



ALERTA LABORAL: **¿A QUÉ OBLIGA LA ÚLTIMA MODIFICACIÓN LEGAL EN MATERIA DE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y QUÉ SE ESPERA DE UNA EMPRESA INCLUSIVA?**

En la última década algunas políticas gubernamentales han propulsado la incorporación de las personas con discapacidad en las diversas esferas de la vida pública, lo que ha permeado en el ámbito laboral a través de medidas que cada vez parecieran ser más concretas y alejadas de la mera voluntariedad del empleador.

El objetivo de aquellas normas no es otro que lograr la incorporación de un mayor número de personas con discapacidad, cuando se observa que a nivel nacional la tasa de ocupación de estas alcanza el 39,3%¹.

En el año 2010, mediante la Ley N°20.422, que “Establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad”, se buscó “asegurar el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad” (artículo 2°) para así lograr la plena inclusión de estas. 7 años después, mediante la Ley N°21.015 se impulsaría que las empresas con más de 200 (para en el año 2018), y luego 100 trabajadores (desde el año 2019) debieran contar con al menos el 1% de trabajadores con alguna discapacidad debidamente certificada por el COMPIN o el comprobante de inscripción en el Registro Nacional de Discapacidad, o fueran asignatarias de una pensión de invalidez.

El desenvolvimiento práctico del mandato de la Ley N°21.015 permite pactar con el trabajador en situación de discapacidad todos los tipos de contratos de trabajo establecidos en el Código del Trabajo (plazo, indefinido, obra o faena, etc.), siempre que exista vínculo laboral de subordinación o dependencia con el empleador. Además, en cuanto a la jornada laboral, también considera todos los tipos de jornadas de trabajo (pudiendo ser jornada parcial). Por último, en materia de remuneraciones, estas deben ser de igual valor que las previstas para cualquier otro trabajador en circunstancias análogas.

La “Guía para la implementación de la ley de inclusión laboral” (SENADIS, 2019) indica que lo anterior exige modificaciones en los procesos internos de reclutamiento y selección de personas con discapacidad, entre otros aspectos. Ya sea mediante las adecuaciones de los perfiles de cargos, convocatorias en formatos accesibles (sonoros, lengua de señas, etc.) y evaluaciones acordes a personas con discapacidades; además de mantener el acompañamiento de estas personas durante su desarrollo laboral, entre otras medidas.

Al mismo tiempo, la norma NCh3267 sobre “Sistemas de gestión de la inclusión de personas con discapacidad” también colabora con la instauración de un modelo organizativo tendiente a establecer criterios de inclusión de personas con discapacidad en la esfera laboral.

¹Servicio Nacional de la Discapacidad, II Estudio Nacional de la Discapacidad en Chile (Santiago, 2016).

Por su parte, la última ley publicada sobre la materia, Ley N°21.275, “*Modifica el Código del Trabajo, para exigir de las empresas pertinentes la adopción de medidas que faciliten la inclusión laboral de los trabajadores con discapacidad*”, de 21 de octubre de 2020, instaura en las empresas con 100 o más trabajadores la incorporación de un nuevo cargo (o adecuación del perfil de uno ya existente) a través de la inclusión del artículo 157 quáter del Código del Trabajo.

De este modo, funciones (o áreas) de recursos humanos de aquellas empresas deberán contar con al menos un trabajador con conocimientos específicos en materias que fomenten la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Las competencias técnicas de ese o esos trabajadores deberán ser certificadas por el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales establecido en la Ley N° 20.267.

Lo anterior permitiría a la empresas promover en su interior políticas en materias de inclusión, las que serán informadas anualmente a la Dirección del Trabajo, y elaborar y ejecutar anualmente programas de capacitación de su personal tendientes a brindar herramientas para una efectiva inclusión laboral dentro de la empresa, conforme a la Ley N° 20.422.

Ahora, estas nuevas obligaciones no son exigencias in actum, sino que se otorga un plazo de 25 meses para realizar las adecuaciones antes indicadas. De este modo, desde el 01 de noviembre de 2022 todas las empresas con más 100 o más trabajadores deberán contar con uno o más trabajadores relacionados con recursos humanos que posean competencias en materia de inclusión de personas con discapacidad.

