

INCLUSIÓN LABORAL

LEY N°21.015

Stgo., 27 de enero de 2022.

En atención a que anualmente se debe dar cumplimiento a la Ley de inclusión laboral aquellas empresas con más de 100 trabajadores, hemos generado el presente informe esperando sea de utilidad, quedando a su disposición para aclarar dudas o comentarios.

I. INTRODUCCIÓN:

La Ley N° 21.015 que incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo del trabajo, entró en vigor el 1º de abril de 2018 para las empresas con 200 o más trabajadores, y el 1º de abril de 2019 para las empresas con 100 o más trabajadores.

Establece una cuota de contratación correspondiente al 1% de la dotación total en aquellas empresas con 100 o más trabajadores.

II. ANÁLISIS DE LA LEY:

A. CUOTA DE CONTRATACION.

La cuota correspondiente al 1% de contratación de la empresa debe corresponder a:

1. Personas con discapacidad certificada,

- Con el comprobante de inscripción en el Registro Nacional de Discapacidad, emitido por el Registro Civil y de Identificación, o
- Con el certificado de la COMPIN que señale la discapacidad de la persona.

2. Asignatarios de pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, ya sea esta entregada por:

- La Administradora de Fondos de Pensiones (AFP) a la cual está afiliada la persona;
- El Instituto de Previsión Social (IPS);
- La Mutualidad a la cual está afiliado el trabajador (Mutual de Seguridad, ACHS o IST);
- El Instituto de Seguridad Laboral (ISL).

B. RAZONES FUNDADAS:

Si la empresa no puede cumplir con la ley de inclusión laboral mediante la contratación de personas con discapacidad, existe la posibilidad de cumplimiento mediante las medidas alternativas, como lo son:

- a) Los contratos de prestación de servicios y;
- b) Las donaciones en dinero.

Hay que tener presente que, para optar al cumplimiento mediante dichas medidas alternativas sólo se considerarán dos razones fundadas:

1. La naturaleza de las funciones que desarrolla la empresa, o
2. La falta de personas con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez interesadas en las ofertas de trabajo formuladas por el empleador.

C. NATURALEZA DE LAS FUNCIONES:

Se entiende que, debido a las características o especialidad de la empresa, ninguno de sus procesos o actividades pueden ser desarrollados por una persona con discapacidad.

Para que opere esta norma de excepción, deberá tratarse de una empresa cuya totalidad de actividades, funciones, servicios y cargos requieren de especialidades, habilidades técnicas y aptitudes que no permiten ser desarrolladas por personas con discapacidad, independiente del giro principal de la empresa.

Este punto debe ser evaluado y acreditado por el empleador, y la Dirección del Trabajo fiscalizará caso a caso sobre la base de los antecedentes técnicos que correspondan.

D. FALTA DE PERSONAS INTERESADAS EN LA OFERTA LABORAL:

Para acreditar este punto, la empresa deber haber publicado sus ofertas de empleo en la Bolsa Nacional de Empleo u otro medio, sistema o plataforma de intermediación laboral de acceso público. Se acreditará la falta de interés cuando el empleador no haya recibido postulaciones que cumplan con el perfil requerido.

Debe considerarse para la acreditación de esta razón fundada que la oferta de trabajo debe haber sido publicada con suficiente antelación a la fecha de cumplimiento, ya que no podría concluirse la falta de interés si la oferta ha sido publicada brevemente y con escasa antelación.

E. MEDIDAS ALTERNATIVAS DE CUMPLIMIENTO:

Si la empresa no puede cumplir con la ley de inclusión laboral mediante la contratación de personas con discapacidad, existe la posibilidad de cumplimiento mediante las medidas alternativas, como lo son:

1. Los contratos de prestación de servicios y
2. Las donaciones en dinero.

Es importante tener en consideración que para optar al cumplimiento mediante dichas medidas alternativas sólo se considerarán dos razones fundadas:

- La naturaleza de las funciones que desarrolla la empresa, o
- La falta de personas con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez interesadas en las ofertas de trabajo formuladas por el empleador.

F. CUMPLIMIENTO LEY DE INCLUSION LABORAL POR PARTE DE LA EMPRESA:

El empleador debe registrar en la plataforma electrónica de la Dirección del Trabajo todos los contratos celebrados con personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez.

Esto debe ser realizado **dentro de los 15 días hábiles siguientes a la celebración de dicho contrato**, así como sus modificaciones y término.

G. COMUNICACIÓN ELECTRÓNICA:

En enero de cada año, la empresa deberá enviar una comunicación electrónica a la Dirección del Trabajo mediante su plataforma web, informando cómo la empresa ha cumplido con la ley de inclusión.

- Esta comunicación electrónica deberá considerar:
 - El número total de trabajadores de la empresa con contrato vigente al último día de cada mes calendario comprendido en el año calendario anterior.
 - El número total de personas con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez que estuvieron contratadas en cada mes calendario.
- **Si el empleador cumplió con la ley mediante las medidas alternativas**, además deberá informar:
 - Si el cumplimiento fue mediante donaciones en dinero, la empresa deberá informar la entidad donataria autorizada y el proyecto respectivo autorizado, además del monto en dinero donado durante el año calendario inmediatamente anterior y el número de folio del certificado de donación.
 - Si el cumplimiento fue mediante contratos de prestación de servicios, la empresa deberá individualizar la o las empresas con las cuales se ha suscrito contrato de prestación de servicios, el monto anual y la vigencia de estos contratos durante el año calendario respectivo, además de la información identificatoria de cada trabajador que prestó servicios a la empresa, y la cantidad de horas trabajadas.

