



[www.chcapacita.cl](http://www.chcapacita.cl)

*TÉCNICAS PARA  
DESARROLLAR LA GESTIÓN  
POR COMPETENCIAS EN LA  
SELECCIÓN DE PERSONAS*

*Tu espacio, tu comodidad, tu **Chile Capacita***

## Contenido

EL PROCESO DE SELECCIÓN COMO EL INICIO DE UNA RELACIÓN LABORAL.....	3
INTRODUCCIÓN .....	3
LA NEGOCIACIÓN DEL PROCESO DE SELECCIÓN.....	3
La negociación en el empleo .....	6
La alternativa.....	8
Aspectos para tener en cuenta al momento de la oferta formal .....	9
LAS REFERENCIAS LABORALES .....	12
LOS TRÁMITES DE INGRESO E INDUCCIÓN .....	13
Inducción general .....	15
Inducción específica .....	16
Evaluación.....	17
CONSIDERACIONES LABORALES-LEGALES AL MOMENTO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE PERSONAL .....	17
La libertad de trabajo y la no discriminación laboral.....	17
La No Discriminación Laboral y el Código del Trabajo.....	19
Obligación de comunicar el cálculo realizado a la dirección del Trabajo. ....	48

# **EL PROCESO DE SELECCIÓN COMO EL INICIO DE UNA RELACIÓN LABORAL**

## **INTRODUCCIÓN**

Cerrar el proceso de selección es tan importante o quizás más que haber realizado un correcto proceso de selección. La conclusión se ha convertido, con el tiempo, en un conjunto de pasos estipulados y secuenciales.

El primer paso de esta última fase es la conseguir un cierre adecuado, finalmente el objetivo sigue siendo cubrir la vacante o las vacantes por las cuales iniciamos el proceso de selección.

Una vez que se han analizado las diferentes postulaciones y que el cliente interno ha tomado una decisión respecto de quien es el candidato idóneo para la posición, se inicia lo que comúnmente se llama “pasos finales o recta final”. Este último paso comprende la negociación salarial, la oferta del empleo al postulante elegido, la solicitud de referencias laborales, los trámites finales de admisión y la inducción del nuevo colaborador a la empresa y a su puesto de trabajo.

Es muy importante tanto para la imagen de la organización como para los postulantes que luego de elegido el finalista se informe de ello a los restantes participantes del proceso de selección, es más en muchos casos se utiliza una carta de agradecimiento por participar en el proceso.

## **LA NEGOCIACIÓN DEL PROCESO DE SELECCIÓN**

Se dice que la disciplina de la negociación está inmersa en casi todos los actos organizacionales, comerciales, sociales, políticos, gubernamentales, familiares, etc. Las personas que no practiquen esta herramienta irán perdiendo posibilidades de desenvolverse en el campo que les toque actuar. Negociamos día a día en los distintos ámbitos de la vida.

La negociación se puede definir como la relación que establecen dos o más personas con referencia a un asunto determinado con miras de poder lograr un acuerdo que sea beneficioso para todos ellos. Es una forma de alcanzar nuestros objetivos cuando éstos no dependen exclusivamente de nosotros, sino que, por el contrario, requieren una interacción con otros sujetos. La negociación no es un fin en sí mismo, sino un procedimiento de conseguir unos objetivos y satisfacer unos intereses". Gómez-Pomar, J., 1991.

Dicho de otra manera, la negociación es una conversación entre dos o más personas para conseguir un arreglo de intereses divergentes o un acuerdo mutuo. Por tanto, la capacidad de negociación supone una habilidad para crear un ambiente propicio para la colaboración y lograr compromisos duraderos que fortalezcan la relación. Capacidad de dirigir y controlar una discusión utilizando técnicas, planificando alternativas para negociar los mejores acuerdos.

Los componentes de la negociación son:

- ✓ Las partes que deben negociar: empleado (futuro colaborador) y Empleador.
- ✓ El objeto de la negociación: lo más frecuente, las condiciones de contratación.
- ✓ El lugar de negociación: usualmente las oficinas del empleador.
- ✓ Los elementos de negociación: información disponible para las dos partes; el empleado y el empleador.
- ✓ Los modelos a utilizar: existen diversos modelos de negociación, uno de los utilizados en este tipo de negociación es basado en un modelo de Harvard adaptado específicamente a la negociación de oferta de empleo.

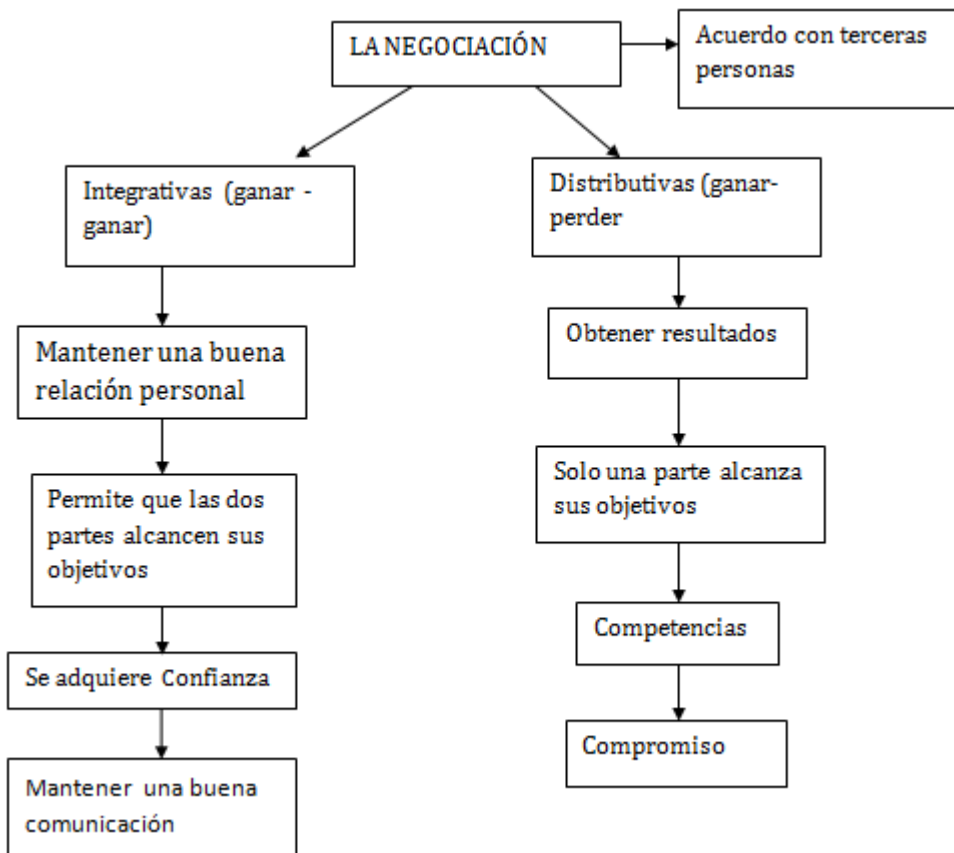
En la negociación es esencial la comunicación, desde la verbal en el desarrollo central de la negociación, hasta la oferta por escrito que se desarrollará más adelante. Si bien el objetivo de toda negociación es lograr un acuerdo entre las partes, en este caso en particular será en específicamente en función del ingreso de personas a la organización y eventualmente de egresos.

La negociación implica realizar las siguientes actividades:

- ✓ Preparar y planificar.
- ✓ Establecer una orientación inicial en la negociación y una relación inicial con el otro negociador.
- ✓ Establecer las proposiciones iniciales.
- ✓ Intercambiar información.
- ✓ Acercar las posiciones diferentes.
- ✓ Cerrar de la negociación.
- ✓ Junto a la capacidad de negociar intervienen competencias como, escucha activa y asertividad.

Existen dos tipos de negociaciones:

- ✓ Integrativas (ganar-ganar)
- ✓ Distributivas (ganar- perder)



La mejor opción siempre será la negociación integrativa (ganar-ganar) porque aquí ambas partes ganan, tanto el que vende como el que compra.

Tal como señala Peter Economy “una negociación en la que todos ganan permite que las dos partes alcancen sus objetivos” y ambas partes se muestren satisfechas.

Además, la negociación integrativa permite una buena relación entre ambas partes, como también permite resolver problemas en vez de crear conflictos, ya que en esta negociación no sólo ambas partes se relacionan, sino que además se adquiere confianza mutua y buena comunicación. La confianza es importante en todo tipo de negocios, se puede decir que es la base fundamental que permite mantener la buena relación comercial por un largo tiempo.

Por último, la comunicación entre las dos partes es esencial en la negociación ya que a través de ellas las partes manifiestan sus deseos y necesidades. Peter Economy dice que “es a través de la comunicación que expone su postura y consigue realizarla al llegar a un acuerdo con otras personas. Al mismo tiempo su interlocutor puede proponerle otras demandas como condición para acceder a lo que usted exige”.

