

## APUNTES LABORALES *Boletín*

### *Ley N° 21.015*

## *Incentiva la Inclusión de Personas con Discapacidad al Mundo Laboral*

### ***I. Antecedentes***

El 15 de junio de 2017 fue publicada en el Diario Oficial la Ley N° 21.015 (“Ley de Inclusión Laboral”) que introduce modificaciones al Título III, del Libro I del Código del Trabajo, “Del Reglamento Interno”, incorporando la Inclusión Laboral de las Personas con Discapacidad. En específico, la nueva normativa añade el artículo 157 bis, que establece que las empresas de 100 o más trabajadores deberán contratar o mantener contratados 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 (la “Reserva Legal”).

El artículo primero transitorio de la Ley de Inclusión Laboral estableció los elementos necesarios para dar cumplimiento a la nueva normativa tanto por los órganos de la Administración del Estado, como por las empresas del sector privado. El 1° de febrero de 2018 se publicaron en el Diario Oficial los Decretos N° 64 y N° 65 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que aprueban los mencionados reglamentos.

La Ley de Inclusión Laboral entrará en vigencia el próximo 1° de abril de 2018. Sin perjuicio de lo anterior, las empresas que tengan de 100 a 199 trabajadores estarán obligadas al cumplimiento de la Reserva Legal solo a partir del 1° de abril de 2019.

Durante los dos primeros años de vigencia de la Ley de Inclusión Laboral, las empresas podrán optar por la contratación directa, o algunas de las alternativas de cumplimiento de la referida obligación, sin necesidad de contar con una razón fundada, aunque sí informando a la Dirección del Trabajo de la alternativa adoptada. Transcurridos dichos dos años para optar a alguna de las alternativas de cumplimiento se requiere de razones fundadas. Se considerarán “razones fundadas” aquellas derivadas de la naturaleza de las funciones que

a través de la Bolsa Nacional de Empleo o cualquier otro medio, sistema o plataforma de acceso público de información e intermediación laboral.

## **II. Comentarios**

Los principales aspectos de la nueva normativa son los siguientes:

(a) **Registro electrónico:** Las empresas deberán registrar los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad o que sean asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, así como sus modificaciones y término, dentro de los 15 días siguientes a su celebración, a través del sitio electrónico de la Dirección del Trabajo.

(b) **Medidas subsidiarias de cumplimiento:** Aquellas empresas que por razones fundadas no puedan cumplir total o parcialmente con la obligación de Reserva Legal, podrán optar por: (i) Celebrar contratos de prestación de servicios con empresas que tengan contratadas personas con discapacidad; o (ii) Efectuar donaciones en dinero a proyectos o programas de asociaciones, corporaciones o fundaciones (destinadas a proyectos o programas de asociaciones cuyo objeto social incluya la capacitación, rehabilitación, promoción y fomento para la creación de empleos, contratación o inserción laboral de personas con discapacidad), en ambos casos por un mínimo anual no inferior al equivalente a 24 ingresos mínimos mensuales respecto de cada trabajador que debía ser contratado por la empresa.

(c) **Obligación de informar:** Las empresas deberán enviar en el mes de enero de cada año una comunicación electrónica a la Dirección del Trabajo, en que informen: (i) número total de sus trabajadores; (ii) número de personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez que deban ser contratadas; y (iii) número de contratos vigentes que mantienen con personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez. Asimismo, en caso que por razones fundadas la empresa no pueda cumplir, total o parcialmente, la obligación de contratación, debe informar a la Dirección del Trabajo igualmente la razón invocada y las medidas subsidiarias de cumplimiento adoptadas.

(d) **Calificación y certificación:** Las personas con discapacidad deberán contar con la calificación de las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN) o de las instituciones públicas o privadas reconocidas para estos efectos por el Ministerio de Salud y la certificación de la COMPIN.

(e) **Límite de edad para suscribir Contrato de Aprendizaje:** Se fija en 26 años la edad límite para suscribir el Contrato de Aprendizaje con personas con discapacidad.

(f) **Ingreso mínimo de personas con discapacidad mental:** Se deroga el artículo 16 de la

discapacidad mental deben ajustar dicho sueldo al mínimo legal.

### **III. Conclusiones**

La Ley 21.015 establece obligaciones para los empleadores, tendientes a la inclusión laboral efectiva de las personas con discapacidad, tanto en el ámbito público como privado, brindando asimismo alternativas subsidiarias de cumplimiento para aquellas empresas que por razones fundadas no puedan cumplir con la obligación de Reserva Legal que la misma estipula.

Desde un punto de vista administrativo y de control, la Dirección del Trabajo se encuentra facultada para fiscalizar y cursar multas por el incumplimiento de las obligaciones derivadas de esta normativa.

La Dirección del Trabajo, tomando en consideración lo dispuesto en el numeral 7 del artículo 154 del Código del Trabajo, que establece que el reglamento interno debe contener las normas especiales pertinentes a los ajustes necesarios y servicios de apoyo que permitan al trabajador con discapacidad un desempeño laboral adecuado, estableció en el Dictamen N°4137/101, de 5 de septiembre de 2017, lo siguiente:

*“De este modo, corresponderá al empleador, de acuerdo a sus facultades de dirección y administración, establecer las reglas especiales que se deben observar en diversos tipos de faenas, para garantizar un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre los trabajadores, y en particular, las referidas a la adopción de medidas concretas de adaptación del lugar de trabajo, citando a modo ejemplar, las materias referidas a la accesibilidad de aquellas destinadas a facilitar, a las personas con discapacidad, el desempeño de las labores y la adecuada convivencia y estadía en los lugares de trabajo.”*

Contactos:

**Andrés Silva**

[asilva@larrain.cl](mailto:asilva@larrain.cl)

[laboral@larrain.cl](mailto:laboral@larrain.cl)