

# Modificaciones Decreto 64 Ley 21.015



# Contenidos

Normativas  
legales  
asociadas a  
discapacidad

Antecedentes

Objetivo

Ámbitos de  
modificación



# Normativas legales asociadas a discapacidad

## Ley 20.422 (2010)

- Busca promover la **igualdad de oportunidades e inclusión social de las personas con discapacidad** en Chile, reconociendo sus derechos y la necesidad de adoptar medidas concretas para garantizar su pleno ejercicio.

## Ley 21.015 (2017)

- Incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral, estableciendo una reserva de empleos del **1% para personas con discapacidad o beneficiarias de la pensión de invalidez de cualquier régimen previsional**, en organismos del Estado y empresas privadas que tengan 100 o más trabajadores/as.

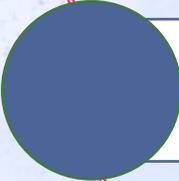
## Ley 21.275 (2021)

- Exige a las empresas **iniciativas que faciliten la inclusión laboral de personas con discapacidad**:
  - Contar con un Gestor/a de Inclusión certificado.
  - Desarrollar políticas en materias de inclusión.
  - Contar con un programa de capacitación al personal en la temática.

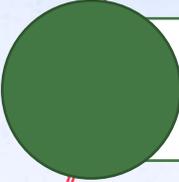
# Antecedentes



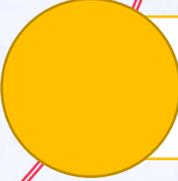
5 años de la Ley N°21.015 aún persisten distintos desafíos en esta materia.



Bajo cumplimiento de la normativa.



El **compromiso del Gobierno** por el Trabajo Decente y la inclusión laboral de las personas con discapacidad.



**Dificultades de fiscalización** por parte de la Dirección del Trabajo de las obligaciones mínimas de inclusión laboral incorporadas por las normativas mencionadas.



# Objetivo de la modificación

Permitir una mejor fiscalización por parte de la Dirección del Trabajo de las obligaciones mínimas de inclusión laboral que incorporaron las leyes N° 21.015 y 21.275 al Código del Trabajo.



# Ámbitos de modificación

Forma de contabilizar el número de trabajadoras/es de la empresa.

Razones fundadas: naturaleza de las funciones de la empresa y falta de postulantes.

Medidas subsidiarias: donaciones.

Fiscalización: meses a contabilizar.

Nuevas adecuaciones respecto a la incorporación de la Ley N°21.275.



# Forma de contabilizar el número de trabajadoras/es de la empresa

## Decreto 64

- Las empresas deben considerar el período comprendido entre el 1º de enero y el 31 de diciembre del año anterior al momento de realizar la Comunicación Electrónica para determinar el número total de trabajadores/as.
- Si el cálculo del 1% resulta un número con decimales, se aproximará al entero inferior.

## Modificación 2023

- Se propone que se consideren los 12 meses previos al 31 de octubre del año anterior a la comunicación electrónica.
- Para el cálculo de 1% se debe considerar solo el primer decimal para su aproximación. Si el primer decimal es equivalente a 4 o menor, se aproximará al entero inferior; en caso de ser equivalente a 5 o mayor, se aproximará al entero superior.

# Exigencias que declarar en la comunicación electrónica

## Decreto 64

1. El número total de trabajadores y el número de personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez que deban ser contratadas.
2. El número de contratos vigentes que mantienen con personas con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez.
3. En caso de corresponder, razones fundadas y medidas subsidiarias.

## Modificación 2023

- El **número de trabajadores** de cada uno de los meses considerados para el cálculo del promedio de trabajadores.
- El **promedio** de trabajadores.
- En caso de corresponder, **razones fundadas y medidas subsidiarias**.
- Si se utiliza la medida de ejecución de Contratos de Prestación de Servicios se deberán informar **los números de cédula de identidad de los trabajadores que prestarán servicios específicamente en la empresa obligada**.
- Si utiliza la razón fundada de falta de postulantes, incluir el **Certificado de la Bolsa Nacional de Empleo**.
- **El número de contratos vigentes que mantienen con personas con discapacidad** o asignatarios de una pensión de invalidez.
- El nombre y cédula de identidad del trabajador de la o el **gestor de inclusión laboral**.
- **Las políticas en materias de inclusión** que refieren a la Ley N°21.275.

# Razones fundadas - Naturaleza de las funciones de la empresa

## Decreto 64

- La naturaleza de las funciones que desarrolla la empresa se considera una razón fundada cuando, por características o 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.

## Modificación 2023

- No se considerará que existe razón fundada cuando esta se base en el giro de la empresa.
- **Se debe demostrar que ninguno de los puestos de trabajo existentes en la empresa puede ser desarrollado por un trabajador/a con discapacidad**, para lo cual se deberá realizar un informe que analice cada uno de sus puestos de trabajo. Este documento deberá ser firmado por el representante legal y el gestor/a de inclusión laboral de la empresa.

# Razones fundadas

## Falta de postulantes

### Decreto 64

- Se considera la falta de postulantes cuando el empleador **haya publicado sus ofertas en cualquier medio, sistema o plataforma de acceso público y no haya recibido postulaciones** de personas con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez que se ajusten al perfil requerido.
- El empleador deberá acreditar que no recibió postulaciones.

### Modificación 2023

- Solo se considera la falta de postulantes cuando el empleador haya **publicado sus ofertas en la Bolsa Nacional de Empleo (BNE), por a lo menos 2 semanas continuas, y no haya recibido postulaciones** de personas con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez.
- Solamente **la certificación otorgada por la Bolsa Nacional de Empleo (BNE)** acreditará esta situación.

# Periodo para realizar las donaciones

## Decreto 64

- No se refiere a la materia

## Modificación 2023

- Las donaciones deben ser efectuadas el mes de enero del año de envío de la Comunicación Electrónica.

# Fiscalización– Meses a contabilizar

## Decreto 64

- La Ley será exigible en aquellos meses en que la empresa tenga contratados 100 o más trabajadores.

## Modificación 2023

- La Ley será exigible durante todos los meses de la anualidad, en base 1% determinado por el promedio de trabajadores señalado en la Comunicación Electrónica.

# Políticas de inclusión

## Decreto 64

- No se refiere a la materia

## Modificación 2023

- El **Gestor/a de Inclusión** deberá tener la calidad de **trabajador dependiente** en la empresa y **desempeñarse en funciones relacionadas a recursos humanos**, es decir tareas vinculadas a la gestión y el desarrollo de personas, así como la prevención, calidad de vida y clima laboral.
- En cuanto a las políticas en materias de inclusión, se entenderán como el **conjunto de acciones que realicen las empresas destinadas a incorporar los derechos de las personas con discapacidad** tanto en su visión, misión, objetivos y productos estratégicos, considerando medidas de accesibilidad y ajustes razonables acordes a las necesidades de sus trabajadores.
- La política deberá considerar la elaboración de un **diagnóstico** sobre el estado de inclusión de personas con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez en la organización, así como un **plan de acción** que considere el desarrollo de una cultura organizacional inclusiva. A la vez, se deberá generar un **programa de capacitaciones** en la temática.

