

PARGA
MONTES
VASSEUR

ENFOQUE LABORAL PMV

LEY DE INCLUSIÓN

Adopción de medidas que faciliten la inclusión laboral de los trabajadores con discapacidad en empresas de 100 o más personas

¿En qué consiste?

La ley 21.275 agrega el art. 157 quáter al Código del Trabajo para exigir a las empresas pertinentes la adopción de medidas que faciliten la inclusión laboral de los trabajadores con discapacidad. Se debe poner gran atención pues **entra en vigor a partir del día 1º de noviembre de este año.**

¿A quién se aplica?

A las empresas de 100 o más trabajadores, conforme a lo señalado en el art. 157 bis del Código del Trabajo. En cuanto a los grupos empresariales, el dictamen N°1583/33 de la Dirección del Trabajo indica lo mismo, “independientemente del número de filiales de la empresa matriz”.

¿Qué agrega esta nueva ley respecto a la inclusión laboral?

1. Se debe tener un trabajador especialista.

Exige que al menos uno de los trabajadores que **desempeña funciones relacionadas con recursos humanos** deberá contar con conocimientos específicos en materias que fomenten la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Para esto será necesario que dicho trabajador cuente con una certificación otorgada por el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales (ChileValora).

2. Exige la promoción de políticas en materias de inclusión al interior de las empresas mencionadas.

Esta implementación deberá ser informada anualmente a la Dirección del Trabajo durante el mes de enero de cada año.

3. Exige la elaboración y ejecución anual de programas de capacitación al personal.

El objetivo de esto es otorgarles herramientas a los trabajadores para una efectiva inclusión laboral dentro de la empresa.

4. Exige considerar las normas sobre inclusión del trabajo e inclusión social (ley 20.422) y los principios generales sobre inclusión laboral.

Esta consideración debe ser **en las actividades realizadas durante o fuera de la jornada de trabajo** —por ejemplo, en alguna actividad de carácter deportiva. Los principios generales sobre inclusión laboral se refieren, entre otros, a la la vida independiente, la accesibilidad universal, autonomía.

Recordemos que la [ley N° 21.015](#), publicada en 2017, que incentiva la inclusión laboral de personas con discapacidad al mundo laboral, aborda distintas obligaciones para las empresas privadas. A continuación se mencionan estas:

1. Las empresas de 100 o más trabajadores tienen la obligación de contratar o mantener contratados al menos el 1% de personas con discapacidad o que sean asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional del total de sus trabajadores.

¿Cómo se calcula ese 1%?

- Las empresas afectas deberán sumar el número de trabajadores contratados al último día de cada mes del año, dividir la suma total por 12 y respecto de ese resultado se calculará el 1%, el cual será, en definitiva, la cantidad de trabajadores con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez que deberán mantener contratados durante el siguiente año. Por ejemplo, se saca la suma de 2021 y en virtud de esta se verá la cantidad de trabajadores que deben contratarse durante 2022.
- En caso de que el resultado del cálculo del 1% del total de los trabajadores de la empresa resulte un número con decimales, este se aproximará al entero inferior.
- Por otro lado, como las empresas pueden contratar trabajadores hasta el último día de cada mes, la obligación de contratación de trabajadores con discapacidad se aplicará a partir del primer día del mes siguiente a aquel en que la empresa tuvo 100 o más trabajadores.

2. El empleador está obligado a registrar dichos contratos de trabajo, así como su modificación o término, dentro de los quince días siguientes a la celebración de este a través del sitio electrónico de la Dirección del Trabajo.

3. Las empresas deberán enviar en enero de cada año una **comunicación electrónica a la Dirección del Trabajo**, la cual tendrá que contener:

- El número total de trabajadores al último día de cada mes del año.
- EL promedio de trabajadores de ese año.
- El 1% del promedio de los trabajadores de ese año, pues tal resultado indicará la cantidad de trabajadores con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez que se deben contratar o mantener contratados durante el próximo año.
- La empresa debe informar el número de contratos vigentes que mantienen con personas con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez.
- Las empresas que por razones fundadas no puedan cumplir con la obligación de contratación deberán informar esta circunstancia indicando la razón específica y la medida subsidiaria de cumplimiento adoptada por esta. Asimismo, la empresa deberá remitir esta información junto con la comunicación electrónica hecha 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.