H. EPOCA DE CUMPLIMIENTO DE LEY DE INCLUSION LABORAL:

Sobre la base de la información contenida en la comunicación electrónica, la Dirección del Trabajo determinará:

- Si la empresa estuvo obligada a cumplir con la reserva legal de contratación de personas con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez.
- El número de personas con discapacidad que debieron haber sido contratadas en el período calendario anual inmediatamente anterior.
- **Para determinar la obligación de cumplimiento, la Dirección del Trabajo ha establecido dos criterios:**

- **Criterio anual:** Si durante el año calendario anterior el promedio de trabajadores de la empresa es 100 o más, la empresa está en obligación de cumplimiento.

Si el promedio de trabajadores es menor a 100 durante el año calendario anterior, la empresa **no está en obligación de cumplimiento** (incluso si algunos meses hubiese tenido 100 o más trabajadores).

- **Criterio mensual:** A las empresas que se encuentran en obligación de cumplimiento según el criterio anual, sólo les será exigible el cumplimiento de la ley aquellos **meses del año** en que su cantidad de trabajadores sea 100 o superior.

Aquellos meses en que la empresa obligada tenga menos de 100 colaboradores, no les será exigible el cumplimiento de la ley.

I. CONTRATACION DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD:

En este punto rige el “**Principio de la no distinción**”, es decir, tanto los contratos, la jornada laboral y las remuneraciones, deben ser los mismos que para cualquier otro trabajador de la empresa.

- **Contrato de trabajo:** Todos los tipos de contratos de trabajo establecidos en el Código del Trabajo. Sólo se exige un **vínculo laboral de subordinación o dependencia entre el trabajador y el empleador.**
- **Jornada laboral:** Todos los tipos de jornadas de trabajo establecidos en el Código del Trabajo, con las mismas regulaciones que para cualquier otro trabajador. No existe algún tipo de jornada laboral especial o mínima que se debe cumplir, por lo cual, se deben seguir las reglas generales establecidas en el Código del Trabajo.
- **Remuneraciones:** Las mismas que para cualquier otro colaborador, según lo establecido en el Código del Trabajo.

También deben ser considerados los siguientes elementos:

- Las condiciones físicas, mentales y sensoriales de los trabajadores.
- Que las personas tienen libertad de pactar la jornada de trabajo, dentro de los límites legales en cuanto a duración y distribución de la misma.

J. ACREDITACION DE LA DISCAPACIDAD POR PARTE DE LOS EMPLEADORES PARA EL CUMPLIMIENTO DE LA LEY:

El empleador está facultado legalmente para solicitar información sobre la certificación de la discapacidad a sus trabajadores o postulantes a un empleo, ya que es un antecedente necesario para dar cumplimiento a la Ley N° 21.015.

Sin embargo, el empleador **no puede obligar legalmente** a una persona a entregar esta documentación. La persona debe entregarla **de forma voluntaria y con su consentimiento expreso**.

Es importante tener en cuenta que la persona se encuentra facultada legalmente para **rehusarse** a entregar esta información, sin que sea necesario proporcionar ningún fundamento a dicha negativa.

Toda información referida a una discapacidad o a la asignación de una pensión de invalidez se considera un **dato sensible**, y como tal, se rige bajo la Ley N° 19.628 sobre protección de la vida privada. Esto significa que toda la información relativa a la discapacidad debe ser administrada de manera confidencial y considerando el respeto a la vida privada de la persona.

Es importante destacar que no se requiere el consentimiento de la persona con discapacidad para registrar su contrato, modificaciones o término en la plataforma de la Dirección del Trabajo.

Los documentos que permiten acreditar la discapacidad de la persona son los siguientes:

- Comprobante de inscripción en el Registro Nacional de Discapacidad, emitido por el Registro Civil y de Identificación.
- Certificado de la COMPIN que señale la discapacidad de la persona.
- Certificado de asignación de una pensión de invalidez de la institución previsional que otorga legalmente dicha pensión (IPS o AFP respectiva).

K. PUBLICACION DE OFERTA LABORAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD:

La Dirección del Trabajo ha determinado que no existe ningún inconveniente jurídico para publicar una oferta de trabajo en el marco de la Ley N° 21.015.

Sin embargo, el empleador no puede publicar una oferta de trabajo donde se considere como requisito o condición excluyente el tener discapacidad para postular a dicha oferta laboral. Esto es considerado como un acto de discriminación arbitraria, y se rige bajo la Ley N° 20.609 que establece medidas contra la discriminación.

Algunos ejemplos para publicar una oferta laboral en el marco de la Ley N° 21.015:

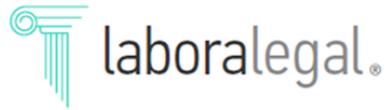
- “En el marco de la Ley N° 21.015 que incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral, se busca proveer el cargo de...”
- “En referencia de la Ley N° 21.015 que incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral, se busca proveer el cargo de...”.
- Agregar en las notas un apartado: “Esta oferta laboral se rige bajo la Ley N° 21.015 que incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral”.

III. CONCLUSIONES FINALES:

Se deberá efectuar una revisión anual o mensual, dependiendo del nivel de dotación de trabajadores de la empresa, para así dar cumplimiento a la normativa relativa a la Ley de inclusión laboral e informar a la Dirección del Trabajo.

Saludos cordiales.

Equipo Laboralegal.



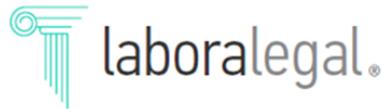
CARLA LORCA LABBÉ

Abogada

+56 9 99916931

Doctor Manuel Barros Borgoño 71, Of. 1101,
Providencia, Santiago.

laboralegal.cl



VANESSA SÁEZ MILLAR

Abogada

+56 9 93009725

Doctor Manuel Barros Borgoño 71, Of. 1101,
Providencia, Santiago.

laboralegal.cl