del Trabajo, sería el siguiente:

- ✓ Respecto del cumplimiento durante el año 2023: los antecedentes que den cuenta del cumplimiento subsidiario vía donaciones correspondiente al año 2023, corresponderán a donaciones realizadas hasta el 31.12.2023, señalando en la comunicación electrónica que se presenta en enero de 2024, las razones fundadas que permitieron acogerse a esta norma de excepción de contratación de trabajadores con discapacidad o asignatarios de pensión de invalidez.
- ✓ Respecto al cumplimiento subsidiario de la obligación de contratación durante el año 2024, debemos señalar que el Decreto N° 64, fue modificado Decreto N° 56, vigentes desde el 01.02.2024, estableciéndose respecto en el nuevo artículo séptimo transitorio lo siguiente:

***Artículo séptimo: Para el año 2024, las empresas que se encuentren habilitadas a cumplir en forma subsidiaria con su obligación, a través de la medida alternativa de donación de conformidad a lo dispuesto en el literal b) del artículo 8° del presente reglamento, podrán realizar su pago hasta el 30 de junio de dicha anualidad, informando de ello a la Dirección del Trabajo***

Como se puede apreciar de forma extraordinaria respecto de la medida subsidiaria de cumplimiento de donaciones, se ha establecido un plazo mayor el cual es que podrán realizarse hasta el 30.06.2024, respecto de las de los próximos años, esto es desde enero de 2025 en adelante las donaciones deben realizarse antes de la comunicación que los empleadores deben hacer en el mes de enero de cada anualidad.

El alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

*Ordinario N° 1513/42, de 20.12.2023*

*Ordinario N° 2930/60, de 28.12.2021*

*Ordinario N° 4137/101, de 05.09.2017*

*Ordinario N° 1027/020 de 21.02.2018*

*Ordinario N° 1617/025 de 29.03.2018*

*Ordinario N° 62451/047, de 12.12.2018*

*Ordinario N° 4245, de 03.09.2019*

*Ordinario N° 5866/34, de 20.12.2019*

*Ordinario N° 1401, de 17.04.2019*

*Ordinario N° 1984, de 30.05.2019*

## SITUACIÓN DE 2 O MÁS EMPRESAS CALIFICADAS COMO UN SOLO EMPLEADOR

Recordemos que de acuerdo a lo preceptuado en los artículos 3 y 507 del Código del Trabajo, 2 o más empresas se considerarán como un solo empleador, si concurren ciertos elementos tales como dirección laboral común y la complementariedad de los servicios, entre otros, los trabajadores de dichas empresas pueden reclamar judicialmente la existencia de un empleador común, y en este caso el tribunal, en procedimiento de aplicación general, resolverá previo informe de Dirección del Trabajo o de otros organismos de la administración del Estado. Para efecto de la obligación de contratación del 1% del personal con discapacidad, en el caso de que 2 o más empresas sean consideradas como un solo empleador, se debe tomar el total de trabajadores de las diferentes razones sociales consideradas como un solo empleador para efectos de calcular el número de personas con discapacidad que deben ser contratadas.

Al respecto el Decreto Núm. 64 de 20.11.2017, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, dispone:

*Artículo 1.- De conformidad con lo dispuesto en el artículo 157 bis del Código del Trabajo, incorporado por el artículo 3° de la ley N° 21.015, las empresas de 100 o más trabajadores deberán contratar, o mantener contratados, según corresponda, al menos un 1% de personas con discapacidad o que sean asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, en relación al total de sus trabajadores.*

*Para efectos de lo dispuesto en el inciso anterior, tratándose de dos o más empresas que, en virtud de lo dispuesto en el artículo 3° del Código del Trabajo, hayan sido consideradas como un solo empleador, el total de trabajadores comprenderá la suma de los dependientes del conjunto de empresas, conforme al promedio que se indica en el artículo 6.*

El alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

*Ordinario N° 1513/42, de 20.12.2023*

*Ordinario N° 4137/101, de 05.09.2017:*

A modo de ejemplo revisaremos el cálculo del número de trabajadores con discapacidad que deben ser contratados en caso de 2 o más empresas sean consideradas como un solo empleador.

