

## MARCO NORMATIVO NACIONAL

El marco normativo nacional que aborda las temáticas de empleo y de discapacidad abarca desde legislación vinculada a la protección de los derechos de las personas, de los trabajadores, medidas antidiscriminación y últimamente se ha desarrollado específicamente la normativa vinculada a la inclusión laboral de personas con discapacidad. A continuación, revisaremos brevemente cada una de ellas.



### Ley 20.422

**Establece Normas sobre Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de Personas con Discapacidad.**



Una de las maneras en que Chile ha abordado el compromiso con la CDPD de asegurar y promover el ejercicio de todos los derechos humanos y libertades fundamentales de las personas con discapacidad adoptando para ello las medidas legislativas, administrativas y de otra índole que para ello fueren necesarias, fue la promulgación de la Ley N° 20.422 en el año 2010, la cual tiene el propósito de ***“asegurar el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, con el fin de obtener su plena inclusión social, asegurando el disfrute de sus derechos y eliminando cualquier forma de discriminación fundada en la discapacidad”*** (Ley N° 20.422, 2010, p. 1).

Esta normativa emplea la conceptualización de discapacidad presente en la CDPD, por lo que sienta las bases para elaborar políticas públicas basadas en un enfoque de derechos (Peralta y Fuentes, 2018).

A continuación, se detallan algunos de los principales aspectos contenidos en la Ley 20.442:

Definición de personas con discapacidad:

Son aquellas *“que teniendo una o más deficiencias físicas, mentales, sea por causa psíquica o intelectual, o sensorial, de carácter temporal o permanente, al interactuar con diversas barreras presentes en el entorno, ve impedida o restringida su participación plena y efectiva en la sociedad en igualdad de condiciones con las demás”* (Ley N° 20.422, 2010, p. 2).

Derecho a la igualdad de oportunidades: La igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad se produce cuando no existe discriminación por razones vinculadas a la discapacidad, y se han adoptado medidas positivas que buscan evitar o eliminar las desventajas que experimenta este colectivo en cualquier ámbito de la vida (participación política, educación, empleo, cultura, entre otros). Para lograr esto, la normativa señala que el Estado debe establecer “medidas contra la discriminación, las que consistirán en exigencias de accesibilidad, realización de ajustes necesarios y prevención de conductas de acoso” (Ley N° 20.422, 2010, p. 3).

Calificación y certificación de la discapacidad: En el Artículo 13 de la ley se indica que la calificación de la discapacidad puede ser realizada por las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN) y las instituciones públicas o privadas que han sido reconocidas para ello.

Por otro lado, la certificación de la discapacidad sólo puede ser realizada por las COMPIN, y una vez que este procedimiento se haya completado, se remitirán los antecedentes al Servicio de Registro Civil e Identificación para su inscripción.

Medidas de accesibilidad: Esta ley indica que el Estado debe impulsar y aplicar medidas para eliminar las barreras del entorno y promover la accesibilidad universal, en los distintos contextos en que ellas se desenvuelvan o sean parte. Es así como las personas o instituciones que ofrezcan servicios de educación, capacitación o empleo tendrán que realizar los ajustes necesarios para adecuar las actividades con el fin de asegurar la participación en igualdad de condiciones de las personas con discapacidad que participen de estas instancias. También hace alusión a la implementación de medidas en los canales de televisión, las bibliotecas de acceso público, como

también los edificios de uso público y las edificaciones colectivas nuevas, que deberán ser accesibles y utilizables en forma autovalente y sin dificultad por personas con discapacidad.

Educación e inclusión escolar: Establece que “el Estado garantizará a las personas con discapacidad el acceso a los establecimientos públicos y privados del sistema de educación regular o a los establecimientos de educación especial, según corresponda, que reciban subvenciones o aportes del Estado” (Ley N° 20.422, 2010, p. 11).

Inclusión laboral y capacitación: Esta ley indica que el Estado se compromete a “promover y aplicar medidas de acción positiva para fomentar la inclusión y no discriminación laboral de las personas con discapacidad” (Ley N° 20.422, 2010, p. 13). En específico, se indica que las acciones a llevar a cabo apuntan a fomentar las prácticas laborales, la creación y diseños de procedimientos y tecnologías accesibles, la ejecución de programas de acceso al empleo para este colectivo, y la difusión de instrumentos jurídicos y recomendación sobre la materia aprobados por la Organización Internacional del Trabajo.