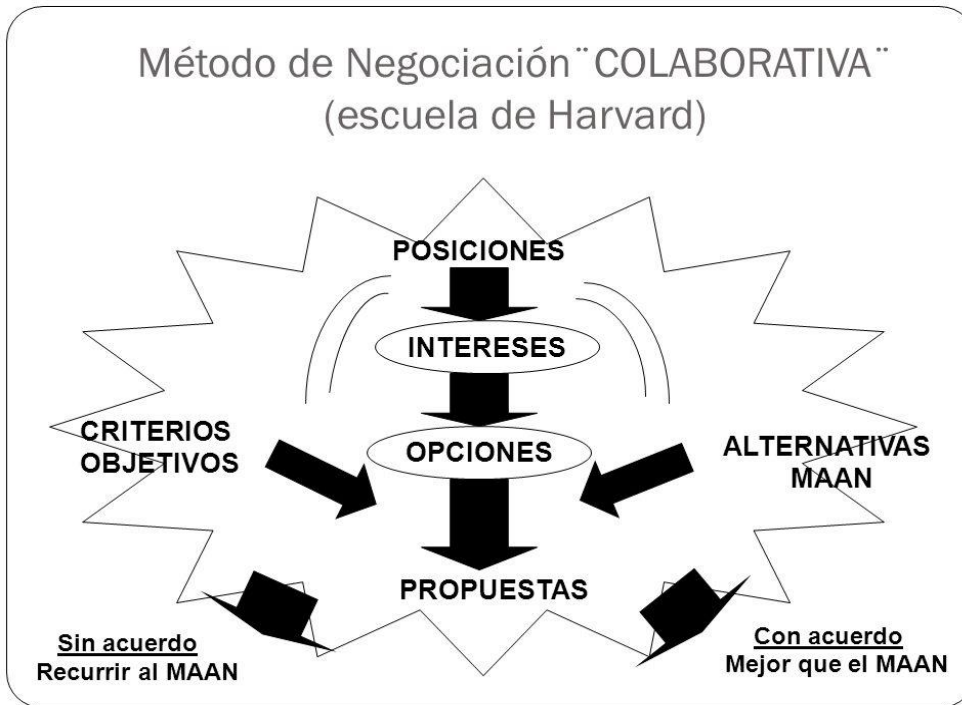
Una manera distinta de negociar es la negociación distributiva (ganar-perder). En este tipo de negociaciones cada una de las partes se enfoca más en obtener resultados que en mantener una buena relación con la contraparte. Muchos autores recomiendan que se tenga cuidado con esta negociación porque crea conflictos y puede llegar a generar enemigos.

Peter Economy menciona que en la negociación distributiva solo una parte alcanza sus objetivos. Con esto se puede conseguir muy buenos resultados, pero son de muy corto plazo. Los deseos de ganar por sobre el consenso impulsan a las personas a crear conflictos, muchas veces queriendo ganar a costa de otros, sin interés en mantener una relación con las personas.

## **La negociación en el empleo**

Resumiendo, el punto anterior, las etapas principales de una negociación son: efectuar la prenegociación (planificación y preparación), tener en cuenta todo lo que tiene que ver con

la negociación en sí, advertir que es lo que sucede en la mesa de negociación, generar opciones creativas, escuchar al otro y finalmente, llevar a cabo la pos-negociación, es decir la evaluación de la propia actuación.



En un esquema de negociación si aplicamos los conceptos a una búsqueda, es posible esquematizarlos del siguiente modo:

La posición es el primer acercamiento a la negociación, el postulante dice lo que él quisiera obtener y la empresa plantea su opción mínima. Por ejemplo, el postulante puede estar dispuesto a percibir algo menos y la empresa puede tener algo más para ofrecer.

El interés es aquello que realmente quiere el postulante o el nivel mínimo que está dispuesto a percibir en materia de compensaciones y beneficios. Y desde la empresa, será el nivel que realmente puede ofrecer, por ejemplo, porque no le origina problemas con la estructura salarial en caso de que tenga.

Las opciones, como su nombre lo indica, son las variantes que se exploran para acercar a las partes limando las diferencias.

Estándar objetivo o criterios objetivos son aquellos elementos que al estar fuera de la negociación pueden aportarle información objetiva. En el caso de negociar en una selección, los estándares objetivos o criterios objetivos pueden ser, por ejemplo, salarios de mercados para esa posición y esa industria e particular salarios para posiciones similares dentro de la misma empresa, antecedentes de una negociación similar dentro de la organización, etc.

La alternativa es una opción fuera de la mesa de negociaciones. Para el postulante será su trabajo actual u otra búsqueda en la cual este participando y para la empresa otro candidato igualmente adecuado para cubrir la posición.

Por último, se llega a la propuesta, sobre la cual habrá o no un acuerdo y es en la post-negociación en donde hay que asegurarse que se cumpla con la implementación de todo lo pactado en la negociación, así como también anticiparse a posibles renegociaciones por parte del candidato.

## **La alternativa**

La alternativa en un proceso de selección debe ser vista desde dos ángulos, aun desde la perspectiva del especialista de RRHH.

- ✓ Otra opción o postulante para ocupar la posición, tan bueno como el caso sobre el cual se está realizando la negociación, desde el punto de vista del empleador.
- ✓ Su trabajo actual o bien otra oferta en otra organización, sino tan buena como lo que se está negociando a lo menos aceptable.

Para ambas partes tener una alternativa resulta importantísimo para la negociación, más allá de que existan altos niveles de desempleo o cualquier condición de mercado, los buenos candidatos son escasos y por lo general tienen posibilidades de participar también en otros procesos o bien están empleados por lo que tienen una alternativa.

El responsable de la selección deberá generar una alternativa (otro postulante) tan buena como las que originó la negociación; si no es así, estará negociando en desventaja.



Muchos buenos candidatos se pierden en esta etapa cuando la negociación no está bien planificada y/o ejecutada, de ahí la importancia de este tema, que muchas veces se pasa por alto.

Es importante recordar en este punto, que es muy común y lamentable para el proceso y la gestión de RRHH, que los postulantes usen las búsquedas para conseguir aumentos de salario en sus actuales empleos sin un propósito real de cambio. Y es así como en ciertas situaciones es importante decir que no, sobre todo en las idas y vueltas de ofertas que suben cada vez más porque el candidato recibe contraoferta de su organización actual. Si ello sucede es preferible dejar ir al candidato ya que seguramente repetirá esa conducta más adelante en la nueva organización.

### **Aspectos para tener en cuenta al momento de la oferta formal**

- ✓ La organización. Hay que considerar el tipo de organización que es la que ofrece la nueva posición laboral, tipo de negocio y tipo de gerenciamiento. Es igual o distinta a la organización donde el postulante trabaja actualmente.
- ✓ La nueva posición. Considerar si es de igual nivel, superior o inferior que la última posición o actual posición ocupada por el postulante. No implica sólo el nombre del puesto, este puede ser muy rimbombante y no representar nada.
- ✓ La proyección. Al igual que el punto anterior se deberá comparar la proyección laboral en uno y otra organización, planes de carrera, etc.
- ✓ Beneficios cuantificables y no cuantificables. Incluir en este punto desde el prestigio de la organización hasta la experiencia que la persona eventualmente pueda adquirir.
- ✓ Aspectos económicos. Estos deben ser cuidadosamente analizados:
  1. **Salario Inicial:** las organizaciones se expresan en valores brutos y normalmente los postulantes en valores líquidos, es importante verificar estos términos. En el caso de remuneraciones variables hay que definir claramente las bases del cálculo.

2. **Bono sujeto a resultados:** este concepto generalmente se encuentra fuera del concepto de salario, se pacta siempre que, en relación a los resultados de la compañía y la gestión del colaborador, suelen utilizarse para niveles gerenciales o las áreas del negocio de la organización. Es importante definir claramente la frecuencia de este pago.
3. **Bono de contratación:** si bien no es común su utilización, cada vez se va incrementando como medida para atraer talentos. Se utiliza cuando el postulante en su organización actual tiene devengado un bono o una retribución económica y justo en ese momento se le ofrece el cambio laboral. El postulante puede solicitar una compensación por el bono que ha perdido. Otras veces puede ser relacionado a el riesgo que se asume por el cambio de una organización a otra (primas de pase) o bien por los años trabajados en la organización pasada.
4. **Beneficios de salud.** Definir claramente si la oferta incluye planes de cobertura médica adicionales a lo fijado por las leyes vigentes de Chile.
5. **Otros beneficios económicos no materiales.** Muchas empresas ofrecen paquetes de beneficios económicos en ocasiones muy importantes, además del salario. Dentro de estos beneficios pueden encontrarse:
  - a) Vehículo de la compañía con los gastos pagos (beneficio habitual para niveles gerenciales o para aquellos que lo requieran por su trabajo específico como vendedores).
  - b) Gastos de automóvil particular.
  - c) Seguros.
  - d) Vivienda en el caso de personas trasladadas a una ciudad diferente a la originaria de residencia.
  - e) Comedor (beneficio recurrente cuando las organizaciones se encuentran en lugares alejados).

- f) Transporte de la empresa, igual que en el caso anterior es para empresas alejadas.
  - g) Vales de comida, compra o bencina.
  - h) Mutuales y beneficios de salud.
6. Gastos de mudanza. Es frecuente que este concepto se incluya en la oferta cuando la ocupación del cargo implica traslado a otra ciudad ya sea dentro o fuera del país.
- ✓ Las previsiones respecto a una futura ruptura laboral. Es un punto infrecuente y aparece en las negociaciones, cuando la organización plantea algún tipo de riesgo para el nuevo colaborador.

La oferta por escrito consiste en una carta donde la organización registra las condiciones de la oferta de empleo. Es una buena práctica, aunque el uso en la realidad no está generalizado en Chile, de hecho, se acostumbra casi siempre en grandes empresas.

Los pasos serían los siguientes:

- ✓ Acordar verbalmente con el interesado las condiciones de contratación, responsabilidades, tareas, personal a cargo y remuneración, que incluye salario y otros beneficios y cuando se llega a un acuerdo se expresa por escrito.
- ✓ Se presenta una oferta por escrito donde se detalla la oferta económica, la posición a ocupar y la fecha de inicio de las actividades.
- ✓ La oferta debe estar firmada por una persona autorizada a tales efectos por la organización.
- ✓ Por último, aceptada la oferta esta se devuelve firmada a la organización.