### 3 empresas consideradas un solo empleador



**CALCULO AÑO 2023, que debe ser informado a la Dirección del Trabajo en enero 2024**

Meses	Numero trabajadores por mes empresa 1	Numero trabajadores por mes empresa 2	Numero trabajadores por mes empresa 3
Enero	50	25	100
Febrero	60	25	90
Marzo	60	25	110
Abril	62	28	100
Mayo	63	25	100
Junio	60	25	98
Julio	58	26	90
Agosto	60	27	95
Septiembre	71	25	85
Octubre	72	25	101
<b>Total por empresa</b>	616	256	969
<b>Total general</b>	1841		
<b>Promedio</b>	184,1		
<b>1% Trabajadores con discapacidad</b>	1,841		

El promedio se obtuvo sumando el total de trabajadores de cada una de las razones sociales consideradas como un solo empleador y este se dividió por 10 que es el número de meses que se deben considerar para el año 2023.

Dado que el número tiene decimales, se aproxima al entero anterior dándonos que el empleador debió contratar para el 2023 solo 1 trabajador con discapacidad. para el año 2024 según este ejemplo le corresponderá tener 1 trabajador con discapacidad contratado en cada uno de los meses calendarios.

El Decreto Núm. 64 de 20.11.2017, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, no establece en cuál de las empresas consideradas por el tribunal competente como una sola razón social deben ser contratados los trabajadores con discapacidad, por lo que es nuestra opinión que en cualquiera de ellas se podrá dar cumplimiento de dicha obligación.

Las empresas consideradas como un solo empleador, que tengan 100 o más trabajadores, se encuentran igual obligadas a enviar en el mes de enero de cada año una comunicación electrónica a la Dirección del Trabajo en que informen el número total de trabajadores y el número de personas con discapacidad o asignatarias de una pensión

de invalidez que deban ser contratadas. En dicha comunicación se debe informar el número de contratos vigentes que mantienen con personas con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez, conforme lo establece el Decreto Núm. 64 de 20.11.2017, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Respecto del año 2024 en adelante el promedio se calculará de la siguiente forma:

<b>CALCULO AÑO 2024, que debe ser informado a la Dirección del Trabajo en enero 2025</b>			
<b>Meses</b>	<b>Numero trabajadores por empresa 1</b>	<b>Numero trabajadores por empresa 2</b>	<b>Numero trabajadores por empresa 3</b>
Noviembre	50	25	98
Diciembre	51	26	99
Enero	50	25	100
Febrero	60	25	90
Marzo	60	25	110
Abril	62	28	100
Mayo	63	25	100
Junio	60	25	98
Julio	58	26	90
Agosto	60	27	95
Septiembre	71	25	85
Octubre	72	25	101
<b>Total por empresa</b>	<b>717</b>	<b>307</b>	<b>1166</b>
<b>Total general</b>	<b>2190</b>		
<b>Promedio</b>	<b>182,5</b>		
<b>1% Trabajadores con discapacidad</b>	<b>1,825</b>		

El promedio se obtuvo sumando el total de trabajadores de cada una de las razones sociales consideradas como un solo empleador y este se dividió por 10 que es el número de meses que se deben considerar para el año 2023.

Dado que el número tiene decimales, se aproxima al entero anterior dándonos que el empleador debe contratar para el 2025 solo 1 trabajador con discapacidad.

## **OPORTUNIDAD DEL CUMPLIMIENTO DE LA OBLIGACIÓN DE CONTRATACIÓN DE A LO MENOS, UN 1% DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD O QUE SEAN ASIGNATARIAS DE UNA PENSIÓN DE INVALIDEZ**

Es de suma importancia para las empresas tener en consideración, que hasta el año 2023, el número de trabajadores de la empresa en cada año se informa en enero del año siguiente, la oportunidad del cumplimiento de la obligación de contratación de a lo menos, un 1% de personas con discapacidad o que sean asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, por parte de las empresas que cuenten con 100 o más trabajadores, es durante el mismo año calendario que se utiliza de base para hacer el referido cálculo, por lo que en la comunicación de enero de 2024 se debe informar la forma en la cual se dio cumplimiento a la normativa legal o bien las medidas alternativas de cumplimiento de la obligación de contratación y las razones fundadas de ello.

