



## Ley N° 21.015, incentiva la inclusión de personas con discapacidad

El día 15 de junio de 2017, se publicó en el Diario Oficial la Ley N°21.015, que incentiva la inclusión de personas con discapacidad, del Ministerio de Desarrollo Social, que modifica diversos cuerpos legales con tal fin.

En dicho sentido, se modifica la Ley N° 20.422, que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad, la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo y se modifica el título III del libro I del Código del Trabajo, incorporando el Capítulo II “De la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad” introduciendo los artículos Artículo 157 bis.-y 157 ter.

Una de las modificaciones más relevantes, como se verá, se relaciona con la obligación de contratar un mínimo de trabajadores con discapacidad o que sean asignatarias de una pensión de invalidez, lo que, sin duda, implica un desafío en materia preventiva, dado el deber del empleador de tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, dispuesto por su parte en el artículo 184 del Código del Trabajo.

### I. Situación de entidades públicas

Se dispone que en los procesos de selección de personal, los órganos de la Administración del Estado (Ministerios, Intendencias, Gobernaciones y órganos y servicios públicos creados para el cumplimiento de la función administrativa, incluidos la Contraloría General de la República, Banco Central, Fuerzas Armadas y las Fuerzas de Orden y Seguridad Pública, Gobiernos Regionales, Municipalidades y empresas públicas creadas por ley) Congreso Nacional, Poder Judicial, Ministerio Público, Tribunal Constitucional, Servicio Electoral, Justicia Electoral y demás tribunales especiales creados por ley, se deberá seleccionar preferentemente, en igualdad de condiciones de mérito, a personas con discapacidad.

Por otra parte se establece que en las instituciones señaladas que tengan una dotación anual de 100 o más funcionarios o trabajadores, 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. En el caso de las Fuerzas Armadas, de las Fuerzas de Orden y Seguridad Pública y de Gendarmería de Chile, se especifica que esta obligación considerará sólo a su personal civil.

En caso que no sea posible el cumplimiento total o parcial, de esta normativa, las entidades antes señaladas deberán remitir un informe fundado a la Dirección Nacional del Servicio Civil y al Servicio Nacional de la Discapacidad, explicando las razones para ello, pudiendo sólo considerarse razones fundadas aquellas relativas a la naturaleza de las funciones que desarrolla el órgano, servicio o institución, no contar con cupos disponibles en la dotación de personal y la falta de postulantes que cumplan con los requisitos respectivos.

Se establece que el Ministerio del Trabajo y Previsión Social deberá emitir un reglamento que estable-



cerá para los órganos de la Administración del Estado indicados, los parámetros, procedimientos y demás elementos necesarios para dar cumplimiento a las obligaciones consignadas en la normativa o para justificar su excusa.

En el caso del Congreso Nacional, el Poder Judicial, el Ministerio Público, la Contraloría General de la República, el Banco Central, el Tribunal Constitucional, las Fuerzas Armadas, las Fuerzas de Orden y Seguridad Pública, el Servicio Electoral, la Justicia Electoral y demás tribunales especiales creados por ley, serán sus propios órganos quienes deberán dictar las normas necesarias para dar cumplimiento a las disposiciones señaladas.

En concordancia con lo anterior, en el artículo 17 de la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, se establece que se prohíbe todo acto de discriminación arbitraria que se traduzca en exclusiones o restricciones, tales como aquellas basadas en motivos de raza o etnia, situación socioeconómica, idioma, ideología u opinión política, discapacidad, religión o creencia, sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, sexo, orientación sexual, identidad de género, estado civil, edad, filiación, apariencia personal o enfermedad, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o trato en el empleo.

## **II. Modificación al Código del Trabajo:**

### ***a) Contratación de personas con discapacidad o pensión de invalidez***

La nueva normativa establece la obligación respecto de las empresas de 100 o más trabajadores de contratar al menos el 1% de personas con discapacidad o que sean asignatarias de una pensión de invalidez en relación al total de sus trabajadores. Se establece asimismo que un reglamento dictado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social establecerá los parámetros, para dar cumplimiento con esta obligación.

