



Ley 21.015

1. ¿Qué garantiza la Ley de Inclusión Laboral?

Establece una reserva de empleos del 1% para personas con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, en organismos del Estado y empresas privadas que tengan 100 o más trabajadores o funcionarios.

2. ¿Qué se requiere para ser beneficiario de esta ley?

Poseer una Pensión de Invalidez de cualquier régimen previsional o tener cualquier discapacidad calificada previamente por las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN), dependientes del Ministerio de Salud y a las instituciones públicas o privadas, reconocidas para estos efectos por ese Ministerio.

3. ¿Existe alguna modificación en la Ley de Inclusión Laboral respecto al sueldo que deben recibir las Personas con Discapacidad mental o intelectual?

Se deroga el artículo 16 de la Ley 18.600, permitiendo con ello, que las Personas con Discapacidad mental o intelectual accedan a una remuneración más digna, con base en el ingreso mínimo.

4. ¿Cuál es el tope de edad para suscribir contratos de aprendizaje?

La ley fija en 26 años la edad límite para suscribir el contrato de aprendizaje con personas con discapacidad, asimilándola a la edad de término de la educación especial, reemplazando con ello la expresión "sin límite de edad" que utilizaba el artículo 47 de la Ley 20.422.

5. ¿Quién es el encargado de fiscalizar el cumplimiento de la ley?



En el sector privado la fiscalización del cumplimiento de la nueva normativa le corresponde a la Dirección del Trabajo, quien debe llevar un registro actualizado de los contratos de trabajo, sus modificaciones y términos de trabajo, celebrados por las empresas con las Personas con Discapacidad o pensionados por invalidez. Dicha información debe ser ingresada en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo por las empresas en el plazo de 15 días siguientes a la celebración de dichos actos jurídicos.

6. En caso de que una empresa o servicio no cumpla la ley, ¿Qué sanciones arriesga?

De acuerdo con la Dirección del Trabajo, las multas por el incumplimiento de la Ley de inclusión laboral varían según la cantidad de trabajadores de la empresa infractora. Las multas se aplicarán por cada mes en que se haya constatado una infracción y van entre las 40 y 60 UTM.

7. ¿Existen excepciones en la Ley de Inclusión Laboral?

En el ámbito público se contemplan razones fundadas para no cumplir con la obligación de cuota, las cuales son:

- Aquellas relativas a la naturaleza de las funciones que desarrolla el órgano, servicio o institución,
- No contar con cupos disponibles en la dotación de personal,
- La falta de postulantes que cumplan con los requisitos respectivos.

En el ámbito privado se considera que por razones fundadas exista la posibilidad que ciertas empresas no podrán o no puedan dar cumplimiento a lo ordenado por este proyecto, para lo cual se establecieron mecanismos alternativos, los cuales son:

- Celebrar contratos de prestación de servicios con empresas que tengan contratadas personas con discapacidad



- Efectuar donaciones en dinero a proyectos o programas de asociaciones, corporaciones o fundaciones a las que se refiere el artículo 2 de la Ley 19.885.

La empresa, para poder ejecutar estas medidas alternativas, debe tener razones fundadas, las que sólo se considerarán como tales y que habilitan para el cumplimiento alternativo, estas son:

- La naturaleza de las funciones que desarrolla la empresa,
- La falta de personas interesadas en las ofertas de trabajo que se hayan formulado.

8. ¿Qué se entiende por “persona con discapacidad”, para efectos de la Ley de Inclusión Laboral?

El artículo 5º de la Ley 20.422 define el término “persona con discapacidad” como aquella que teniendo una o más deficiencias físicas, mentales, sea por causa psíquica o intelectual, o sensoriales, de carácter temporal o permanente, al interactuar con diversas barreras presentes en el entorno, ve impedida o restringida su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás. Para los efectos de la Ley, la discapacidad solo podrá ser acreditada mediante un certificado de la COMPIN que así lo señale, o bien, mediante el comprobante de inscripción en el Registro Nacional de Incapacidad.

9. ¿Las personas con discapacidad mental, pueden percibir un ingreso mínimo mensual inferior al legal?

No. La Ley de Inclusión Laboral derogó el artículo 16 de la Ley 18.600 “que establece normas sobre deficientes mentales”, permitiendo con ello, que las personas con discapacidad mental o intelectual que mantienen una relación laboral reciban una remuneración equivalente, a lo menos, al monto del ingreso mínimo mensual.

10. ¿Las empresas pueden privilegiar una discapacidad por sobre otra al momento de contratar a una persona?



Las empresas o servicios no pueden optar por una discapacidad en particular en la contratación. Optar significa una discriminación arbitraria por motivos de discapacidad, protegido por el ordenamiento jurídico, así como una violación al principio de igualdad de oportunidades el cual protege a las personas con discapacidad de cualquier discriminación por razón de discapacidad.

11. ¿Se pueden suscribir contratos de jornada parcial para el cumplimiento de la cuota del 1% de la Ley Inclusión Laboral?

Sí, la Ley de Inclusión Laboral no determina cuantas horas semanales debe de trabajar una persona con discapacidad y/o asignataria de pensión de invalidez, por lo que se cumple con dicha Ley en la medida que se pacte una jornada que dé lugar a un vínculo laboral.