Es así, que, si una empresa tuvo un promedio de 100 o más trabajadores durante el año 2023, en todos los meses de ese año en los cuales tubo 100 o más trabajadores debió dar cumplimiento con la contratación de personas con discapacidad que corresponda, pudiendo la Dirección del Trabajo sancionar los incumplimientos respectivos.

Este criterio, en cuanto a la oportunidad en que se debe cumplir con la obligación legal, fue fijado por la Dirección del Trabajo en Ordinario N° 3376/35 del 30.12.2020 y como el mismo pronunciamiento lo señala es a partir de la comunicación electrónica del mes de enero de 2022.

Respecto del año 2024 y siguientes, el número de trabajadores con discapacidad pensionados de invalidez, que corresponde a esa anualidad queda fijado en la comunicación que envíe el empleador a la Dirección del Trabajo en el mes de enero, debiendo cumplir con dicha obligación en cada uno de los meses de ese año, esto de acuerdo a lo dispuesto en el Decreto 64.

El alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

***Ordinario N° 1513/42, de 20.12.2023***

***Ordinario N° 3376/35, de 30.12.2020***

## **REGISTRO EN LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO DE LOS TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD**

En el artículo 157 bis, se establece la obligación de que los empleadores registren los contratos que se suscriban con personas con discapacidad como así también sus modificaciones, dentro de los 15 días hábiles siguientes a su celebración, en la Dirección del Trabajo, a través de la página web de dicha institución. Igual obligación se aplica respecto de las modificaciones que estos contratos sufran, modificaciones que como viéramos en el módulo 1 de este curso deben hacerse de mutuo acuerdo entre las partes y contar por escrito, salvo por supuesto la situación especial regulada en el artículo 12 del Código del Trabajo.

En caso de término de la relación laboral, el empleador debe registrar el término de la relación laboral dentro de los 15 días hábiles siguientes de concluida la relación laboral de la misma forma que se registra el contrato.

Dado que el plazo es en días hábiles, se contarán estos días de lunes a sábado, excluyéndose de este cómputo los días domingos y festivos, el sábado para efecto de cómputo de plazos es inhábil solo si coincide con un día festivo o feriado.

El alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

***Ordinario. N° 1753/37, de 06.10.2022***

***Ordinario N° 4185/063, de 27.10.2014***

***Ordinario N° 4137/101, de 05.09.2017***

***Ordinario N° 62451/047, de 12.12.2018***

*Ordinario N° 627, de 18.02.2019*

*Ordinario N° 4245, de 03.09.2019*

*Ordinario N° 1513/42, de 20.12.2023*

## LOS CONTRATOS DE APRENDIZAJE DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Respecto de los contratos de aprendizaje que se pueden suscribir con personas con discapacidad, debemos tener presente que se modifica la edad máxima de los trabajadores que pueden suscribir este tipo de contrato.

La Ley N° 20.422, que en su artículo 47, modificado por la Ley N° 21.015 dispone:

***Artículo 47.- Las personas con discapacidad podrán celebrar el contrato de aprendizaje contemplado en el Código del Trabajo, hasta los 26 años de edad.***

Como podemos apreciar en el caso de personas que tengan algún grado de discapacidad, desde el 01.04.2018, podrán celebrar contratos de aprendizaje en la medida que no sean mayores de 26 años, hasta el 31 de marzo de 2018 se podía hacer este tipo de contrato de aprendizaje sin un límite de edad del aprendiz que fuese discapacitado.

El alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

*Ordinario N° 4137/101, de 05.09.2017*

## INGRESO MÍNIMO MENSUAL DE LOS TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD MENTAL

El Artículo 5 de la Ley N° 21.015, deroga el artículo 16 de la ley N° 18.600 el cual establecía que en el contrato de trabajo que celebre una persona con discapacidad mental, podía estipularse una remuneración libremente convenida entre las partes, no aplicándose a este respecto las normas sobre ingreso mínimo mensual, dada la derogación de esta norma desde el 01.4.2018 los trabajadores con discapacidad mental estarán afectos a las normas sobre sueldo mínimo mensual contenidas en el Código del Trabajo, en particular los artículos 42 y 44.