La palabra escrita tiene un valor particular sobre todo en relación con derechos y obligaciones ya que en algunos países incluso otorga fuerza de contrato a lo que sería un acuerdo informal.

La oferta por escrito, aparte de ser una buena práctica, tiene innumerables ventajas:

- ✓ Deja estructurada en forma clara el ofrecimiento y evita malos entendidos o discusiones futuras acerca de lo que se acordó.
- ✓ Protege al colaborador ante un eventual cambio de responsable en la empresa.
- ✓ Puede ser aplicada a cualquier cargo.
- ✓ Protege a la empresa de un eventual arrepentimiento del integrante.

### ¿Qué debe incluir la carta oferta?

- ✓ Fecha
- ✓ Destinatario: a quien se le esta ofreciendo el empleo.
- ✓ Oferta, título del puesto y fecha de inicio
- ✓ Remuneraciones, salario y otros componentes
- ✓ Revisión salarial, cuando el candidato puede esperar su primera revisión salarial
- ✓ Beneficios no remunerativos
- ✓ Firmas del acuerdo: del nuevo empleado y de un representante de la organización o de RRHH.

## LAS REFERENCIAS LABORALES

Cada empresa debe tener una política respecto a las referencias laborales, es decir una rutina de cómo se piden las referencias laborales de un candidato. Es imprescindible avisar al candidato que se solicitarán referencias y consensuar con él a quien se llamará, esto normalmente se realiza sólo con el candidato finalista o bien con la terna.

Al solicitar referencias sobre una persona, ya sea a un jefe o cualquier otra persona vinculado a la trayectoria laboral de un postulante, se estará divulgando de alguna manera que este se encuentra en un proceso de selección y esto puede no ser tan bueno para él.

Por ello antes de iniciar esta etapa se sugiere repasar los siguientes puntos para estar seguro de que no omitió ningún paso previo:

- ✓ Revisar los objetivos de la posición a cubrir.
- ✓ Controlar los requisitos del perfil y datos básicos del postulante.
- ✓ Tener en cuenta si las pretensiones salariales se correlacionan con las posibilidades en materia de remuneración vista para el puesto.
- ✓ Evaluar cómo era el anterior ocupante del cargo respecto del postulante.
- ✓ Establecer relaciones entre las razones por las cuales el candidato dejó anteriores empleos y como es la nueva posición.
- ✓ Considerar el potencial del postulante en relación con las reales posibilidades de carrera que se esperan en la nueva posición.

Hay diversas fuentes para obtener información del candidato, pero la más utilizada es a través de ex jefaturas. Son los jefes los que podrán aportar información sobre temas como desempeño, modalidad de trabajo, la relación con pares, fejes y subordinados. La mayoría de las veces esta gestión es realizada por RRHH y se realiza a través de un llamado telefónico, es muy difícil que alguien este dispuesto a enviar un mail o dejar por escrito una referencia.

Recordemos también que las competencias son un predictor del desempeño laboral y que todos los procesos de selección están basados en conductas, por lo que esta etapa no está ajena. Las referencias serán más informativas y de valor si proveen información acerca de los comportamientos del postulante.

## **LOS TRÁMITES DE INGRESO E INDUCCIÓN**

La admisión es la etapa final del proceso de selección de un nuevo integrante de la organización y es en esta etapa que se deben cubrir ciertos aspectos formales, que usualmente están a cargo del área Administración de personal. Entre los pasos más típicos tenemos: completar el formulario o ficha de ingreso, pruebas o exámenes adicionales como

revisiones médicas, pedidos de antecedentes, etc. La idea en esta etapa es que cualesquiera sean los pasos de admisión, estos sean para cualquier persona que ingrese a la organización. Completada esta etapa que es más bien administrativa se da comienzo a la inducción.

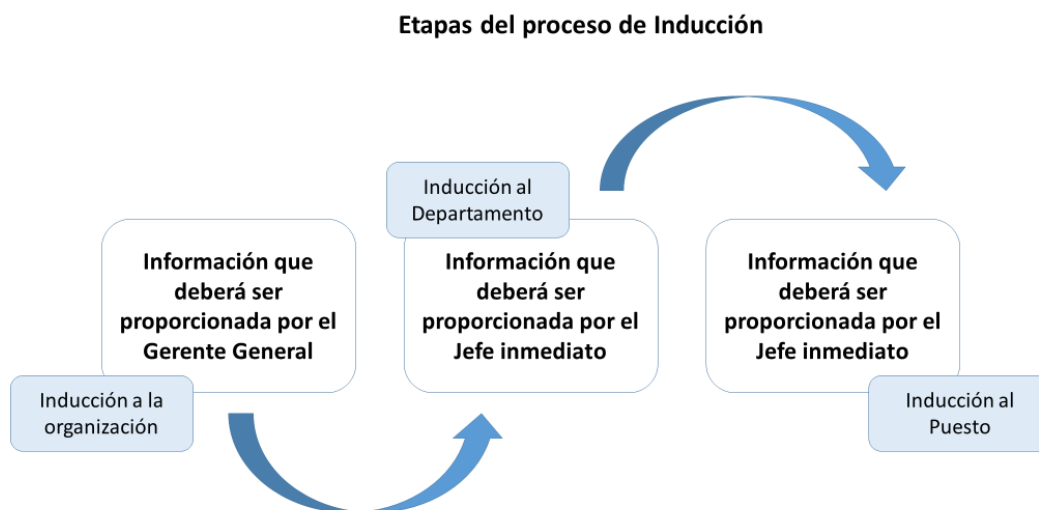
La inducción es la integración entre un sistema social y los nuevos miembros que ingresan a el y constituye el conjunto de procesos mediante los cuales aprenden el sistema de valores, las normas, y los patrones de comportamiento requeridos por la empresa en la que ingresan. Asimismo, el nuevo empleado debe aprender los objetivos básicos de la organización, los medios elegidos para lograr los objetivos, las responsabilidades inherentes al cargo que desempeñará en la empresa; los patrones de comportamiento requeridos para el desempeño eficaz de la función y el conjunto de reglas o principios que mantienen la identidad e integridad de la empresa.

“Los programas de inducción van desde las introducciones informales y breves, hasta los programas formales y largos. En cualquiera de los dos casos, los empleados nuevos por lo normal reciben un manual o materiales impresos que tratan de asuntos como el horario de trabajo, las revisiones del desempeño, cómo aparece uno en la nómina las vacaciones, así como un recorrido por las instalaciones”.

Es decir, la inducción es el esfuerzo inicial de la organización para los nuevos colaboradores en donde les informa sobre la empresa, el puesto y el grupo de trabajo. Se incluye como propósito básico la explicación de la situación del trabajo, el departamento y la empresa, dando a conocer políticas y reglas de la empresa, entre otra información, con el fin de lograr una rápida adaptación del nuevo colaborador a la organización, pues los programas de inducción de gran manera contribuyen al éxito tanto de los empleados como de las organizaciones.

La inducción tiene como finalidad que el nuevo colaborador conozca más en detalle la empresa y sus funciones, se integre a su puesto de trabajo y al entorno humano en que transcurrirá su vida laboral. Llegar a trabajar a una nueva empresa es una situación en ocasiones estresante para casi cualquier persona, no importa si es un obrero, secretaria, vigilante o directivo, siempre el cambio genera un cierto nivel de ansiedad que la empresa debe ocuparse en reducir a la mayor brevedad, de lo contrario el nuevo empleado se verá desorientado y bloqueado para desempeñar su trabajo.

Aunque dentro de los procesos de admisión de personal planteados por Chiavenato la inducción no forma parte de este proceso; Martha Alles no le resta importancia a su aplicación dentro de una empresa, pues las organizaciones al llevarla a cabo contribuyen a la motivación del personal, así como a la conservación del mismo. Es importante mencionar que dentro del proceso se encuentra inmerso el contrato psicológico, el cual está constituido por el conjunto de compromisos que el trabajador espera de la empresa para la que trabaja. En la siguiente gráfica se resume el orden que debe llevarse en el proceso de inducción:



El proceso de inducción es relativamente corto, pero de gran utilidad, si es llevado a cabo correctamente y en el tiempo oportuno, para tal efecto, se contempla llevarlo a cabo en no más de 30 días de haber ingresado el nuevo colaborador a la empresa.

### **Inducción general**

La primera parte de la inducción suele estar a cargo del especialista en personal, quien explica cuestiones como horarios de trabajo y vacaciones.

Así también será el encargado de mostrar al nuevo colaborador de qué se trata la cultura de la empresa y qué se requiere para lograr el éxito, y para esto, la inducción general trata de la empresa.

- a) Inducción a la organización: informa al nuevo empleado sobre los objetivos, la historia, la filosofía, los procedimientos y las normas de la organización. Esta inducción debe incluir las políticas y prestaciones importantes de recursos humanos, como las horas de trabajo, los procedimientos de pago, los requisitos de horas extra y las prestaciones. Además, un recorrido por las instalaciones de trabajo de la organización. En esta etapa, se debe brindar toda la información general de la empresa que se considere relevante para el conocimiento y desarrollo del cargo. La inducción a la organización se aplica sólo a colaboradores de nuevo ingreso para su fácil acoplamiento en la organización.

### **Inducción específica**

- a) El supervisor sigue con la inducción, explicando la naturaleza exacta del trabajo, presentado a la persona con sus nuevos compañeros, familiarizando al empleado nuevo con el centro de trabajo y tratando de ayudar a la persona nueva a calmar su nerviosismo del primer día.

