

INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Ley 21.015 abre más oportunidades de trabajo a personas con discapacidad o asignatarias de pensiones de invalidez.

¿Qué es la ley de Inclusión Laboral?

Es la ley publicada el 15 de junio de 2017 y vigente desde el 1° de abril de 2018.

Esta ley incentiva y amplía las posibilidades laborales de las personas registradas con algún tipo de discapacidad o que sean asignatarias de pensiones de invalidez, debiendo las empresas con 100 o más trabajadores disponer del 1% de su dotación para tales efectos. De no ser posible cumplir con esta obligación, la ley permite a las empresas adoptar medidas alternativas.

De esta forma, la ley incorpora al Código del Trabajo el artículo 157 bis, que en su inciso 1° establece una cuota mínima de contratación: “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 asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, en relación al total de sus trabajadores”.

- Como alternativa a la obligación anterior, se establece que las empresas que, por razones fundadas, no puedan cumplir total o parcialmente con ella, deberán darle cumplimiento en forma alternativa, ejecutando alguna de las siguientes medidas:
 - a)** Celebrar contratos de prestación de servicios con empresas que tengan contratadas personas con discapacidad.
 - b)** Efectuar donaciones en dinero a proyectos o programas de asociaciones, corporaciones o fundaciones (artículo 2° de la Ley N° 19.885).

- Se incorpora también la obligación de 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 el término de la relación laboral.

¿A quiénes favorece la ley?

A todos los trabajadores/as que posean una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional o que tengan una discapacidad física o mental calificada previamente por las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN), dependientes del Ministerio de Salud y a las instituciones públicas o privadas, reconocidas para estos efectos por ese Ministerio.

¿Cómo debe el empleador cumplir con la ley?

Los empleadores cuyas empresas tengan 100 o más trabajadores deberán registrar electrónicamente los contratos de sus trabajadores con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, en el portal web de la Dirección del Trabajo, en el siguiente link:

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

Se accede a este registro con una clave de acceso al portal. Si no la posee, puede ingresar al mismo link, donde encontrará las indicaciones para registrarse como usuario y obtener esta clave.

Asimismo, las empresas deberán informar electrónicamente a la Dirección del Trabajo el número total de trabajadores y el número de personas con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez que deben ser contratadas. Al mismo

tiempo, deben informar el número vigente de este tipo de contratos.

Las empresas que opten por las medidas alternativas a la cuota legal también deberán informarlo electrónicamente a la Dirección del Trabajo, señalando la razón invocada y la medida alternativa adoptada.

Estas comunicaciones deben hacerse en el mes de **enero** de cada año.

- **Registro:** Los empleadores cuentan con 15 días hábiles para registrar la celebración, modificación y término de los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional. No obstante, durante el primer año, contado desde la entrada en vigencia de la ley, las empresas cuentan con un plazo de **6 meses** para registrar en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo, dichos contratos de trabajo, así como sus modificaciones y término.

- **Entrada en vigencia:** la ley fija dos plazos, dependiendo del tipo de empresa.
 - a) Para aquellas con 200 o más trabajadores, la entrada en vigencia es a partir del primer día del mes subsiguiente a la publicación del reglamento de la ley. En este caso, desde el **1° de abril de 2018**.
 - b) Para aquellas empresas de 100 y hasta 199 trabajadores, la exigencia de la obligación de contratar o mantener contratados al menos el 1% de personas con discapacidad o que sean asignatarias de una pensión de invalidez, es a partir del término del primer año contado desde la entrada en vigencia de la ley. En este caso, desde el **1° de abril de 2019**.