Se establece también que, en los procesos de selección de personal de los órganos del Estado, se debe escoger al postulante con discapacidad si hay igualdad de condiciones de mérito. Por otro lado, se señala que la capacitación laboral de este colectivo debe incluir instancias de formación laboral y de orientación profesional con el fin de tomar en consideración las capacidades e intereses de la persona, entre otras orientaciones.

#### Registro Nacional de la Discapacidad

El Artículo 55 indica que el “Registro Nacional de la Discapacidad, a cargo del Servicio de Registro Civil e Identificación, tiene por objetivo reunir y mantener los antecedentes de las personas con discapacidad y de los organismos que se señalan en el artículo siguiente, en la forma que establezca el reglamento” (Ley N° 20.422, 2010, pp. 17-18). De esta manera, esta entidad debe inscribir a las personas con discapacidad que han sido certificadas por las COMPIN, inscribir a las personas que entregan apoyo o asistencia a quienes han sido certificados, inscribir a las personas jurídicas que actúen en este ámbito y otorgar las credenciales de inscripción y los certificados de discapacidad.

## Ley 21.015 – Ley de inclusión laboral.



El Artículo 27 de la CDPD indica que los Estados Partes deben salvaguardar y promover el ejercicio al derecho al trabajo de personas con discapacidad a través de la adopción de medidas pertinentes, como la promulgación de legislación sobre el tema.

Con el fin de avanzar en la materialización de esta obligación, se implementa la Ley N° 21.015, que incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral, la cual entró en vigencia en abril de 2018.

Esta normativa aborda tanto a los empleos en el ámbito público como privado, realizando modificaciones tanto al Código del Trabajo como a la ley 20.422 que se acaba de revisar, en lo referente a la inclusión laboral.

De esta forma, la ley 21015 modifica el Art. 45º de la Ley 20.422. Mantiene la disposición de selección preferente en los procesos de selección de personal de los órganos del Estado, pero incorpora a este artículo la obligatoriedad en instituciones públicas que “tengan una dotación anual de 100 o más funcionarios, al menos el 1% de la dotación anual tendrán que ser personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez en cualquier régimen previsional” (Ley N° 21.105, 2018, p. 1). Cabe mencionar que, para las Fuerzas Armadas, las Fuerzas de Orden y Seguridad Pública y de Gendarmería de Chile, esta obligación es válida sólo para el personal civil.

Por otra parte, también realiza una modificación al Art.47º de la ley 20.422, fijando en 26 años la edad límite para suscribir el contrato de aprendizaje con personas con discapacidad, asimilándola a la edad de término de la educación especial y eliminando la disposición que permitía celebración de este tipo de contratos sin límite de edad.

En el caso que no sea posible cumplir con esta obligación, las instituciones deberán entregar un informe con las razones fundadas<sup>1</sup> de esta situación a la Dirección Nacional del Servicio Civil y al Servicio Nacional de la Discapacidad.

Por otro lado, esta ley modifica el Código del Trabajo al agregar que “las empresas (que se rigen por el Código del Trabajo) de 100 o más trabajadores deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos el 1% de personas con discapacidad o que sean asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, en relación al total de sus trabajadores” (Ley N° 21.105, 2018, p. 2).

Es importante mencionar que los trabajadores con discapacidad tendrán que acreditar su situación mediante el certificado de la COMPIN o el comprobante de inscripción en el Registro Nacional de Discapacidad, o verificar la calidad de asignatario de pensión de invalidez a través de una certificación entregada por la institución previsional que otorga legalmente el beneficio.

Para informar del cumplimiento de la normativa, los empleadores deberán registrar los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez dentro de los quince días siguientes a su realización a través de un sitio electrónico de la Dirección del Trabajo. La normativa indica que empresas que no puedan alcanzar total o parcialmente la cuota de trabajadores con discapacidad o que reciben una pensión de invalidez debido a razones fundadas<sup>2</sup>, podrán darle cumplimiento a la ley mediante las siguientes medidas alternativas:

- a) “Celebrar 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 de suministro de empresas de servicios transitorios con dichas personas)

---

<sup>1</sup> Sólo se considerarán razones fundadas para excusarse de la obligación señalada, las siguientes:

a) La naturaleza de las funciones que desarrolla el órgano, servicio o institución.  
b) No contar con cupos disponibles en la dotación de personal.  
c) La falta de postulantes que cumplan con los requisitos respectivos.

<sup>2</sup> En el caso de las empresas, las razones fundadas son “aquellos 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”.

