

## DE LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD LEY N° 21.015

Esta Ley incentiva y amplía las posibilidades laborales de las personas registradas con algún tipo de discapacidad o asignatarias de personas de invalidez de cualquier régimen previsional.

### ¿Cómo se acredita la Discapacidad?

La calidad de persona con discapacidad o asignataria de pensión de invalidez de cualquier régimen previsional será acreditada a través de la certificación emitida del Registro Nacional de la Discapacidad, a cargo del Servicio de Registro Civil e Identificación y los registros disponibles en el Sistema Nacional de Información de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Superintendencia de Seguridad Social.

**1. CONTRATACIÓN.** En conformidad a lo establecido en el nuevo artículo 157 bis del Código del Trabajo, las empresas con 100 o más trabajadores deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos el 1% de su dotación a personas con discapacidad o que sean asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, en relación al total de sus trabajadores.

Como alternativa a la obligación anterior, se establece que las empresas que por razones fundadas no pueden cumplir total o parcialmente con esta, deberán dar 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.** El monto anual de los contratos de prestación de servicios no podrá ser inferior al equivalente a 24 IMR, respecto de cada trabajador que deba ser contratado por la empresa.

b. **Efectuar donaciones en dinero a proyectos o programas de asociaciones, corporaciones o fundaciones (artículo 2° de la Ley N° 19.888).** El monto anual de las donaciones efectuadas no podrá ser inferior al equivalente a veinticuatro ingresos mínimos mensuales ni superior a doce veces el límite máximo imponible.

Con todo, es importante tener en cuenta que esta última alternativa contempla diversas restricciones y no da derecho a beneficios tributarios, no obstante ser considerado como un gasto aceptado.

Sólo serán consideradas razones fundadas las siguientes:

a) **La naturaleza de las funciones que desarrolla la empresa;**  
b) **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.**

El número total de trabajadores de la empresa equivaldrá a la suma del número de trabajadores de cada mes dividido por doce, o por el número de meses que correspondió en caso de haber iniciado actividades en forma posterior al 1 de enero.

La empresa deberá considerar el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre del año anterior, o bien, desde su inicio de actividades y hasta el 31 de diciembre de ese año.

**2. REGISTRO.** Las empresas tendrán la obligación de registrar los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, así como sus modificaciones o el término de la relación laboral, dentro del plazo de 15 días desde que cualquiera de dichas circunstancias tenga lugar. Dicho registro se deberá cumplir en el [link: http://www.dgtrabajo.gob.pe/registrotrabajo/](http://www.dgtrabajo.gob.pe/registrotrabajo/) de la página web de la Dirección del Trabajo.

Con todo, durante el primer año de vigencia de la ley – es decir, hasta el 1 de abril de 2018 – las empresas que contraten trabajadores con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez, tendrán un plazo mayor para su registro, web ya de 6 meses desde que ocurra su contratación.

**3. COMUNICACIÓN.** Las empresas deberán informar electrónicamente a la Dirección del Trabajo el número total de trabajadores y el número de personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez que deben ser contratadas. Al mismo tiempo, deberán informar el número vigente de este tipo de contratos. Dicha comunicación deberá realizarse en enero de cada año, considerando la información desde enero a diciembre del año anterior respecto en la deficiencia desde el inicio de actividades de la empresa.

Aquellas empresas que por razones fundadas no pueden cumplir total o parcialmente la obligación de contratación, deberán informar esta circunstancia también en este momento, indicando la razón invocada y la medida subsidiaria de cumplimiento adoptada.

Dicha comunicación deberá remitirse conjuntamente a la Subsecretaría de Evaluación Social del Ministerio de Desarrollo Social, al Servicio Nacional de la Discapacidad y al Servicio de Impuestos Internos. Tener en cuenta que la comunicación en comento no exige adjuntar documentación alguna.

**4. REGLAMENTO INTERNO.** La Ley N° 20.420 del 10 de febrero de 2010, estableció la obligación de la empresa de incorporar en los Reglamentos Internos los ajustes necesarios y servicios de apoyo que permitan al trabajador con discapacidad un desempeño laboral adecuado.

Por **servicio de apoyo** se entenderá, toda prestación de acciones de asistencia, intermediación o cuidado, requerido por una persona con discapacidad para realizar las actividades de la vida diaria o participar en el entorno social, económico, laboral, educacional, cultural o político, según barreras de movilidad o comunicación, todo ello, en condiciones de mayor autonomía funcional.

Por **ajustes necesarios** se entenderá, “son las medidas de adecuación del ambiente físico, social y de actitud a las carencias específicas de las personas con discapacidad que, de forma eficaz y práctica y sin que suponga una carga desproporcionada, faciliten la accesibilidad o participación de una persona con discapacidad en igualdad de condiciones que el resto de los ciudadanos”.

Adicionalmente, al tener en cuenta que la Ley N° 21.015 no impone en este punto, dada la inherente necesidad de contratación de trabajadores con discapacidad, será necesario que la Empresa precise en forma genérica en sus Reglamentos Internos, los servicios de apoyo o ajustes necesarios que adoptarán en conformidad a los tipos de discapacidad que prevén según parte de las nuevas contrataciones.