Los empleadores deberán registrar en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo y durante el plazo de seis meses posteriores a su entrada en vigencia, los contratos de trabajo vigentes de las personas con discapacidad o que sean asignatarios de pensión de invalidez de cualquier régimen previsional.

### ***b) Empresas impedidas de cumplir***

Se le da la alternativa a las empresas que, por razones fundadas no puedan cumplir contratar al menos el 1% de personas que tengan las calidades antes señaladas, que puedan cumplir con esta obligación celebrando contratos de prestación de servicios con empresas que tengan contratadas personas con discapacidad o efectuar donaciones en dinero a proyectos o programas de asociaciones, corporaciones o fundaciones a las que se refiere la ley de donaciones.

Se especifica que sólo se considerarán razones fundadas para este efecto, aquellas derivadas de la naturaleza de las funciones que desarrolla la empresa o la falta de personas interesadas en las ofertas de trabajo que se hayan formulado.

En caso que la empresa que se encuentre en esta situación determine celebrar contratos de prestación de servicios con empresas que tengan contratadas personas con discapacidad, el monto anual de



dichos contratos no podrá ser inferior al equivalente a veinticuatro ingresos mínimos mensuales respecto de cada trabajador que debía ser contratado por la empresa.

En el caso de las donaciones, éstas debe cumplir con los requisitos que establece el nuevo artículo 157 ter del Código del Trabajo, destacando que ellas deberán dirigirse a proyectos o programas de asociaciones, corporaciones o fundaciones cuyo objeto social incluya la capacitación, rehabilitación, promoción y fomento para la creación de empleos, contratación o inserción laboral de las personas con discapacidad; que no podrán efectuarse a instituciones relacionadas (en los términos que se especifica) y el monto anual de las donaciones efectuadas no podrá ser inferior al equivalente a veinticuatro ingresos mínimos mensuales ni superior a doce veces el límite máximo imponible respecto de cada trabajador que debía ser contratado por la empresa.

Las empresas que estén en la situación descrita, deberán remitir una comunicación electrónica a la Dirección del Trabajo, con copia a la Subsecretaría de Evaluación Social del Ministerio de Desarrollo Social, al Servicio Nacional de la Discapacidad y al Servicio de Impuestos Internos, especificando la razón invocada y la medida adoptada. Esta comunicación deberá ser efectuada durante el mes de enero de cada año y tendrá una vigencia de doce meses.

### *c) Plazo para el cumplimiento de la normativa*

En todo caso, durante los dos primeros años contados de vigencia de la ley, las empresas podrán optar por cumplir la obligación de contratar al menos el 1% de personas con discapacidad o que sean asignatarias de una pensión de invalidez en relación al total de sus trabajadores, a través de la contratación directa de trabajadores o por medio de alguna de las medidas antes señaladas, sin necesidad de contar con una razón fundada.

Para el caso específico de las empresas de 100 y hasta 199 trabajadores, se establece que ellas estarán sujetas a la obligación de contratar al menos el 1% de personas con discapacidad o que sean asignatarias de una pensión de invalidez en relación al total de sus trabajadores, a partir del término del primer año de vigencia la ley, sin perjuicio de lo señalado en el párrafo anterior.

### **III. Personas con discapacidad mental**

La nueva normativa deroga el artículo 16 de la ley N° 18.600 el cual establecía que en el contrato de trabajo que celebre una persona con discapacidad mental, podía estipularse una remuneración libremente convenida entre las partes, no aplicándose a este respecto las normas sobre ingreso mínimo.

### **IV. Vigencia de la normativa**

Se establece que la ley iniciará su vigencia el primer día del mes subsiguiente a la publicación en el Diario Oficial de los reglamentos que deberán dictarse al efecto, lo que deberá ocurrir dentro de los 6 meses siguientes al 15 de junio de 2017, fecha de su publicación.