

Área Laboral

El pasado 3 de noviembre, se publicó en el Diario Oficial la modificación del Decreto Supremo N°64 de 2017 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que aprueba el Reglamento de la Ley de Inclusión Laboral N°21.015. Revisa los cambios que incorpora y sus implicancias para los empleadores.

Pablo Gutiérrez



Socio
Área Laboral

Luis Alberto Cruchaga



Socio
Área Laboral

I. Ley N°21.015 de Inclusión laboral de personas con discapacidad.

- En 2017, la Ley 21.015 incorporó en el Código del Trabajo la obligación para las empresas de 100 o más trabajadores, de contratar o mantener contratados, a lo menos un 1% de personas con discapacidad o que fueran asignatarias de una pensión de invalidez.
- En el Reglamento de esta ley, contenido en el D.S. N°64 de 2017, se establece la forma de determinar el número de trabajadores en la Empresa, y el período de tiempo que debe considerarse para el cumplimiento de la obligación.
- La Ley N°21.015 también establece las razones por las cuales se puede solicitar la exclusión del cumplimiento de la obligación de contratación:
 - a) La naturaleza de las funciones de la Empresa;
 - b) La falta de candidatos con discapacidad para los puestos ofrecidos.

II. Cambios incorporados al Decreto Supremo N°64

1. Período de tiempo para cumplir.

- La empresa está obligada a cumplir todo el año, independiente de si hay meses puntuales en que el total de trabajadores sea inferior a 100.

2. Período para calcular total de trabajadores.

- El período a considerar para el cumplimiento de la Ley era el comprendido entre el 1° 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.
- Ahora, la Empresa deberá considerar los doce meses previos al 31 de octubre del año anterior al envío de la comunicación electrónica, o bien, los meses comprendidos entre el inicio de sus actividades y el 31 de octubre del año anterior al envío de la comunicación electrónica, si el inicio de sus actividades fuera posterior.
- Para las empresas que deban llevar a cabo esta modificación durante enero de 2023, existe una disposición transitoria: el total de trabajadores se calculará a partir de los 10 meses previos al 31 de octubre de 2023.

3. Número de trabajadores de cada mes.

- Para efectos de la aplicación de la Ley de Inclusión, el total de trabajadores será el mismo que la Empresa declara en la planilla de pago de cotizaciones al Organismo Administrador del Seguro de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

4. Contenido de la comunicación electrónica anual a la Dirección del Trabajo.

El D.S. N°64 establecía la obligación de las empresas que resultaran obligadas al cumplimiento de la Ley N°21.015, de enviar una comunicación electrónica a la Dirección del Trabajo en que informaran el número total de trabajadores y el número de personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez que debían ser contratadas. Asimismo, debían informar en dicha comunicación el número de contratos vigentes que mantenían con personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez.

A partir de esta modificación, la comunicación electrónica a la DT debe incluir lo siguiente:

- El número de trabajadores de cada uno de los meses que se consideran para calcular el total de trabajadores (en los 12 meses previos al 31 de octubre);
- El promedio del número de trabajadores;
- El número de contratos vigente que el empleador mantiene con personas con discapacidad;
- Si existen razones fundadas para eximirse del cumplimiento mediante empleo de personas con discapacidad, se debe indicar la razón invocada y la medida subsidiaria de cumplimiento adoptada;
 - Si se usa la donación como medida subsidiaria, se deberá informar utilizando el Certificado N°60, entregado por la organización donataria.
 - Si se usa la medida subsidiaria de Tercerización de Servicios, se deberán informar los números de cédula de identidad de los trabajadores que prestarán servicios en la empresa obligada. En caso de tratarse de una Empresa de Servicios Transitorios, deberá estar inscrita en los registros de la Dirección del Trabajo.
 - Si se alega la falta de postulantes a las vacantes, se deberá acompañar el certificado de la Bolsa Nacional del Empleo que dé cuenta de aquello.
- El nombre y cédula de identidad del gestor/a de inclusión laboral;
- Copia de políticas en materias de inclusión que tenga la Empresa y de su evaluación cuando correspondiere

