

# CURSO DE GESTOR(A) DE INCLUSIÓN LABORAL



MÓDULO 2: MARCO NORMATIVO

## **2.1. Principales obligaciones del empleador**

Según lo dispuesto en los artículos 157 bis y 157 ter del Código del Trabajo, la ley de inclusión laboral puede ser cumplida mediante dos mecanismos. El primero de ellos dice relación con el cumplimiento directo de la ley por medio de la contratación de trabajadores con discapacidad y/o pensionados de invalidez de cualquier régimen previsional, mientras que, el segundo, consiste en el cumplimiento alternativo de la ley, el cual se puede ejecutar mediante dos modalidades:

- (i) Celebración de contratos de prestación de servicios con empresas que tengan contratadas personas con discapacidad; o
- (ii) Efectuar donaciones en dinero a proyectos o programas de asociaciones, corporaciones o fundaciones a las que se refiere el artículo 2 de la ley N°19.885.

**La ley establece las siguientes obligaciones según la cantidad de trabajadores que tenga la empresa:**

- (i) **Obligación para todas las empresas, independiente de la cantidad de trabajadores contratados: Obligación de registrar los contratos, sus modificaciones y término.** Sin perjuicio de la exigencia legal de contratación para aquellos empleadores que cuenten con 100 o más trabajadores, el legislador impuso una obligación adicional, para todos los empleadores de personas con discapacidad, la cual consiste en registrar los contratos de trabajos celebrados con personas con discapacidad y/o pensionados de invalidez de cualquier régimen previsional. Estos deberán ser registrados en el sitio web de la Dirección del Trabajo, dentro del plazo de 15 días contado desde la fecha de su celebración. Asimismo, deberán registrarse las modificaciones a estos contratos y el término de los mismos.

**(ii) Obligación para aquellas empresas que tengan contratados 100 o más trabajadores:**

**a) Obligación de contratación**

Las empresas deben contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos un 1% de personas con discapacidad o que sean asignatarios de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, en relación con el total de sus trabajadores. Esta obligación se hace exigible en todos aquellos meses en que el empleador tenga una dotación personal de 100 o más trabajadores.

**b) Obligación de efectuar la comunicación electrónica**

Durante el mes de enero de cada año, las empresas que resulten obligadas al cumplimiento de la ley deberán enviar una comunicación electrónica a la Dirección del Trabajo con copia 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, a través de la cual informen lo siguiente:

- 1.** Número total de trabajadores de la empresa;
- 2.** Número total de personas con discapacidad y/o asignatarios de una pensión de invalidez que deben ser contratadas;
- 3.** Número de contratos vigentes que mantienen con personas con discapacidad y/o asignatarios de una pensión de invalidez; y
- 4.** En caso de que corresponda, las razones fundadas por las que la empresa respectiva se vea impedida de cumplir total o parcialmente la obligación de contratación a que se refiere la ley y la medida alternativa de cumplimiento adoptada.

Respecto de las medidas alternativas, sólo se consideran razones fundadas aquellas derivadas de la naturaleza de las funciones que desarrolla la empresa o la falta de personas interesadas en las ofertas de trabajo que se hayan formulado.

## **2.2. Preguntas frecuentes**

Durante la ejecución de la ley pueden surgir diversas dudas que impliquen que la norma no sea aplicada correctamente. Por ello, resulta necesario dar a conocer las respuestas que nacen a propósito de las principales preguntas relativas a la aplicación práctica de la ley, especialmente en el sector privado.

### **a) ¿Qué garantiza la ley de inclusión laboral?**

Que en las empresas privadas que tengan 100 o más trabajadores, al menos el 1% del total de sus trabajadores sean personas con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional.

Para los efectos de la ley, la discapacidad sólo podrá ser acreditada mediante la calificación y certificación de la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez (en adelante COMPIN) que así lo señale, o bien, mediante el comprobante de inscripción en el Registro Nacional de la Discapacidad a cargo del Servicio de Registro Civil e Identificación.

### **b) ¿Quién califica y certifica la calidad de persona con discapacidad de un trabajador para los efectos previstos en la ley de inclusión laboral?**

La calificación de la discapacidad de una persona debe ser efectuada por la COMPIN o las instituciones públicas o privadas reconocidas por el Ministerio de Salud.

Por su parte, la certificación de discapacidad ya calificada sólo puede ser efectuada por la COMPIN. Lo anterior, es sin perjuicio de que también se puede acreditar la discapacidad mediante inscripción en el Registro Nacional de la Discapacidad.