¿Qué pasa cuando no se puede cumplir esta obligación?

La legislación solo permite que **por razones fundadas se pueda dar cumplimiento en forma alternativa a dicha obligación**, las cuales pueden hacerse efectivas de manera conjunta o individualmente.

¿Cuáles son estas razones fundadas?

- Las razones derivadas de la naturaleza de las funciones que desarrolla la empresa

¿Qué se entiende por esto? Cuando la totalidad de actividades, procesos, funciones, servicios y cargos dentro de la empresa requieran de una habilidad, técnica o aptitud que no puedan ser desarrollados por personas con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez de cualquier régimen provisional.

- La falta de personas interesadas en las ofertas de trabajo que haya formulado la empresa.

¿Cuándo se cumple esta circunstancia? Se entenderá que nos encontramos frente a esta razón 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 de información o intermediación laboral y que no se hayan recibido postulaciones que cumplan con el perfil requerido y correspondan a personas con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez. Dicha situación deberá acreditarse.

¿Cómo se cumple de forma alternativa?

- Se puede celebrar contratos de prestación de servicios con empresas que tengan contratadas personas con discapacidad.

En este caso, el monto anual de los contratos celebrados no podrá ser inferior al equivalente de 24 ingresos mínimos mensuales respecto a cada trabajador que debía ser contratado por la empresa para cumplir con la obligación.

- ¿Y si tengo contratado personas con discapacidad en forma directa pero no logro completar el 1% del total de los trabajadores?

En ese caso, el resultado de la suma de las personas con discapacidad contratadas en forma directa por la empresa y aquellas contratadas por la empresa que presta servicios deberá ser equivalente a la obligación total que se tenía que cumplir (el 1% del total de los trabajadores de la empresa)

- Se puede efectuar donaciones en dinero a proyectos o programas de asociaciones, corporaciones o fundaciones constituidas conforme a lo que establece el artículo 2 de la ley 19.885.

Consideraciones respecto a estas donaciones

- Estas donaciones no dan derecho a los créditos y beneficios tributarios que establece la ley 19.885, pero se tendrá la calidad de gasto necesario para producir la renta, conforme a lo establecido en la ley sobre impuesto a la renta.
- Estas donaciones deben dirigirse a proyectos cuyo objeto social incluya la capacitación, rehabilitación, promoción y fomento para la creación de empleos, contratación o inserción laboral de las personas con discapacidad.
- Estas donaciones no pueden efectuarse a instituciones en las cuales el donante, cónyuge, conviviente civil o parientes hasta el tercer grado inclusive participen en el directorio. Asimismo, en caso de que el donante sea una persona jurídica, no puede este efectuar donaciones a instituciones en las cuales el socio, directores o accionistas que posean el 10% del capital social y las personas mencionadas anteriormente sean miembros del directorio.

¿Cuál es el monto anual de donaciones?

- No puede ser inferior al equivalente de 24 ingresos mínimos mensuales ni superior doce veces a 60 unidades de fomento reajustadas.
- En este caso no se aplicará a estas donaciones el límite global absoluto el equivalente al 5% de la renta líquida imponible que indica la ley 19.885.
- Los donatarios deben entregar al donante un certificado en el que darán cuenta de haber recibido la donación por una medida subsidiaria. Dicho certificado debe cumplir con los requisitos que establece el Servicio de Impuestos Internos.
- La fiscalización tributaria de estas donaciones corresponde al Servicio de Impuestos Internos.

¿Y cómo se fiscaliza el cumplimiento de esta ley?

De acuerdo con el art. 14 del Reglamento relativo a la ley N°21.015, la obligación será exigible, por parte de la Dirección del Trabajo, respecto de aquellos meses en que la empresa tuviere contratados 100 o más trabajadores. Por ende, en caso de sanción, esta se cursará por cada mes en que se haya constatado infracción.

**PARGA
MONTES
VASSEUR**

Para más información, contactar

Sebastián Parga M | Socio | sparga@pmvabogados.cl

Jorge Montes A. | Socio | jmontes@pmvabogados.cl

Pablo Vasseur G. | Socio | pvasseur@pmvabogados.cl