

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 2° 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.