

LEYES LABORALES**Ley Nro. 21.015 Incentiva la Inclusión de Personas con Discapacidad al Mundo Laboral**

- Se aplica la ley a las empresas que tengan 100 ó mas trabajadores, los cuales deberán contratar, al menos el 1% de personas con discapacidad o que sean asignatarias de una pensión de invalidez, 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 Nro. 20.422.
- En caso de no poder cumplir con la obligación (debido a la naturaleza de las funciones de la empresa o la falta de personas interesadas en las ofertas de trabajo), se debe ejecutar alguna de las medidas subsidiarias de cumplimiento.

Procedimiento:

Los empleadores deben registrar en el portal web de la Dirección del trabajo, los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a su celebración, así como su modificación y término.

Medidas Subsidiarias de Cumplimiento:

- Celebrar contratos de prestación de servicios con empresas que tengan contratados a personal con discapacidad.
- Efectuar donaciones en dinero a proyectos o programas de asociaciones, corporaciones o fundaciones cuyo objeto social incluya la capacitación, promoción y fomento para el empleo y contratación de personas con discapacidad.

- Dichas donaciones, deberán cumplir con los siguientes requerimientos:

1. 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.
2. El monto anual de 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 Nro. 3.500.

Sanciones:

- El incumplimiento a las obligaciones establecidas en ésta nueva ley y su reglamento, serán sancionadas de acuerdo a lo establecido en el título final, del libro V, del Código del trabajo, de la siguiente forma.
 1. Para la medianas empresas, la sanción ascenderá de 2 a 40 unidades tributarias mensuales.
 2. Para las grandes empresas, la sanción ascenderá de 3 a 60 unidades tributarias mensuales.

Cumplimiento de Ley:

- La mencionada Ley, entrará en vigencia, el primer día del mes subsiguiente desde la fecha de publicación de su reglamento, en el Diario Oficial de la República de Chile, el cual fue en fecha 1 de febrero del 2018.
- Para dar cumplimiento a la obligación establecida en esta Ley, los empleadores deberán registrar en el sitio electrónico de la Dirección Del Trabajo, y durante el plazo de 6 meses superiores a la entrada en vigencia, los contratos de trabajo vigentes de las personas con discapacidad y la de las personas con pensión de invalidez.

DICTÁMENES DIRECCIÓN DEL TRABAJO**Dictamen Nro. 2018 de fecha 26 de Abril del 2018.**

Se produce de pleno derecho, el término de la relación laboral, toda vez que se dicte la resolución de liquidación de una empresa, de acuerdo a lo establecido en el artículo 163 del Código del Trabajo, por lo cual, no resulta jurídicamente procedente, que los trabajadores sigan prestando servicios a la empresa, luego de verificado tal hecho. En este sentido, a partir de dicho dictamen, no se devengará ningún derecho, que tenga como causa, la existencia de la relación laboral, es decir, no se le pagará a los trabajadores, montos por concepto de remuneraciones, cotizaciones e indemnizaciones.

Dictamen Nro. 1906 de fecha 18 de Abril del 2018.

Es improcedente que el empleador, para otorgar el bono por desempeño a sus trabajadores, considere las ausencias por licencia médica presentadas por éstos, como parte del ítem evaluador del bono de asistencia, para la entrega de dicho beneficio. La licencia médica justificada reviste carácter de derecho, con lo cual, el uso de ésta, no puede significar un menoscabo a estos beneficios, de los cuales son acreedores los trabajadores.

JURISPRUDENCIA DESTACADA**Sentencia dictada por la Cuarta Sala de la Corte Suprema, en fecha 7 de mayo del 2018.**

Si un trabajador es contratado bajo la modalidad de contrato por honorarios, de acuerdo a lo establecido en el artículo 4 de la ley Nro. 18.883, pero en la práctica cumple con una jornada laboral, cumple el control de asistencia y horarios, percibe una remuneración mensual por su trabajo y está subordinado al cumplimiento de sus labores, dicho servicios, constituyen una relación de índole laboral, con lo cual, dicho empleado se regirá por el Código de Trabajo.

Sentencia dictada por la Cuarta Sala de la Corte Suprema, en fecha 8 de marzo del 2018.

En caso de que se produzca la nueva causal de término de contrato de trabajo, referida al hecho de someterse el empleador a un procedimiento de liquidación, y si el vínculo laboral cesó antes de la fecha en que se dictó dicha resolución, el empleador debe responder a los trabajadores, por el pago de las remuneraciones y cotizaciones previsionales devengadas; con lo cual, el efecto que establece el inciso 5to del artículo 162 del Código del trabajo, se aplica solo hasta la convalidación del despido.

NUESTRO EQUIPO**Francisco Silva Espinoza**

Director Servicios Laborales

+56998206236

francisco.silva@crowe.cl

**Fátima Viviana De Freitas**

Asociada

+56981752151

fatima.defreitas@crowe.cl

**Germán Ilabaca Noguera**

Socio

+56997892530

german.ilabaca@crowe.cl