

# RECORDATORIO

**Lo que deben cumplir respecto de la Ley de Inclusión Laboral (Ley Nº21.015) a todos aquellos empleadores que superen los 100 trabajadores ... y**

**No olvidar que durante este MES de ENERO deben cumplir con el registro...**

**¡YA SE ESTA FISCALIZANDO el cumplimiento de esta normativa en relación con el registro de enero 2021!**

El artículo 157 bis del C. del Trabajo, 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”.**

## ¿Quién es una persona con discapacidad?

Es aquella que, teniendo una o más deficiencias físicas, mentales, sea por causa psíquica o intelectual, o sensoriales, de carácter temporal o permanente, al interactuar con diversas barreras presentes en el entorno, ve impedida o restringida su participación plena y efectiva en la sociedad en igualdad de condiciones con las demás.

## ¿Quién es una persona asignataria de pensión de invalidez?

Es aquella que, sin estar en edad para obtener una pensión de vejez, recibe una pensión de cualquier régimen previsional a consecuencia de una enfermedad, accidente o debilitamiento de sus fuerzas físicas o intelectuales que causen una disminución permanente de su capacidad de trabajo.

Hay que tener presente que la calidad de persona con discapacidad o asignataria de pensión de invalidez de cualquier régimen previsional podrá ser verificada a través de la certificación que otorga el Registro Nacional de Discapacidad que está a cargo del Servicio de Registro Civil e Identificación (acá hay que solicitarlo), así como también en los registros disponibles en el Sistema Nacional de Información de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Superintendencia de Seguridad Social (SISAT) este registro es automático.

**CÓMO SE CUMPLE:** Contratando y 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 2º de la Ley N° 19.885)**

## Sólo se consideran razones fundadas para no dar cumplimiento a la obligación de contratación

### LA NATURALEZA DE LAS FUNCIONES QUE DESARROLLA LA EMPRESA.

Se entenderá que se configura esta circunstancia cuando, por sus características o por su especialidad, los procesos o actividades de la empresa no pueden ser desarrollados por personas con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez de cualquier régimen previsional.

Esta circunstancia deberá ser informada fundadamente por la empresa en la comunicación dirigida a la Inspección del Trabajo

### LA FALTA DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD O ASIGNATARIAS DE PENSIÓN DE INVALIDEZ DE CUALQUIER RÉGIMEN PREVISIONAL INTERESADAS EN LAS OFERTAS DE TRABAJO QUE HAYA FORMULADO EL EMPLEADOR.

Se entenderá que se configura esta circunstancia cuando el empleador **haya publicado sus ofertas de empleo a través de la Bolsa Nacional de Empleo creada por la ley N° 19.728, o por cualquier otro medio, sistema o plataforma de acceso público de información e intermediación laboral**, y no haya recibido postulaciones que cumplan el perfil requerido y que correspondan a personas con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez. **\*no olvidar estar haciendo las publicaciones**

El empleador deberá acreditar que realizó la publicación de las ofertas de empleo y que no recibió postulaciones que cumplan el perfil requerido. Si el empleador publicó sus ofertas a través de la Bolsa Nacional de Empleo, la sola certificación que ésta otorgue acreditará estas circunstancias.

El medio de información para publicar las ofertas de trabajo puede ser gráfico, visual, escrito, radial, o vía web, de acceso público e intermediación laboral.

Que la oferta de trabajo que se publique debe efectuarse con el perfil en la empresa, conteniendo sus características.

No existe inconveniente jurídico para que la publicación de la oferta de trabajo se haga en el marco o en referencia de la ley N° 21.015, que "Incentiva la Inclusión de Personas con Discapacidad al Mundo Laboral". Lo anterior, en virtud de la finalidad promocional de esta ley y la necesidad de convocar e integrar la inclusión de personas con una calificación especial, otorgada por el legislador, al trabajo formal.

Formas de cumplimiento subsidiario a la falta de contratación, estas pueden ser ejercidas de forma separada o conjunta

Celebrando y ejecutando contratos de prestación de servicios con empresas que tengan contratadas personas con discapacidad

Efectuar donaciones en dinero a proyectos o programas de asociaciones, corporaciones o fundaciones a las que se refiere el artículo 2 de la Ley N° 19.885.

**Celebrando y ejecutando contratos de prestación servicios con empresas que tengan contratadas personas con discapacidad.** El monto anual de los contratos de prestación de servicios no podrá ser inferior al equivalente a 24 IMM, respecto de cada trabajador que debía ser contratado por la empresa para cumplir con la obligación de contratación en forma directa.

El resultado de la suma del número de personas con discapacidad contratadas en forma directa por la empresa y aquellas contratadas por la o las empresas que le prestan servicios, deberá ser a lo menos equivalente a la obligación total de contratación que debía cumplir.

Las empresas que presten servicios a las empresas obligadas deberán tener registrados los contratos de las personas con discapacidad en el registro establecido en el artículo 5 del reglamento, con prescindencia del número total de sus trabajadores.

**Efectuar donaciones en dinero a proyectos o programas corporaciones o fundaciones a las que se refiere el artículo 2 de la Ley.** Del tenor literal de la norma reglamentaria señala que en el caso del cumplimiento alternativo de la obligación principal, aquella podrá ejecutarse de manera conjunta o separadamente, esto es, las medidas subsidiarias de cumplimiento podrán hacerse efectivas consideradas de manera individual o en forma conjunta, pero además no existe impedimento legal para que las empresas obligadas en virtud del artículo 157 bis del Código del Trabajo, puedan cumplir aquella, de manera subsidiaria ejecutando, las medidas contempladas en el artículo 157 ter del Código del Trabajo de manera simultánea.

