

DECRETO NÚM.36

Diario Oficial 03.11.2023

MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

MODIFICA DECRETO SUPREMO N°64, DE 2017, DEL MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, QUE APRUEBA REGLAMENTO DEL CAPÍTULO II "DE LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD", DEL TÍTULO III DEL LIBRO I DEL CÓDIGO DEL TRABAJO, INCORPORADO POR LA LEY N°21.015, QUE INCENTIVA LA INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD AL MUNDO LABORAL

Núm. 36.- Santiago, 16 de junio de 2023.

Visto:

Lo dispuesto en los artículos 32 N° 6 y 35 de la Constitución Política de la República, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el decreto supremo N° 100, de 2005, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia; en el decreto con fuerza de ley N° 1, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que Dispone la Reestructuración y Funciones de la Subsecretaría del Trabajo; en el Código del Trabajo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el decreto con fuerza de ley N° 1, de 2003, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social; en el decreto N° 64 de 2017, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, y en la resolución N° 7, de 2019, de la Contraloría General de la República.

Considerando:

Que, con fecha 15 de junio de 2017, se publicó la ley N° 21.015, que incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral.

Que, en el artículo tercero de dicha Ley se establece que un reglamento dictado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social y suscrito por los ministros de Hacienda y de Desarrollo Social y Familia, establecerá los parámetros, procedimientos y demás elementos necesarios para dar cumplimiento a lo establecido en el capítulo II "De la inclusión laboral de personas con discapacidad", del Título III del Libro I del Código del Trabajo.

Que, con fecha 1 de febrero de 2018, se publicó en el Diario Oficial el decreto N° 64, promulgado el 20 de noviembre de 2017, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que aprueba el Reglamento del Capítulo II "De la inclusión laboral de personas con discapacidad", del Título III del Libro I del Código del Trabajo, incorporado por la ley N° 21.015, que incentiva la inclusión de personas con discapacidad en el mundo laboral.

Que, de acuerdo con lo analizado, en conjunto con las reparticiones competentes en la materia, se ha estimado pertinente introducir modificaciones al acto reglamentario ya citado, tanto para permitir una mejor aplicación y fiscalización de la norma, como para incorporar adecuaciones con ocasión de la dictación de la ley N° 21.275, que modifica el Código del Trabajo, para exigir a las empresas pertinentes la adopción de medidas que faciliten la inclusión laboral de los trabajadores con discapacidad. En este sentido, dentro los principales cambios incorporados se establece una nueva forma de contabilizar el número de trabajadoras/es de la empresa; se reconfigura lo que deberá entenderse por razones fundadas, excluyendo para tales efectos el giro principal de la empresa; se propone la obligatoriedad de que las ofertas de trabajo deban realizarse a través de la Bolsa Nacional de Empleo (BNE), esto, sin perjuicio de que el empleador realice la misma postulación por los medios que estimen pertinentes y se establece un piso base para entender qué es una política de inclusión y el contenido mínimo de estas, dentro de lo que se incluye, al menos, un diagnóstico, identificación de barreras de entorno y actitudinales, plan de acción y programas de capacitación.

Que, para modificar el acto reglamentario ya citado, y conforme con lo dispuesto en el numeral 3, del artículo 4º, de la Convención de la Organización de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, promulgada por el decreto supremo N° 201, de 2008, del Ministerio de Relaciones Exteriores, se tuvieron en consideración las observaciones y propuestas presentadas por personas con discapacidad, así como por diversas organizaciones de la sociedad civil relacionadas con las personas con discapacidad, en proceso de consulta ciudadana convocada por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Ministerio de Desarrollo Social y Familia y el Servicio Nacional de la Discapacidad durante el mes de mayo de 2023.