Respecto de los trabajadores contratados con anterioridad a la entrada en vigencia de las normas de la Ley N° 21.015, debemos señalar que desde el 01.04.2018 estarán afectos a las normas sobre Sueldo Mínimo Mensual, debiendo el empleador arbitrar las medidas necesarias para dar cumplimiento a las nuevas normas, ajustando el sueldo del o los trabajadores. Los trabajadores con deficiencia mental, están afectos a las normas sobre sueldo mínimo proporcional que rige respecto los contratos de trabajo a tiempo parcial, por lo que el sueldo mínimo puede ser calculado proporcionalmente a la jornada convenida si esta jornada es de 30 horas o menos a la semana.

El alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

*Ordinario N° 4137/101, de 05.09.2017*

## FISCALIZACIÓN DE LAS NORMAS SOBRE INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Respecto de la fiscalización de las normas sobre inclusión laboral de personas con discapacidad reguladas en los artículos 157 bis y 157 ter del Código del Trabajo, debemos tener presente que el Artículo 157 bis sobre el particular dispone:

***La fiscalización de lo dispuesto en este capítulo corresponderá a la Dirección del Trabajo, salvo lo dispuesto en el inciso cuarto del artículo siguiente, en lo relativo a la reglamentación de la letra b) de ese mismo artículo.***

Por su parte el el Decreto Núm. 64 de 20.11.2017, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, dispone:

**Artículo 11.-** *La Dirección del Trabajo, en uso de sus facultades, podrá fiscalizar en forma presencial o por vía electrónica el cumplimiento de las obligaciones establecidas en los artículos 157 bis, 157 ter y 157 quáter del Código del Trabajo, pudiendo requerir a las empresas fiscalizadas la información necesaria para acreditar el correcto cumplimiento de la obligación.*

*Cuando les sean requeridos, las empresas estarán obligadas a poner a disposición de la Dirección del Trabajo todos los antecedentes de que dispongan, especialmente los siguientes:*

- 1. Los documentos, antecedentes o informes técnicos que fundamenten la comunicación a que se refiere la letra a) del artículo 7º.*
- 2. Los antecedentes que acrediten la publicación de las ofertas de trabajo en la Bolsa Nacional de Empleo.*
- 3. Los antecedentes que acrediten la falta de postulantes al empleo publicado y que correspondan a personas con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez.*
- 4. Individualización de la o las empresas con las cuales ha suscrito contratos de prestación de servicios y que tengan contratadas personas con discapacidad, monto y duración de estos contratos.*
- 5. Certificado emitido por el donatario, señalado en el N° 7 del artículo 9º, dando cuenta de los antecedentes señalados en artículo 1º numeral 5 de la Ley 19.885, en específico, monto de las donaciones, domicilio, rol único tributario e identidad del donante y donatario.*

**Artículo 12.-** *La Dirección del Trabajo, el Servicio de Impuestos Internos y la Subsecretaría de Evaluación Social del Ministerio de Desarrollo Social deberán coordinar la implementación y fiscalización de lo dispuesto en la letra b) del artículo 157 ter del Código del Trabajo. Para tal efecto, los jefes de servicio y la autoridad respectiva dictarán las normas de carácter general pertinentes a fin de dar curso a la implementación y fiscalización indicada.*

*Por su parte, el Ministerio de Desarrollo Social, a través de la Subsecretaría de Evaluación Social, deberá informar a la Dirección del Trabajo del registro de las instituciones calificadas por el Consejo como potenciales donatarias y de los proyectos o programas de éstas que hayan sido aprobados para ser financiados con los recursos de las donaciones, conforme lo exigido en la ley N° 21.015.*

**Artículo 13.-** *La Dirección del Trabajo y su personal deberán guardar reserva de la información que tomen conocimiento en virtud de la aplicación de la ley N° 21.015 y de este Reglamento, debiendo abstenerse de usar dicha información en beneficio propio o de terceros. Para efectos de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 125 del decreto con fuerza de ley N° 29, de 2005, del Ministerio de Hacienda, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 18.834, se estimará que los hechos que configuren infracciones a esta disposición vulneran gravemente el principio de probidad administrativa, sin perjuicio de las demás sanciones y responsabilidades que procedan.*

