



1927 **100** Años 2027

Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes e
Informes en Derecho
E.23359 (289) 2023

ORDINARIO N°: 500 /

ACTUACIÓN:

Aplica jurisprudencia.

MATERIA:

Inclusión laboral de las personas con discapacidad.

RESUMEN:

Para configurar la razón fundada para no dar cumplimiento a la obligación de contratación de personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez, basada en la naturaleza de las funciones que desarrolla la empresa, debe tratarse de una empresa cuya totalidad de actividades, funciones, servicios y cargos requieran de especialidades, habilidades técnicas y aptitudes que no permitan ser desarrolladas por personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez, siendo necesario indicar que el empleador que desee acogerse a esta razón fundada deberá elaborar un informe que analice los puestos de trabajo de la empresa.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones, de 24.07.2024 de Jefe Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho (S).
- 2) Presentación, de 30.01.2023, de Servicios Gustavo Aranela y Compañía.

SANTIAGO,

01 AGO 2024

DE : JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

A : SERVICIOS GUSTAVO ARANELA Y COMPAÑÍA
franciscaerices.16@gmail.com

Se ha recibido en este Departamento su documento cifrado en el N°2) del rubro, mediante el cual solicita una exención al cumplimiento de la obligación de contratar personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez, atendida la naturaleza de los servicios prestados por esa empresa, los que corresponden a la vigilancia de predios forestales en conflicto territorial, haciendo presente que la empresa no estaría impedida de optar por una medida subsidiaria de cumplimiento conforme a la normativa vigente.

Al respecto, cumpro con informar a usted lo siguiente:

Las obligaciones en materia de inclusión laboral de las personas con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez afectan a las empresas de 100 o más trabajadores, conforme al inciso 1° del artículo 157 bis del Código del Trabajo, que dispone:

“Las empresas de 100 o más trabajadores, deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos el 1% de personas con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez, de cualquier régimen previsional, en relación al total de sus trabajadores”.

Acerca de esta obligación, el Dictamen N°1513/42, de 20.12.2023, cuya copia se acompaña, ha señalado que la obligación de reserva legal de empleo es amplia y no contempla excepciones derivadas de la actividad, giro o labores desarrolladas por la empresa, de manera que es exigible para todas aquellas empresas que reúnan la dotación mínima que para tal efecto exige la ley, con prescindencia de otras circunstancias, sin perjuicio de las situaciones excepcionales que permiten configurar razones fundadas para dar cumplimiento a través de medidas subsidiarias.

Establecido lo anterior, en relación con la razón fundada referida a la naturaleza de las funciones que desarrolla la empresa, establecida en el artículo 157 ter del Código del Trabajo, el inciso 2 del artículo 7 del Decreto N°64, de 2018, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, prescribe en su literal a) lo que sigue:

“a) La naturaleza de las funciones que desarrolla la empresa. Se entenderá que se configura esta circunstancia cuando, por sus características o por su especialidad, ninguno de los procesos o actividades que la empresa ejecuta pueden ser desarrollados por personas con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez de cualquier régimen previsional.”

Al respecto, cumple indicar que reiterada jurisprudencia de esta Dirección contenida en los Dictámenes N°1027/020, de 21.02.2018 y N°1513/42, de 20.12.2013, ha señalado que para que opere la norma de excepción en análisis, debe tratarse de una empresa cuya totalidad de actividades, funciones, servicios y cargos requieran de especialidades, habilidades técnicas y aptitudes que no permitan ser desarrolladas por personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez.

Enseguida, debe anotarse que el empleador que desee acogerse a la referida razón fundada deberá elaborar un informe que analice los puestos de trabajo de la empresa, con la descripción de cada cargo, sus funciones y actividades esenciales y no esenciales, las competencias y conocimientos requeridos, y la ubicación de los

puestos de trabajo, con la finalidad de acreditar que ninguna de estas labores puede ser desarrollada por una persona con discapacidad o asignataria de una pensión de invalidez. El referido informe deberá ser suscrito por el representante legal de la empresa y por el gestor de inclusión laboral de la empresa.