Decreto:

Modifícase el decreto supremo N° 64, de 2017 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social que aprueba reglamento del Capítulo II "De la inclusión laboral de personas con discapacidad", del Título III del libro I del Código del Trabajo, incorporado por la ley N° 21.015, que incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral, en los siguientes términos:

1. Reemplázase el artículo 6º por el siguiente:

"Artículo 6º : Para dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 157 bis del Código del Trabajo se seguirán las siguientes reglas:

a) Esta obligación afecta a las empresas que tengan un número total de cien personas trabajadoras o más.

b) Para determinar el número total de personas trabajadoras de una empresa se considerará un promedio anual calculado según las siguientes reglas:

i. La empresa deberá considerar los doce meses previos al 31 de octubre del año anterior al envío de la comunicación electrónica, o bien, los meses comprendidos entre el inicio de sus actividades y el 31 de octubre del año anterior al envío de la comunicación electrónica, si el inicio de sus actividades fuera posterior.

ii. Para determinar el número de personas trabajadoras de cada mes se considerará el informado en la planilla de declaración y/o pago de cotizaciones al Organismo Administrador del Seguro de la ley N° 16.744 sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

iii. Para calcular el promedio de personas trabajadoras de la empresa, se debe sumar el número de personas trabajadoras de cada mes del periodo indicado en el numeral i. anterior. Esta sumatoria deberá dividirse por doce, o por el número de meses comprendido entre el inicio de actividades y el 31 de octubre del año anterior al envío de la comunicación electrónica, según corresponda.

c) El número de personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez que deberán ser contratadas, o mantenerse contratadas, por la empresa corresponderá al 1% del promedio de personas trabajadoras de dicha entidad. Si de este cálculo resultare un número con decimales se aproximará al entero inferior.

Si el promedio de personas trabajadoras, calculado conforme al inciso precedente es igual o superior a cien, la empresa estará obligada a realizar durante el mes de enero de cada año, una comunicación electrónica a la Dirección del Trabajo, a través de la página web de dicho órgano fiscalizador, debiendo informar, a lo menos lo siguiente:

1. El número total de personas trabajadoras de la empresa, desglosándolo por cada uno de los meses considerados para el cálculo del promedio indicado en la letra b) de este artículo.

2. El promedio que haya resultado de la aplicación de las reglas expuestas en la letra c) del presente artículo.

3. El número de contratos de trabajo vigentes que mantienen con personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez.
4. El número de contratos de trabajo con personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez al que se puso término por cualquier causa.
5. Si existen razones fundadas para que la empresa no pueda cumplir con la obligación de contratar a personas trabajadoras con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez, individualizando la razón y sus fundamentos, y la medida subsidiaria de cumplimiento a adoptar.
6. En caso de corresponder, el certificado de la Bolsa Nacional de Empleo, que indique que publicadas las ofertas no se recibió postulaciones de personas con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez, conforme se establece en la letra b) del artículo 7º del presente reglamento.
7. Si se utiliza la medida subsidiaria de donación, se deberá informar la donación realizada adjuntando el Certificado N° 60 del Servicio de Impuestos Internos, o el que correspondiere.
8. Si se utiliza la medida de ejecución de contratos de prestación de servicios con empresas que tengan contratadas personas trabajadoras con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez, se deberán informar los números de cédula de identidad de las personas trabajadoras que prestarán servicios en la empresa obligada. En caso de tratarse de una empresa de servicios transitorios, deberá estar inscrita en los registros de la Dirección del Trabajo.
9. El nombre y cédula de identidad de la persona trabajadora contratada por la empresa con conocimientos específicos en materias que fomenten la inclusión laboral de las personas con discapacidad.
10. Copia de las políticas en materias de inclusión a que hace referencia el artículo 157 quáter del Código del Trabajo, y de su evaluación cuando correspondiere.

Si durante el año en que la empresa debe cumplir su obligación de inclusión laboral, se produce el término del contrato de alguna de las personas trabajadoras con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez informada, el empleador deberá publicar la oferta de trabajo respectiva dentro del mes siguiente de producida la vacante.

Si de aquella oferta de trabajo no se recibieran postulaciones, conforme lo establecido en el inciso segundo del artículo 7º del presente reglamento, el empleador deberá dar cumplimiento a su obligación a través de alguna de las medidas alternativas contenidas en los literales a) y b) del artículo 157 ter del Código del Trabajo, considerando el tiempo en que no pudo contratar o mantener contratado a una persona trabajadora con discapacidad o asignatario de pensión de invalidez. Si se opta por hacer una donación, esta deberá realizarse en el mes de enero del año siguiente."