- b) Efectuar donaciones en dinero a proyectos o programas de asociaciones, corporaciones o fundaciones<sup>3</sup> a las que se refiere el Artículo 2 de la Ley N° 19.885” (Ley N° 21.105, 2018, p. 3).

Aquellas empresas que empleen una de estas medidas alternativas para cumplir 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, al Servicio Nacional de la Discapacidad y al Servicio de Impuestos Internos, indicando la razón fundada que motivo esta decisión y la forma de cumplimiento empleada.

## Ley 20.609 – Antidiscriminación



Ley que establece medidas contra la discriminación, con el objetivo fundamental de “instaurar un mecanismo judicial que permita restablecer eficazmente el imperio del derecho toda vez que se cometa un acto de discriminación arbitraria” (Ley N° 20.609, 2012, p. 1).

Acá se define a la discriminación arbitraria como “toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada por agentes del Estado o particulares, y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de la República o en los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes...”(Ley N° 20.609, 2012, p. 1), haciendo alusión en particular a cuando esta distinción/exclusión se funde en diversos motivos tales como la raza, la nacionalidad, la situación socioeconómica, la orientación sexual, el estado civil, la enfermedad o discapacidad, entre otras.

---

<sup>3</sup> Específicamente, las donaciones tendrán que dirigirse a proyectos o programas cuyo objetivo sea la capacitación, rehabilitación, promoción y fomento para la creación de empleos, contratación o inserción laboral de personas con discapacidad.

## Ley 21.275



Esta ley modifica el Código del Trabajo con la finalidad generar una efectiva inclusión de los trabajadores con discapacidad y para ello establece que al menos un trabajador que se desempeñe en recursos humanos dentro de las empresas que deben mantener contratados al menos un 1% de personas con discapacidad (es decir empresas de 100 o más trabajadores), deberá contar con conocimientos específicos en materias que fomenten la inclusión laboral de las personas con discapacidad, lo que será acreditado con una certificación otorgada por el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales (ChileValora) establecido en la ley N° 20.267.

Asimismo, dichas empresas deberán promover en su interior políticas en materias de inclusión, las que serán informadas anualmente a la Dirección del Trabajo y deberán elaborar y ejecutar anualmente programas de capacitación de su personal, con el objeto de otorgarles herramientas para una efectiva inclusión laboral dentro de la empresa.

Adicionalmente establece que las actividades realizadas durante la jornada de trabajo o fuera de ella deberán considerar las normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad a que se refiere la ley N° 20.422, como también los principios generales contenidos en las demás normas vigentes sobre la materia.

Esta ley fue promulgada en octubre del año 2020 y entrará en vigencia el 1 de noviembre de 2022, según lo establece el artículo transitorio contenido en ella.

## Código del Trabajo

Este cuerpo normativo regula la relación laboral relativa al sector privado. En este se establece que los actos de discriminación por motivos de discapacidad, entre otros, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación son contrarios a los principios de las leyes laborales.

La Ley 21015 introdujo algunas modificaciones al Código del Trabajo, las cuales se detallan a continuación:

- Se modifica el título III del libro I del Código del Trabajo, denominándolo “Del Reglamento interno y la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad”.
- Se incorpora al título III del libro I del Código del Trabajo el Capítulo II “De la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad”
- Se introduce al Capítulo II “De la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad” los Artículos 157 bis y 157 ter.

### Art. 157 bis

Hace alusión a los siguientes aspectos de la ley 21015

Obligación de contratar o mantener contratados al menos el 1% de personas con discapacidad en empresas de 100 o más trabajadores.

Las personas con discapacidad deberán contar con la calificación y certificación señaladas en el artículo 13 de la ley N° 20.422.

El empleador deberá registrar los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo.

La fiscalización de lo dispuesto en este capítulo corresponderá a la Dirección del Trabajo.

Un reglamento establecerá los parámetros, procedimientos y demás elementos necesarios para dar cumplimiento a lo establecido en este capítulo.

### **Art. 157 ter**

Hace alusión a las razones fundadas y medidas alternativas que la Ley 21015 establece para los casos en los cuales las empresas no puedan cumplir total o parcialmente con lo estipulado como obligación en dicho cuerpo legal.

Por otra parte, cabe hacer mención que para efectos de lo establecido en el capítulo I del Título III del libro I del Código del Trabajo, el cual hace mención al Contrato de Aprendizaje, el artículo 47 de la Ley 20.222 estableció que “Las personas con discapacidad podrán celebrar el contrato de aprendizaje contemplado en el código de trabajo, **sin límites de edad**”.