**Artículo 14.-** *Las infracciones a las obligaciones establecidas en este Reglamento serán sancionadas de acuerdo a lo prescrito en el Título final del Libro V del Código del Trabajo.*

*La obligación del inciso primero del artículo 157 bis del Código del Trabajo será exigible durante todos los meses del año.*

Las multas pecuniarias que puede aplicar la dirección del trabajo se encuentran reguladas en los artículos 505 bis y 506 del Código del Trabajo, las que están en rangos según el número de trabajadores que tenga la empresa, siendo estos tramos de multas los siguientes:

NÚMERO TRABAJADORES EMPRESA	UNIDADES TRIBUTARIAS MENSUALES
De 100 a 199	2 a 40 U.T.M.
De 200 y más	3 a 60 U.T.M.

El alumno puede revisar el siguiente pronunciamiento de la Dirección del Trabajo:

**Ordinario N° 1513/42, de 20.12.2023**

### **PACTO PARA TRABAJADORES CON RESPONSABILIDADES FAMILIARES DEL ARTÍCULO 376 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO**

La Dirección del Trabajo, respecto de los pactos sobre condiciones especiales de trabajo, regulados en los artículos 374 a 377 del Código del Trabajo, y en particular los pactos para trabajadores con responsabilidades familiares regulado en el artículo 376, ha señalado que este tipo de acuerdos que pueden el empleador suscribir con la o las organizaciones vigentes en la empresa, además de las responsabilidades familiares pueden perfectamente *“aplicarse a trabajadores jóvenes que cursen estudios regulares, mujeres, personas con discapacidad u otras categorías de trabajadores que definan de común acuerdo el empleador y la organización sindical que los suscriba”*, por lo que en el caso de personas con discapacidad podrán utilizarse para flexibilizar el sistema de jornada o el lugar de prestación de los servicios con el fin de que pueden incorporarse de mejor forma al mundo laboral.

El alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

**Ordinario N° 4137/101, de 05.09.2017:**

### **OBLIGACIÓN DEL EMPLEADOR QUE OCUPE 100 O MAS TRABAJADORES DE TENER CONTRATADO *AL MENOS UNA PERSONA QUE SE DESEMPEÑE EN FUNCIONES RELACIONADAS CON RECURSOS HUMANOS DENTRO DE LA EMPRESA QUE CUENTE CON CONOCIMIENTOS ESPECÍFICOS EN MATERIAS QUE FOMENTEN LA INCLUSIÓN LABORAL (Ley N° 21.275)***

Respecto de las normas sobre inclusión laboral de personas con discapacidad, debemos tener presente que la Ley N° 21.275, que Modifica El Código Del Trabajo, Para Exigir De Las Empresas Pertinentes La Adopción De Medidas Que Faciliten La Inclusión Laboral De Los Trabajadores Con Discapacidad, cuya entrada en vigencia es a partir del 01.11.2022, incorpora al Código del Trabajo un nuevo, cual es el artículo 157 quáter.

Debemos recordar que, las normas laborales sobre inclusión laboral, aplican para aquellas empresas que tengan 100 o más trabajadores contratados, siendo la principal exigencia a estas empresas, el tener contratados a personas con discapacidad o beneficiarias de pensión de invalidez a lo menos un número tal que representen el 1% de su dotación.

Las empresas de 100 o más trabajadores deberán a partir de noviembre de 2022, cumplir con:

- ✓ Que a lo menos 1 de los trabajadores que desempeñen funciones relacionadas con recursos humanos, cuente con conocimientos específicos en materias que fomenten la inclusión laboral de las personas con discapacidad, la misma norma nos indica que se entenderá que tienen estos conocimientos los trabajadores que cuenten con una certificación al respecto, otorgada por el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales establecido en la ley N° 20.267.

- ✓ Promover políticas internas en materias de inclusión, las que deben ser informadas anualmente a la Dirección del Trabajo, en el mes de enero de cada año, tal como se informa el número de trabajadores de la empresa y la forma de cumplimiento de las normas de inclusión laboral de las personas con discapacidad.
- ✓ Deben elaborar y ejecutar anualmente programas de capacitación de su personal, con el objeto de otorgarles herramientas para una efectiva inclusión laboral dentro de la empresa.