Los antecedentes que permiten acreditar el cumplimiento de la referida razón fundada para no dar cumplimiento a la obligación legal de contratación de personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez podrán ser requeridos por esta Dirección en ejercicio de sus facultades fiscalizadoras, según dispone el artículo 11 del Decreto N°64, de 2018.

De esta manera, para configurar la razón fundada basada en la naturaleza de las funciones que desarrolla la empresa, deberá tratarse de una empresa cuya totalidad de actividades, funciones, servicios y cargos requieran de especialidades, habilidades técnicas y aptitudes que no permitan ser desarrolladas por personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez, debiendo advertirse que el empleador que desee acogerse a la referida razón fundada deberá elaborar un informe que analice los puestos de trabajo de la empresa en los términos descritos precedentemente.

A continuación, cumpla con hacer presente que, según disponen los artículos 157 ter del Código del Trabajo y 7 del Decreto N°64, de 2018, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, las empresas que, por razones fundadas, no puedan dar cumplimiento a la reserva legal de empleo de personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez, deberán cumplirla subsidiariamente a través de una de las siguientes medidas:

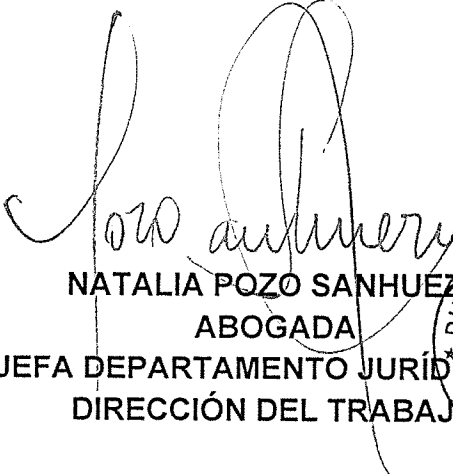
- a) Celebrando y ejecutando de contratos de prestación de servicios con empresas que tengan contratadas personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez, las cuales deberán prestar servicio de manera efectiva para la empresa principal;
- b) Efectuando donaciones en dinero a proyectos o programas de asociaciones, corporaciones o fundaciones a las que se refiere el artículo 2 de la Ley N°19.885.

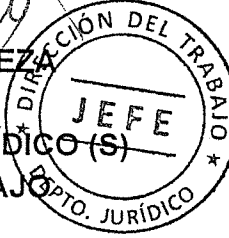
Por último, es del caso indicar que conforme al artículo 6 del Decreto N°64, de 2018, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, las empresas obligadas a dar cumplimiento a las normas de inclusión laboral de las personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez deberán realizar una comunicación electrónica anual en el mes de enero de cada año, mediante la plataforma informática dispuesta al efecto por esta Dirección.


La referida comunicación deberá contener, entre otros antecedentes, si existen razones fundadas para que la empresa no pueda cumplir con la obligación de contratar a personas trabajadoras con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez, individualizando la razón, sus fundamentos y la medida subsidiaria a adoptar.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones expuestas precedentemente, disposiciones legales citadas y jurisprudencia administrativa invocada, cumpla con informar a usted que para configurar la razón fundada para no dar cumplimiento a la obligación de contratación de personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez, basada en la naturaleza de las funciones que desarrolla la empresa, debe tratarse de una empresa cuya totalidad de actividades, funciones, servicios y cargos requieran de especialidades, habilidades técnicas y aptitudes que no permitan ser desarrolladas por personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez, siendo necesario indicar que el empleador que desee acogerse a esta razón fundada deberá elaborar un informe que analice los puestos de trabajo de la empresa.

Saluda atentamente a Ud.,


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




GMS/BPC
Distribución:
- Jurídico
- Partes
- Control