

## NUEVAS MEDIDAS PAR LA INCLUSIÓN LABORAL DE TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD.

### INTRODUCCIÓN.

El día 1 de noviembre de 2022 entrará en vigencia la Ley Nº 21.275, la cual modifica el Código del Trabajo con la finalidad generar una efectiva integración de los trabajadores con discapacidad, estableciendo una serie de exigencias.

### INCLUSIÓN LABORAL EN CHILE.

Para entender de mejor manera las diversas medidas adoptadas por la Ley Nº 21.275, es necesario explicar brevemente las distintas leyes que se han publicado en nuestro país y que tienen por objeto regular la inclusión laboral.

- **Ley Nº 20.422:** Su objeto fue establecer normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad, además de crear el Registro Nacional de la Discapacidad, a cargo del Servicio de Registro Civil e Identificación, el que tendrá por objeto reunir y mantener los antecedentes de las personas con discapacidad. Esta ley fue publicada el 10 de febrero de 2010.
- **Ley Nº 21.015:** Su fin fue incentivar, tanto en los organismos del Estado como en empresas privadas, la inclusión laboral de personas con discapacidad en igualdad de condiciones, prohibiéndose todo acto discriminatorio por su condición. La ley se

publicó en junio de 2017 y rige desde el 1 de abril del año 2018 para empresas con 200 o más trabajadores y, a partir del 1 de abril de 2019 para aquellas empresas que cuenten con 100 o más trabajadores.

- **Ley N° 21.275**: Modifica el Código del Trabajo exigiendo a las empresas la adopción de medidas que faciliten la inclusión laboral de los trabajadores y demanda que al menos uno de los trabajadores cuente con la certificación en materias que fomenten la inclusión laboral otorgado por Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales. Esta ley fue publicada en octubre del año 2022 y comienza su vigencia el 1 de noviembre del presente año.

### **PRINCIPALES ASPECTOS DE LA LEY N° 21.015.**

#### **¿Qué incorporó la Ley N° 21.015?**

La obligación de las empresas de 100 o más trabajadores de 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.

Para estos efectos, las personas con discapacidad deben contar con la calificación y certificación señalada en el artículo 13 de la ley N° 20.422.

#### **¿A quiénes favorece la ley o quienes se consideran beneficiarios ?**

A todos los trabajadores que posean una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional o que tengan una discapacidad física o mental calificada previamente por las

Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN), dependientes del Ministerio de Salud y a las instituciones públicas o privadas, reconocidas para estos efectos por ese Ministerio. El trabajador debe estar inscrito en los registros nacionales de discapacidad.

### ¿Cómo debe el empleador cumplir con la Ley?

Los empleadores cuyas empresas tengan 100 o más trabajadores deberán mantener contratado al menos al 1% de sus trabajadores con alguna discapacidad o pensión de invalidez.

Los contratos de las personas beneficiarias de la ley deberán registrarse electrónicamente en el portal web de la Dirección del Trabajo, debiendo realizarse el registro dentro del plazo de 15 días contados desde la fecha del contrato. También se deben anotar las modificaciones de contrato y los términos de relación laboral, todo ello dentro de los 15 días siguientes.

Como alternativa a la obligación de contratar a las personas con discapacidad, se permite a las empresas que, por razones fundadas, no puedan cumplir total o parcialmente con esta obligación, consumir alguna de las siguientes alternativas:

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 (artículo 2º de la Ley N° 19.885).

Respecto de ambas alternativas, la Dirección del Trabajo no impide que el empleador puede contratar de manera directa a personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez y, a su vez, para completar la diferencia del porcentaje de contratación requerido por la Ley de Inclusión Laboral, cumplirlo de manera alternativa, suscribiendo contratos de prestación de servicios y realizando donaciones a los proyectos o programas

aprobados por el Ministerio de Desarrollo Social.

¿Quiénes son las personas con discapacidad y asignatarias de pensión para efectos de esta ley?

- i) Se entenderá por persona con discapacidad aquella que, teniendo una o más deficiencias físicas, mentales, sea por causa psíquica o intelectual, o sensoriales, de carácter temporal o permanente, al interactuar con diversas barreras presentes en el entorno, ve impedida o restringida su participación plena y efectiva en la sociedad en igualdad de condiciones con las demás. Las personas con discapacidad deberán contar con la calificación y certificación de la COMPIN.
- ii) Se entenderá por persona asignataria de pensión de invalidez aquella que, sin estar en edad para obtener una pensión de vejez, recibe una pensión de cualquier régimen previsional a consecuencia de una enfermedad, accidente o debilitamiento de sus fuerzas físicas o intelectuales que causen una disminución permanente de su capacidad de trabajo.

