

1382

ORDINARIO N°: _____/

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Inclusión Laboral de las personas con discapacidad.
Empresas obligadas.

RESUMEN:

Las disposiciones en materia de inclusión laboral de las personas con discapacidad, contenidas en los artículos 157 bis y siguientes del Código del Trabajo, son aplicables a las corporaciones y fundaciones que tengan 100 o más trabajadores contratados, habida cuenta que el concepto de empresa, a efectos de la legislación laboral, es amplio en cuanto a su finalidad, comprendiendo organizaciones con objetivos de orden económico, social, cultural o benéfico, independientemente de si persiguen o no fines de lucro.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones, de 11.09.2023, de Jefe Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho (S).
- 2) Presentación, de 17.12.2022, de don [REDACTED] por Fundación Crescendo.

SANTIAGO,

10 NOV 2023

DE : JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)

A : SR. [REDACTED]
FUNDACIÓN CRESCENDO
[REDACTED]

Se ha recibido en este Departamento su documento cifrado en N°2) del rubro, mediante el cual solicita determinar si las asociaciones reguladas en el Título XXXIII del Libro I del Código Civil que tengan 100 o más trabajadores se encuentran afectas a las obligaciones establecidas en el artículo 157 bis del Código del Trabajo.

Al respecto, cumplo con señalar que:

El artículo tercero de la Ley N°21.015, que Incentiva la Inclusión de Personas con Discapacidad al Mundo Laboral modificó el Título III del Libro I del Código del Trabajo, incorporando el Capítulo II denominado "De la Inclusión Laboral de las

Personas con Discapacidad”, en el que se establecen una serie de obligaciones en esta materia para las empresas indicadas en el inciso primero del artículo 157 bis que dispone lo siguiente:

“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”.

Del análisis de la norma citada se advierte la existencia de una obligación de reserva legal de empleos para personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez, que afecta a las empresas que tengan 100 o más trabajadores.

Al respecto, debe considerarse que el Dictamen N°4137/101, de 05.09.2017, ha señalado que debe considerarse la definición de empresa contenida en el inciso tercero del artículo 3° del Código del Trabajo que prescribe que:

“Para 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”.

En relación con lo anterior, reiterada doctrina de esta Dirección, contenida en los Dictámenes N°3750/64, de 18.07.2016 y N°1507/17, de 05.04.2011, ha señalado que el concepto de empresa, para el ámbito de la legislación laboral y de seguridad social, comprende los siguientes elementos:

- a) Una organización de personas y de elementos materiales e inmateriales;
- b) Una dirección bajo la cual se orden estas personas y elementos;
- c) La prosecución de una finalidad que puede ser de orden económico, social, cultural o benéfico; y
- d) Que esta organización esté dotada de una individualidad legal determinada.

Establecido lo anterior, es del caso señalar que el Título XXXIII del Libro Primero del Código Civil, De las Personas Jurídicas, prescribe en el artículo 545 lo siguiente:

“Se llama persona jurídica a una persona ficticia, capaz de ejercer derechos y contraer obligaciones civiles, y de ser representada judicial y extrajudicialmente.

Las personas jurídicas son de dos especies: corporaciones y fundaciones de beneficencia pública,

Hay personas jurídicas que participan de uno y otro carácter”.

A continuación, cumple indicar que conforme al criterio contenido en el Dictamen N°970/47, de 06.02.1996, el concepto de empresa contenido en el Código del Trabajo es amplio en cuanto a su finalidad, comprendiendo organizaciones con objetivos de orden económico, social, cultural o benéfico, independientemente de si persiguen o no fines de lucro.

De esta manera, es posible concluir que no existe impedimento jurídico para considerar a las personas jurídicas reguladas en el Título XXXIII del Libro Primero

del Código Civil, empresas en los términos del artículo 3° del Código del Trabajo, cuando concurren a su respecto todos los elementos constitutivos de este concepto, circunstancia que, a la vez, permite afirmar que resultan aplicables a estas entidades las disposiciones en materia de inclusión laboral de las personas con discapacidad contenidas en el Código del Trabajo.


En consecuencia, sobre la base de las consideraciones expuestas precedentemente, disposiciones legales citadas y jurisprudencia administrativa invocada, cumpla con informar a usted que las disposiciones en materia de inclusión laboral de las personas con discapacidad, contenidas en los artículos 157 bis y siguientes del Código del Trabajo, son aplicables a las corporaciones y fundaciones que tengan 100 o más trabajadores contratados, habida cuenta que el concepto de empresa, a efectos de la legislación laboral, es amplio en cuanto a su finalidad, comprendiendo organizaciones con objetivos de orden económico, social, cultural o benéfico, independientemente de si persiguen o no fines de lucro.

Saluda atentamente a Ud.,


NATALIA POZO SANHUEZA
ABOGADA
JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO






GMS/BPC
Distribución:
- Jurídico
- Partes
- Control