

Ley 21.015: Incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral.

Artículo 1. Se modifica la ley 20.422 que Establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de las personas con discapacidad en lo siguiente:

El nuevo título es “De la inclusión laboral y capacitación”.

La segunda modificación, se refiere a que la ley debe ser cumplida por las instituciones del estado y empresas de 100 trabajadores o más.

Se debe contratar al 1% de personas con discapacidad o personas con pensión de invalidez.

Esta ley se aplica sólo al **personal civil** de las Fuerzas armadas, Carabineros de Chile, Policía de investigaciones y Gendarmería de Chile.

Personal civil:
Personal no militar

Los jefes del servicio o institución son los encargados de vigilar y hacer cumplir esta norma.

En el caso de otros servicios o poderes del estado, deben tomarse las medidas para implementarlo.

Si las organizaciones no pueden cumplir con la Ley, deben tener una justificación y enviar un informe a la Dirección Nacional del Servicio Civil y al Servicio Nacional de la Discapacidad.

Los argumentos que se aceptan son:

- Asociados a la naturaleza de las funciones que realiza la institución.
- No tener cupos disponibles para contratar a más personal.
- Que no haya postulantes que cumplan los requisitos del trabajo.

El ministerio del Trabajo y Previsión Social debe dictar un reglamento para la implementación de esta ley. Los otros órganos estatales, que no dependen del presidente de la república, deben dictar reglamentos para implementar esta ley.

Hasta los 26 años se pueden firmar **contratos de aprendizaje** para personas con discapacidad.

Contrato de aprendizaje: es aquel donde un empleador enseña a un aprendiz los conocimientos y habilidades de un oficio, se realiza en tiempos y condiciones determinados. El aprendiz debe cumplir las condiciones y el trabajo será pagado en acuerdo de ambas partes.

Artículo 2. Se refiere a la **discriminación arbitraria**.

Los trabajadores tienen que ser respetados, indiferente de su clase social, sexo, religión, situación económica, idioma, ideología, opinión política, discapacidad, sexo, orientación sexual, identidad de género, estado civil, filiación, edad, apariencia personal o enfermedad. Debe existir igualdad de oportunidades en el empleo e igual trato, prohibiendo todo tipo de discriminación sin justificación.

Discriminación arbitraria: Ser discriminados sin justificación.

Artículo 3. Se modifica el código del trabajo de la siguiente manera:

Ahora es: “del reglamento interno y la inclusión laboral de personas con discapacidad”.

Capítulo II: De la inclusión laboral de personas con discapacidad:

artículo 157 BIS: Las empresas de 100 trabajadores o más deberán contratar o mantener contratados, al menos el 1% de personas con discapacidad o personas que tengan pensión de invalidez.

Las personas con discapacidad deberán contar con la calificación y certificación otorgada por las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN). Esto aparece en el **artículo 13** de la ley N° 20.422.

Artículo 13 ley 20.422: Las personas con discapacidad deberán contar con certificación de discapacidad otorgada por las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN)

El empleador o jefe de la persona con discapacidad deberá registrar en el sitio web de la Dirección del Trabajo los contratos de trabajo y sus modificaciones o términos celebrados con personas con discapacidad o personas con pensión de invalidez.

Esta información es absolutamente confidencial y tiene un plazo de 15 días para ser registrada.

La Dirección del trabajo tendrá un sitio web en el que se actualizará el registro de personas anteriormente señaladas contratadas.

La Dirección del trabajo será quien fiscaliza.

El reglamento lo hace el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, donde se establecen los parámetros, procedimientos y otros elementos para cumplir lo establecido. Lo deberán firmar los Ministros de Hacienda y de Desarrollo Social.

Artículo 157 ter. Las empresas que por razones fundadas no cumplan de forma total o parcial la ley, deben ejecutar alguna de las siguientes medidas:

- Adquirir productos y/o servicios de empresas que tengan contratadas a personas con discapacidad.
- Realizar donaciones en dinero a proyectos o programas de asociaciones, corporaciones o fundaciones que cumplan con los requisitos del **artículo 2 de la Ley 19.885**, que Incentiva y norma el buen uso de donaciones que dan origen a beneficios tributarios y los extiende a otros fines sociales y públicos

Solo se consideran razones fundadas que justifiquen el no cumplimiento de la contratación por esta ley:

- La naturaleza de las funciones que desarrolla la empresa.
- Que ninguna persona con discapacidad o con pensión de invalidez haya postulado.

En el caso de contratar una empresa que si tenga inclusión laboral, el contrato que haga con esa empresa no puede ser inferior a 24 sueldos mínimos a nivel anual.

Las donaciones que se establecen deben guiarse por la Ley 19.855 que Incentiva y norma el buen uso de donaciones que dan origen a beneficios tributarios y los extiende a otros fines sociales y públicos con las excepciones de:

Artículo 2, Ley 19.995:

- Servicios que respondan a necesidades inmediatas de las personas: alimentación, vestuario, alojamiento, salud y hábitat.
- Servicios orientados a aumentar la capacidad de las personas de mejorar sus oportunidades de vida: habilitación para el trabajo, nivelación de estudios, o el apoyo a personas con discapacidad para mejorar sus condiciones de empleabilidad.
- Servicios que tiendan a prevenir la realización de conductas que marginan socialmente a las personas o atiendan o disminuir las consecuencias de tales conductas, como orientación familiar, prevención o rehabilitación de adicciones de alcohol o drogas, la atención de víctimas de violencia intrafamiliar y la difusión y promoción entre las personas del ejercicio de sus derechos sociales.

