

INFORME LEGAL DE NORMAS SOBRE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD. OBLIGACIONES DE EMPRESAS QUE TIENEN CIEN O MÁS TRABAJADORES

1. Antecedentes Generales:

La Ley 21.015 que rige a partir del 1° de abril de 2018, que incentiva la inclusión de personas con discapacidad laboral al mundo laboral establece que las empresas que tienen 100 ó más trabajadores tienen la obligación de contratar o mantener contratados, al menos un 1% de personas con discapacidad o que sean asignatarios de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional. Esta ley está incorporada a los artículos 157 bis y siguientes del Código del Trabajo.

2. Obligación de Empresas que Deben Cumplir con Obligación de Contratar Discapacitados.

La normativa reglamentaria de la citada Ley establecida en el Decreto Supremo N° 64 de 1° de Febrero de 2018 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, dispone que las empresas obligadas a contratar discapacitados, que son aquellas que tienen 100 ó más trabajadores, deben enviar a la Dirección del Trabajo en el mes de Enero de cada año, una comunicación electrónica que indique el número total de trabajadores que han tenido durante el año anterior, el número de personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez que deban ser contratados y el número de contratos de trabajo vigentes que mantienen con personas discapacitadas o personas asignatarias de una pensión de invalidez, con el objeto de acreditar su cumplimiento.

Para determinar el número total de trabajadores que tuvo una empresa durante el año 2019 se seguirán las siguientes reglas:

- a) La empresa deberá considerar el período comprendido entre el 1º de Enero y el 31 de Diciembre de 2019.
- b) El número total de trabajadores de la empresa equivaldrá a la suma de trabajadores de cada mes del presente año 2019, dividido por 12.
- c) El Número total de trabajadores de cada mes corresponderá al número total de trabajadores de la empresa con contrato vigente al último día de cada mes.
- d) El número total de trabajadores con discapacidad o asinatarias de una pensión que debió ser contratado por la empresa durante el año 2019 corresponde al 1% del número total de trabajadores. Si de este cálculo resultare un número con decimales, se aproximará al entero inferior.

Aquellas empresas que no pudieron cumplir total o parcialmente con la obligación de contratación, deberán informar esta circunstancias en la comunicación a que nos hemos referido anteriormente, indicando la medida subsidiaria de cumplimiento adoptada.

Se recuerda que las medidas para cumplir en forma subsidiaria con la obligación de contratación son haber celebrado o ejecutado contrato de prestación de servicios con empresas que tengan contratadas a personas con discapacidad, en la medida que se genere un vínculo de subcontratación o de suministro de empresas de servicios transitorios con dichas personas o efectuar donaciones en dinero a proyectos o programas de asociación, corporaciones o fundaciones que tengan por objeto social la capacitación, rehabilitación, promoción y fomento para la creación de empleos, contratación o inserción laboral de las personas con discapacidad. Estas asociaciones, corporaciones o fundaciones deben estar incorporadas en el Registro de Donatarios del Ministerio de Desarrollo Social.

Asimismo, se hace presente que a partir de este año 2020 las empresas deben dar cumplimiento a la ley en comento mediante la contratación directa de trabajadores discapacitados o asignatarios de una pensión de invalidez, puesto que las medidas alternativas de cumplimiento solo podrán utilizarse cuando existan razones fundadas, entendiéndose que las hay, cuando por la naturaleza de las funciones que desarrolla la empresa no es posible contratar a personas con estas características o no hay interesados en las ofertas de trabajo que haya formulado o publicado la empresa.

Así las cosas, si esa empresa se encuentra en la obligación de dar cumplimiento a esta ley y no tiene a la fecha dentro de su dotación a personas discapacitadas o asignatarias de una pensión de invalidez, debe concretar esta nueva incorporación a más tardar el 31 de enero de 2020, para de esta manera poder acreditar que se dio cumplimiento a esta obligación durante este año, sobre todo considerando que mediante Ordinario N° 5866/034 de 20 de diciembre de 2019, la Dirección del Trabajo resolvió que la obligación de la Ley de Inclusión Laboral, tanto la contratación directa de trabajadores como la donación, no es susceptible de cumplimiento posterior o tardío, ya que es una obligación de carácter permanente.

Si durante el año 2019 esa empresa no dio cumplimiento a la obligación establecida en la Ley de inclusión laboral, le solicitamos tomar contacto con la abogada doña Paulina Bernal.