

## ÍNDICE

1. [ANTECEDENTES.](#)
2. [HISTORIA DE LA LEY.](#)
3. [MODIFICACIONES INTRODUCIDAS POR LA LEY DE INCLUSIÓN LABORAL.](#)
4. [REGLAMENTACIÓN.](#)
5. [DICTÁMENES.](#)
6. [DISPOSICIONES TRANSITORIAS.](#)

### 1. ANTECEDENTES.

En el mes de agosto de 2019, expira la facultad de las empresas para dar cumplimiento alternativo de la obligación establecida en la *Ley 21.015. Incentiva la Inclusión de Personas con Discapacidad al Mundo Laboral*, de mantener contratados al menos el 1% de su dotación, con trabajadores con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez, sin necesidad de contar con una razón fundada. Es decir, hasta esa fecha podrán efectuar, sin expresión de causa plausible, celebrar Contratos de prestación de servicios con empresas que tengan contratadas personas con discapacidad o Efectuar donaciones en dinero a proyectos o programas de asociaciones, corporaciones o fundaciones.

Expirado este plazo, las Empresas deberán invocar sólo como razones fundadas las derivadas de la naturaleza de las funciones o la falta de personas interesadas en las ofertas de trabajo que se hayan formulado.

De esta forma, tal como se está dando en algunas empresas mineras, eléctricas o industriales, se verificará el cumplimiento de la normativa sea a través de la Contratación de nuevos trabajadores o mediante la incorporación de trabajadores actuales en el registro electrónico de la Dirección del Trabajo (<http://tramites.dirtrab.cl/registroempresa/?caso=1>).

De tal manera será bastante probable que se solicite a los trabajadores que, de manera voluntaria, autoricen al empleador para considerar su contratación dentro de la cuota exigida por la ley, situación que no debiera redundar en ningún desmedro personal ni patrimonial, además de no constituir ninguna vulneración a la confidencialidad ni vida privada del trabajador.

A continuación, se exponen algunos de los aspectos más importantes de esta normativa.

## [ÍNDICE](#)

## Consideraciones 162. LEY DE INCLUSIÓN EN GRANDES EMPRESAS.

## 2. HISTORIA DE LA LEY.

Norma: Ley 21015. INCENTIVA LA INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD AL MUNDO LABORAL

Fecha Publicación: 15-JUN-2017

Fecha Promulgación: 29-MAY-2017

Mediante sucesivas mociones parlamentarias de 30 de junio, 2010 (refunde boletines 7025-31 y 7855-13) *"Incentiva la inclusión de discapacitados al mundo laboral"* y de 09 de agosto, 2011, *Modifica la ley N° 20.422, para establecer reserva legal de empleos para personas con discapacidad* (Boletín N° 7855-13) se pone inicio a la tramitación legislativa que concluirá en la Ley 21.015.

Estos proyectos buscaban fortalecer los derechos de las personas con discapacidad regulados a la fecha por la Ley N°19.284, "Chile requiere eliminar paulatinamente las dificultades que aún existen para la plena integración de los discapacitados, consecuente con lo establecido en la ley N° 19.284, que fija como obligación del Estado la prevención y rehabilitación de las discapacidades, sin perjuicio de los derechos y deberes que corresponden a los propios discapacitados, a sus familiares y a la sociedad en su conjunto....Que hoy, los particulares y el Estado podrían cumplir con estos deberes, promoviendo la contratación de discapacitados en aquellas empresas que postulan a prestar servicios o vender productos a organismos estatales, a través de los procesos de licitación pública".

La moción del año 2011 aludía a los siguientes fundamentos de Derecho Internacional:

- Suscripción y ratificación de la Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación en contra de las personas con discapacidad suscrita en Guatemala, el 7 de julio de 1999; y
- Ratificación, desde el año 2007 Chile ha ratificado la Convención de la ONU sobre los derechos de las personas con discapacidad y su protocolo, adoptadas el 13 de diciembre de 2006 en Nueva York.

