

Abril de 2018

Ley de inclusión laboral para personas con discapacidad

El 1 de abril de este año entró en vigor la Ley N° 21.015 que Incentiva la Inclusión de Personas con Discapacidad al Mundo Laboral (la “Nueva Ley”) buscando fomentar la inclusión de las personas con discapacidad, erradicar la discriminación arbitraria y asegurar el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad.

En este sentido, la Nueva Ley incorpora modificaciones a la Ley N° 20.422 que establece normas sobre Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de Personas con Discapacidad (la “Ley”) y establece un capítulo nuevo de inclusión laboral de personas con discapacidad en el Código del Trabajo, entre otras modificaciones.

Tanto las empresas como instituciones públicas deberán generar procesos de selección inclusivos para la contratación de personas con discapacidad, tanto en las etapas de entrevistas, como en las pruebas técnicas y selección final; garantizar una postulación y un trabajo en igualdad de oportunidades y condiciones, como también una incorporación inclusiva y accesible al puesto de trabajo.

1. INCLUSIÓN LABORAL EN EL SECTOR PRIVADO.

En el nuevo capítulo del Código del Trabajo se establece 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 previsional¹, en relación al total de sus trabajadores.

1.1. Determinación de la obligación de inclusión laboral.

Para determinar el número total de trabajadores de la empresa, y verificar su obligación de dar cumplimiento a la Nueva Ley, se seguirán las siguientes reglas: (i) considerar el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre del año anterior, o bien desde su inicio de actividades hasta el 31 de diciembre de ese año; y (ii) el número total de trabajadores de la empresa equivaldrá a la suma del número de trabajadores de cada mes, dividido por 12, o por el número de meses que corresponda en caso de haber iniciado actividades con posterioridad al 1 de enero.

Las empresas que resulten obligadas deberán enviar una comunicación electrónica a la Dirección del Trabajo, informando: (i) número total de trabajadores; (ii) número de personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez que deban ser contratadas; (iii) número de contratos vigentes que mantienen con personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez. Asimismo, deberán registrar en

¹ La calidad de persona con discapacidad o asignataria de pensión de invalidez de cualquier régimen previsional podrá ser verificada a través de los certificados que emita el Registro Nacional de la Discapacidad a cargo del Servicio de Registro Civil e Identificación, y los registros disponibles en el Sistema Nacional de Información de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Superintendencia de Seguridad Social.

la Dirección del Trabajo los contratos que celebren, modifiquen o terminen con personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez.

La Dirección del Trabajo será el órgano encargado de la fiscalización del cumplimiento de estas obligaciones y de aplicar las sanciones que considere necesarias de conformidad al artículo 505 y siguientes del Código del Trabajo (aplicación de multas).

1.2. Medidas subsidiarias de cumplimiento.

Las empresas que, por razones fundadas, no puedan cumplir total o parcialmente la obligación de inclusión laboral, deberán cumplirla subsidiariamente.

Sólo se considerarán **razones fundadas**: (i) aquellas derivadas de la naturaleza de las funciones que desarrolla la empresa, que por sus características o especialidad, los procesos o actividades de la empresa no puedan ser desarrollados por personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez; y (ii) la falta de personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez interesadas en las ofertas de trabajo que haya formulado el empleador.

Las empresas que se encuentren en la situación anterior deberán **cumplir en forma subsidiaria su obligación** mediante la ejecución de alguna de las siguientes medidas:

- (i) Celebrar y ejecutar contratos de prestación de servicios con empresas que tengan contratadas personas con discapacidad. El monto anual de estos contratos no podrá ser inferior al equivalente a 24 ingresos mínimos mensuales, respecto de cada trabajador que debía ser contratado por la empresa para cumplir con la obligación de contratación en forma directa.
- (ii) Efectuar donaciones en dinero a proyectos o programas de asociaciones, corporaciones o fundaciones que proveen directamente servicios a personas de escasos recursos o con discapacidad.

Tanto la Nueva Ley como el Reglamento Interno de la misma, fijan condiciones a las donaciones que se otorguen como medida alternativa. Así, por ejemplo, (i) estas donaciones no tendrán derecho a créditos y beneficios tributarios, sin perjuicio de que tendrán la calidad de gasto necesario para producir la renta; (ii) deberán dirigirse a proyectos cuyo objeto social incluya la capacitación, rehabilitación, promoción y fomento para la creación de empleos e inserción laboral de las personas con discapacidad; (iii) las donaciones no podrán efectuarse a instituciones en cuyo directorio participe el donante, su cónyuge, su conviviente civil o sus parientes ascendientes o descendientes hasta el tercer grado de consanguinidad.

2. INCLUSIÓN LABORAL EN EL SECTOR PÚBLICO.

La Nueva Ley establece que los órganos de la Administración del Estado seleccionarán preferentemente, en igualdad de condiciones de mérito, a personas en situación de discapacidad. En estos casos, también aplicará la exigencia de que tengan una dotación anual de 100 o más trabajadores o funcionarios, y que a lo menos el 1% de la dotación

anual deberán ser personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional.

El jefe superior o jefatura máxima del órgano, servicio o institución del Estado correspondiente, deberá adoptar las medidas necesarias para el cumplimiento de esta obligación. Si no es posible su cumplimiento total o parcial, las entidades deberán remitir un informe fundado a la Dirección Nacional del Servicio Civil y al Servicio Nacional de la Discapacidad.

3. VARIOS.

- 3.1. La edad límite para suscribir contratos de aprendizaje con personas de discapacidad mental o intelectual se fija en 26 años.
- 3.2. Con la Nueva Ley se derogó la norma que permitía pactar en el contrato de trabajo con una persona con discapacidad mental un sueldo menor al mínimo legal.
- 3.3. En la ley N° 18.834 sobre Estatuto Administrativo, se incorporó una norma que prohíbe todo acto de discriminación arbitraria, buscando de esta forma asegurar el cumplimiento de las obligaciones de inclusión laboral sin discriminación por motivos de discapacidad ni tampoco permitir escoger por un tipo de discapacidad en desmedro de otra.

4. DISPOSICIONES TRANSITORIAS.

- 4.1. Las empresas de 200 o más trabajadores estarán sujetas a la obligación de contratación establecida en el Código del Trabajo a partir del 1 de abril de 2018.
- 4.2. Las empresas de 100 y hasta 199 trabajadores estarán sujetas a la obligación de contratación establecida en el Código del Trabajo a partir del 1 de abril de 2019.
- 4.3. Durante los dos primeros años contados desde el 1 de abril de 2018, las empresas podrán optar por cumplir la obligación de contratación en forma directa o a través de alguna de las medidas subsidiarias indicadas en el Código del Trabajo, sin necesidad de contar con una razón fundada.

* * *