**OBLIGACIÓN DE REGISTRO:** 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.**

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.

**NOTA IMPORTANTE:** Respecto de las empresas que no puedan cumplir total o parcialmente con su obligación de contratar personas con discapacidad o que sean asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, y que como consecuencia de ello ejecuten la medida subsidiaria señalada en la letra b) del artículo 157 ter del Código del Trabajo, se entenderá cumplida su obligación de remitir una comunicación electrónica a este Servicio, con el envío y recepción conforme de dicha información a la Dirección del Trabajo.

La Dirección del Trabajo, deberá remitir al SII a más tardar el 15 de marzo de cada año, mediante transmisión electrónica de datos, vía Internet, los Certificados N° 60, recibidos el año comercial anterior. Esto último comenzó a regir a partir del Año Tributario 2021, respecto de la información correspondiente al año calendario 2020, y así sucesivamente.

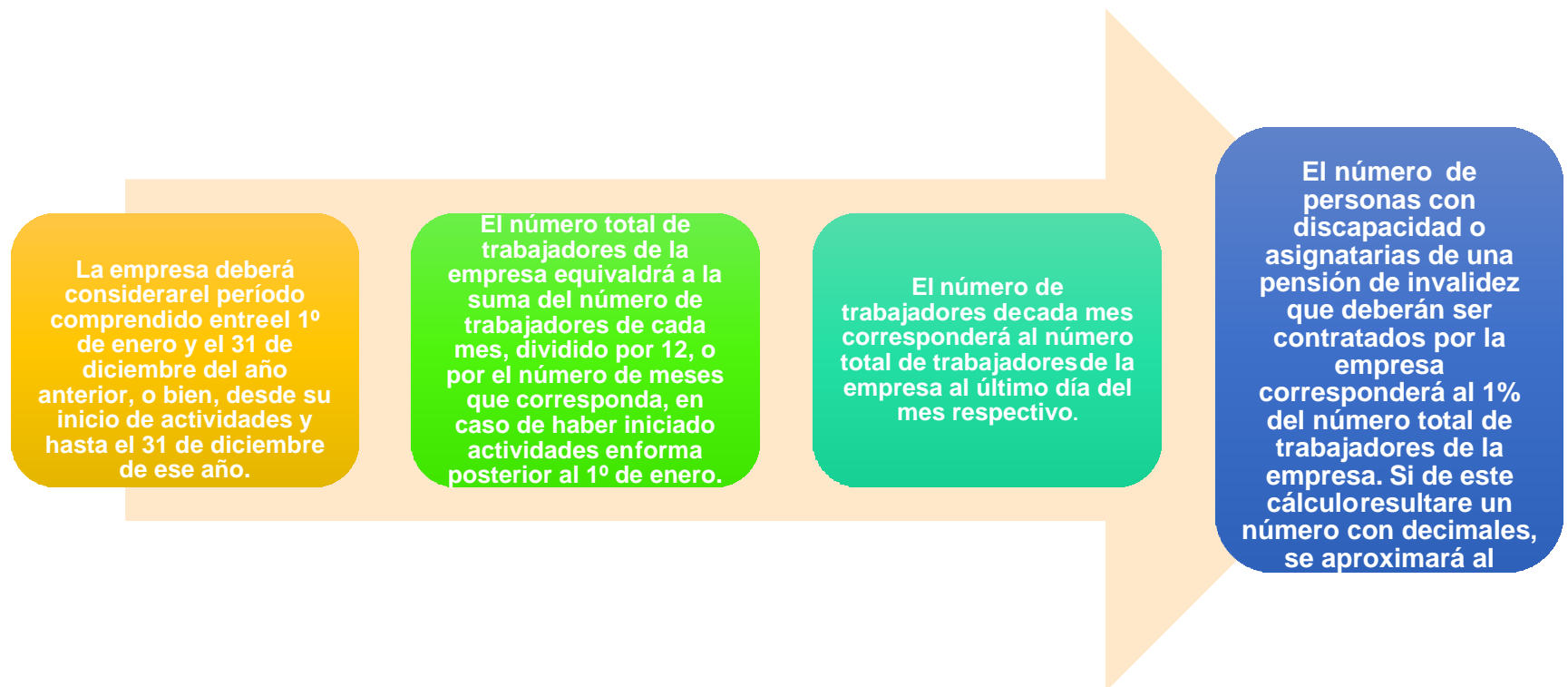
**NO OLVIDAR:** Estas comunicaciones deben hacerse en el **mes de enero de cada año....**

La empresa también deberá **informar a la Subsecretaría de Evaluación Social del Ministerio de Desarrollo Social, al Servicio Nacional de la Discapacidad y al Servicio de Impuestos Internos.**

**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.

**AMBITO DE APLICACIÓN:** Esta obligación afecta a las empresas que tengan un número total de trabajadores de 100 o más. Ahora

**¿cómo determinamos el número total de trabajadores?:**



**QUE SUCEDE SI HAY CUMPLIMIENTO PARCIAL del porcentaje de contratación de personas con discapacidad o que sean asignatarias de una pensión de invalidez:**

Por ORD N°1613-024 de fecha 29 de marzo 2018, se establece que las empresas que no puedan contratar el número total de trabajadores con discapacidad o que sean asignatarias de una pensión de invalidez, exigido por la norma, PUEDEN cumplir parcialmente aquella, completando la diferencia de dicho porcentaje, de manera alternativa, esto es, ejecutando alguna de las medidas contempladas en las letras a) o b) del artículo 157 ter del Código del Trabajo.