

achs

Vive el cuidado

Ley 20.422 de igualdad de oportunidades e inclusión de personas con discapacidad

Ley 21.015 de inclusión laboral

Ley 21.275 que modifica el Código del Trabajo

Ley 21.690 que modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos en materia de inclusión laboral de personas con discapacidad y asignatarias de pensión de invalidez



Activa la
inclusi



achs

Vive el cuidado

Ley 20.422

Esta ley nos ayuda estableciendo normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad.

Tiene como objetivo asegurar el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad velando por su completa inclusión en lo social, asegurando sus derechos y eliminando de cualquier forma la discriminación basada en su condición.

La igualdad de oportunidades debe ser entendida como la ausencia de discriminación por razón de discapacidad y la adopción de medidas de acción positiva.



Recuerda que, si tu empresa tiene 100 o más trabajadores, debe cumplir con la ley al pie de la letra!

Te invitamos a cumplirla y así crear lugares de trabajo más inclusivos y seguros.

Activa la
inclusi



On

Ley 21.015 de inclusión laboral

Según el Segundo Estudio Nacional de Discapacidad (2015), el 42,8% de las personas con discapacidad participa en el mercado laboral y el 57,2% están inactivas

Por eso, en 2018 empezó a regir la Ley 21.015 de Inclusión Laboral, que exige a las empresas y organismos públicos de 100 o más trabajadores tener una cuota del 1% de participación de personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez. Conócela mejor acá:

- Las trabajadoras y los trabajadores que se encuentran dentro de la Ley son quienes están registrados en el Registro Nacional de la Discapacidad (RND) y personas que sean asignatarias de una Pensión Básica Solidaria de Invalidez (PBSI) de cualquier régimen previsional.
- Para determinar la cantidad de personas con discapacidad que deben trabajar en una entidad, la empresa deberá considerar el tiempo entre el 1 de enero y el 31 de diciembre del año anterior o desde su inicio de actividades hasta el 31 de diciembre. Si un colaborador/a fue contratado el último día del mes, debe considerarse en la planilla de todo el mes. Y si otro es desvinculado en el desarrollo del mes, debe considerarse hasta el mes anterior. Luego, se debe calcular el 1% sobre el promedio mensual de trabajadores. Si resulta con decimales, se aproxima al entero anterior.
- Para demostrar que la empresa está cumpliendo la Ley, el empleador debe enviar una comunicación electrónica a la Dirección del Trabajo en el primer mes de todos los años con el número de trabajadores/as, el número de personas con discapacidad o asignatarias de pensiones de invalidez y el número de contactos vigentes.
- Las empresas solo pueden excusarse del cumplimiento de la Ley por las siguientes razones fundadas: la naturaleza de las funciones que realiza la empresa, la falta de personas con discapacidad interesadas en el cargo. La Dirección Nacional del Trabajo puede solicitar antecedentes para comprobar lo anterior.
- Existen sanciones por su incumplimiento, dependiendo de la infracción, las que pueden llegar desde las 40 hasta las 60 UTM. Te invitamos a conocer más de esta ley en fundacioncontrabajo.cl.

Ley 21.275 modificación del Código del Trabajo

Esta Ley modifica el Código del Trabajo y fue creada para exigir ciertas acciones a las empresas o instituciones que cuenten con más de 100 trabajadores:

- La promoción de políticas de inclusión laboral.
- La realización de planes de capacitación.
- Contar y certificar a un trabajador/a experto en inclusión laboral de personas con discapacidad.

Se trata de una ley que entró en vigencia el mes pasado (1 de noviembre de 2022), que su cumplimiento es fiscalizado por la Dirección del Trabajo. Así, anualmente las empresas deben informarle sobre sus políticas de inclusión y sus capacitaciones.



¿Cuáles son los pasos para cumplir con esta ley?

- Definir el perfil del experto/a en inclusión del personal con discapacidad (Gestor de Inclusión Laboral).
- Acreditación por evaluadores de competencias la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales (ChileValora), quienes asisten presencialmente al lugar de trabajo del experto.
- Comienzo del proceso de certificación de sus trabajadores en competencias de inclusión laboral. Para más información, ingresa a chilevalora.cl.

Fuente:

Guía Inclusión: Haz que tu espacio de trabajo sea más inclusivo y seguro. Achs. 2024.