En esta parte del proceso de inducción el nuevo colaborador conocerá las jerarquías existentes en el departamento donde se desenvolverá, así también conocerá a los compañeros de trabajo y áreas físicas de trabajo ayudando así la organización al nuevo colaborador en la adaptación de su nueva área de trabajo.

- b) Inducción al puesto: en esta etapa, se debe brindar toda la información específica del oficio a desarrollar dentro de la compañía, profundizando en todo aspecto relevante del cargo.

Después de haber realizado la inducción a la empresa y al departamento, el nuevo colaborador ya está en posibilidades de conocer su nuevo puesto, el jefe inmediato ejecutará esta inducción mediante las siguientes acciones:

- ✓ Mostrar el lugar de trabajo.
- ✓ Objetivos de trabajo del área, estrategia, etc.
- ✓ Ratificación de las funciones del puesto y entrega de medios necesarios.



- ✓ Formas de evaluación del desempeño.
- ✓ Relaciones personales en lo referido al clima laboral, costumbres, relaciones de jerarquía, etc.
- ✓ Métodos y estilos de dirección que se emplean, etc.
- ✓ Otros aspectos relevantes del puesto, área o equipo de trabajo.

## **Evaluación**

Luego de finalizar el proceso de inducción, y antes de terminar o durante el período de entrenamiento y/o de prueba, el personal dirigente del cargo debe realizar una evaluación con el fin de identificar cuáles de los puntos claves de la inducción, no quedaron lo suficientemente claros para el trabajador, con el fin de reforzarlos o tomar acciones concretas sobre los mismos (reinducción, refuerzos y otros).

## **CONSIDERACIONES LABORALES-LEGALES AL MOMENTO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE PERSONAL**

El vínculo legal laboral puede presentar diferencias de un país a otro, incluso dentro de un mismo país pueden existir diferentes prácticas. La claridad de la comunicación deberá ser una premisa a seguir durante todo el proceso de selección, este comentario es pertinente pero no suficiente cuando hablamos de selección, esto considerando que si bien no existe normativa legal que regule el cómo se realiza un proceso de reclutamiento y selección, si hay normativas legales a tener en cuenta.

### **La libertad de trabajo y la no discriminación laboral**

En materia de selección y contratación de personal por parte de los empleadores, la legislación chilena es bastante escueta, pero es de suma importancia tener en consideración los siguientes aspectos:

Existen dos principios fundamentales del derecho laboral y estos son la libertad de trabajo y la prohibición de actos discriminatorios en materia laboral, que en materia de selección es de vital importancia conocer a lo menos de manera general.

### **La Libertad de Trabajo:**

Este es un derecho de carácter constitucional consagrado en el inciso primero y segundo del artículo 19 número 16, de la Constitución, disposición que señala:

*"La Constitución asegura a todas las personas:*

*"La libertad de trabajo y su protección.*

*"Toda persona tiene derecho a la libre contratación y a la libre elección del trabajo con una justa retribución".*

La libertad de trabajo corresponde a la facultad de que disponen los sujetos de derecho para constituir, modificar y extinguir relaciones jurídicas de trabajo respetando los límites mínimos impuestos por la ley.

Como es fácil de advertir, la libertad de trabajo tiene como elemento principal la libertad de contratación, la que no sólo está referida a la posibilidad de constituir relaciones de trabajo, sino que, como supuesto lógico de lo anterior, la facultad de extinguir relaciones anteriores.

Así lo pone de manifiesto la doctrina constitucional que señala que la libertad de trabajo **"debe entenderse en el sentido de que se ampara el derecho de toda persona de elegir su trabajo con toda libertad y contratar servicios en la misma forma"**. (Derecho Constitucional. Mario Verdugo y Emilio Pfeffer. Editorial Jurídica de Chile).

Asimismo, la misma extensión y amplitud presenta la libertad de trabajo para la jurisprudencia de los Tribunales de Justicia que han precisado que **"la libertad de trabajo y su protección habilita a toda persona a buscar, obtener, practicar, ejercer o desempeñar cualquier actividad remunerativa, profesión u oficios lícitos"** (Corte de Apelaciones de Santiago R.G.J. N° 78).

## **Principio de la no Discriminación Laboral**

Este principio emana de la Constitución Política de La Republica de Chile que establece el derecho fundamental a lo no discriminación, el artículo 19 N° 16, en su inciso tercero, dispone:

***“Se prohíbe cualquiera discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal, sin perjuicio de que la ley pueda exigir la nacionalidad chilena o límites de edad para determinados casos”.***

## **La No Discriminación Laboral y el Código del Trabajo**

La no discriminación en materia laboral se encuentra regulada en el artículo 2 del Código del Trabajo, que al respecto señala:

***Artículo 2: Reconócese la función social que cumple el trabajo y la libertad de las personas para contratar y dedicar su esfuerzo a la labor lícita que elijan.***

***Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Es contrario a ella, entre otras conductas, el acoso sexual, entendiéndose por tal el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. Asimismo, es contrario a la dignidad de la persona el acoso laboral, entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.***

***Son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación.***

***Los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional u origen social, que tengan por***

***objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.***

***Con todo, las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas discriminación.***

***Por lo anterior y sin perjuicio de otras disposiciones de este Código, son actos de discriminación las ofertas de trabajo efectuadas por un empleador, directamente o a través de terceros y por cualquier medio, que señalen como un requisito para postular a ellas cualquiera de las condiciones referidas en el inciso cuarto.***

***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. Exceptúense 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.***

***Lo dispuesto en los incisos tercero y cuarto de este artículo y las obligaciones que de ellos emanan para los empleadores, se entenderán incorporadas en los contratos de trabajo que se celebren.***

***Corresponde al Estado amparar al trabajador en su derecho a elegir libremente su trabajo y velar por el cumplimiento de las normas que regulan la prestación de los servicios.***

### **Contratación de trabajadores extranjeros**

El ordenamiento jurídico laboral vigente en Chile contiene normas expresas sobre el trabajo de extranjeros, estableciéndose que un extranjero podrá prestar servicios remunerados en la medida que este legalmente en Chile y habilitado o autorizado para prestar servicios remunerados, requisitos que desarrollaremos más adelante en este curso.

En cuanto a la contratación de extranjeros en Chile se debe tener siempre en consideración que se encuentra prohibida cualquier tipo de discriminación basada en la nacionalidad de los trabajadores, según lo dispone el artículo 19, N° 16 de la Constitución Política del Estado, el que asegura a todas las personas la libertad de trabajo y su protección, y dispone que toda persona tiene derecho a la libre contratación y a la libre elección del trabajo con justa retribución, prohibiendo cualquier discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal, esto sin perjuicio de que la ley pueda exigir la nacionalidad chilena o límites de edad para determinados casos y de los requisitos que debe cumplirse para que un trabajador pueda prestar servicios remunerados.

El artículo 19, N° 2 de la Constitución Política del Estado asegura a todas las personas la igualdad ante la ley.

El artículo 14 del Código Civil señala que la ley es obligatoria para todos los habitantes de la República, incluso los extranjeros, y el artículo 58 del mismo Código dispone que la ley no reconoce diferencias entre el chileno y el extranjero en cuanto a la adquisición y goce de los derechos civiles que regla dicho Código.

El artículo 2° del Código del Trabajo señala que es contraria a los principios de las leyes laborales cualquiera discriminación basada, entre otros, en motivos en la nacionalidad.

### **Porcentaje máximo de trabajadores extranjeros en una empresa**

Si bien todo empleador puede contratar trabajadores extranjeros, en la medida que se cumplan los requisitos para que esta persona pueda prestar servicios en Chile, sin embargo, el legislador ha limitado el máximo de trabajadores extranjeros que un empleador puede tener contratados, esta materia se encuentra regulada en el Código del Trabajo en los siguientes términos:

***Artículo 19: El ochenta y cinco por ciento, a lo menos, de los trabajadores que sirvan a un mismo empleador será de nacionalidad chilena.***

***Se exceptúa de esta disposición el empleador que no ocupa más de veinticinco trabajadores.***

Se ha impuesto en los empleadores, la exigencia que un determinado porcentaje del total de trabajadores que tenga contratados sean chilenos, siendo esta de un 85% de la dotación de trabajadores de la empresa, esta norma no se opone a la libertad de trabajo que consagra la ley, ya que, solamente constituye una medida de protección para los nacionales.

La exigencia que a lo menos el 85% de los trabajadores sean de nacionalidad chilena, no rige tratándose de empleadores que ocupe 25 o menos trabajadores.

La forma en la cual se determina el porcentaje de trabajadores chilenos en una empresa se encuentra regulada en el artículo 20 del Código del Trabajo, que sobre la materia dispone:

***Artículo 20: Para computar la proporción a que se refiere el artículo anterior, se seguirán las reglas que a continuación se expresan:***

- 1. Se tomará en cuenta el número total de trabajadores que un empleador ocupe dentro del territorio nacional y no el de las distintas sucursales separadamente;***
- 2. Se excluirá al personal técnico especialista;***
- 3. Se tendrá como chileno al extranjero cuyo cónyuge o conviviente civil o sus hijos sean chilenos o que sea viudo o viuda de cónyuge chileno, y***
- 4. Se considerará también como chileno a los extranjeros residentes por más de cinco años en el país, sin tomarse en cuenta las ausencias accidentales.***

El artículo 20 precedentemente citado, no debe en caso alguno interpretarse en el sentido de que las personas en las condiciones en el indicadas estén autorizadas automáticamente para trabajar en Chile, sino que esta norma establece las reglas básicas para la determinación del porcentaje de trabajadores chilenos y extranjeros en una empresa, indicando que no se consideran extranjeros para efectos de la determinación del porcentaje que nos ocupa las personas que:

- ✓ Los trabajadores que sean técnicos especialistas.
- ✓ El trabajador o trabajadora cuyo cónyuge o conviviente civil sea chileno.
- ✓ El trabajador o trabajadora que tenga hijos chilenos.

