

SE MODIFICA EL REGLAMENTO DE LA LEY DE INCLUSIÓN LABORAL

Se publicó en el Diario Oficial el [Decreto Nro. 36](#), en virtud del cual el Ministerio del Trabajo y Previsión Social modificó el Decreto Supremo Nro. 64, del año 2017, que aprobó el Reglamento de la Ley Nro. 21.015, que incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral. En **PARRAGUEZ, MARÍN & DEL RÍO**, presentamos los principales aspectos que fueron modificados:

- **LEY DE INCLUSIÓN Y REGLAMENTO.** La Ley Nro. 21.015, publicada en el Diario Oficial en junio de 2017, establece normas que incentivan la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral¹.

En esta Ley se establece que debe dictarse un Reglamento que establezca los parámetros, procedimientos y demás elementos necesarios para darle cumplimiento, el cual fue publicado en febrero de 2018.

- **PRINCIPALES MODIFICACIONES INTRODUCIDAS.** Entre las principales modificaciones que se introducen al Reglamento, que buscan permitir una mejor aplicación y fiscalización de esta Ley, así como incorporar adecuaciones por la dictación de la Ley Nro. 21.275², que modifica el Código del Trabajo, para exigir a las empresas pertinentes la adopción de medidas que faciliten la inclusión laboral de los trabajadores con discapacidad, se encuentran:

- **Se establece una nueva forma de contabilizar el número de trabajadores de la empresa**, respecto al promedio anual que, en general, considera los doce meses previos al 31 de octubre del año anterior al envío de la comunicación electrónica en el mes de enero. Asimismo, se determina el contenido que debe contener esta comunicación electrónica.

- **Se reconfigura lo que deberá entenderse por razones fundadas, excluyendo para tales efectos el giro principal de la empresa**, entendiéndose que se configura esta circunstancia cuando, por sus características o por su especialidad, ninguno de los procesos o actividades que la empresa ejecuta puedan ser desarrollados por personas con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez.

Sin embargo, no se considerará que existe razón fundada derivada de la naturaleza de las funciones que desarrolle la empresa la sola invocación del giro de la empresa.

También se establece que el empleador que desee acogerse a esta razón fundada deberá elaborar un informe con determinadas características y requisitos señalados en el mismo Reglamento.

- **Se propone la obligatoriedad de que las ofertas de trabajo deban realizarse a través de la Bolsa Nacional de Empleo (BNE)** para que el empleador pueda acogerse a las razones fundadas, sin perjuicio de que realice la misma postulación por los medios que estimen pertinentes.

- **Se realizan modificaciones en relación con la celebración y ejecución de contratos de prestación de servicios con empresas que tengan contratadas personas con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez**, así como respecto a las **fechas vinculadas a las donaciones**.

- **Se define lo que significa las funciones relacionadas con recursos humanos para efectos de la Ley Nro. 21.275 y se establece un piso base para entender qué es una política de inclusión y el contenido mínimo de estas**, dentro de lo que se incluye, al menos, un diagnóstico, identificación de barreras de entorno y actitudinales, plan de acción y programas de capacitación.

Si quiere más información o tiene dudas sobre este u otros temas,
usted puede dirigir a **PARRAGUEZ, MARÍN & DEL RÍO** al correo marin@parraguezymarin.cl

¹ En el artículo 157 bis del Código del Trabajo se establece que las empresas de 100 o más trabajadores deben 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, con relación al total de sus trabajadores.

Para las empresas que por razones fundadas no puedan cumplir total o parcialmente con esta obligación, se establece la posibilidad de la ejecución de una medida alternativa de cumplimiento, que consiste en celebrar contratos de servicios con empresas que tengan contratados trabajadores con discapacidad o efectuar donaciones a determinadas instituciones asociadas a la Ley Nro. 19.885, en la forma que se indica. Para estos efectos, sólo se considera como razones fundadas 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.

² A través de la Ley Nro. 21.275 se incorpora el artículo 157 quáter al Código del Trabajo, en el cual se introducen exigencias adicionales a las empresas para que adopten las siguientes medidas que faciliten la inclusión laboral de personas en situación de discapacidad:

a.- **Exigencia de conocimientos específicos.** Se establece que al menos uno de los trabajadores que se desempeñe en funciones relacionadas con recursos humanos dentro de las empresas contempladas en el supuesto del artículo 157 bis -empresas obligadas por la Ley de Inclusión Laboral- debe contar con conocimientos específicos en materias que fomenten la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Se entiende que tienen estos conocimientos los trabajadores que cuenten con una certificación otorgada por el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales (CHILEVALORA) establecido en la Ley Nro. 20.267.

b.- **Promoción de políticas y programas de capacitación.** Las empresas señaladas en el artículo 157 bis, deben promover en su interior políticas en materias de inclusión, las que deben ser informadas anualmente a la Dirección del Trabajo. Estas empresas también deben 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.

c.- **Exigencias en la realización de actividades.** Las actividades realizadas por la empresa, ya sea durante la jornada de trabajo como fuera de ella, deben considerar las normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad a que se refiere la Ley Nro. 20.422, como también los principios generales contenidos en las demás normas vigentes sobre la materia.