

PRONUNCIAMIENTOS RECIENTES DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO (ENERO 2021)

Durante los últimos días han surgido algunas novedades importantes que informar, especialmente algunos pronunciamientos de la Dirección del Trabajo. En PARRAGUEZ&MARIN le explicamos los principales aspectos que debe conocer de cada uno de ellos:

1) ACTUALIZACIÓN DEL “TIIFICADOR DE HECHOS INFRACCIONALES Y PAUTA PARA APLICAR MULTAS ADMINISTRATIVAS”.

Conforme a sus facultades de fiscalización, la Dirección del Trabajo actualizó el listado de multas administrativas por infracciones que puede aplicar, en su compendio titulado “[Tipificador de hechos infraccionales y pauta para aplicar multas administrativas](#)”. En él, incluye nuevos hechos infraccionales y otros vinculados a nuevas normativas, por ejemplo, a las leyes de Teleoperadores, de Protección al Empleo y de Trabajo a Distancia y Teletrabajo.

2) PRECISIÓN DE INTERPRETACIÓN DE FRASE “ACTO O DECLARACIÓN DE AUTORIDAD COMPETENTE”.

La Dirección del Trabajo ([Dictamen Nro. 032/001](#)) precisó que, para determinar si una actividad particular se encuentra afecta a un "acto o declaración de autoridad competente" para que los trabajadores puedan acceder a las prestaciones del Seguro de Desempleo y los giros adicionales con cargo al Fondo de Cesantía Solidario, deben cumplirse los requisitos contemplados en el inciso primero del artículo 1° de ley Nro. 21.227, que se explica en el mismo pronunciamiento.

Asimismo, precisó que las medidas dispuestas por el Plan “Paso a Paso” y otros actos del Gobierno, pueden ser considerados como un "acto o declaración de autoridad" en la medida que cumplan dichos requisitos.

3) MODIFICACIÓN DE INTERPRETACIÓN SOBRE LA OBLIGACIÓN DE CONTRATACIÓN DE UN MÍNIMO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD O ASIGNATARIAS DE PENSIÓN DE INVALIDEZ

La Dirección del Trabajo ([Ordinario Nro. 3376/035](#)) reconsideró su interpretación anterior sobre un aspecto de la *Ley de Inclusión Laboral*, en cuanto a la oportunidad del cumplimiento de la obligación de contratación de, a lo menos, un 1% de personas con discapacidad o que sean asignatarias de una pensión de invalidez, por parte de las empresas que cuenten con 100 o más trabajadores.

A partir de este pronunciamiento, se entenderá que el cumplimiento debe verificarse **durante el mismo año calendario en el que la empresa presente la comunicación electrónica** respectiva, en la que además deberán indicarse, si corresponde, las medidas alternativas de cumplimiento y sus razones fundadas.

Asimismo, indica que esta **modificación se hará efectiva a partir de la comunicación electrónica del mes de enero de 2022**, para evitar escenarios de inestabilidad o incerteza jurídica. Asimismo, para fomentar la inclusión y no discriminación laboral, la contratación de estas personas debe estar vigente el primer día hábil del mes en que debe cumplirse dicha obligación.

Finalmente, en el mismo pronunciamiento, precisó otros aspectos, como aquellos relacionadas con el cumplimiento de las medidas alternativas, la comunicación que debe realizarse y la situación de aquellas personas que se encuentran con pacto de suspensión temporal vigente.