2. Modifícase el artículo 7º en los siguientes términos:

i. Reemplázase la letra a) del inciso segundo, por la siguiente:

"a) La naturaleza de las funciones que desarrolla la empresa. Se entenderá que se configura esta circunstancia cuando, por sus características o por su especialidad, ninguno de los procesos o actividades que la empresa ejecuta puedan ser desarrollados por personas con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez de cualquier régimen previsional.

No se considerará que existe razón fundada derivada de la naturaleza de las funciones que desarrolle la empresa la sola invocación del giro de la empresa.

El empleador que desee acogerse a esta razón fundada deberá elaborar un informe que analice los puestos de trabajo existentes en la empresa en razón de las faenas que realiza, considerando la descripción de cada cargo, desglose de las funciones y actividades esenciales y no esenciales a

desarrollar; de igual modo deberá indicar las competencias, conocimientos técnicos que debe tener la persona trabajadora, y ubicación física del puesto de trabajo con especificación de contexto laboral. Finalmente, el informe deberá ser firmado por el representante legal de la empresa y por la persona trabajadora con conocimientos específicos en materias que fomenten la inclusión laboral de las personas con discapacidad indicando que ninguno de los puestos de trabajo de la empresa puedan ser desarrollado por una persona trabajadora que posea alguna discapacidad o que sea asignataria de una pensión de invalidez. Lo anterior, sin perjuicio de las facultades fiscalizadoras con las que cuenta la Dirección del Trabajo."

ii. Reemplázase los párrafos segundo y tercero de la letra b) del inciso segundo por los siguientes:

"Se entenderá que se configura esta circunstancia cuando el empleador haya publicado, a lo menos, durante treinta días corridos sus ofertas de empleo a través de la Bolsa Nacional de Empleo, creada por la ley N° 19.728, y no haya recibido postulaciones de personas con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez que cumplan con lo requerido. Lo anterior, sin perjuicio de la o las publicaciones que realice por cualquier otro medio, sistema o plataforma de acceso público de información e intermediación laboral.

La Bolsa Nacional de Empleo certificará que el empleador haya realizado las publicaciones conforme lo indicado en el inciso anterior, y el número de personas con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez que hayan postulado."

3. Reemplácese el literal a) del artículo 8° en los siguientes términos:

"a) Celebrando y ejecutando contratos de prestación de servicios con empresas que tengan contratadas personas con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez las cuales deberán prestar servicios de manera efectiva para la empresa principal. El monto anual de los contratos de prestación de servicios no podrá ser inferior al equivalente a veinticuatro ingresos mínimos mensuales, respecto de cada persona trabajadora con discapacidad que debía ser contratada por la empresa para cumplir con la obligación de contratación en forma directa. El resultado de la suma del número de personas con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez contratadas en forma directa por la empresa y aquellas que presten efectivamente servicios a través de esta alternativa, deberá ser a lo menos equivalente a la obligación total de contratación que debía cumplir la empresa obligada.

Las empresas que presten servicios a las empresas obligadas deberán tener registrados los contratos de las personas con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez en el registro establecido en el artículo 5° de este reglamento, con prescindencia del número total de sus personas trabajadoras."

4. Agrégase en el numeral 5 del artículo 9° el siguiente párrafo segundo:

"Las donaciones deberán ser realizadas en el mes de enero del año de envío de la Comunicación Electrónica, en forma previa a su remisión."

5. Reemplázase el artículo 10° por el siguiente:

"Artículo 10°.- Las empresas que utilicen alguna de las medidas alternativas indicadas en el artículo 157 ter del Código del Trabajo, deberán remitir copia de la comunicación enviada a la Dirección del Trabajo, conforme a lo señalado en el artículo 6° de este Reglamento, conjuntamente, a la Subsecretaría de Evaluación Social del Ministerio de Desarrollo Social y Familia, al Servicio Nacional de la Discapacidad y al Servicio de Impuestos Internos."

