

# Resumen Ley de Inclusión Laboral 21.015

## ⚖️ Objetivo central

Promover la inclusión efectiva de personas con discapacidad en el mundo laboral, garantizando igualdad de oportunidades, trato digno y participación activa en el desarrollo económico y social del país.

## Puntos clave de la ley

### 1. Cuota obligatoria de contratación

- Toda empresa, institución pública o privada con 100 o más trabajadores debe contratar al menos un 2% de personas con discapacidad o beneficiarias de pensión de invalidez.
- La discapacidad debe estar registrada en el Registro Nacional de la Discapacidad (RND).

### 2. Medidas alternativas (excepcionales)

- Si no es posible cumplir con la cuota, la empresa puede:
- Realizar donaciones a proyectos inclusivos inscritos en el Ministerio de Desarrollo Social.
- Ejecutar servicios o programas de inclusión laboral autorizados por la autoridad competente.
- Estas medidas deben ser justificadas y aprobadas por la Dirección del Trabajo.

### 3. No discriminación

- Se prohíbe cualquier forma de discriminación directa o indirecta en procesos de selección, contratación, promoción o despido por motivos de discapacidad.

### 4. Fiscalización y cumplimiento

- La Dirección del Trabajo supervisa el cumplimiento de la ley.
- Las empresas deben reportar anualmente sus acciones de inclusión.
- El incumplimiento puede generar multas y sanciones administrativas.

## 5. Adaptaciones razonables

- Los empleadores deben realizar ajustes necesarios para que las personas con discapacidad puedan desempeñar sus funciones en igualdad de condiciones.

### Impacto estratégico

Esta ley no solo busca cumplir una cuota, sino transformar la cultura organizacional, visibilizar talentos diversos y fomentar entornos laborales más justos y sostenibles. En tu caso, Cristián, puede ser un pilar para diseñar programas que vinculen inclusión, cumplimiento legal y desarrollo territorial.

### Medidas alternativas

¿Cuándo se pueden aplicar?

Solo si la empresa demuestra que:

- La naturaleza de sus funciones impide que personas con discapacidad puedan desempeñar los cargos disponibles.
- No hay postulantes con discapacidad interesados en las ofertas laborales publicadas.

Estas causales deben ser documentadas y validadas por la Dirección del Trabajo.

## Tipos de medidas alternativas

### 1. Donaciones en dinero

- Dirigidas a asociaciones, corporaciones o fundaciones cuyo objeto social sea la inclusión laboral de personas con discapacidad.
- Deben estar inscritas en el Ministerio de Desarrollo Social y cumplir con los requisitos del artículo 2º de la Ley N° 19.885.
- El monto donado debe ser proporcional al número de contrataciones no realizadas.

## **2. Tercerización de servicios**

- Celebrar contratos de prestación de servicios con empresas que sí emplean personas con discapacidad.
- El servicio contratado debe ser real y efectivo, y la empresa proveedora debe demostrar que cumple con la ley.

### **Consideraciones generales**

- Estas medidas no reemplazan el espíritu de la ley, que es la inclusión directa.
- Son válidas solo si se demuestra que no hay otra forma de cumplir.