

COLUMNA DE INTERÉS LABORAL: LA LEY DE INCLUSIÓN EN SERIO. EL USO DE MODELOS DE CUMPLIMIENTO ALTERNATIVOS ANTE RAZONES FUNDADAS

La Ley N° 21.015 que incentivó la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral prescribe, como sabemos, la obligación de mantener en su dotación —para empresas con 100 o más trabajadores— un 1% de trabajadores(as) con discapacidad de cualquier tipo, en tanto cuenten con la calificación y certificación respectiva, bien que sean beneficiarios de pensiones de invalidez, cualquiera sea el régimen que les haya otorgado esta última.

Esta norma, considerando la eventual imposibilidad de lograr el número de contrataciones que ordena, permite a las empresas optar por medios alternativos de cumplimiento (que denomina medidas subsidiarias). Estas alternativas (tercerización o donaciones a instituciones específicas) podrán significar cumplir íntegramente con la obligación anual que pesa sobre la empresa que no ha podido cumplir o ser utilizadas como forma de completar el porcentaje impuesto por ley. El uso de estas figuras alternativas, sin embargo, debe responder a razones fundadas.

¿Cuáles serían las razones fundadas que pretende el legislador?

La Ley anticipó (incorporándolo dentro del artículo 157 ter del Código del Trabajo) —y luego lo complementó el Reglamento (Decreto N° 64 de febrero de 2018)— que estas se verificarían cuando: (i) las características o naturaleza de los servicios hagan incompatible el trabajo de personas con discapacidad, cuestión que deberá fundarse en antecedentes técnicos; o (ii) o la falta de personas interesadas en las ofertas de trabajo que hubiere hecho la empresa, debiendo certificarse la publicación de avisos en la Bolsa Nacional de Empleo o por cualquier otra plataforma de acceso público y no hubiere recibido postulaciones para ese(esos) cargo(s) o funciones.

Ahora bien, acudir a razones fundadas tomó particular importancia a contar del presente 2020. En abril de este año se cumplieron los dos años de gracia que otorgó la Ley (artículo cuarto transitorio de la Ley N° 21.015) a las empresas con 100 o más trabajadores para hacer uso de estas medidas sin cumplir con el requisito de la fundamentación. De ahí en adelante, el cumplimiento de la norma no admitirá excepción. Y cobra especial importancia a la fecha porque, conforme lo ordena la ley, durante el mes de enero de cada año esas empresas tendrán que informar a la Dirección del Trabajo si dan cumplimiento al porcentaje de contratación directa para ese año, o si, por el contrario, deberán hacer uso de alguna de las medidas alternativas expresando. Así, a contar de enero de 2021, será obligatorio incluir en la comunicación que se emita a ese Servicio la razón específica y los antecedentes que permite acreditarla.



Estando a un mes de terminar el año parece imperioso, primero, asegurarse si se ha dado cumplimiento al porcentaje de contratación que la ley ordena y si éste se cumplirá para 2021. Si no fuere el caso y se prevé la imposibilidad de lograrlo para el año 2021, restará luego generar en análisis de la situación actual y futura, definir qué medida subsidiaria o alternativa se considerará; generar los datos y antecedentes suficientes para acreditar que se encuentra en alguna de las situaciones que la norma fija como razones fundadas que les permitan justificar el uso de esas medidas alternativas o subsidiarias para el año próximo; e informar así a la Dirección del Trabajo oportunamente.