### **c) ¿Debe figurar en algún registro la calidad de persona con discapacidad o asignataria de una pensión de invalidez para los efectos previstos en la Ley?**

No necesariamente.

Para los efectos de la ley, la discapacidad puede ser acreditada tanto mediante un certificado de la COMPIN que así lo señale, o bien, mediante el comprobante de inscripción en el Registro Nacional de la Discapacidad.

Por su parte, la solicitud de calificación de invalidez es voluntaria, personal y discreta pues la conocen solamente los involucrados en el proceso. El dictamen ejecutoriado da acceso a la pensión sin más trámite ni obligación de enrolamiento. Ahora bien, toda persona que tenga un dictamen de invalidez, aunque este no le haya permitido acceder a pensión, pero sí le ha reconocido un menoscabo permanente (pero inferior a un 50%), puede solicitar la certificación de la discapacidad para acceder a ayudas técnicas o bien para postular a otros beneficios de seguridad social.

**d) Si la empresa no puede contratar a una persona con discapacidad o asignatario de una pensión de invalidez, ¿puede cumplir de otra forma con la ley?**

Sí.

Las empresas pueden dar cumplimiento a la obligación de contratación de personas con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez acogiéndose a una modalidad alternativa de cumplimiento, en la medida que tengan razones fundadas para así hacerlo, de conformidad a lo establecido en la ley y su reglamento (Decreto N°64).

**e) ¿Cómo se da cumplimiento en forma alternativa a las obligaciones que impone la ley?**

Las medidas alternativas de cumplimiento consisten en (i) celebrar o ejecutar contratos de prestación de servicios con empresas que tengan contratadas a personas con discapacidad, en la medida que se genere un vínculo de subcontratación o, (ii) efectuar donaciones a corporaciones o fundaciones, cuyo objeto social incluya la capacitación, rehabilitación, promoción y fomento para la creación de empleos, contratación o inserción laboral de las personas con discapacidad. Dichas donaciones deberán ajustar a lo dispuesto en el artículo 2 de la ley N° 19.885. Conforme a lo señalado por la Dirección del Trabajo, a contar del año 2022, el cumplimiento alternativo se podrá realizar dentro del año en que surge la obligación de cumplir la cuota, esto es, en el año en que se hizo la comunicación electrónica respectiva.

**f) ¿Quién fiscaliza el cumplimiento de la ley de inclusión?**

La obligación de fiscalización del cumplimiento de la normativa recae en la Dirección del Trabajo.

**g) ¿Las personas con discapacidad mental pueden percibir un ingreso menor al ingreso mínimo mensual?**

No.

La Ley N° 21.015 derogó la norma que permitía en dichos casos pactar remuneraciones inferiores al ingreso mínimo mensual. Por tanto, actualmente, las personas con discapacidad mental o intelectual deben recibir una remuneración equivalente, a lo menos, al monto del ingreso mínimo mensual, en aquellos casos que la jornada pactada sea correspondiente a la ordinaria.

**h) ¿Dónde se encuentra publicada la lista de instituciones donatarias y los proyectos aprobados a los que se puedan efectuar donaciones?**

Esta lista se encuentra publicada en el sitio web del Ministerio de Desarrollo Social y Familia.

**i) En relación con el cumplimiento alternativo de la ley ¿se pueden utilizar de manera simultánea la contratación de prestación de servicios y la donación?**

Sí, el empleador puede contratar de manera directa a personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez, y, a su vez, para completar la diferencia del porcentaje de contratación requerido por la ley, cumplir de manera alternativa suscribiendo contratos de prestación de servicios y/o realizando donaciones a los proyectos o programas aprobados por el Consejo de Donaciones del Ministerio de Desarrollo Social y Familia.

**j) ¿Pueden publicarse ofertas de empleo dirigidas exclusivamente a personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez?**

No.

La normativa no permite la publicación de ofertas de empleo dirigidas en forma exclusiva a personas con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez.

Con todo, no existe inconveniente para que la publicación de la oferta de trabajo se haga en el marco o en referencia de la ley, lo que permitirá acreditar cuando no existan trabajadores interesados en la postulación a efectos del cumplimiento alternativo de la cuota legal.