Las mutualidades de empleadores son fiscalizadas por la Superintendencia de Seguridad Social (www.suseso.cl).

achs

Vive el cuidado

Ley 21.690

En agosto 2024 se publicó la Ley N° 21.690 relativa a inclusión laboral de personas con discapacidad y asignatarias de pensión de invalidez, modificando la legislación chilena en materias de inclusión laboral. Esta ley busca reforzar y ampliar las oportunidades laborales para personas con discapacidad (PcD) y asignatarias de pensión de invalidez (API). Los cuerpos legales que la Ley Núm. 21.690 modifica son:

Ley N°20.422 (sector público)

Ley N°19.885 (donaciones con fines sociales)

Ley N°21.015 (inclusión laboral)

Código del trabajo (sector privado)

Dentro de las modificaciones que se realizan al Código del Trabajo, destaca:

1. Aumento del porcentaje de contratación de personas con discapacidad y pensionadas de invalidez:

La ley anterior señalaba que el porcentaje de personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez en empresas con 100 o más trabajadores debía ser de un 1%. Este porcentaje **incrementa al 2% sobre el promedio total de la dotación de trabajadores.**

Esta modificación entrará en vigor en enero del año siguiente al cual los Ministerios del Trabajo y Previsión Social, de Desarrollo Social y Familia, y de Hacienda reporten que la Ley ha sido cumplida en al menos un 80% de las empresas e instituciones obligadas, incluyendo al sector privado y público. Actualmente, el porcentaje de cumplimiento es cercano al 25% según datos oficiales.

La cuota del 2% empezará a regir el 1 de enero que siga tras el informe constatando el cumplimiento en el 80% de las organizaciones.

Activa la
inclusión



Si la empresa no cumple con el porcentaje mínimo de contratación de personas con discapacidad y/o asignatarias de una pensión de invalidez, será sancionada con una multa de 20 UTM en caso de medianas empresas y 30 UTM en caso de grandes empresas de manera mensual.

Con la nueva ley, se considera que cumplen con el requisito de ocupar cargos públicos con licencia de enseñanza media quienes completaron sus estudios en escuelas especiales.

2. Obligaciones para entidad empleadora:

La nueva Ley incorpora la obligación de las empresas a adecuar los mecanismos, procedimientos y prácticas de reclutamiento y selección de personas, para así hacerlos más inclusivos y asegurar la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad.

Además, deberán contar con un "protocolo de ambientes laborales" acorde a la ley de igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad.

Las instituciones públicas también deberán contar con 1 ó más gestores de inclusión laboral, cargo que debe contar con la certificación de ChileValora trabajadores.

3. Medidas de accesibilidad:

Se modifica el contenido mínimo del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, incluyendo las medidas de accesibilidad, realización de ajustes necesarios y prevención de conductas de acoso hacia trabajadoras o trabajadores con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez.



Se establece un nuevo requisito respecto a Reclutamiento y selección de personal.

Nuevo art. 157 quinquies del Código del Trabajo:

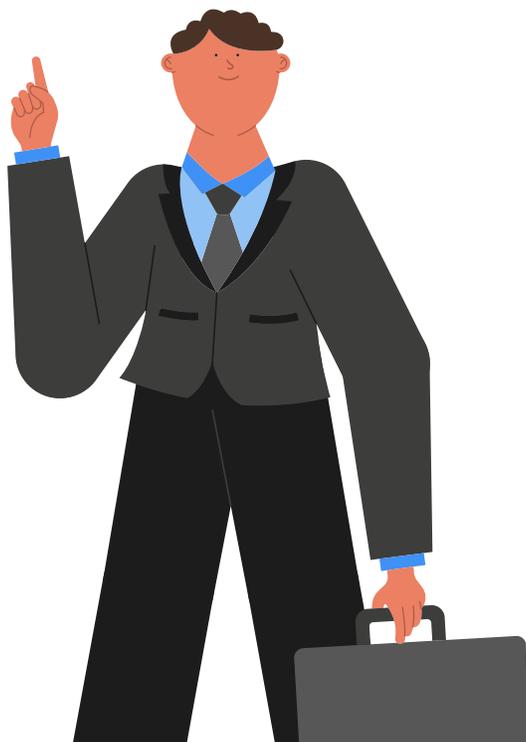
“Las empresas sujetas a la obligación establecida en el artículo 157 bis deberán realizar los ajustes necesarios para adecuar sus mecanismos, procedimientos y prácticas de reclutamiento y selección de personal, en todo cuanto se requiera, para resguardar la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad que participen en ellos, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 24 de la ley N° 20.422”.