5. Razones fundadas.

- La invocación de la razón "Naturaleza de las funciones de la Empresa" requiere un informe detallado sobre los puestos de trabajo, que incluya funciones, competencias, conocimientos técnicos, actividades esenciales y no esenciales, ubicación física y factores de desempeño funcional. Este informe debe ser elaborado por el empleador, firmado por el representante legal y un trabajador con conocimientos en inclusión laboral, indicando que ningún puesto puede ser desempeñado por una persona con discapacidad o beneficiaria de una pensión de invalidez.

6. Falta de Postulantes.

- Para el caso de que se alegue la falta de candidatos con discapacidad a las ofertas de empleo de la Empresa, se debe haber publicado la oferta de empleo durante al menos 30 días corridos en la Bolsa Nacional de Empleo, y presentar el certificado que entrega la BNE al momento de realizar la notificación electrónica a la DT.

El hecho de alegar “razones fundadas” o “falta de postulantes” no habilita al empleador para incumplir la Ley de Inclusión, sino que da derecho a la Empresa a optar al cumplimiento alternativo de la Ley mediante la tercerización de servicios o la donación a los órganos señalados en la Ley.

La tercerización se refiere a la posibilidad que otorga la ley de cumplir las obligaciones de ésta mediante la celebración de contratos de prestación de servicios con empresas que tengan contratadas personas con discapacidad.

Las donaciones en dinero se refieren a la alternativa de cumplimiento que implica el aporte en dinero de un monto anual a proyectos, programas de asociaciones y otras organizaciones señaladas en la Ley N°19.885, conforme a los límites especificados en la Ley de Inclusión y su reglamento.

7. Período para hacer donaciones.

- Deberán realizarse en el mes de enero de cada año, antes de realizar la comunicación electrónica que informa a la Dirección del Trabajo del cumplimiento de la Ley de Inclusión Laboral.

III. Novedades incorporadas al Decreto Supremo N°64

Políticas de inclusión laboral en la Empresa.

- La modificación del D.S. N°64 incorpora un Título V al mismo sobre “Políticas de inclusión laboral”, que define el contenido de las mismas.
- Estas políticas corresponden al conjunto de acciones destinadas a incorporar los derechos de las personas con discapacidad en la misión, visión, objetivos y productos estratégicos de la empresa, las que deben considerar de manera transversal la implementación de medidas de accesibilidad y ajustes necesarios acordes a las necesidades de la persona trabajadora con discapacidad.
- Estas políticas deben garantizar el ejercicio en igualdad de condiciones de los derechos laborales, conforme a los principios de la Ley 20.422 y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.
- Las políticas deben considerar un contenido mínimo que contemple:
 - La elaboración de un diagnóstico sobre el estado de inclusión de las personas con discapacidad en la organización;
 - Un plan de acción para desarrollar una cultura organizacional inclusiva en los procesos de: selección, contratación, inducción, gestión de talento y desvinculación;
 - Un programa de capacitaciones periódicas a todos los trabajadores, trabajadoras, directivos y directivas de la Empresa;
 - El seguimiento de la política de inclusión laboral de personas con discapacidad.

Esta alerta legal fue preparada por el equipo Laboral de Bofill Mir Abogados con fines informativos generales y no debe ser considerada como asesoría legal.

En caso de preguntas o comentarios respecto de esta información, puedes comunicarte con nuestro equipo:

Pablo Gutiérrez
pgutierrez@bofillmir.cl

Luis Alberto Cruchaga
lcruachaga@bofillmir.cl

BOFILL MIR

ABOGADOS

Te. +56 22757 7600

www.bofillmir.cl

Av. Andrés Bello 2711, piso 8,
Las Condes | Santiago, Chile