- ✓ El trabajador o trabajadora viudo o viuda de chileno.
- ✓ El trabajador o trabajadora residente por más de cinco años en Chile.

La expresión técnicos especialistas que se utiliza en el citado artículo 20 del Código del Trabajo, no es asimilable a “personal técnico extranjero”, para la aplicación del artículo 1 de la Ley 18.156 que establece la excepción de realizar cotizaciones previsionales para determinados extranjeros que trabajen en Chile, materia que se revisará más adelante, toda vez que dicha expresión tiene un alcance más estricto que el de “personal técnico especialista” que utiliza el ya mencionado artículo 20, no pudiendo soslayarse que los objetivos de cada precepto son diversos, toda vez que la norma del artículo 20 se utiliza solo para el análisis el porcentaje de trabajadores extranjeros que laboren para un empleador, mientras que la de la Ley 18.156, dice relación con los requisitos que deben cumplirse para que un extranjero pueda eximirse de cotizar en Chile.

Con el fin de facilitar el aprendizaje de parte de los alumnos desarrollaremos a continuación el siguiente ejemplo:

**Ejemplo:** en una empresa trabajan trabajadores chilenos y extranjeros, de acuerdo con el siguiente detalle:

**Casa matriz:** un total de 20 trabajadores, de los cuales 15 son de nacionalidad extranjera.

**Sucursal norte:** un total de 60 trabajadores de los cuales 5 son extranjeros.

**Sucursal sur:** un total de 25 trabajadores no existe personal extranjero.

Respecto del personal extranjero se debe señalar que:

- ✓ El hijo de una trabajadora extranjera nació en Chile.
- ✓ Un trabajador convive con una chilena.
- ✓ 2 trabajadores llevan 6 años en Chile.
- ✓ 2 trabajadores son técnicos especialistas.

Lo primero que debe determinarse en este caso es el número de trabajadores de la empresa, el cual es de 105, ya que debe considerarse el total de la empresa y el análisis en caso alguno se hace por establecimiento.

El número total de extranjeros de acuerdo al artículo 20 del Código del Trabajo, el cual es de 20 trabajadores, sin embargo a este número se le deben restar los trabajadores que de acuerdo al artículo 20, se consideran como chilenos o bien deban ser excluidos, los cuales serían la trabajadora madre de un hijo nacido en Chile, los 2 trabajadores que llevan más de 5 años en Chile, el trabajador que convive con una chilena al no estar casado con ella se sigue considerando extranjero para efecto del artículo 20, siendo entonces el número de extranjeros para el cálculo del porcentaje que nos ocupa de 17 trabajadores, sin embargo al establecer el artículo 20 que se debe excluir del cálculo a los 2 técnicos especialistas, estos también deben ser restados del número total de trabajadores extranjeros dándonos entonces que los extranjeros para efecto del cálculo serán solo 15.

Entonces el porcentaje de trabajadores chilenos se obtendrá de la siguiente operación aritmética:

Número de trabajadores de la empresa =  $105 - 2 = 103$  trabajadores (los técnicos especialistas deben ser excluidos).

Trabajadores chilenos =  $103 - 15 = 88$  trabajadores

Porcentaje trabajadores chilenos =  $(88 \times 100) / 103$

Porcentaje trabajadores chilenos = 85,436893%

Como se puede apreciar la empresa estaría cumpliendo con el porcentaje mínimo de trabajadores chilenos.

### **Importancia del reglamento interno al momento de contratar trabajadores**

Al momento de establecer cuáles son los requisitos y documentación que se debiese requerir a un trabajador extranjero, debemos tener en consideración los siguientes numerales del artículo 154 del Código del Trabajo:



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

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

**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;**

**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.**

**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, y;**

Es en el reglamento interno donde se indicará la documentación que deben presentar los trabajadores que sean postulantes a un trabajo en la empresa y la que deben presentar aquellos que sean contratados, esto 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 y en el caso de los ciudadanos extranjeros que estos están legalmente en Chile y que puedan prestar servicios remunerados.

En el caso de las personas que deben estar en posesión de algún tipo de licencia por ejemplo de conducir, o bien de algún título profesional, será en el reglamento interno de la

empresa donde se regulará la obligación de los trabajadores de presentar este tipo de documentación al momento de postular a un trabajo en la empresa o bien al momento de ser contratado la verificación de la efectividad de los antecedentes.

### **Prohibición de trabajo para extranjeros sin residencia o permanencia legal**

En Chile, aun cuando existe 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. Esta prohibición la encontramos establecida en el artículo 74 del D.L. N° 1.094 del Ministerio del Interior de 19 de Julio del año 1975, estableciéndose además en dicha norma que toda persona que tenga a su servicio o bajo su dependencia a extranjeros debe informar, por escrito, al Ministerio del Interior en Santiago y a los Intendentes Regionales o Gobernadores Provinciales, en su caso, en el plazo de 15 días, cualquiera circunstancia que altere o modifique su condición de residencia.

El D.L. N° 1.094 del Ministerio del Interior de 19 de julio del año 1975, en lo pertinente dispone:

***Artículo 74: No se podrá dar ocupación a los extranjeros que no acrediten previamente su residencia o permanencia legal en el país o que están debidamente autorizados para trabajar o habilitados para ello.***

***Todo aquel que tenga a su servicio o bajo su dependencia a extranjeros, deberá informar, por escrito, al Ministerio del Interior en Santiago y a los Intendentes Regionales o Gobernadores Provinciales, en su caso, en el término de 15 días, cualquier circunstancia que altere o modifique su condición de residencia. Además, deberá sufragar los gastos que origine la expulsión de los citados extranjeros cuando el Ministerio del Interior así lo ordene.***

***La infracción a lo dispuesto en este artículo será sancionada con multas de 1 a 50 sueldos vitales por cada infracción.***

**Artículo 75.- Las autoridades dependientes del Ministerio del Trabajo y Previsión Social deben denunciar, al Ministerio del Interior o a los Intendentes Regionales o Gobernadores Provinciales en su caso, cualquiera infracción que sorprendan en la contratación de extranjeros. Si se estableciere que ha existido simulación o fraude en la celebración del contrato de trabajo del extranjero, para que se le otorgue la respectiva visación, se aplicará a éste la medida de expulsión del territorio nacional, sin perjuicio de formularse el requerimiento o la denuncia que corresponda a la Justicia Ordinaria.**

**El empleador o patrón que incurriera en falsedad al celebrar un contrato de trabajo con un extranjero, con el objeto precedentemente señalado, será sancionado con la pena de multa de uno a cincuenta sueldos vitales. En caso de reincidencia, la pena será de presidio menor en su grado mínimo, sin perjuicio de la multa a que haya lugar. En todo caso, deberá pagar el pasaje de salida del extranjero.**

**Cuando se comprobare la contratación de extranjeros que no estén debidamente autorizados o habilitados para trabajar, por parte de los servicios u organismos del estado o Municipales, el Ministerio del Interior deberá solicitar a la autoridad que corresponda, la instrucción del pertinente sumario administrativo, a fin de que se aplique a los funcionarios infractores la multa de uno a quince días de sueldo. En caso de reincidencia, la sanción será de petición de renuncia.**

Por su parte el **Decreto Nº 597, de 1984**, en cuanto a la contratación de extranjeros dispone:

**Artículo 152°. - Para dar ocupación a los extranjeros será necesario que éstos previamente acrediten su residencia o permanencia legal en el país, y estén debidamente autorizados para trabajar y habilitados para ello.**

**Será de responsabilidad del empleador o persona bajo cuya dependencia se encuentre el extranjero, comunicar por escrito a la autoridad competente que corresponda, en el término de 15 días, cualquier circunstancia que altere o modifique su condición de residencia.**

***Si con motivo de infracción a las normas precedentes se aplicare al extranjero la medida de expulsión del territorio nacional, la persona, empresa o institución empleadora, deberá sufragar los gastos que originen su salida.***

***La infracción a lo dispuesto en este artículo será sancionada con multas de 0,22 a 11,14 ingresos mínimos por cada infracción.***

Para que se pueda contratar a un extranjero por parte de una entidad empleadora, se deben dar dos requisitos básicos, para evitar incurrir en infracción, a saber:

1. Que se acredite la permanencia legal, es decir que cuente con el permiso o visa respectiva, y
2. Que se encuentre autorizado o habilitado para prestar servicios remunerados

Estos requisitos debemos entenderlos como copulativos, es así que a modo de ejempló un ciudadano extranjero ingresa a Chile con visa de turista, por lo que él está legalmente en Chile, sin embargo, este tipo de visa no permite la realización de trabajos remunerados, por lo que se deberá obtener el permiso respectivo para que pueda ser contratado por un empleador.

Respecto de las multas que se mencionan en el **Decreto N° 597, de 1984**, el ingreso mínimo mensual que se utiliza para determinar el valor de ellas es el establecido para fines no remuneracionales, esto es \$161.265.-.

### **Consideraciones sobre la escrituración de los contratos de trabajo**

La escrituración de los contratos de trabajo de trabajadores extranjeros se rige por las normas generales que establece el Código del Trabajo, debiendo el empleador en cuanto a los plazos de escrituración de estos, sus cláusulas mínimas, las formalidades en la modificación de sus cláusulas y el término de la relación laboral, cumplir con las mismas formalidades que se aplican respecto de los trabajadores chilenos.