4. Medidas subsidiarias:

- **Subcontratación:** En caso de cumplir subsidiariamente la cuota de contratación a través de subcontratación, se requiere que las personas con discapacidad y/o asignatarios de una pensión de invalidez, presenten servicios de manera efectiva para la empresa principal. Registrando los contratos de las personas en la Dirección del Trabajo.

Además, la nueva ley aclara el procedimiento para empresas prestadoras de servicios que cuentan con 100 o más trabajadores contratados:

En casos de que la empresa prestadora también esté obligada a cumplir con la cuota de contratación (es decir, promedia 100 o más trabajadores anuales de acuerdo con la planilla de pagos del seguro contra accidentes laborales), solo podrán subsidiar el cumplimiento de otras empresas (contratantes) los trabajadores que excedan del número de trabajadores exigido para el propio cumplimiento de la empresa prestadora.



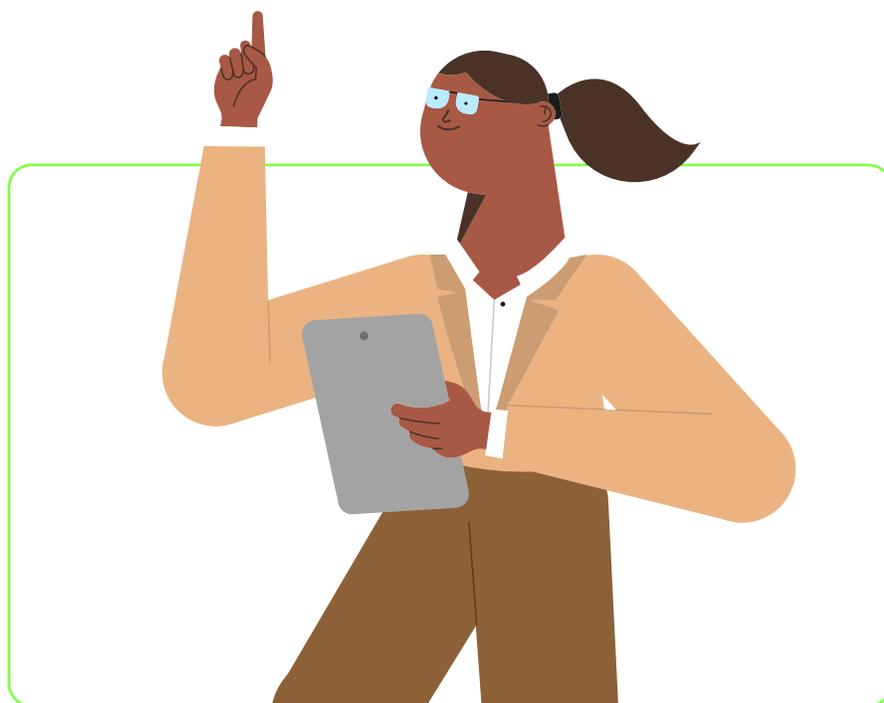
- **Donación:** Las donaciones deberán dirigirse a proyectos o programas que busquen mejorar la calidad u oportunidades de vida de personas con discapacidad, teniendo por objetivo la inclusión laboral, intermediación laboral, capacitaciones, rehabilitación, promoción y fomento de la creación de empleos, contratación o inserción laboral de las personas con discapacidad, y otros.

Una vez que la cuota aumente al 2%, las empresas solo podrán subsidiar hasta el 1% del equivalente del total de sus trabajadores mediante donación. Es decir, el otro 1% restante deberá cumplirse directamente o mediante tercerización.

En adelante, las empresas no podrán entregar más del 50% del monto que deban donar a una única organización. Deberán, por lo tanto, elegir al menos a 2 entidades las que donar.

Además, deberán donar al menos a una organización con domicilio fuera de la Región Metropolitana, lo cual se verificará en el certificado que el donatario emite a la empresa donante.

Si la empresa opta por cumplir la Ley mediante alguna acción subsidiaria y no cumple con las condiciones que señala la Ley o la Dirección rechaza las razones fundadas, tendrá la misma sanción de 20 UTM para medianas empresas y 30 UTM para grandes empresas de manera mensual, por cada mes que no se cumpla.



Fuente:

ARAB Abogados. (Septiembre 2024). Boletín informativo n°34 Ley de inclusión. Nuevos cambios a la Ley de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad.