



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
E 10368 (670) 2019

Jurídico

ORDINARIO N°: 1624 /

ACTUACION

Aplica doctrina.

MATERIA

Ley de inclusión laboral. Empresas de seguridad.
Cumplimiento de la ley.

RESUMEN.

La ley N°21.015 que "Incentiva la Inclusión de Personas con Discapacidad" resulta aplicable a todas las empresas que cuenten con 100 o más trabajadores, con prescindencia de la actividad o las labores que desarrollan, las cuales deberán cumplir la obligación que les impone dicha normativa en orden a contratar personas discapacitadas o asignatarias de una pensión de invalidez, ya sea en forma directa o utilizando las medidas alternativas de cumplimiento que la misma contempla, en caso de que acrediten razones fundadas para ello en los términos que se analizan en el cuerpo de este informe.



ANTECEDENTES

- 1) Instrucciones de 20.04.2020 de Jefa Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.
- 2) Revisión de 04.02.2020, de Jefe Departamento Jurídico y Fiscal.
- 3) Presentación de 30.04.2019, de abogado Luis Salinas Araya, por Empresa Incar Seguridad Ltda.

SANTIAGO,

12 MAY 2020

**DE : JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO**

**A : LUIS SALINAS ARAYA
ABOGADO EMPRESA INCAR SEGURIDAD LTDA.
PRIMERATRANSVERSAL N°10.651
EL BOSQUE**

Mediante presentación citada en el antecedente 3) y en representación de la empresa Incar Seguridad Ltda., solicita un pronunciamiento de esta Dirección en orden a determinar si la ley N°21.015, publicada en el Diario Oficial de 15.06.2017, que "Incentiva la Inclusión de Personas con Discapacidad", es aplicable a dicha empresa, considerando la actividad que realiza.

Señala que tanto el Decreto N° 867 del Ministerio del Trabajo y Seguridad Pública que regula la actividad de los guardias de seguridad, como las empresas

mandantes que requieren sus servicios exigen que las personas que se desempeñen como tales tengan condiciones físicas y psíquicas aptas para ejercer dichos cargos.

Razona sobre dicha base que las normas de la citada ley no son compatibles con la actividad de la empresa, solicitando que así se declare.

Sobre el particular, cúmpleme informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 157 bis del Código del Trabajo, incorporado por la ley N° 21.015, en su inciso primero, prescribe:

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.

Por su parte, el artículo 157 ter del mismo cuerpo legal, en sus tres primeros incisos, dispone:

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.

De las normas legales precedentemente anotadas se desprende que las empresas de 100 o más trabajadores se encuentran obligadas a contratar o mantener contratadas, según sea el caso, a personas con discapacidad o que sean beneficiarias de una pensión de invalidez, cualquiera sea el régimen previsional que los rija, en un porcentaje equivalente al 1%, a lo menos, del total de sus trabajadores.

Como es posible apreciar, el ámbito de aplicación de las normas en análisis es amplio y no contempla excepciones derivadas de la actividad o de las labores desarrolladas por la empresa, lo cual permite afirmar que sus disposiciones resultan obligatorias para todas aquellas que reúnan la dotación mínima que para tal efecto exige la ley, con prescindencia de otras circunstancias.

De iguales normas también es posible inferir que aquellas empresas que por razones fundadas no puedan cumplir total o parcialmente la obligación de contratar personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez, podrán recurrir a alguna de las vías alternativas que la ley establece para tal efecto y que se consignan en las letras a) y b) del citado 157 ter del Código del Trabajo.

Tal materia ha sido analizada en profundidad por este Servicio, entre otros, en dictámenes N°s.1027/20, de 21.02.2018 y 6245/47, de 12.12.2018, ambos publicados en la página web institucional www.direccióndeltrabajo.cl

Cabe agregar que esta Dirección, pronunciándose sobre una situación similar a la planteada en su presentación, en Ord. N°4241, de 03.09.2019, ha establecido: “...conforme a la doctrina expresada en el dictamen N°6245/47, de 12.12.2018, no es un requisito del artículo 157 bis del Código del Trabajo el que las empresas contraten laboralmente a trabajadores con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez para un cargo propio del giro o actividad principal de la empresa; el artículo en comento solo exige la contratación laboral sin hacer precisión alguna respecto a una determinada área o función. Por ende, si es que la empresa del requirente tiene problemas para contratar a una persona con discapacidad o asignataria de una pensión de invalidez para ejercer labores de guardia de seguridad privado (giro principal), también se le dará cumplimiento a la Ley N° 21.015 si es que se contrata a una persona con discapacidad o asignataria de una pensión de invalidez para ejercer labores de apoyo al giro principal, tales como administración, finanzas, recursos humanos, contabilidad u otras similares”.

Sin perjuicio de lo anterior, y tal como lo ha señalado la doctrina institucional antes citada, en caso de existir razones fundadas en los términos antes precisados, se faculta al respectivo empleador para cumplir la obligación que le impone la ley en orden a contratar personas con discapacidad o beneficiarias de pensiones de invalidez, a través de las vías alternativas antes señaladas.

Teniendo presente lo expuesto, es preciso señalar que en caso de que la empresa Incar Seguridad Ltda. cuente con una dotación de 100 o más trabajadores, necesariamente deberá cumplir con la obligación que establece la ley N°21.015, contenida actualmente en los artículos 157 bis y siguientes del Código del Trabajo, sea por la vía principal o por la vía alternativa, atendido que, como ya se expresara, dicha ley no establece excepciones basadas en la actividad o en las labores que desarrolla la respectiva empresa.

Finalmente cúmpleme informar a Ud. que, en conformidad a lo prevenido en el artículo cuarto transitorio del Reglamento de la Ley N°21.015 —Decreto 64 de 01.04.2018— durante el período comprendido entre el 1° de abril de 2018 y el 1° de abril de 2020, las empresas podrán utilizar algunas de las medidas alternativas de cumplimiento de la obligación antedicha, sin que sea necesario aducir una razón fundada para ello. Una vez expirado dicho plazo aquellas deberán cumplir la obligación que les impone la ley sea contratando directamente a personas con discapacidad o que sean asignatarias de una pensión de invalidez, o utilizando alguna de las medidas alternativas antes mencionadas, en cuyo caso deberán acreditar la existencia de razones fundadas en los términos establecidos por ley.

Saluda atentamente a Ud.,


SONIA MENA SOTO
ABOGADA
JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




LBP/SMS
Distribución:
 - Jurídico, Partes