En la contratación de extranjeros por parte de un empleador en Chile, sin embargo, existirán cláusulas especiales que incorporar en los contratos, que son las que exige el Departamento de Extranjería para la tramitación de visas de trabajo o permisos especiales para trabajar, las que veremos en cada uno de los temas según las exigencias respectivas.

También existen cláusulas especiales que cuando el trabajador técnico extranjero se acoge a las disposiciones de la Ley 18.156 que permite a los profesionales y técnicos extranjeros eximirse de cotizar para fondo de pensiones y salud en Chile, donde expresamente se debe señalar la excepción de cotizar en el contrato de trabajo que se suscriba.

En materia de escrituración de los contratos de trabajo de dependientes extranjeros, se debe tener en consideración que nuestro ordenamiento jurídico laboral no contempla la obligación de que estos se escriban en español, sin embargo la Dirección del Trabajo ha establecido que ***“la obligación de escriturar el contrato de trabajo supone necesariamente la obligación de extender un ejemplar en idioma español o acompañar la respectiva traducción aceptada por las partes o aquella realizada por perito designado para tal efecto”***, debiendo los empleadores tener en consideración este aspecto para evitar posibles sanciones por parte de la entidad fiscalizadora.

### **La contratación de menores de edad**

Para los efectos de las leyes laborales, se considerarán mayores de edad y se encuentran facultados a contratar libremente la prestación de sus servicios los mayores de 18 años, sin embargo, la normativa laboral autoriza excepcionalmente a los menores de 18 años y mayores de 15 años, a celebrar contratos de trabajo sólo para realizar trabajos ligeros que no perjudiquen su salud y desarrollo siempre que cuenten con autorización expresa del padre o madre; a falta de ellos, del abuelo o abuela paterno o materno; o a falta de éstos, de los guardadores, personas o instituciones que hayan tomado a su cargo al menor, o a falta de todos los anteriores, del inspector del trabajo respectivo.

En forma previa a la iniciación de la tarea o función a desarrollar, se deberá acreditar que el menor ha culminado su Educación Media o que se encuentra actualmente cursando ésta o la Educación Básica. De encontrarse actualmente cursando la Educación Básica o Media, las labores que el menor realice, como así también la jornada laboral no deben dificultar su asistencia regular a clases y su participación en programas educativos o de formación.

La Jornada de trabajo de los menores de edad no podrá extenderse por más de 30 horas semanales durante el período escolar y en ningún caso podrán trabajar más de 8 horas diarias.

Los menores de 18 años no pueden ser admitidos en trabajos ni en faenas que requieran fuerzas excesivas, ni en actividades que puedan resultar peligrosas para su salud, seguridad o moralidad. Además, está prohibido el trabajo de menores de dieciocho años en cabarets y otros establecimientos análogos, considerando también aquellos en los cuales se expendan bebidas alcohólicas que deban consumirse en el mismo establecimiento. Como así mismo queda prohibido a los menores de dieciocho años todo trabajo nocturno en establecimientos industriales y comerciales, que se ejecuten entre las veintidós y las siete horas, con excepción de aquellos en que únicamente trabajen miembros de la familia y que estos se encuentren bajo la autoridad de uno de ellos.

Solamente en casos debidamente calificados, con la autorización de su representante legal o del respectivo Tribunal de Familia, podrá permitirse a los menores de 15 años que celebren contrato de trabajo con personas o entidades dedicadas al teatro, cine, radio, televisión, circo u otras actividades similares.

Los menores de 21 años no pueden ser contratados para trabajos mineros subterráneos sin someterse previamente a un examen de aptitud.

### **Trabajos peligrosos que impiden celebrar contratos con menores de dieciocho años de edad**

**Trabajo peligroso:** toda actividad o forma de trabajo en que las exigencias propias de las labores puedan interferir o comprometer el normal desarrollo físico, psicológico o moral de los menores, o en donde existan factores de riesgo, que puedan provocar, daño a la integridad física y mental de los menores, considerando su mayor vulnerabilidad, falta de formación, capacitación y/o experiencia

**Trabajo peligroso por su naturaleza:** toda actividad o forma de trabajo que, por alguna característica intrínseca, representa un riesgo para la salud y desarrollo de los menores que la realizan:

- ✓ Trabajos en establecimientos de venta de armas.

- ✓ Trabajos en la fabricación, almacenamiento, distribución y venta de explosivos y de materiales que los contengan.
- ✓ Trabajos en faenas forestales. Se incluyen las actividades que se desarrollan en aserraderos, durante la tala de bosques, entre otras.
- ✓ Trabajos que se realicen en alta mar. Se incluyen todas las actividades desarrolladas para la pesca industrial, semi-industrial y artesanal, entre otras.
- ✓ Trabajos que se desarrollen en terrenos en que por su conformación o topografía puedan presentar riesgo de derrumbes o deslizamiento de materiales.
- ✓ Trabajos que se desarrollen en alturas superiores a 2 metros del nivel de piso. Se incluyen las actividades que se realizan en la construcción de edificios en altura, sobre andamios o techumbres, entre otras.
- ✓ Trabajos que requieran para su realización, el desplazamiento a una altura geográfica sobre 2.000 metros del nivel del mar.
- ✓ Trabajos subterráneos. Se incluyen actividades tales como labores mineras subterráneas, construcción de túneles, ejecución de excavaciones, instalación o limpieza de cámaras o cañerías de distribución de: agua, energía eléctrica, teléfono, gas y eliminación de desechos, entre otros.
- ✓ Trabajos en faenas mineras.
- ✓ Trabajos que se desarrollen debajo del agua. Se incluyen las actividades de buceo profesional o artesanal, entre otras.
- ✓ Trabajos en condiciones extremas de temperatura. Se incluyen trabajos en cámaras de congelación o frigoríficas, en fundiciones, entre otros.
- ✓ Trabajos en que se deba manipular o trabajar con sustancias peligrosas, o que impliquen la exposición del menor a éstas. Para este efecto, se considerarán sustancias peligrosas aquellas que, por su naturaleza, produzcan o puedan producir daños momentáneos o permanentes a la salud humana, incluidos los agentes de riesgo que figuran en el listado que establece la Norma Oficial NCh 382 Of 2004 y sus

modificaciones, así como cualquier otra que la autoridad competente determine como tal.

- ✓ Trabajos que conlleven riesgo ergonómico. Se incluyen actividades que impliquen movimientos repetitivos, con apremio de tiempo, en posturas inadecuadas o que impliquen manejo o manipulación manual de carga que contravenga lo establecido en la legislación vigente.
- ✓ Trabajos que impliquen la manipulación, aplicación o almacenamiento de agroquímicos. Se incluyen las actividades desarrolladas en cámaras de fumigación, durante la aplicación o el período de carencia.
- ✓ Trabajos que impliquen el manejo o la utilización de material cortopunzante de uso clínico; la atención de animales o personas enfermas y en general, cualquier otra actividad que pueda exponer a los menores a riesgos biológicos tales como virus, bacterias, hongos o parásitos.
- ✓ Trabajos que se realicen con maquinarias, equipos o herramientas que requieren de capacitación y experiencia para su manejo seguro y cuya operación inadecuada o por personas inexpertas puede provocar incapacidades permanentes o muerte, tales como guillotinas, esmeriles, laminadores, calderas, autoclaves, prensas, sierras circulares, pistolas neumáticas, amasadoras, equipos de oxicorte, hornos, entre otros.
- ✓ Trabajos en establecimientos, o en áreas determinadas de ellos, que sean de consumo y/o de venta exclusiva de alcohol. Se incluyen la atención de clientes en bares, cantinas y otros análogos.
- ✓ Trabajos en establecimientos o en áreas determinadas de ellos, en los que se permita el consumo de tabaco.
- ✓ Trabajos que atenten contra el normal desarrollo psicológico y moral del menor, ya sea, por el lugar en que se prestan o por las labores que se deben cumplir, o en los que no se permite el acceso de menores. Se incluyen aquellos que se realizan en cabarets, cafés espectáculo, salas de cines y establecimientos donde se exhiba material con contenido altamente violento, erótico y/o sexual explícito, espectáculos para adultos, casas de masaje, entre otros.



- ✓ Trabajos que se desarrollen a bordo de vehículos de transporte de pasajeros o de carga.
- ✓ Trabajos que impliquen el tránsito periódico a través de las fronteras nacionales.
- ✓ Trabajos que impliquen traslado de dinero y de otros bienes de valor.
- ✓ Trabajos donde la seguridad de otras personas y/o bienes sean de responsabilidad del menor. Se incluye el cuidado de menores, de enfermos; actividades de vigilancia, guardias, entre otros.
- ✓ Trabajo peligroso por sus condiciones: toda actividad o forma de trabajo en la cual, por el contexto ambiental y/u organizacional en que se realiza, pueda provocar perjuicios para la salud y el desarrollo de los menores.
- ✓ Trabajos que se desarrollen a la intemperie sin la debida protección.
- ✓ Trabajos en condiciones de aislamiento.
- ✓ Trabajos que impliquen poner en riesgo la salud mental del menor, tales como tareas repetitivas con apremio de tiempo, de alta exigencia, entre otras.
- ✓ Trabajos en donde no existan las condiciones sanitarias básicas adecuadas, o las medidas de higiene y seguridad necesarias para efectuar la actividad de forma que no se afecte la salud del menor.