Además, las iniciativas legislativas enumeraban precedentes sobre fomento del empleo y la contratación de personas con discapacidad:

- España Ley, 13 de 1982, de Integración social de los Minusválidos;
- Francia, ley N° 75/534 de 1975, los órganos de la Administración del Estado, y los entes locales, así como los establecimientos públicos, cualquiera que sea su naturaleza, las empresas nacionales, las sociedades de economía mixta y las empresas privadas encargadas de un servicio público, tienen la obligación de contratar personas con discapacidad;
- Italia, el artículo 3° de la ley N° 68 del 12 de marzo de 1999, que establece las normas para el derecho al trabajo del discapacitado, dispone la reserva de empleo, en entidades públicas o privadas; y
- Argentina ha contemplado la reserva laboral, estableciendo en la ley 22.431.

Se exponen las siguientes cifras del Instituto Nacional de Estadísticas, relativas a empleo y discapacidad:

- 12,9% de la población, equivalente a 2.068.072 personas, presenta algún tipo de discapacidad

- 1.204.576 (58,2%) son mujeres y 863.496 (41,8%) son hombres.
- 27,5% realiza un trabajo remunerado
- 20,5% no realiza actividad alguna y
- 44,1% hace solamente trabajo doméstico.

### ÍNDICE

#### 3. MODIFICACIONES INTRODUCIDAS POR LA LEY DE INCLUSIÓN LABORAL,

<b>Ley</b>	<b>Síntesis</b>
N° 20.422. Establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad.	<p>Art 45. En Procesos de selección de personal, los órganos de la Administración del Estado seleccionarán preferentemente, en igualdad de condiciones de mérito, a personas con discapacidad.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Instituciones 100 o más funcionarios o trabajadores, a lo menos el 1% de la dotación anual deberán ser personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional.</li> <li>• Fuerzas Armadas obligación sólo a personal civil.</li> </ul>
N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo	<p>Art.17. Se prohíbe todo acto de discriminación arbitraria que se traduzca en exclusiones o restricciones, tales como aquellas basadas en motivos de raza o etnia, situación socioeconómica, idioma, ideología u opinión política, <b>discapacidad</b>, religión o creencia, sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, sexo, orientación sexual, identidad de género, estado civil, edad, filiación, apariencia personal o enfermedad, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o trato en el empleo."</p>
Código del Trabajo	<p>Título III del libro I "Del Reglamento Interno y la <b>Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad</b>".</p> <p><b>Capítulo II. De la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad</b></p> <p>Artículo 157 bis.- Empresas de 100 o más trabajadores deberán</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• contratar o mantener contratados,</li> <li>• al menos el 1% de personas con discapacidad o que sean asignatarias de una pensión de invalidez             <ul style="list-style-type: none"> <li>○ en relación al total de sus trabajadores.</li> </ul> </li> <li>• Las personas con discapacidad deberán contar con la calificación y certificación señaladas en el artículo 13 de la ley N° 20.422<sup>11</sup>.</li> </ul>

<sup>11</sup> Artículo 13.- Corresponderá a 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, calificar la discapacidad.

El proceso de calificación de la discapacidad asegurará una atención interdisciplinaria a cada persona que requiera ser calificada.

Para los efectos de esta ley, las comisiones de medicina preventiva e invalidez se integrarán, además, por un psicólogo, un fonoaudiólogo, un asistente social, y un educador especial o diferencial, un kinesiólogo o un terapeuta ocupacional, según el

	Empleador deberá registrar la celebración, modificación o término de los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez a través del sitio electrónico de la Dirección del Trabajo.
	<p>Artículo 157 ter.- Establece mecanismos de cumplimiento alternativo, por razones fundadas, estos podrán consistir en:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La celebración de Contratos de prestación de servicios con empresas que tengan contratadas personas con discapacidad.</li> <li>• Efectuar donaciones en dinero a proyectos o programas de asociaciones, corporaciones o fundaciones.</li> </ul> <p>Solo serán Razones fundadas las 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.</p>
N° 16.395, Organización y atribuciones de la Superintendencia de Seguridad Social	Relativa a Información a la Superintendencia, se establece que el Sistema incorporará la información respecto de las personas que sean asignatarias de una pensión de invalidez, la que deberán remitir mensualmente, en la forma que la Superintendencia determine