Adicionalmente, se sugiere incluir normas que promuevan el trato digno y respetuoso en conformidad a la nueva realidad de la inclusión laboral.

### Normativa Aplicable y Dictámenes Relevantes

#### 1. Leyes

a) Ley N° 21.015 que “incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral” y que modifica la Ley N° 20.422, que “Establece normas para la igualdad de oportunidades e inclusión social”.

#### 2. Reglamentos

a) Reglamento 64 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social de fecha 20 de noviembre de 2017, con vigencia desde el 1 de abril de 2018.  
b) Reglamento 65 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social de fecha 20 de noviembre de 2017, con vigencia desde el 1 de abril de 2018.

#### 3. Resoluciones

a) Resolución Exenta 0568 de la Dirección del Trabajo, de fecha 29 de marzo de 2018.

#### 4. Ordenarios

a) Ord. 56 de la Dirección del Trabajo, de fecha 8 de enero de 2018.  
b) Ord. 37 de la Dirección del Trabajo, de fecha 8 de enero de 2018.

#### 5. Dictámenes

a) Dict. 1337015 de la Dirección del Trabajo, de fecha 5 de septiembre de 2017.  
b) Dict. 1027020 de la Dirección del Trabajo, de fecha 21 de febrero de 2018.  
c) Dict. 1613028 de la Dirección del Trabajo, de fecha 29 de marzo de 2018.  
d) Dict. 1617025 de la Dirección del Trabajo, de fecha 29 de marzo de 2018.

### Vigencia y Fechas Relevantes

a) Para aquellas empresas con 200 o más trabajadores, la entrada en vigencia de la ley, y por tanto la obligación de contratación, es a partir del 1 de abril de 2018.

b) Para aquellas empresas de 100 a hasta 199 trabajadores, la exigencia de la obligación de contratar o mantener contratados al menos el 1% de personas con discapacidad o que sean asignatarias de una pensión de invalidez, rige a partir del 1 de abril de 2018.

c) Durante los dos primeros años, es decir, hasta el 1 de abril de 2020, las empresas podrán optar por las medidas alternativas subsidiarias, reguladas en el artículo 157 ter del Código del Trabajo, sin necesidad de contar con una razón fundada.

No obstante lo anterior, la comunicación a la Dirección del Trabajo y a las otras instituciones ya enunciadas, igualmente deberá realizarse en enero de cada año, la cual sólo tendrá como objeto informar la a las medidas subsidiarias adoptadas.

d) En relación a la obligación de registro:

Las empresas que tengan 100 o más trabajadores, tienen hasta el 1° de octubre de presente año para registrar los contratos de trabajo del personal contratado antes del 1° de abril de 2018 y con contrato vigente a esa fecha, y que califique como personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez.

Adicionalmente y como se mencionó anteriormente, durante el primer año de vigencia de la ley – es decir, hasta el 1 de abril de 2018 – las empresas que contraten trabajadores que califiquen como personas con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez, tendrán un plazo extendido de registro de 6 meses desde que ocurra su contratación.

### Otros Aspectos Prácticos a Considerar

a) No existe inconstitucionalidad jurídica para que las Empresas obligadas al tenor del inciso primero del artículo 157 bis del Código del Trabajo, que no puedan contratar el número total de trabajadores con discapacidad o que sean asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, cumplan parcialmente aquella cumpliendo la diferencia de dicho porcentaje de manera alternativa, esto es, ejecutando algunas de las medidas subsidiarias.

b) No existe inconstitucionalidad jurídica 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”.

Con todo, la oferta de trabajo no podría establecer la discapacidad como requisito o “condición excluyente” para quienes postulan a dichas ofertas de trabajo, toda vez que esto sería un trato discriminatorio en relación al artículo 2° del Código del Trabajo y el artículo 19 N°16 de la Constitución Política de la República.

c) Las Empresas de Servicios Transitorios no se encuentran exceptuadas de las obligaciones enunciadas, tampoco las Empresas que presenten una alta estacionalidad en la contratación.

d) La Ley N°21.015 también limitó la contratación de personas con discapacidad bajo contrato de aprendizaje hasta los 28 años de edad. Asimismo, derogó la excepción a las disposiciones sobre ingreso mínimo a la celebración de contratos de trabajo con personas con discapacidad menor.

### Fiscalización y Sanciones

La fiscalización estará radicado en la Dirección del Trabajo. Adicionalmente el Servicio de Impuestos Internos y la Subsecretaría de Evaluación Social del Ministerio de Desarrollo Social deberán conducir la implementación y fiscalización de lo dispuesto en la letra b) del artículo 157 ter del Código del Trabajo.

La Dirección del Trabajo, podrá fiscalizar en forma presencial o por vía electrónica el cumplimiento de la Ley, pudiendo requerir a las empresas fiscalizadas la información necesaria para acreditar el correcto cumplimiento de la obligación.

La Ley no regula sanciones especiales, indicando que se aplicarán las sanciones respectivas conforme a lo establecido en el artículo 506 del Código del Trabajo.