



## ALERTA LABORAL:

### EL 3 DE DICIEMBRE SE CELEBRÓ EL DÍA INTERNACIONAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD. REvisa LA LEGISLACIÓN Y SUS EFECTOS PARA LOS EMPLEADORES.

El 3 de diciembre de 1992 la Asamblea General proclamó el 3 de diciembre como Día Internacional de las Personas con Discapacidad, una fecha elegida para hacer un llamado universal para lograr una sociedad lo más inclusiva y accesible posible

En tal sentido nuestra legislación mediante la Ley N° 21.015 de Inclusión Laboral tiene por finalidad promover una inclusión laboral eficaz de las personas con discapacidad, tanto en el ámbito público como en el privado.

En resumen, dicha ley incorporó las siguientes obligaciones y prohibiciones:

- a) Obliga a los organismos públicos y las empresas con 100 o más trabajadores y trabajadoras contratar al menos el 1% de personas con discapacidad;
- b) Fomenta el respeto a la dignidad de las personas con discapacidad mental eliminando la discriminación salarial;
- c) Fija en 26 años la edad límite para suscribir el Contrato de Aprendizaje con personas con discapacidad;
- d) Se prohíbe toda discriminación hacia personas con discapacidad;
- e) Las personas con discapacidad contarán con garantías en los procesos de selección laboral del Estado.

Cabe señalar las principales consideraciones del Ordinario N°4137/101 (05-de septiembre de 2017) que Informa sobre el sentido y alcance de la Ley N°21.015 que "Incentiva la Inclusión de Personas con Discapacidad al Mundo Laboral". Al respecto es importante destacar:

1. Crea la obligación de reserva legal de empleos para personas con discapacidad, por parte del empleador.
2. Incorpora el inciso 3° del artículo 157 bis del Código del Trabajo, agregando la obligación al empleador de registrar los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, así como sus modificaciones o términos, dentro de los quince días siguientes a su celebración a través del sitio electrónico de la Dirección del Trabajo.
3. Agrega un nuevo artículo 157 ter del Código del Trabajo, estableciendo que por razones fundadas, no puedan cumplir total o parcialmente la obligación, deberán darle 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.
  - b) Efectuar donaciones en dinero a proyectos o programas de asociaciones, corporaciones o fundaciones a las que se refiere el artículo 2 de la ley N°19.885.

Otra importante reforma, fue la Ley N°21.275 que Modifica El Código Del Trabajo, y exige a aas empresas pertinentes la adopción de medidas que faciliten la Inclusión Laboral de los Trabajadores con Discapacidad, en dicho sentido exige a los empleadores:



- Al menos uno de los trabajadores que se desempeñe en funciones relacionadas con recursos humanos deberá contar con conocimientos específicos en materias que fomenten la inclusión laboral de las personas con discapacidad.
- Promover en su interior políticas en materias de inclusión, las que serán informadas anualmente a la Dirección del Trabajo.
- Elaborar y ejecutar anualmente programas de capacitación de su personal, con el objeto de otorgarles herramientas para una efectiva inclusión laboral dentro de la empresa.

Conforme a lo establecido en el artículo 14° del Reglamento de la Ley de Inclusión Laboral (Decreto N° 64, del Ministerio del Trabajo), las infracciones a la obligación de contar con al menos un 1 % de personas con discapacidad o que sean asignatarias de una pensión de invalidez en relación al total de sus trabajadores, serán sancionadas de acuerdo al artículo 506 del Código del Trabajo, el cual indica que para medianas empresas, la sanción ascenderá de 2 a 40 unidades tributarias mensuales, y tratándose de grandes empresas, la sanción ascenderá de 3 a 60 unidades tributarias mensuales.

Sin dudas aún están pendientes diversos desafíos sobre la materia, a pesar de los avances legislativos, la invitación es poder crear políticas nuevas al interior de la empresa, e incorporar perspectivas desde de los trabajadores y organizaciones sindicales.



## **Ignacio Cartes**

Abogado de Negociación Colectiva  
Lizama Abogados