- Como es una donación que es para compensar la no contratación de personas con discapacidad o con pensión de invalidez, es que no permite rebajar impuestos.
- Las donaciones deberán dirigirse a proyectos o programas de asociaciones, corporaciones o fundaciones en el que su **objeto social** sea la capacitación, rehabilitación, promoción y fomento para la creación de empleos, contratación o inserción laboral de personas con discapacidad.
- Las donaciones no pueden hacerse a instituciones en las que participe el donante, su cónyuge, conviviente civil o parientes hasta el tercer grado de consanguinidad.
- En el caso que el donante sea una persona jurídica, no podrá hacer donaciones donde participen sus socios, directores, accionistas que tengan el 10% o más de la empresa. Así también los cónyuges, convivientes civiles o parientes hasta el tercer grado de consanguinidad.
- El monto anual de las donaciones es desde 24 ingresos mínimos mensuales ni tampoco superior a 12 veces el límite máximo imponible (60 UF) por cada trabajador que debía ser contratado por la empresa.

Objeto social:
actividad que se realiza en la empresa.

Las empresas que contraten personas con discapacidad o hagan donaciones deberán indicar un comunicado todos los años durante el mes de enero 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.

Artículo 4. Cada cuatro años se debe evaluar los resultados de la implementación de esta ley.

Los encargados de evaluar los resultados e informar 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, serán:

- Los ministerios del Trabajo y Previsión social y de Desarrollo Social

Artículo 5: Se anula el artículo 16 que dice: “En el contrato de trabajo que celebre el deficiente mental, podrá estipularse una remuneración libremente convenida entre las partes, no aplicándose a este respecto las normas sobre ingreso mínimo”.

Ahora se deben respetar las normas de ingreso mínimo.

Artículo 6. El sistema de la Superintendencia de Seguridad social incorporará la información de las personas que tengan pensión de invalidez de forma mensual.

Las subsecretarías del Trabajo y de previsión social tendrán acceso a la información necesaria sólo para cumplir sus funciones.

Se mantendrá la absoluta confidencialidad de datos e información y quienes tengan acceso, no podrán usarla para el beneficio de ellos o de otros.

El que no cumpla con lo dispuesto, pueden acusar de incumplimiento a la **probidad administrativa**, además de otras sanciones y responsabilidades que debió cumplir.

Disposiciones transitorias:

1. La ley entrará en vigencia dos meses después de la publicación en el Diario Oficial de los reglamentos que se señalan.
2. Seis meses después de la fecha de publicación, deberán dictarse los reglamentos y las normas que se indican.
3. Para dar cumplimiento a la ley, los empleadores deberán registrar en el sitio web de la Dirección del Trabajo los contratos de trabajo vigentes de las personas con discapacidad o personas que tengan pensión de invalidez.

Probidad administrativa: Tiene relación con garantizar la responsabilidad y transparencia.

4. Durante el tercer año contado desde la entrada en vigencia de la presente ley, se evaluará la implementación y aplicación de la Ley en el sector público y privado.

Los Ministerios del Trabajo y Hacienda evaluarán la implementación y aplicación de la Ley en sector público y privado.

El informe deberá considerar:

- El impacto de la reserva legal del 1% para personas con discapacidad y/o personas con pensión de invalidez.
 - Formular una propuesta sobre la mantención o aumento de este 1%
 - Evaluar los efectos en las empresas que tienen más de 100 trabajadores, según tamaño, tipo de actividad productiva y ubicación geográfica.
 - Revisar la aplicación y los resultados de las medidas alternativas de cumplimiento, con propuestas de mejora.
 - Será enviado a la Comisión de Trabajo y Previsión Social del Senado y a las Comisiones de Trabajo y Seguridad Social y de Desarrollo Social, Superación de la Pobreza y Planificación de la Cámara de Diputados.
 - Será publicado en el sitio web de los ministerios indicados anteriormente.
5. Las empresas de 100 y hasta 199 trabajadores deberán cumplir con la ley desde el primer año en que entra en vigencia.
 6. Durante los dos primeros años desde la entrada en vigencia de la ley, las empresas podrán optar por cumplir con la contratación directa o por donaciones sin necesidad de contar con una razón fundada.

Se dio cumplimiento a la revisión previa por el Tribunal Constitucional.

Por tanto, se promulga y se lleva a efecto como Ley de la República.

¿Quieres tener documentos en Lectura Fácil o Lenguaje Ciudadano?

Puedes escribir a: contacto@masaccesible.com

También puedes llamar directamente a +569 5656 9207



© Documento adaptado a lenguaje ciudadano por +accesible y validado por Carolina Lucero y Jorge Cáceres.