

LEY DE INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD AL MUNDO LABORAL: Un nuevo desafío para las empresas

Santiago, Chile | Julio 2018

*El contenido de este boletín fue preparado con fines educativos e informativos y no representa una asesoría legal.



albagli
zaliasnik

LEY DE INCLUSIÓN

MARCO LEGAL

- Ley 21.015 “Incentiva la Inclusión de Personas con Discapacidad al mundo laboral”.
 - Nuevo capítulo en el Libro I del Código del Trabajo
- Decreto 64, de 20 de noviembre de 2017, publicado el 1 de Febrero de 2018 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, aprueba Reglamento del Capítulo II “De la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad”, del Libro I del Código del Trabajo.
- Decreto 65, de 20 de noviembre de 2017, publicado el 1 de Febrero de 2018, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, aprueba Reglamento del artículo 45 e la Ley 20.422, que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad” (Sector público)
- Ord. N° 4137/101 de 05 de Sept. de 2017 de la Dirección del Trabajo (fija el sentido y alcance de la Ley 21.015)
- Ord. N° 1027/020 de 21 de Febrero de 2018 de la Dirección del Trabajo (situación de las EST)
- Ord. N° 1613/024 de 29 de Marzo de 2018 de la Dirección del Trabajo (forma de cálculo, publicidad ofertas de trabajo, cumplimiento alternativo, entrada en vigencia)
- Ord. N° 1617/025 de 29 de Marzo de 2018 de la Dirección del Trabajo (condición excluyente de las ofertas de trabajo)

PRINCIPALES OBLIGACIONES

❖ SECTOR PÚBLICO:

- Selección Preferente, en igualdad de condiciones de mérito, de personas con discapacidad en los procesos de selección de personal que realicen los OAE.
- Parámetros y procedimientos para dar cumplimiento a la obligación de los OAE de contar con, al menos, el 1% de dotación anual de personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez, respecto de su dotación anual.
- Informe a DNSC y a SENADIS, dentro del mes de enero de cada año respecto sobre los procesos de selección realizados el año inmediatamente anterior, debiendo publicar tal informe en su página web.
- Fiscalización: Contraloría General de la República.

❖ SECTOR PRIVADO:

- Las empresas con 100 o más trabajadores deberán contratar o mantener contratados al menos el 1% de personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, en relación al total de sus trabajadores.
- Registro de contratos de trabajo en la Dirección del Trabajo.
- Comunicación a la Dirección del Trabajo.
- Fiscalización: Dirección del Trabajo

PRIMERA OBLIGACIÓN: CUMPLIMIENTO DE CUOTA ASIGNATARIOS DE PENSIÓN DE INVALIDEZ (API)

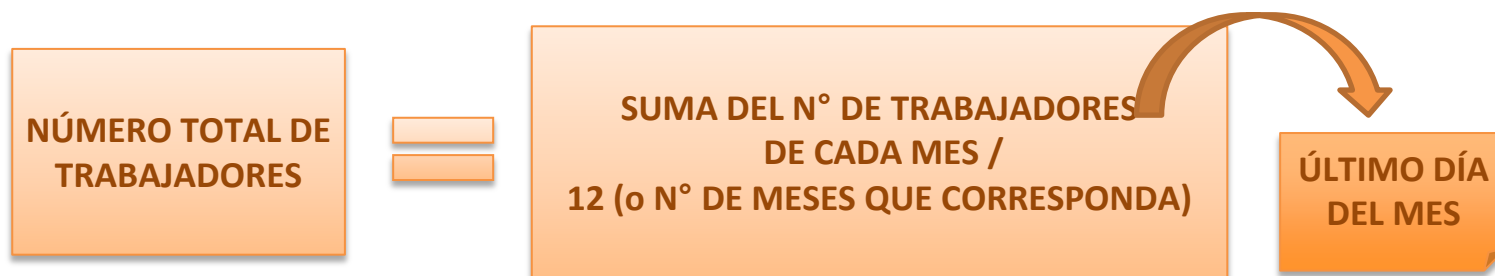
❖ PERSONA ASIGNATARIA DE PENSIÓN DE INVALIDEZ

- Aquel que recibe una pensión a consecuencia de una enfermedad, accidente o debilitamiento de sus fuerzas físicas o intelectuales que causen una disminución permanente de su capacidad de trabajo.
- Los trabajadores pueden ingresar la solicitud, a través del Instituto de Previsión Social (IPS) o directamente en la AFP a la que están afiliados. Una vez recepcionada la documentación de los usuarios, el IPS la envía a la AFP, para que este organismo proceda con el trámite y emita el dictamen correspondiente.