**k) ¿Cuál es el plazo para registrar los contratos de trabajo suscritos con personas con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez, así como sus modificaciones o términos?**

El plazo para registrar los contratos de trabajo suscritos con personas con discapacidad o que sean asignatarias de una pensión de invalidez, así como sus modificaciones o términos, es de 15 días hábiles desde la fecha de contratación, modificación o término del contrato. Lo anterior se debe realizar en el sitio web de la Dirección del Trabajo.

Para estos efectos, el empleador deberá realizar lo siguiente:

1. Ingresar a "portal Mi DT".
2. Hacer clic en "registro de contratos de personas con discapacidad". Completar los datos requeridos y hacer clic en "guardar".
3. Como resultado del trámite, el sistema entrega un comprobante que certifica el cumplimiento de la obligación legal.

**l) ¿Se encuentran exceptuadas de cumplir con la cuota que establece la ley las empresas de servicios transitorios (EST)?**

No. Las EST no se encuentran exceptuadas del cumplimiento de dicha cuota.

**m) ¿Cómo se determina el 1% de personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional en relación con el total de trabajadores contratados en una empresa?**

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 6º del Decreto N°64, para determinar el número total de personas con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez que una empresa se encuentra obligada a contratar según los términos preceptuados en la ley, se debe considerar el total de trabajadores contratados en el período comprendido entre el 1º de enero y el 31 de diciembre, o bien una fracción de aquel, en el caso de que la empresa hubiere iniciado sus actividades con posterioridad a la primera de las fechas antes señaladas, del año calendario anterior a aquel en que se presenta la comunicación electrónica a la Dirección del Trabajo. El número total de trabajadores de la empresa equivaldrá a la suma del número de trabajadores de cada mes, dividido por 12, o por el número de meses que corresponda, en caso de haber iniciado actividades en forma posterior al 1 de enero. El número de trabajadores de cada mes debe corresponder al número total de trabajadores de la empresa al último día del mes respectivo.

Una vez obtenido el número de trabajadores contratados por la empresa en el año calendario inmediatamente anterior, o bien, en una fracción del mismo, según sea el caso, calculado en conformidad al artículo 6 del mismo cuerpo normativo señalado previamente, corresponderá, a su vez, calcular el equivalente al 1% de personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez que deberán ser contratadas por la empresa durante el mismo año en el que se envía la comunicación electrónica. De esta forma, la obligación principal de contratación de personas con discapacidad y/o asignatarios de una pensión de invalidez se debe verificar durante el mismo año calendario en que la empresa presentó la comunicación electrónica ante la Dirección del Trabajo.

**n) ¿Se puede dar cumplimiento a la ley de manera alternativa sin tener razones fundadas para hacerlo?**

No. Siempre que se dé cumplimiento a la ley mediante medidas alternativas se deberá justificar dicha situación en alguna de las razones que la misma norma establece, que son:

1. Derivadas de la naturaleza de las funciones que desarrolla la empresa.
2. De la falta de personas interesadas en las ofertas de trabajo que se hayan formulado.

**o) ¿Para contabilizar el cumplimiento de la cuota de contratación se pueden considerar a aquellos trabajadores contratados a honorarios?**

No. Los contratos a honorarios no se consideran, debido a que sólo se contabilizan los trabajadores sujetos a un contrato de trabajo.

**p) ¿Qué tipo de contratos de trabajo se deben suscribir para completar el 1% de contratación que exige la ley?**

Para cumplir con la cuota de contratación debe suscribirse un contrato de trabajo, pudiendo pactarse cualquiera de los tipos de contrato que regula el Código del Trabajo. Esto incluye, entre otros, el de plazo fijo, por obra o faena determinada y el contrato indefinido.

**q) ¿Se pueden suscribir contratos de jornada parcial para el cumplimiento del 1% que exige la ley de Inclusión Laboral?**

Sí. La ley no determina cuantas horas semanales debe de trabajar una persona con discapacidad y/o asignataria de pensión de invalidez para efectos de dar cumplimiento a la ley.

**r) ¿Se puede cumplir con las medidas alternativas fuera del plazo que señala la ley?**

No. Al igual que la medida de cumplimiento directo que establece la norma, el cumplimiento de las medidas alternativas constituye una obligación que no puede cumplirse con posterioridad.

Esto se explica, porque la ley establece una obligación de carácter permanente y, por ende, no es posible para el empleador dar cumplimiento en un periodo distinto al inmediatamente obligado.

Se debe tener presente que la Dirección del Trabajo ha señalado que el cumplimiento alternativo se debe realizar dentro del año en que surge la obligación (año en que se hizo la comunicación electrónica). Lo anterior, a partir del año 2022.