¿Cómo determinar el número total de trabajadores de la empresa?

Se deben aplicar las siguientes reglas:

La empresa deberá considerar el período comprendido entre el 1º de enero y el 31 de diciembre del año anterior, o bien, desde su inicio de actividades y hasta el 31 de diciembre de ese año.

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 en forma posterior al 1º de enero.

El número de trabajadores de cada mes corresponderá al número total de trabajadores de la empresa al último día del mes respectivo.

¿En qué oportunidad la empresa debe informar a la Dirección del Trabajo respecto a la contratación de personas con discapacidad?

Las empresas que resulten obligadas a contratar a personas con discapacidad o invalidez deberán enviar una comunicación electrónica a la Dirección del Trabajo en que informen el número total de trabajadores y de personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez que deban ser contratadas. En esta misma comunicación, las empresas deben informar el número de contratos vigentes que mantienen con personas con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez. **Esta comunicación se deberá enviar en el mes de enero de cada año.**

Aquellas empresas que, por razones fundadas, no puedan cumplir total o parcialmente la obligación de contratación, deberán informar esta circunstancia en la comunicación señalada en el párrafo anterior, indicando la razón invocada y la medida alternativa en que darán cumplimiento a la ley.

¿En qué casos se faculta a la empresa para dar cumplimiento alternativo de la Ley N° 21.015?:

Sólo se consideran razones fundadas las siguientes:

- 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, los procesos o actividades de la empresa no pueden ser desarrollados por personas con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez de cualquier régimen previsional. Esta circunstancia deberá ser informada fundadamente por la empresa en la comunicación que se debe efectuar en el mes de enero a la Dirección del Trabajo.
- b) La falta de personas con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez de cualquier régimen previsional interesadas en las ofertas de trabajo que haya formulado el empleador. Se entenderá que se configura esta circunstancia cuando el empleador haya publicado sus ofertas de empleo a través de la Bolsa Nacional de Empleo creada por la ley N° 19.728, o por cualquier otro medio, sistema o plataforma de acceso público de información e intermediación laboral, y no haya recibido postulaciones que cumplan el perfil requerido y que correspondan a personas con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez. El empleador deberá acreditar que realizó la publicación de las ofertas de empleo y que no recibió postulaciones que cumplan el perfil requerido. Si el empleador publicó sus ofertas a través de la Bolsa Nacional de Empleo, la sola certificación que ésta otorgue acreditará estas circunstancias.

No se ajusta a derecho que las publicaciones de ofertas de empleo sean dirigidas en forma exclusiva a personas con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez. No obstante, no existe inconveniente para que la publicación de la oferta de trabajo se haga en el marco o en referencia de la Ley de Inclusión Laboral, que “Incentiva la Inclusión de Personas con Discapacidad al Mundo Laboral”.

**MEDIDAS ADOPTADAS POR LA LEY Nº 21.275.**

A partir del 1 de noviembre del 2022 entra en vigencia la Ley Nº 21.275, cuyo objeto es facilitar la inclusión de los trabajadores con discapacidad. En dicho sentido, esta nueva ley impone a las empresas que cuenten con 100 o más trabajadores el deber de adoptar las siguientes medidas:

1. Al menos uno de los trabajadores que se desempeñe en funciones relacionadas con recursos humanos dentro de las empresas (independiente el número de filiales que estas posean, según el Dictamen Nº1583/33 de septiembre de 2022), deberá contar con conocimientos específicos en materias que fomenten la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Para estos efectos, el trabajador deberá contar con una certificación otorgada por el Servicio Nacional de Certificación de Competencias Laborales.

Esta persona certificada debe ser un trabajador dependiente de la empresa.

2. Las empresas que cuenten con 100 o más trabajadores, deberán promover en su interior políticas en materias de inclusión, las que serán informadas anualmente a la Dirección del Trabajo. Esta información se debe realizar en el mes de enero de cada año.
3. Las empresas deberán elaborar y ejecutar anualmente programas de capacitación de su personal, con el objeto de otorgarles herramientas para una efectiva inclusión laboral dentro de la empresa.

4. Las actividades realizadas durante la jornada de trabajo o fuera de ella deberán considerar las normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad a que se refiere la ley N° 20.422, como también los principios generales contenidos en las demás normas vigentes sobre la materia.

#### **VIGENCIA DE LA LEY 21.275**

La presente ley entrará en vigencia a partir del 1 de noviembre del año 2022, según lo establecido en su artículo transitorio.

12 de octubre de 2022.