¿CÓMO CALCULAR EL NÚMERO DE TRABAJADORES EN LA EMPRESA?

- ❖ 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 de personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez que deberán ser contratados por la empresa corresponderá al menos al 1% del número total de trabajadores de la empresa.
- ❖ Si de este cálculo resultare un número con decimales, se aproximará al entero inferior.

SEGUNDA OBLIGACIÓN: COMUNICACIÓN A LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

Las empresas que resulten obligadas deberán enviar comunicación electrónica a la DT, informando:

- Total de trabajadores y número de Personas con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez que se encuentren en el mes de enero.
- Número de contratos vigentes con personas con discapacidad o asignatarias.
- Razón de fuerza convocada y medida subsidiaria de contratación adoptada (Hay Norma transitoria) y su vigencia. CC: A Subsecretaria de Evaluación Social, y SII. En el mes de enero de cada año.

ENERO

TERCERA OBLIGACIÓN: REGISTRO DE CONTRATOS DE TRABAJO EN LA DT

Los empleadores deben registrar los contratos de trabajo celebrados con Personas con Discapacidad o Asignatarias de Pensiones de Invalidez, dentro de los 15 días hábiles siguientes a la celebración del contrato.

15 DÍAS

En la DT los contratos de trabajo de modificación, prórroga, suspensión de invalidez, dentro de los 15 días hábiles siguientes a la celebración del contrato, modificaciones y término.

Durante el primer año de vigencia de la Ley N° 21.015, los empleadores tendrán un plazo de 6 meses.

6 MESES

En la DT los contratos de trabajo de modificación, prórroga, suspensión de invalidez, dentro de los 15 días hábiles siguientes a la celebración del contrato, modificaciones y término.

Ley de Inclusión Laboral

La Ley N° 21.015 abre más oportunidades de trabajo a personas con discapacidad o asignatarias de pensiones de invalidez. Su vigencia es desde el 1° de abril de 2018.

Información y trámites



REGISTROS LEY N° 21.015 INCENTIVA LA INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD AL MUNDO LABORAL

Sr. Empleador:

Ya está disponible el trámite para que ingrese la planilla Excel (xls) con los trabajadores correspondientes.

<http://tramites.dirtrab.cl/registroempresa/?caso=1>

CUMPLIMIENTO ALTERNATIVO

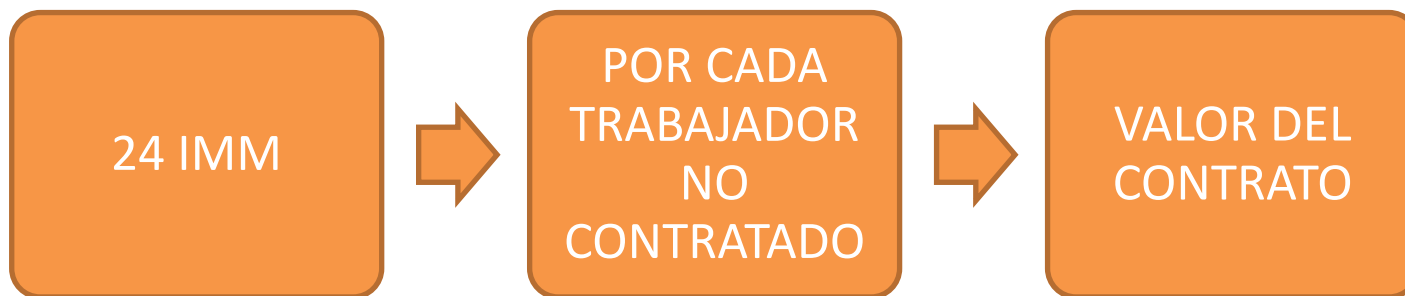
- ❖ Empresas que, por **razones fundadas**, no pudieren cumplir total o parcialmente con la cuota, deberán dar cumplimiento subsidiario:

Se consideran
razones fundadas:

- **AQUELLAS DERIVADAS DE 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 asinatarias de pensión de invalidez de cualquier régimen previsional. Debe fundamentarse en la comunicación enviada a la DT.
- **FALTA DE PERSONAS INTERESADAS EN LAS OFERTAS DE TRABAJO QUE SE HAYAN FORMULADO.** Se entenderá que se configura esta circunstancia cuando el empleador haya publicado sus ofertas de empleo a través de la Bolsa Nacional de Empleo, o por cualquier otro medio, sistema o plataforma de acceso público, y no haya recibido postulaciones que cumplan el perfil requerido. El empleador debe acreditar que realizó la publicación de ofertas de empleo y que no recibió postulaciones que correspondan a Pcd y asinatarias, de acuerdo al perfil requerido.

CUMPLIMIENTO SUBSIDIARIO

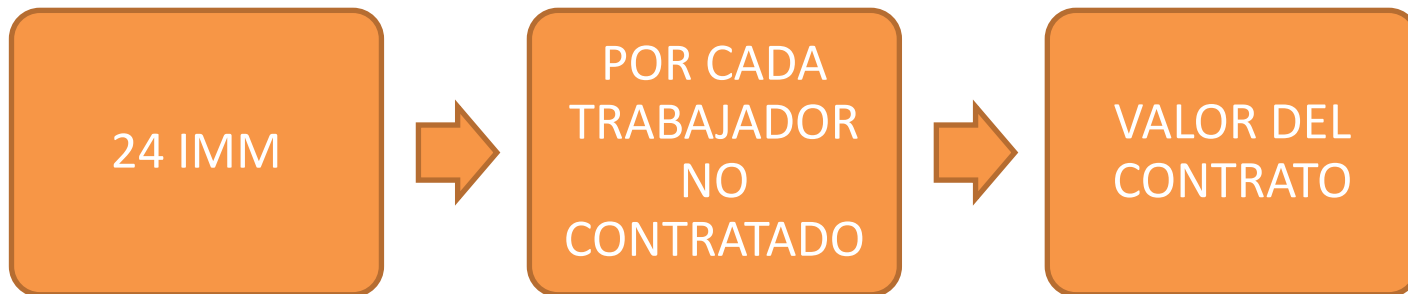
- ❖ Cumplido los criterios que establecen las razones fundadas, la empresa debe cumplir mediante las siguientes medidas alternativas, ya sea conjunta o separadamente:
 - A. Celebración de **contratos de prestación de servicios con empresas que tengan contratadas a personas con discapacidad.**



El resultado de la suma del número de personas con discapacidad contratadas en forma directa por la empresa y aquellas contratadas por la o las empresas que le prestan servicios, deberá ser a lo menos equivalente a la obligación total de contratación que debía cumplir.

CUMPLIMIENTO SUBSIDIARIO

- B. Efectuar **donaciones en dinero** a proyectos o programas de asociaciones, corporaciones o fundaciones de la Ley N°19.885 (Ley de Donaciones). Estas donaciones deberán dirigirse a proyectos, programas cuyo **objeto social** incluya la capacitación, rehabilitación, promoción y fomento para la creación de empleos, contratación o inserción laboral de personas con discapacidad.



No darán derecho a beneficios tributarios. Monto máximo art. 16 DL 3.500

Tendrán calidad de gasto necesario, para efectos de lo establecido en la Ley sobre impuesto a la renta.

Donaciones no podrán efectuarse a instituciones en cuyo directorio participe:

Socios o directores o los accionistas que posean el 10% o más del capital social.

Cónyuges, convivientes civiles o parientes ascendientes o descendientes hasta el tercer grado de consanguinidad, de dichos socios, directores o accionistas.

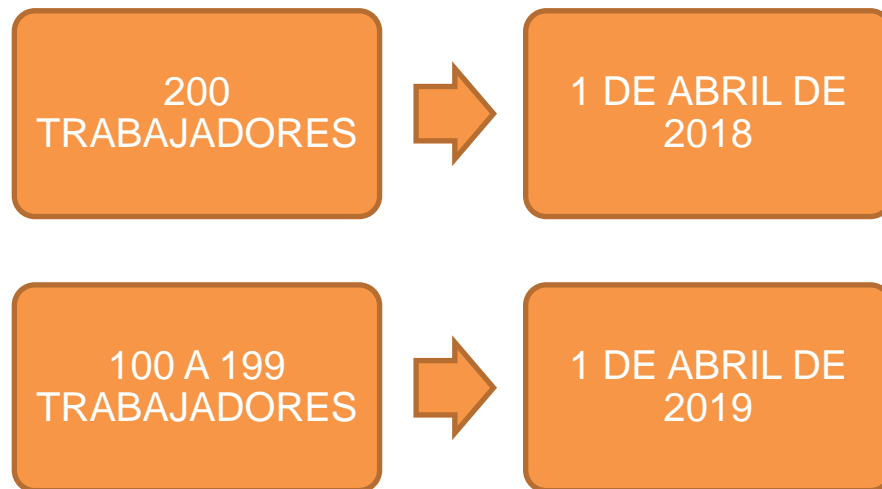
Certificado de donación, de acuerdo a requerimientos de SII.

FISCALIZACIÓN DIRECCIÓN DEL TRABAJO

- El informe del organismo administrador de la ley N° 16.744 (Ejemplo: Mutual – ISL).
- Los documentos, antecedentes o informes técnicos que fundamenten la comunicación a que se refiere la no posibilidad de contratar una persona con discapacidad por naturaleza de las funciones que desarrolla la empresa.
- Los antecedentes que acrediten la publicación de las ofertas de trabajo en la Bolsa Nacional de Empleo o en otro medio, sistema o plataforma de acceso público de información e intermediación laboral.
- Los antecedentes que acrediten la falta de postulantes que cumplan el perfil del cargo o empleo publicado y que correspondan a personas con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez.
- Individualización de la o las empresas con las cuales ha **suscrito y ejecutado** contratos de prestación de servicios y que tengan contratadas personas con discapacidad, monto y duración de estos contratos.
- Certificado emitido por el donatario, dando cuenta de los antecedentes señalados en artículo 1º numeral 5 de la Ley 19.885, en específico, monto de las donaciones, domicilio, rol único tributario e identidad del donante y donatario.

NORMAS TRANSITORIAS SOBRE EXIGENCIA DE CUMPLIMIENTO OBLIGACIONES

❖ Entrada en vigencia de la ley:



- ❖ Derecho de opción durante los 2 primeros años de entrada en vigencia de la ley. (Sin necesidad de razón fundada)
- ❖ Registro de los contratos: 6 meses durante el primer año de vigencia de la ley.

PREGUNTAS

- ✓ ¿Qué beneficios genera contratar personas con discapacidad?
- ✓ ¿Qué remuneración deben recibir? ¿ Hay alguna afectación en la pensión que recibe una persona con invalidez?
- ✓ ¿Qué jornada de trabajo deben cumplir?
- ✓ Si la empresa ya cuenta con una persona con discapacidad contratada o un postulante seleccionado, pero esta persona no tiene credencial de discapacidad, ¿Sirve el comprobante de tramitación de la calificación y certificación?
- ✓ ¿Qué hacer al desvincular a un trabajador que es Persona con discapacidad?
- ✓ Dentro del 1% de personas en situación de discapacidad que se debe contratar, ¿Existe alguna determinación en relación a los grados de discapacidad de las personas a contratar?
- ✓ Contenidos de las ofertas laborales.
- ✓ Derecho a saber.
- ✓ Responsabilidad compañeros de trabajo.
- ✓ Adecuaciones espacios comunes y accesibilidad.

NUEVOS DESAFÍOS



Gracias

jarredondo@az.cl

albagli
zaliasnik

*El contenido de este boletín fue preparado con fines educativos e informativos y no representa una asesoría legal.

 Albagli
Zaliasnik



AZ Albagli
Zaliasnik