

Ley 21.015

Inclusión al mundo laboral de personas en situación de discapacidad o que reciben pensión de invalidez



Informa sobre las medidas que deberán adoptar tanto el sector público como el privado para la inclusión de personas en situación de discapacidad.

Qué medida de inclusión se exige a los órganos del Estado en los procesos de selección de personal?

Los órganos de la Administración del Estado seleccionarán preferentemente, en igualdad de condiciones de mérito, a personas en situación de discapacidad.

Esos organismos son: los ministerios, las intendencias, las gobernaciones y los órganos y servicios públicos creados para el cumplimiento de la función administrativa, incluidos la Contraloría General de la República, el Banco Central, las Fuerzas Armadas y las Fuerzas de Orden y Seguridad Pública, los gobiernos regionales, las municipalidades y las empresas públicas creadas por ley.

La misma norma se aplica al Congreso Nacional, el Poder Judicial, el Ministerio Público, el Tribunal Constitucional, el Servicio Electoral, la Justicia Electoral y demás tribunales especiales creados por ley.

¿Cómo se asegurará la contratación de personas e situación discapacidad en los órganos del Estado?

En esas instituciones, cuando tengan una dotación anual de 100 o más funcionarios o trabajadores, a lo menos el 1% de esa dotación deberán ser personas con discapacidad o beneficiados por una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional.

Las personas con discapacidad contratadas deberán contar con la calificación y certificación legal para ser consideradas dentro del porcentaje exigido.

En el caso de las Fuerzas Armadas, de las Fuerzas de Orden y Seguridad Pública y de Gendarmería de Chile, esta obligación considerará sólo a su personal civil.

¿Quién es el responsable en el sector público de tomar las medidas necesarias para que se cumpla el porcentaje estipulado por la ley?

Será el jefe superior o jefatura máxima del órgano, servicio o institución. Si no es posible su cumplimiento total o parcial, las entidades deberán remitir un informe fundado a la Dirección Nacional del Servicio Civil y al Servicio Nacional de la Discapacidad. En ese documento, deberán explicar sus razones.

¿Qué razones puede argumentar un órgano del Estado para no cumplir la cuota del 1%?

Las razones podrán fundarse sólo en la naturaleza de las funciones que desarrolla la entidad, no contar con cupos disponibles en la dotación de personal y la falta de postulantes que cumplan con los requisitos.

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 cumplir con la disposición legal.

¿Hasta qué edad las personas con discapacidad podrán celebrar contratos de aprendizaje?

Hasta los 26 años.

¿Cómo se asegurará la no discriminación?

En el estatuto administrativo, que regula las relaciones entre el Estado y el personal de ministerios, intendencias, gobernaciones y de los servicios públicos centralizados y descentralizados, se incorporó una norma que prohíbe todo acto de discriminación arbitraria.

La norma señala que se prohíbe la discriminación que se traduzca en exclusiones o restricciones, tales como aquéllas 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.

¿Y qué ocurre con las empresas privadas?

Se incorporó al Código del Trabajo una norma sobre inclusión de las personas con discapacidad similar a la que se aplica para los órganos públicos.

Las empresas de 100 o más trabajadores deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos el 1% de personas con discapacidad o que sean beneficiadas por una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, en relación al total de sus trabajadores.

Las personas con discapacidad, para ser consideradas en el porcentaje exigido, deberán contar con la calificación y certificación de las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN).

¿Cómo el empleador registra los contratos de las personas con discapacidad?

El empleador deberá registrar los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, así como sus modificaciones o términos. Tiene para hacerlo un plazo de quince días y debe hacerlo en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo, que debe mantener reserva de dicha información.

La fiscalización corresponderá a la Dirección del Trabajo.

¿Qué pasa si una empresa no puede cumplir?

Las empresas que, por razones fundadas, no puedan cumplir total o parcialmente la obligación deberán darle cumplimiento en forma alternativa, con alguna de las siguientes medidas:

- a. Celebrar contratos de prestación de servicios con empresas que tengan contratadas personas con discapacidad y / o que tengan una pensión de invalidez.
- b. Efectuar donaciones en dinero a proyectos o programas de asociaciones, corporaciones o fundaciones que proveen directamente servicios a personas de escasos recursos o con discapacidad.

Solo se considerarán razones fundadas para no cumplir con la cuota exigida 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. No se considerará que existe razón fundada derivada de la naturaleza de las funciones que desarrolla la empresa, la sola invocación de su giro (principal actividad que realiza).

La ley establece un monto mínimo que se debe pagar para los contratos con empresas que tengan en su personal personas con discapacidad y /o que tengan una pensión de invalidez. También se fijan condiciones a las donaciones, las que no darán créditos ni beneficios tributarios.

Asimismo, las donaciones deberán dirigirse a proyectos o programas que tengan relación con materias como la inclusión laboral, la capacitación y la rehabilitación, entre otras materias relacionadas. Asimismo, las donaciones podrán dirigirse a proyectos o programas que busquen, entre otros objetivos, mejorar la calidad u oportunidades de vida de personas con discapacidad.

Las empresas obligadas no podrán destinar más de la mitad de los recursos que deben

donar a una sola organización. Los recursos que donen deberán destinarse, al menos, a un proyecto o programa que se ejecute en una región distinta de la Región Metropolitana.

¿Cómo se evaluará la efectividad de la ley?

Los ministerios del Trabajo y Previsión Social y de Desarrollo Social deberán evaluar conjuntamente los resultados de la implementación de la ley cada cuatro años. Ambas carteras deberán informar sobre los resultados a la Comisión de Trabajo y Previsión Social del Senado y a la Comisión de Desarrollo Social, Superación de la Pobreza y Planificación de la Cámara de Diputados.

¿Podrá pagarse una remuneración inferior al ingreso mínimo a la persona con discapacidad mental?

No. Se derogó la norma que permitía pactar en el contrato de trabajo con una persona con discapacidad mental un sueldo menor al mínimo legal.

¿Qué medida se exigirá a las empresas de 100 o más trabajadores respecto del área de recursos humanos a partir del 1 de noviembre de 2022?

Una ley de 2020 estableció ciertas exigencias que regirán desde el 1 de noviembre de 2022. Se exigirá que al menos uno de los trabajadores del área de recursos humanos deba contar con conocimientos específicos en materias que fomenten la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

Se entenderá que tienen estos conocimientos los trabajadores que cuenten con una certificación al respecto, otorgada por el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales.

¿Qué otra exigencia se hará a esas empresas?

Deberán promover en su interior políticas en materias de inclusión, las que serán informadas anualmente a la Dirección del Trabajo. También 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.

Fuente: <https://www.bcn.cl/portal/leyfacil/recurso/inclusion-de-personas-en-situacion-de-discapacidad-al-mundo-laboral>