

➤ Modifican Reglamento de la Ley de Inclusión Laboral

El pasado 3 de noviembre se publicó en el Diario Oficial el Decreto N°36 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social (el “Nuevo Decreto”), el cual establece modificaciones al Decreto Supremo N°64 de 2017, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social (el “Decreto N°64”), que aprueba el Reglamento del Capítulo II de la ley N°20.015 “de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad” (en adelante la “Ley de Inclusión Laboral”), del título III del Libro I del Código del Trabajo.

El Nuevo Decreto incluye múltiples modificaciones respecto del cumplimiento de las obligaciones incorporadas a través de la Ley de Inclusión Laboral, entre las cuales destacan los siguientes:

- 1 Nueva forma de contabilizar trabajadores:** Conforme al artículo 157 bis del Código del Trabajo, aquellas empresas que cuenten con 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, en relación con el total de sus trabajadores. Para determinar el número de trabajadores de la empresa debe considerarse el promedio anual, calculado de la siguiente manera:
 - a** Se considerará el período de 12 meses previos al 31 de octubre del año anterior al envío de la comunicación electrónica obligatoria a la Dirección del Trabajo (la “Comunicación Electrónica”);
 - b** Para determinar el promedio de personas trabajadoras de cada mes se tomará la misma cantidad que la informada en la planilla de declaración y/o pago de cotizaciones al Organismo Administrador del Seguro de la ley N°16.744 sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales; y
 - c** Para calcular el promedio anual se debe sumar el número de personas trabajadoras de cada mes del periodo indicado en el punto (a) anterior y dividirse por la cantidad de meses del periodo.
- 2 Contenido de la comunicación electrónica:** Las empresas obligadas en virtud de la Ley de Inclusión, deberán efectuar en enero de cada año, la Comunicación Electrónica, informando: (a) el número de trabajadores por cada mes; (b) el promedio anual de trabajadores de la empresa; (c) el número de contratos vigentes con personas con discapacidad o que sean asignatarias de una pensión de invalidez; (d) si existieren razones fundadas para que la empresa no pueda cumplir la obligación de contratación de personas con discapacidad o que sean asignatarias de una pensión de invalidez; y (e) la individualización de la persona trabajadora que desempeñe funciones relacionadas a recursos humanos con conocimientos específicos en materias que fomenten la inclusión laboral (el “Gestor de Inclusión”); entre otras menciones.
- 3 Reconfiguración de las “razones fundadas” para optar a cumplimiento alternativo:** El Nuevo Decreto viene a especificar el concepto de “razones fundadas” por las que una empresa puede no dar cumplimiento directamente al porcentaje de contratación establecido y podría hacerlo mediante alguna de las formas alternativas que establece el Código del Trabajo en su artículo 157 ter:
 - a** En este sentido, en el caso de la “naturaleza de las funciones que desarrolla la empresa”, no se considerará que existe razón fundada la

La información contenida en esta alerta fue preparada por Carey y Cía. Ltda. sólo para fines educativos e informativos y no constituye asesoría legal.

Carey y Cía. Ltda.
Isidora Goyenechea 2800, Piso 43
Las Condes, Santiago, Chile.
www.carey.cl

sola invocación del giro de la empresa; y, el empleador que desee acogerse a esta razón fundada deberá elaborar un informe que deberá ser firmado por el representante legal de la empresa y por el Gestor de Inclusión.

- b** Respecto de la *“falta de interés de estas personas en ofertas de trabajo que haya formulado la empresa”*, se entenderá que se configura esta circunstancia cuando el empleador haya publicado, a lo menos, durante treinta días corridos sus ofertas de empleo a través de la Bolsa Nacional de Empleo (“BNE”), y no haya recibido postulaciones de personas con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez que cumplan con lo requerido, hecho que será certificado por la BNE.

4 Incorporación de una “política de inclusión”: Con el objeto de dar cumplimiento a la obligación de las empresas afectas a la Ley de Inclusión respecto de la promoción de políticas de inclusión, el Nuevo Decreto definen estas políticas como el conjunto de acciones que realice la empresa destinadas a incorporar los derechos de las personas con discapacidad, tanto en la misión de la empresa, como en su visión, objetivos y productos estratégicos, considerando en su diseño, de manera transversal, la implementación de medidas de accesibilidad y ajustes necesarios acordes a las necesidades de la persona trabajadora con discapacidad. La política deberá considerar la elaboración de un diagnóstico sobre el estado de inclusión de las personas con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez en la organización y la identificación de las barreras del entorno y actitudinales, como, asimismo, un plan de acción que considere el desarrollo de una cultura organizacional inclusiva en los procesos de selección; de contratación; de inducción; de gestión del talento y de desvinculación; la generación de programas de capacitaciones periódicas a todos los trabajadores, trabajadoras, directivos y directivas de la empresa, así como su seguimiento.

AUTORES: Óscar Aitken, Francisca Corti, Francisco Arce, Carla Karzulovic, Samuel Díaz.