



Base de Dictámenes

MUN, inclusión laboral de los trabajadores con discapacidad, requisitos, exigencia no aplicable a municipalidad, especialista en la materia

NÚMERO DICTAMEN E406596N23	FECHA DOCUMENTO 19-10-2023
NUEVO: SI	REACTIVADO: NO
RECONSIDERADO: NO	RECONSIDERADO PARCIAL: NO
ACLARADO: NO	ALTERADO: NO
APLICADO: NO	CONFIRMADO: NO
COMPLEMENTADO: NO	CARÁCTER: NNN
ORIGEN: DIVISIÓN JURÍDICA	
CRITERIO: GENERA JURISPRUDENCIA	

DICTAMENES RELACIONADOS

Acción	Dictamen	Año
--------	----------	-----

FUENTES LEGALES

CTR art/157 quáter ley 21275 art/uni CTR art/157 bis ley 21015 art/1 num/2 ley 20422 art/45

MATERIA

Artículo 157 quáter del Código del Trabajo, incorporado por la ley N° 21.275, no resulta aplicable a las municipalidades.

DOCUMENTO COMPLETO

N° E406596 Fecha: 19-X-2023

I. Antecedentes

Se ha dirigido a esta Contraloría General el señor, concejal de la Municipalidad de Los Andes, solicitando un pronunciamiento relativo a si resulta aplicable a los municipios la ley N° 21.275, que “Modifica el Código del Trabajo, para exigir de las empresas pertinentes la adopción de medidas que faciliten la inclusión laboral de los trabajadores con discapacidad”.

Requerido al efecto, el Servicio Nacional de la Discapacidad informó, en síntesis, que la citada ley N° 21.275 incorporó el artículo 157 quáter al Código del Trabajo, estableciendo la obligación de contar con un profesional que realice funciones de inclusión laboral a las empresas contempladas en el supuesto del artículo 157 bis, sin que ella se haga extensiva a servicios o instituciones públicas.

II. Fundamento jurídico

Sobre el particular, es menester indicar que el artículo 157 quáter del Código del Trabajo -incorporado por el artículo único de la referida ley N° 21.275- dispone, en lo que importa, que al menos uno de los trabajadores que se desempeñe en funciones relacionadas con recursos humanos dentro de las empresas contempladas en el supuesto del artículo 157 bis deberá contar con conocimientos específicos en materias que fomenten la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

Por su parte, el citado artículo 157 bis señala, en su inciso primero, que 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.

Enseguida, el artículo 1°, N° 2, de la ley N° 21.015, que “Incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral”, sustituyó el artículo 45 de la ley N° 20.422 -que “Establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad”-, disponiendo que, en los procesos de selección de personal, los órganos de la Administración del Estado a que se refiere el artículo 1° de la ley N° 18.575, seleccionarán preferentemente, en igualdad de condiciones de mérito, a personas con discapacidad. Añade que, en las instituciones que tengan una dotación anual de 100 o más funcionarios o trabajadores, a lo menos el 1% de la dotación anual requieren ser personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional.

III. Análisis y conclusión

En la normativa citada, es posible advertir que la ley N° 20.422 previó que, en las respectivas entidades públicas que tengan una dotación anual de 100 o más funcionarios o trabajadores, se debe contar con al menos el 1% de su personal con personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez, requerimiento que también es regulado en el Código del Trabajo. Este último cuerpo laboral agrega que, a lo menos, una de las personas que se desempeñen en funciones relacionadas con recursos humanos debe tener conocimientos específicos en inclusión laboral, exigencia que no se encuentra recogida en la ley N° 20.422, cuando se refiere a esta materia para el sector público.

En consecuencia, la obligación de contar con el especialista aludido no se aplica a las municipalidades, ya que estas, con independencia de los estatutos que rijan a sus funcionarios, forman parte de la Administración del Estado y, por ende, se rigen en esta materia por la ley N° 20.422.

Corroborando lo anterior, la historia fidedigna del establecimiento de la ley N° 21.275 - Segundo Trámite Constitucional, Discusión General en Sala del Senado-, en la cual consta, en la intervención del senador Alejandro Navarro, que la exigencia del especialista se realiza a las empresas privadas, siendo deseable que con posterioridad se incorpore para los órganos del Estado.

Por consiguiente, en mérito de lo expuesto, esta Contraloría General debe concluir que el artículo 157 quáter del Código del Trabajo, incorporado por la ley N° 21.275, no resulta aplicable a las municipalidades.

Saluda atentamente a Ud.,

JORGE BERMÚDEZ SOTO

Contralor General de la República