## 2.3. Ley 21.015

**Ley 21.015: Incentiva la Inclusión de Personas con Discapacidad al Mundo Laboral.**

[Ver Documento Anexado en Módulo 2](#)



**Nombre de Documento:** “Anexo Módulo 2: Ley 21.015”.

## 2.4. Normativa Nacional e Internacional Vigente

El 13 de diciembre de 2006 se aprobó la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, cuyo propósito es el de promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad, de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales de todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente. Algunos de los principios generales que dicha convención contempla y que son muy relevantes en materia de discapacidad, son:

**Autonomía individual**

**Independencia de las personas**

**Participación e inclusión plenas y efectivas en la sociedad**

**Igualdad de oportunidades**

**Accesibilidad**

En materia laboral, la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD) reconoce el derecho al trabajo y empleo a todas las personas con discapacidad, lo que destaca el derecho a trabajar en igualdad de condiciones con las demás, incluyendo el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad, adoptando medidas pertinentes, como por ejemplo, la realización de ajustes razonables en el lugar de trabajo.

Chile – al ser uno de los Estados Parte de la Convención -ratifica en el año 2008, tanto la convención como su protocolo facultativo obligándose, entre otras cosas, a adoptar todas las medidas legislativas, administrativas y de otra índole que sean pertinentes para hacer efectivos los derechos reconocidos en la CDPD, modificar o derogar leyes, reglamentos, costumbres y prácticas existentes que constituyen discriminación contra las personas con discapacidad, promover la formación de los profesionales y el personal que trabajan con personas con discapacidad respecto de los derechos reconocidos en la CDPD, a fin de prestar mejor la asistencia y los servicios garantizados por esos derechos, promover la toma de conciencia respecto de las capacidades y aportaciones de las personas con discapacidad y, promover el reconocimiento de las capacidades, los méritos y las habilidades de las personas con discapacidad y de sus aportaciones en relación con el lugar de trabajo y el mercado laboral.

En el año 2010 se publica la **Ley N° 20.422** (primera ley que se dicta en nuestro país luego de haber ratificado la CDPD) que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de las personas con discapacidad, asegurando el disfrute de sus derechos y eliminando cualquier forma de discriminación fundada en la discapacidad. Para dar cumplimiento a esta ley, se deben contemplar los principios de: Vida Independiente, Accesibilidad Universal, Diseño Universal, Intersectorialidad y Participación y Diálogo Social.

Esta ley establece expresamente el Derecho a la Igualdad de Oportunidades para las personas con discapacidad, señalando que este derecho contempla la ausencia de discriminación por razón de discapacidad, así como la adopción de medidas de acción positiva orientadas a evitar o compensar las desventajas de una persona con discapacidad para participar plenamente en la vida política, educacional, laboral, económica, cultural y social,

estableciendo diversas medidas para garantizarlo, las que consisten en exigencias de accesibilidad, realización de ajustes necesarios y prevención de conductas de acoso.

Además, esta ley se refiere al proceso de calificación y certificación de la discapacidad, la prevención y la rehabilitación.

**En cuanto a la discriminación, la ley se refiere a ésta como toda distinción, exclusión, segregación o restricción arbitraria fundada en la discapacidad y cuyo fin o efecto sea la privación, perturbación o amenaza en el goce o ejercicio de los derechos establecidos en el ordenamiento jurídico.**



Para acceder a los beneficios y prestaciones sociales que se establecen en esta ley, se debe contar con la certificación de la discapacidad de las COMPIN y estar inscritas en el Registro Nacional de la Discapacidad del Servicio de Registro Civil e Identificación, establecido en el Decreto Exento 945/2012 del Ministerio de Justicia, cuyo objetivo es reunir y mantener los antecedentes de las personas con discapacidad y de los organismos que correspondan, el Decreto 47/2012 del Ministerio de Salud, aprueba el Reglamento para la calificación y certificación de la discapacidad, la que está a cargo de las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez, y las

instituciones públicas y privadas reconocidas por el Ministerio de Salud (COMPIN).

Esta calificación de la discapacidad la puede solicitar la persona a quien se va a calificar, su representante o institución; o persona que la tenga a su cargo. El plazo establecido por ley para esta calificación es de 20 (veinte) días hábiles y el de la certificación de la discapacidad es de 5 (cinco) días hábiles.