## ÍNDICE

### 4. REGLAMENTACIÓN.

Normativa	Decreto	Fecha	Contenido
Reglamento de la Ley de Inclusión 21.015	64 de 2018	01-abr-2018	Aprueba reglamento del capítulo II "De la inclusión laboral de personas con discapacidad", del título III del Libro I del Código del Trabajo, incorporado por la Ley N° 21.015, que incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral.
Aprueba reglamento del artículo 45 de la Ley 20.422	Decreto 65 de 2018	20-nov-2017	Aprueba reglamento del artículo 45 de la Ley 20.422, que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad.
Resolución 0358 de 2018	Resolución exenta 0358 de 2018	29-mar-2018	Establece modalidades y procedimientos para efectuar el registro y comunicación electrónica de acuerdo con la Ley 21.015, "Incentiva la inclusión

*caso. Asimismo, cuando fuere pertinente, se integrarán uno o más especialistas, de acuerdo a la naturaleza de la discapacidad y a las circunstancias particulares de las personas sometidas a ellas.*

*La certificación de la discapacidad sólo será de competencia de las comisiones de medicina preventiva e invalidez.*

*La calificación y certificación de la discapacidad podrá efectuarse a petición del interesado, de las personas que lo representen, o de las personas o entidades que lo tengan a su cargo.*

	Dirección del Trabajo		de personas con discapacidad al mundo laboral" y Decreto 64 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, publicado en el Diario Oficial 01.02.2018.
--	-----------------------	--	---

ÍNDICE

5. DICTÁMENES

Dictámenes	Fecha	Contenido
ORD. N°1617/25	29-mar-2018	Publicación de ofertas de trabajo en las que específicamente se establezca como requisito o "condición excluyente" para postular al cargo o trabajo ofrecido por el empleador, la condición de persona con discapacidad o asignataria de pensión de invalidez.
ORD. N°1613/24	29-mar-2018	Modalidades de cumplimiento y Determinación del número total de trabajadores de una empresa a efectos de la ley N°21.015.
ORD. N°1027/20	21-feb-2018	Las Empresas de Servicios Transitorios, con 100 o más trabajadores, no se encuentran exceptuadas.
ORD. N°4137/101	05-sep-2017	Informa sobre el sentido y alcance de la Ley N°21.015 que "Incentiva la Inclusión de Personas con Discapacidad al Mundo Laboral",

ÍNDICE

6. DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Artículo	Fecha	Contenido
Primero	1 de agosto de 2017	Vigencia
Segundo	1 de marzo de 2018	Dictación de reglamentos
Tercero	1 de marzo de 2018	Cumplimiento de obligación de contratación deben registrarse en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo y durante el plazo de 6 meses posteriores a su entrada en vigencia.
Cuarto	1 de agosto de 2020	Ministerios del Trabajo y Previsión Social, de Desarrollo Social y de Hacienda deberán evaluar conjuntamente la implementación y aplicación de la reserva legal de contratación.
Quinto	1 de agosto de 2018	Empresas de 100 y hasta 199 trabajadores estarán sujetas a la obligación establecida en el inciso primero del artículo 157 bis del Código del Trabajo

Sexto	1 de agosto de 2019	Hasta esta fecha las empresas, <b><i>sin necesidad de contar con una razón fundada</i></b> , podrán optar por cumplir la obligación establecida en el inciso primero del artículo 157 bis del Código del Trabajo, a través: <ul style="list-style-type: none"><li>• Contratación directa de trabajadores o</li><li>• por medidas Art. 157 ter CT,</li></ul>
-------	---------------------	---

[ÍNDICE](#)