6. Modifícase el artículo 11° en la siguiente forma:

i. Modifícase el inciso primero, reemplazando la frase "la obligación establecida en los artículos 157 bis y 157 ter" por la siguiente: "las obligaciones establecidas en los artículos 157 bis, 157 ter y 157 quáter."

ii. Elimínase en el numeral 2 del inciso segundo, la siguiente frase: "o en otro medio, sistema o plataforma de acceso público de información e intermediación laboral."

iii. Elimínase en el numeral 3 del inciso segundo, la siguiente frase: "que cumplan el perfil del cargo o", incorporando la palabra "al" entre la palabra "postulantes" y "empleo".

7. Reemplázase el inciso segundo del artículo 14º por el siguiente:

"La obligación del inciso primero del artículo 157 bis del Código del Trabajo será exigible durante todos los meses del año."

8. Incorpórase el Título V nuevo siguiente:

"TÍTULO V

Políticas de inclusión laboral

"Artículo 15º.- Para efectos de la obligación establecida en el inciso primero del artículo 157 quáter del Código del Trabajo, se entenderá que son funciones relacionadas con recursos humanos aquellas que en forma directa o indirecta incidan en tareas vinculadas a la gestión y el desarrollo de personas, así como aquellas de prevención e intervenciones en materias de calidad de vida y clima laboral de las personas trabajadoras. Los conocimientos específicos en materias que fomenten la inclusión laboral a que hace referencia el artículo 157 quáter del Código del Trabajo deberán acreditarse mediante una certificación otorgada conforme al Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, establecido por la ley N° 20.267.

La persona trabajadora acreditada deberá tener la calidad de trabajador dependiente de la empresa obligada."

"Artículo 16º.- Conforme a lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 157 quáter del Código del Trabajo, se entenderá por política en materia de inclusión, el conjunto de acciones que realice la empresa destinadas a incorporar los derechos de las personas con discapacidad, tanto en la misión de la empresa, como en su visión, objetivos y productos estratégicos, considerando en su diseño, de manera transversal, la implementación de medidas de accesibilidad y ajustes necesarios acordes a las necesidades de la persona trabajadora con discapacidad. Esta política deberá garantizar el ejercicio en igualdad de condiciones de todos sus derechos laborales, respetando los principios establecidos en la ley N° 20.422 que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad y en la Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad, aprobado por Chile y promulgado por decreto N° 201 de 2008 del Ministerio de Relaciones Exteriores.

La política en materia de inclusión de personas trabajadoras con discapacidad, deberá considerar la elaboración de un diagnóstico sobre el estado de inclusión de las personas con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez en la organización y la identificación de las barreras del entorno y actitudinales, como, asimismo, un plan de acción que considere el desarrollo de una cultura organizacional inclusiva en los procesos de selección; de contratación; de inducción; de gestión del talento y de desvinculación; la generación de programas de capacitaciones periódicas a todos los trabajadores, trabajadoras, directivos y directivas de la empresa, así como su seguimiento."

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Para efectos de determinación del número total de personas trabajadoras de la empresa, conforme lo establecido en la letra b) del artículo 6° y solo para la comunicación electrónica del año 2024, se considerarán las siguientes reglas para el cálculo del promedio anual: (i) considerar los 10 meses previos al 31 de octubre del 2023, o bien, los meses comprendidos entre el inicio de sus actividades y el 31 de octubre del año anterior a la comunicación electrónica si su inicio de actividades fuera posterior. (ii) número de trabajadores de cada mes considerará el informado en la planilla de declaración y/o pago de cotizaciones al Organismo Administrador del Seguro de la ley N° 16.744. (iii) Para calcular el promedio de trabajadores de la empresa, se debe sumar el número de trabajadores de cada mes del periodo indicado en la letrilla (i). Esta sumatoria deberá dividirse por 10 o por el número de meses comprendido entre el inicio de actividades y el 31 de octubre del año 2023, según corresponda.

Anótese, tómesese razón y publíquese.- GABRIEL BORIC FONT, Presidente de la República.- Jeanette Jara Román, Ministra del Trabajo y Previsión Social.- Mario Marcel Cullell, Ministro de Hacienda.- Kenneth Giorgio Jackson Drago, Ministro de Desarrollo Social y Familia.

Lo que transcribo a usted para su conocimiento.- Giorgio Boccardo Bosoni, Subsecretario del Trabajo.