✓ **El trámite a realizar cuenta de 3 etapas:**

### **Etapa 1: Calificación de la Discapacidad**

Persona con discapacidad o representante solicita al equipo de profesionales tratante de salud u otra Entidad Calificadora de Discapacidad de su territorio el levantamiento de los informes obligatorios, que conformarán el expediente de calificación:

1. Informe Biomédico Funcional
2. Informe Social y de Redes de Apoyo
3. Informe de Valoración del Desempeño en Comunidad (IVADEC).

Para ello, podrá descargar los respectivos formatos de los dos primeros informes en el sitio web de COMPIN <https://milicenciamedica.cl/discapacidad.html#que-es> o solicitarlos al establecimiento al que acude.

En caso de que el equipo tratante de la entidad calificadora no cuente con profesionales que apliquen el IVADEC, COMPIN realizará la evaluación.

Una vez levantados al menos los dos primeros informes, podrá ingresar la solicitud a COMPIN a través de dos vías:

○ **Remota: En el sitio web <https://compin.cerofilas.gob.cl/>**

- Ingresar con RUT y Clave Única.
- Seleccionar la región y subcomisión que le corresponda según comuna.
- Completar correctamente el formulario de ingreso.

- Adjuntar los informes:
  - Biomédico-Funcional.
  - Social y de Redes de Apoyo.
  - Valoración del Desempeño en Comunidad- IVADEC (este último si lo tuviere, en caso de no tenerlo el solicitante será citado por COMPIN para su aplicación).
- Si la información es aceptada por COMPIN le llegará un correo de notificación.
- Puede hacer seguimiento al trámite a través de la plataforma, ingresando a “historial”, además, llegará al correo electrónico de la persona la notificación de cada etapa del proceso.

**O Presencial: Identificando la oficina de la COMPIN que le corresponde según domicilio.**

- Se realiza de lunes a viernes entre las 09:00 y las 14:00 horas

Puede verificar su oficina correspondiente en <https://milicenciamedica.cl/oficinas.html> o llamando al 600 460 4600.

## **Etapa 2: Certificación de Discapacidad**

Una vez aceptada la información en COMPIN y completado el expediente de calificación, la institución realizará la certificación de discapacidad la cual contempla:

- Porcentaje de discapacidad.
- Grado global de discapacidad.
- Causa principal de discapacidad y secundarias, si las hubiere.
- Vigencia de la certificación.
- Existencia o no de movilidad reducida.

Si la Certificación de Discapacidad es rechazada o si la propuesta de calificación es modificada, COMPIN notificará al solicitante, quien podrá apelar dentro de los cinco días hábiles posteriores a su notificación, entregando los antecedentes que COMPIN solicite.

Si la solicitud fue realizada a través del sitio web, se notificará el cierre de la etapa a través de correo electrónico incluyendo una copia de la resolución del trámite.

### **Etapa 3: Inscripción en el Registro Nacional de la Discapacidad**

Una vez que COMPIN certifica la discapacidad, remite la respectiva resolución al Servicio de Registro Civil e Identificación, para su inscripción en el Registro Nacional de la Discapacidad, RND.

Realizada la inscripción de la persona con discapacidad en el RND, el Servicio de Registro Civil y de Identificación remitirá el respectivo certificado y la Credencial de Discapacidad al domicilio del solicitante, que fue informado cuando se inició el trámite.

Una vez terminado el proceso de certificación de la discapacidad, las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez dictarán una resolución que contendrá todos los antecedentes de identificación del interesado, de la institución responsable del procedimiento de calificación de la discapacidad, el grado de la discapacidad global, la causa principal de la discapacidad, y además se señalará la Comisión de Medicina preventiva e invalidez que certifica y el período de vigencia de la certificación, la que será remitida dentro del plazo de 20 días hábiles siguientes al Servicio del Registro Civil e Identificación para su inscripción en el Registro Nacional de la Discapacidad.

Las personas beneficiarias del registro pueden ser personas naturales o personas jurídicas que actúen en el ámbito de la discapacidad.

Las personas receptoras del Registro Nacional de la Discapacidad podrán acceder a los siguientes beneficios:

- Rebaja arancelaria para importación de vehículos.
- Postulación a ayudas técnicas a través del Servicio Nacional de la Discapacidad (SENADIS).
- Postulación a subsidios especiales para la vivienda a través del Ministerio de Vivienda y Urbanismo (MINVU).
- Acceso a capacitación laboral a través del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE).
- Uso de estacionamientos de uso exclusivo para personas con discapacidad.