### **Obligaciones del Empleador**

- ✓ Deber de Registrar el contrato de trabajo

Las empresas que contraten a un menor deberán registrar los contratos individuales que se suscriban en la Inspección del Trabajo respectiva, para lo cual consignarán, dentro del plazo de quince días contados desde la incorporación del menor, a lo menos, los siguientes antecedentes:

1. Identificación completa de las partes.

2. Identificación de quien autoriza que el menor trabaje, con indicación del parentesco o relación que tenga con éste.

Condición de escolaridad del menor, haber culminado la educación básica o media o de encontrarse cursando cualquiera de ellas, según corresponda, mediante el correspondiente certificado de matrícula o de alumno regular o la licencia de egreso de la enseñanza media. En dicho certificado se deberá indicar la jornada escolar a la que el menor está obligado a asistir, de forma de compatibilizar la jornada laboral, que se pacte, con la jornada escolar. Este documento deberá anexarse al contrato individual de trabajo del menor y se considerará parte integrante del mismo.

- ✓ Identificación del lugar de trabajo en que se desempeñará el menor.
- ✓ Descripción de las labores convenidas.
- ✓ Descripción del puesto de trabajo y el resultado de la evaluación del puesto de trabajo.

Descripción de la jornada de trabajo semanal y diaria del menor contratado; especificando el período en que se realizará la prestación de servicios. Para estos efectos, dicho período comprenderá:

- a. Período escolar, correspondiente al período de clases;
- b. Período de suspensión, correspondiente a vacaciones de invierno y fiestas patrias.
- c. Período de interrupción correspondiente a vacaciones de verano.
- d. Domicilio del establecimiento educacional donde el menor cursa sus estudios y descripción de su jornada escolar.

El empleador deberá acompañar al momento de efectuar el registro, los siguientes documentos:

- a) Copia de la Cédula Nacional de Identidad o Certificado de Nacimiento.
- b) Copia del contrato de trabajo suscrito.
- c) Copia del correspondiente certificado de matrícula o de alumno regular o de egreso de la educación media, según corresponda.

- d) Copia de la autorización escrita, en la que se deberá especificar la actividad que ejecutará el menor.
- e) Evaluación del Puesto de Trabajo del Menor.

### **Deber de Informar los riesgos laborales**

El empleador que contratare un menor deberá dar estricto cumplimiento a la obligación de informar los riesgos laborales, contenida el Título VI del D.S. N° 40, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, incluyendo el adiestramiento necesario y adecuado a su edad, para que pueda desarrollar sus labores en forma segura. Deberá, asimismo, llevar un control estricto del cumplimiento, por parte del menor, del procedimiento de trabajo seguro en el que haya sido adiestrado.

El empleador deberá, antes de la incorporación del menor y cada vez que cambien sus condiciones de trabajo, efectuar una evaluación del puesto de trabajo en que éste se desempeñará, con el objeto de determinar y evaluar los riesgos a los que estará expuesto y tomar las medidas correctivas y de prevención que procedan. Para tal fin, deberá considerar especialmente su edad y formación.

Al término de la relación laboral, la empresa deberá informar tal circunstancia a la Inspección del Trabajo respectiva, adjuntando una copia del respectivo finiquito, dentro del plazo de 15 días contado desde la fecha de la cesación de servicios del menor.

La contratación de un menor en contravención a las normas legales sujetará al empleador al cumplimiento de todas las obligaciones inherentes al contrato, mientras se aplicare, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 17 del Código del Trabajo.

Sin perjuicio de lo anterior, el Inspector del Trabajo, actuando de oficio o a petición de parte, deberá ordenar la cesación inmediata de la relación laboral y aplicar al empleador las sanciones que correspondan conforme a la ley.

La regulación del trabajo de menores de 18 años las encontramos en los artículos 13 a 18 del Código del Trabajo que disponen:

**Artículo 13: Para los efectos de las leyes laborales, se considerarán mayores de edad y pueden contratar libremente la prestación de sus servicios los mayores de dieciocho años.**

**Los menores de dieciocho años y mayores de quince podrán celebrar contratos de trabajo sólo para realizar trabajos ligeros que no perjudiquen su salud y desarrollo, siempre que cuenten con autorización expresa del padre o madre; a falta de ellos, del abuelo o abuela paterno o materno; o a falta de éstos, de los guardadores, personas o instituciones que hayan tomado a su cargo al menor, o a falta de todos los anteriores, del inspector del trabajo respectivo. Además, previamente, deberán acreditar haber culminado su Educación Media o encontrarse actualmente cursando esta o la Educación Básica. En estos casos, las labores no deberán dificultar su asistencia regular a clases y su participación en programas educativos o de formación. Los menores de dieciocho años que se encuentren actualmente cursando su Enseñanza Básica o Media no podrán desarrollar labores por más de treinta horas semanales durante el período escolar. En ningún caso los menores de dieciocho años podrán trabajar más de ocho horas diarias. A petición de parte, la Dirección Provincial de Educación o la respectiva Municipalidad, deberá certificar las condiciones geográficas y de transporte en que un menor trabajador debe acceder a su educación básica o media.**

**Lo establecido en el inciso anterior se aplicará respecto de los menores de quince años, en las situaciones calificadas en que se permite su contratación en los espectáculos y actividades artísticas a que hacen referencia los artículos 15, inciso segundo y 16.**

**El inspector del trabajo que hubiere autorizado al menor en los casos de los incisos anteriores pondrá los antecedentes en conocimiento del Tribunal de Familia que corresponda, el que podrá dejar sin efecto la autorización si lo estimare inconveniente para el trabajador.**

**Otorgada la autorización, se aplicarán al menor las normas del artículo 246 del Código Civil y será considerado plenamente capaz para ejercitar las acciones correspondientes.**

***La autorización exigida en el inciso segundo no se aplicará a la mujer casada, quien se registrará al respecto por lo previsto en el artículo 150 del Código Civil.***

***Un reglamento del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, previo informe de la Dirección del Trabajo determinará las actividades consideradas como peligrosas para la salud y el desarrollo de los menores de dieciocho años que impidan, en consecuencia, celebrar contratos de trabajo en conformidad a los incisos anteriores, debiendo actualizarse dicho listado cada dos años. (Decreto N° 50, D.O. 11.09.2007).***

***Las empresas que contraten los servicios de menores de dieciocho años deberán registrar dichos contratos en la respectiva Inspección Comunal del Trabajo.***

***Artículo 14: Los menores de dieciocho años de edad no serán admitidos en trabajos ni en faenas que requieran fuerzas excesivas, ni en actividades que puedan resultar peligrosas para su salud, seguridad o moralidad.***

***Los menores de veintiún años no podrán ser contratados para trabajos mineros subterráneos sin someterse previamente a un examen de aptitud.***

***El empleador que contratare a un menor de veintiún años sin haber cumplido el requisito establecido en el inciso precedente incurrirá en una multa de tres a ocho unidades tributarias mensuales, la que se duplicará en caso de reincidencia.***

***Artículo 15: Queda prohibido el trabajo de menores de dieciocho años en cabarets y otros establecimientos análogos que presenten espectáculos vivos, como también en los que expendan bebidas alcohólicas que deban consumirse en el mismo establecimiento.***

***Podrán, sin embargo, cumpliendo con lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 13, actuar en aquellos espectáculos los menores de edad que tengan expresa autorización de su representante legal y del respectivo Tribunal de Familia.***

***Artículo 16: En casos debidamente calificados, cumpliendo con lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 13, y con la autorización de su representante legal o del respectivo Tribunal de Familia, podrá permitirse a los menores de quince años que***

***celebren contrato de trabajo con personas o entidades dedicadas al teatro, cine, radio, televisión, circo u otras actividades similares.***

***Artículo 17: Si se contratare a un menor sin sujeción a lo dispuesto en los artículos precedentes, el empleador estará sujeto a todas las obligaciones inherentes al contrato mientras se aplicare; pero el inspector del trabajo, de oficio o a petición de parte, deberá ordenar la cesación de la relación y aplicar al empleador las sanciones que correspondan.***

***Cualquier persona podrá denunciar ante los organismos competentes las infracciones relativas al trabajo infantil de que tuviere conocimiento.***

***Artículo 18: Queda prohibido a los menores de dieciocho años todo trabajo nocturno en establecimientos industriales y comerciales. El período durante el cual el menor de 18 años no puede trabajar de noche será de once horas consecutivas, que comprenderá, al menos, el intervalo que media entre los veintidós y las siete horas.***

### **Inclusión laboral de personas con discapacidad**

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 ha entrado en vigencia este 01.04.2018, incorporó al Código del Trabajo nuevas 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 nuevas 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 incorpora 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 respecto la Dirección del Trabajo ha señalado:

- ✓ Entrada en vigencia de las disposiciones de la ley N° 21.015

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 con las disposiciones transitorias de la Ley N° 21.015, tendremos que:

1. La Ley N° 21.015 entró en vigencia el 01.04.2018.
2. Las empresas de 200 o más trabajadores estarán 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 estarán 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 pueden 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 de la página web de la Dirección del Trabajo.



## **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.***

Por lo que para el tema que nos interesa 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.

### **Empresas que deben cumplir esta obligación**

De acuerdo con 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.

La exigencia del 1% de trabajadores con discapacidad en la empresa solo opera en aquellos meses en los cuales la empresa tenga 100 o más trabajadores.