Es importante destacar que la obligación de contratación debe cumplirse contratando directamente la empresa una persona o capacitando a una ya contratada, resultando improcedente que pretenda cumplir esta exigencia a través de un tercero.

Según lo señalado por la Dirección del Trabajo el gestor de inclusión laboral debe desempeñarse en funciones relacionadas con recursos humanos, esto es aquellas que en forma directa o indirecta incidan en tareas vinculadas a la gestión y el desarrollo de personas, así como aquellas de prevención e intervenciones en materias de calidad de vida y clima laboral de los trabajadores de la empresa.

El artículo 157 quáter, del código del Trabajo dispone:

***Artículo 157 quáter.- Al menos uno de los trabajadores que se desempeñe en funciones relacionadas con recursos humanos dentro de las empresas contempladas en el supuesto del artículo 157 bis deberá contar con conocimientos específicos en materias que fomenten la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Se entenderá que tienen estos conocimientos los trabajadores que cuenten con una certificación al respecto, otorgada por el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales establecido en la ley N° 20.267.***

***Las empresas señaladas en el inciso anterior deberán promover en su interior políticas en materias de inclusión, las que serán informadas anualmente a la Dirección del Trabajo, de conformidad al reglamento a que se refiere el inciso final del artículo 157 bis. También deberán elaborar y ejecutar anualmente programas de capacitación de su personal, con el objeto de otorgarles herramientas para una efectiva inclusión laboral dentro de la empresa.***

***Las actividades realizadas durante la jornada de trabajo o fuera de ella deberán considerar las normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad a que se refiere la ley N° 20.422, como también los principios generales contenidos en las demás normas vigentes sobre la materia.***

El alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

***Ordinario N° 1583/33, de 09.09.2022***

***Ordinario N° 1203, de 30.08.2023***

***Ordinario N° 1317, de 25.10.2023***

***Ordinario N° 1378, de 10.11.2023***

***Ordinario N° 1513/42, de 20.12.2023***

El Decreto N° 64, que Aprueba 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, dispone:

***Artículo 15.- Para efectos de la obligación establecida en el inciso primero del artículo 157 quáter del Código del Trabajo, se entenderá que son funciones relacionadas con recursos humanos aquellas que en forma directa o indirecta incidan en tareas vinculadas a la gestión y el desarrollo de personas, así como aquellas de prevención e intervenciones en materias de calidad de vida y clima laboral de las personas trabajadoras. Los conocimientos específicos en materias que fomenten la inclusión laboral a que hace referencia el artículo 157 quáter del Código del Trabajo deberán acreditarse mediante una certificación otorgada conforme al Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, establecido por la***

*ley N° 20.267.*

*La persona trabajadora acreditada deberá tener la calidad de trabajador dependiente de la empresa obligada.*

*Artículo 16.- Conforme a lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 157 quáter del Código del Trabajo, se entenderá por política en materia de inclusión, el conjunto de acciones que realice la empresa destinadas a incorporar los derechos de las personas con discapacidad, tanto en la misión de la empresa, como en su visión, objetivos y productos estratégicos, considerando en su diseño, de manera transversal, la implementación de medidas de accesibilidad y ajustes necesarios acordes a las necesidades de la persona trabajadora con discapacidad. Esta política deberá garantizar el ejercicio en igualdad de condiciones de todos sus derechos laborales, respetando los principios establecidos en la ley N° 20.422 que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad y en la Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad, aprobado por Chile y promulgado por decreto N° 201 de 2008 del Ministerio de Relaciones Exteriores.*

*La política en materia de inclusión de personas trabajadoras con discapacidad, deberá considerar la elaboración de un diagnóstico sobre el estado de inclusión de las personas con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez en la organización y la identificación de las barreras del entorno y actitudinales, como, asimismo, un plan de acción que considere el desarrollo de una cultura organizacional inclusiva en los procesos de selección; de contratación; de inducción; de gestión del talento y de desvinculación; la generación de programas de capacitaciones periódicas a todos los trabajadores, trabajadoras, directivos y directivas de la empresa, así como su seguimiento.*