## →Ley N°21.015 que Incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral

En el año 2017, se dicta la Ley N°21.015, que incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral. En términos generales establece la reserva de una cuota mínima de un 1% para personas con discapacidad y/o que tengan pensión de invalidez o estén inscritas en el Registro Nacional de la Discapacidad. Esta cuota mínima se aplica a las empresas públicas y privadas, y organismos del Estado con 100 o más trabajadores/s.

**En el ámbito público, establece las siguientes obligaciones: obligación de cuota y obligación de selección preferente en igualdad de mérito.**



### ○ La Obligación de Cuota

La Obligación de Cuota es la reserva de contratación o de mantener contratados, a lo menos, un 1% de personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional para los organismos del Estado con 100 o más trabajadores y trabajadoras. Los órganos, servicios o instituciones pueden excusarse de esta cuota sólo por razones fundadas, las que sólo se consideran como tales:

- Aquellas relativas a las funciones que desarrolla el órgano, servicio o institución;
- No contar con cupos disponibles en la dotación de personal;
- La falta de postulantes que cumplan los requisitos respectivos.

Para excusarse, el jefe de servicio deberá presentar un informe fundado a la Dirección Nacional del Servicio Civil y al Servicio Nacional de la Discapacidad, en abril de cada año.

## ○ **Obligación de Selección Preferente en igualdad de mérito.**

La Ley de Inclusión Laboral no modifica el derecho de selección preferente en la administración del Estado, manteniéndose lo ya existente en la Ley N°20.422, artículo 45, que establece la obligación de selección preferente para todos los servicios públicos en igualdad de condiciones de mérito, ampliándose los organismos obligados a Tribunales Especiales y Justicia Electoral.

Así, en los procesos de selección, la autoridad debe velar por que en la definición de los perfiles y en los contenidos de las bases o pautas de selección respectivas, no se establezcan condiciones, requisitos o exigencias que impliquen discriminaciones arbitrarias que limiten la participación de las personas con discapacidad.

## ○ **La igualdad de mérito**

La igualdad de mérito se define como la posición equivalente que ocupan dos o más postulantes como resultado de una evaluación basada en puntaje o la valoración objetiva utilizada al efecto. Esta materia se encuentra regulada en el Decreto 65/2018 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

En el ámbito privado, se establecen las siguientes obligaciones: **Obligación de cuota y obligación de registrar los contratos de trabajo.**

### ✓ **La obligación de cuota**

La obligación de cuota es la reserva de contratación de, a lo menos, un 1% (uno por ciento) de personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional para las empresas privadas con 100 (cien) o más trabajadores/as.

**Las empresas pueden excusarse de cumplir la cuota sólo por razones fundadas, las que pudiesen ser:**

- La naturaleza de las funciones que desarrolla la empresa.
- La falta de personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez interesadas en las ofertas de trabajo.

Si la empresa se excusa de cumplir la obligación de cuota, debe adoptar por alguna de las medidas subsidiarias de cumplimiento. **Las que pueden ser:**

- A. Celebrar y ejecutar contratos de prestación de servicios con entidades que tengan contratadas personas con discapacidad;
- B. Efectuar donaciones en dinero a proyectos o programas de asociaciones, corporaciones o fundaciones cuyo objeto social incluya la capacitación, rehabilitación, promoción y fomento para la creación de empleos, contratación o inserción laboral de las personas con discapacidad. Las asociaciones, corporaciones o fundaciones destinatarias de estas donaciones serán aquellas incorporadas en el Registro de Donatarios del Ministerio de Desarrollo Social y Familia; los montos anuales de dichas donaciones no podrá ser inferior al equivalente de 24 (veinticuatro) ingresos mínimos mensuales ni superior a 12 (doce) veces el límite máximo imponible, respecto de cada trabajador/a que debía ser contratado por la empresa. De esto se informa a la Dirección del Trabajo a través de una comunicación enviada en el mes de enero de cada año.



**En caso de no cumplimiento o cumplimiento parcial de la obligación, se deberá informar a la Dirección del Trabajo mediante comunicación electrónica, indicando las razones fundadas y las medidas subsidiarias de cumplimiento adoptadas.**

✓ **La obligación de registrar los contratos de trabajo**

El empleador deberá registrar los contratos de trabajos celebrados con personas con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez, así como sus modificaciones o términos dentro del plazo de 15(quince) días siguientes a la celebración, a través de la página web de la Dirección del Trabajo. Esta materia se encuentra regulada en el Decreto 64/2018 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