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 3º de la ley Nº 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 con el total de sus trabajadores.***

***Artículo 14.- Las infracciones a las obligaciones establecidas en este Reglamento serán sancionadas de acuerdo con 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 en aquellos meses en que la empresa tenga contratados 100 o más trabajadores.***

### **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 asignatarios 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.***

**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, que sobre este tema dispone:

***Artículo 6.- 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 trabajadores de 100 o más.***

***b) Para determinar el número total de trabajadores de la empresa se seguirán las siguientes reglas:***

*i. La empresa deberá considerar el período comprendido entre el 1º de enero y el 31 de diciembre del año anterior, o bien, desde su inicio de actividades y hasta el 31 de diciembre de ese año.*

*ii. El número total de trabajadores de la empresa equivaldrá a la suma del número de trabajadores de cada mes, dividido por 12, o por el número de meses que corresponda, en caso de haber iniciado actividades en forma posterior al 1º de enero. El número de trabajadores de cada mes corresponderá al número total de trabajadores de la empresa al último día del mes respectivo.*

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

*Las empresas que resulten obligadas deberán enviar 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 esta misma comunicación, las empresas deben informar el número de contratos vigentes que mantienen con personas con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez. Esta comunicación se deberá enviar en el mes de enero de cada año.*

*Aquellas empresas que, por razones fundadas, no puedan cumplir total o parcialmente la obligación de contratación, deberán informar esta circunstancia en la comunicación señalada en el inciso anterior, indicando la razón invocada y la medida subsidiaria de cumplimiento adoptada.*

### **Cálculo del número de trabajadores con discapacidad**

Se debe considerar el número de trabajadores contratados desde el 01 de enero al 31 de diciembre del año anterior, por lo que para el año 2018 debemos considerar el total de trabajadores contratados desde el 01.01.2017 al 31.12.2017, si la empresa se creó después

de enero, se considera el período comprendido desde el inicio de actividades hasta el 31 de diciembre de ese año.

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 vinculó 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.
- ✓ El número de trabajadores del mes se divide por 12, o bien el número de meses comprendido desde el inicio de actividades al 31 de diciembre.
- ✓ Se suma los valores obtenidos de la operación anterior.
- ✓ 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 el siguiente cálculo considerando los trabajadores de una empresa el año 2017:

#### Ejempló N° 1:

Mes	Número Trabajadores	Número trabajadores /12
<b>Enero</b>	123	10,25
<b>Febrero</b>	300	25
<b>Marzo</b>	200	16,66666667
<b>Abril</b>	130	10,83333333
<b>Mayo</b>	50	4,166666667
<b>Junio</b>	50	4,166666667
<b>Julio</b>	50	4,166666667
<b>Agosto</b>	50	4,166666667
<b>Septiembre</b>	125	10,41666667
<b>Octubre</b>	135	11,25
<b>Noviembre</b>	150	12,5

<b>Diciembre</b>	150	12,5
<b>Total:</b>		126,0833333
<b>1% trabajadores con discapacidad</b>		1,260833333

Dado que el número tiene decimales, se aproxima al entero anterior dándonos que la empresa debe contratar para el 2018 solo 1 trabajador con discapacidad.

### **Ejempló N° 2: empresa inicia actividades en mayo 2017**

<b>Mes</b>	<b>Número Trabajadores</b>	<b>Número trabajadores /8</b>
<b>Enero</b>		
<b>Febrero</b>		
<b>Marzo</b>		
<b>Abril</b>		
<b>Mayo</b>	30	3,75
<b>Junio</b>	87	10,875
<b>Julio</b>	90	11,25
<b>Agosto</b>	123	15,375
<b>Septiembre</b>	125	15,625
<b>Octubre</b>	200	25
<b>Noviembre</b>	235	29,375
<b>Diciembre</b>	240	30
<b>Total:</b>		141,25
<b>1% trabajadores con discapacidad</b>		1,4125

Dado que la empresa comenzó actividades en el mes de mayo, solo se divide el número de trabajadores por 8 que es el número de meses en los cuales tubo personal contratado, por tener el resultado decimal, se aproxima al entero anterior dándonos que la empresa debe contratar para el 2018 solo 1 trabajador con discapacidad.

El alumno puede revisar en la plataforma web **CÁLCULO 1% PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

### **Obligación de comunicar el cálculo realizado a la dirección del Trabajo.**

Se establece en el Decreto 64 que las empresas que, de acuerdo con el procedimiento de cálculo antes descrito, tengan 100 o más trabajadores, deben 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.

Cuando por razones fundadas la empresa no puede cumplir total o parcialmente la obligación de contratación, debe informar esta circunstancia en la antedicha comunicación, indicando la razón invocada y la medida subsidiaria de cumplimiento adoptada conforme el artículo 157 ter del Código del Trabajo.

La comunicación antes señalada, además de ser enviada a la Dirección del Trabajo debe ser remitida 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 de 20.11.2017, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que dispone:

***Artículo 10.- La comunicación señalada en el inciso final del artículo 6° deberá ser remitida conjuntamente con la enviada a la Dirección del Trabajo, a la Subsecretaría de Evaluación Social del Ministerio de Desarrollo Social, al Servicio Nacional de la Discapacidad y al Servicio de Impuestos Internos.***

### **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 ya 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 de 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.
- 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.

Como ya viéramos 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, tendremos 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 pueden 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.

Respecto de este punto el Decreto N° 64 de 20.11.2017 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, publicado Diario Oficial 01.02.2018, 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, los procesos o actividades de la empresa no pueden ser desarrollados por personas***

*con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez de cualquier régimen previsional. Esta circunstancia deberá ser informada fundadamente por la empresa en la comunicación señalada en el inciso final del artículo 6º.*

*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 sus ofertas de empleo a través de la Bolsa Nacional de Empleo creada por la ley N° 19.728, o por cualquier otro medio, sistema o plataforma de acceso público de información e intermediación laboral, y no haya recibido postulaciones que cumplan el perfil requerido y que correspondan a personas con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez.*

*El empleador deberá acreditar que realizó la publicación de las ofertas de empleo y que no recibió postulaciones que cumplan el perfil requerido. Si el empleador publicó sus ofertas a través de la Bolsa Nacional de Empleo, la sola certificación que ésta otorgue acreditará estas circunstancias.*

*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.*

*El monto anual de los contratos de prestación de servicios no podrá ser inferior al equivalente a veinticuatro ingresos mínimos mensuales, respecto de cada trabajador que debía ser contratado por la empresa para cumplir con la obligación de contratación en forma directa. El resultado de la suma del número de personas con discapacidad contratadas en forma directa por la empresa y aquellas contratadas por la o las empresas que le prestan servicios, deberá ser a lo menos equivalente a la obligación total de contratación que debía cumplir. Las empresas que presten*

*servicios a las empresas obligadas deberán tener registrados los contratos de las personas con discapacidad en el registro establecido en el artículo 5º de este reglamento, con prescindencia del número total de sus trabajadores.*

*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 Nº 19.885.*

*Artículo 9.- Las donaciones a que se refiere la letra b) del artículo anterior se registrarán por las normas de la ley Nº 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 Nº 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 Nº 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 Nº 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 de 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.*

*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.- La comunicación señalada en el inciso final del artículo 6° deberá ser remitida conjuntamente con la enviada a la Dirección del Trabajo, a la Subsecretaría de Evaluación Social del Ministerio de Desarrollo Social, al Servicio Nacional de la Discapacidad y al Servicio de Impuestos Internos.*

### **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, que 2 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 3º de la ley Nº 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 3º 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.***

A modo de ejemplo, el cálculo del número de trabajadores con discapacidad que deben ser contratados por un empleador, en caso de 2 más empresas consideradas como un solo empleador se haría de la siguiente manera:

3 empresas consideradas, un solo empleador.

Mes	Número Trabajadores empresa 1	Número Trabajadores empresa 2	Número Trabajadores empresa 3	Total, trabajadores	Número trabajadores /12
Enero	10	120	260	390	32,5
Febrero	11	123	300	434	36,16666667



<b>Marzo</b>	10	112	305	427	35,58333333
<b>Abril</b>	9	113	305	427	35,58333333
<b>Mayo</b>	12	150	345	507	42,25
<b>Junio</b>	12	150	295	457	38,08333333
<b>Julio</b>	12	150	289	451	37,58333333
<b>Agosto</b>	12	145	189	346	28,83333333
<b>Septiembre</b>	12	138	180	330	27,5
<b>Octubre</b>	12	135	156	303	25,25
<b>Noviembre</b>	13	123	132	268	22,33333333
<b>Diciembre</b>	14	110	88	212	17,66666667
<b>Total:</b>					379,33333333
<b>1% trabajadores con discapacidad</b>					3,7933333333

Dado que el número tiene decimales, se aproxima al entero anterior dándonos que el empleador debe contratar para el 2018 solo 3 trabajadores con discapacidad. 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.



## **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 computo de plazos es inhábil solo si coincide con un día festivo o feriado.

Al respecto de la obligación de registrar los contratos de trabajo, sus modificaciones y el término de la relación laboral de los trabajadores con discapacidad, el Decreto Núm. 64 de 20.11.2017, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, dispone:

***Artículo 5.- Los empleadores deberán registrar en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, dentro de los quince días hábiles siguientes a su celebración, así como sus modificaciones y término.***

***La Dirección del Trabajo, a través de una norma de carácter general, establecerá las modalidades y procedimientos para efectuar el registro electrónico.***

**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.***

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.

### **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.

## **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 la obligación establecida en los artículos 157 bis y 157 ter 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 o en otro medio, sistema o plataforma de acceso público de información e intermediación laboral.***
- 3. Los antecedentes que acrediten la falta de postulantes que cumplan el perfil del cargo o 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 en aquellos meses en que la empresa tenga contratados 100 o más trabajadores.***

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 mas	3 a 60 U.T.M.

### **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.