

# INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

## Ley N°21.690

Introduce modificaciones al Código del Trabajo y otros cuerpos legales en materia de inclusión laboral de personas con discapacidad y asignatarias de pensión de invalidez

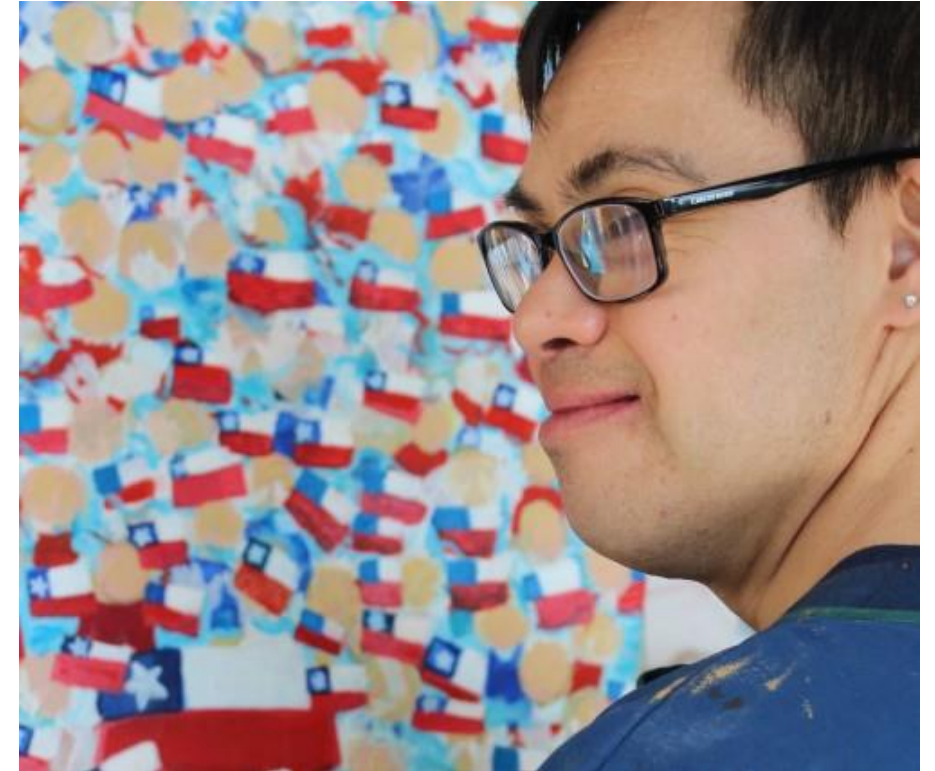


**CHILE  
AVANZA  
CONTIGO**



# Contenido

1. ¿Qué establece la Ley N°21.015, de inclusión laboral?
2. Estructura de la Ley N°21.690 y principales modificaciones
3. Contenido de la Ley N°21.690 de inclusión laboral
4. Entrada en vigencia





# **1. ¿Qué establece la Ley N°21.015, de inclusión laboral?**



## Ley N°21.015, que incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral

- Fue publicada en el Diario Oficial el 15 de junio de 2017.
- Tuvo por objeto garantizar un **porcentaje mínimo de puestos de trabajo para personas con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez de cualquier régimen previsional**, en empresas privadas y en organismos del Estado y municipalidades que tengan 100 o más trabajadores/as o funcionarios/as.
- Este porcentaje mínimo de puestos de trabajo equivale al 1% del total de trabajadores/as que tenga la empresa obligada en el sector privado, y al 1% del total de la dotación de funcionarios/as que tenga el respectivo organismo público.
- Asimismo, y sólo con respecto al sector público, la Ley N°21.015 estableció el **deber de todos los órganos del Estado de seleccionar de manera preferente**, en igualdad de condiciones de mérito, a personas con discapacidad.



## **2. Estructura de la ley N°21.690 y principales modificaciones**



## Estructura de la ley N°21.690

- Contiene nueve artículos permanentes y cinco disposiciones transitorias.
- En los primeros 7 artículos permanentes introduce modificaciones a varias leyes:
  - Código del Trabajo
  - Ley N°18.834, Estatuto Administrativo
  - Ley N°18.883, Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales
  - Ley N°21.109, Estatuto de los asistentes de la educación pública
  - Ley N°21.015, incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral
  - Ley N°20.422, igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad
  - Ley N°19.885, buen uso de donaciones que dan origen a beneficios tributarios y los extiende a otros fines sociales y públicos



## Estructura de la ley N°21.690

- Los artículos 8 y 9 son artículos propios de la ley y establecen obligaciones y atribuciones a la Dirección del Trabajo, al Servicio Civil, al Servicio Nacional de la Discapacidad y al Ministerio del Trabajo y Previsión Social.
- Las disposiciones transitorias abordan:
  - La entrada en vigencia de la nueva ley
  - Plazos para realizar los informes de evaluación de la ley
  - Plazos para realizar las modificaciones y adecuación de los reglamentos del sector público y privado
  - Especificaciones de irretroactividad de la ley con respecto al régimen de multas y procedimientos sancionatorios
  - Reglas de imputación del mayor gasto fiscal que represente la ley



## Principales modificaciones incorporadas por la ley N°21.690

- **Aumenta del 1% al 2% la cuota de contratación** de personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez en empresas de 100 o más personas trabajadoras y en instituciones públicas con una dotación de 100 o más personas funcionarias.
- **Modifica el régimen de multas aplicables para el sector privado** ante el incumplimiento de las obligaciones contempladas en la ley de inclusión laboral.
- **Refuerza la regulación de las medidas subsidiarias de cumplimiento de la ley en el sector privado**, a fin de velar porque éstas promuevan efectivamente la inclusión laboral.
- **Contempla recursos para la contratación de personal en la Dirección del Trabajo** – 18 nuevas personas fiscalizadoras – a fin de relevar la fiscalización y aplicación de multas en las empresas por incumplimiento de la ley de inclusión laboral



## Principales modificaciones incorporadas por la ley N°21.690

- **Modifica las normas que regulan el ingreso y permanencia en la Administración del Estado, municipios y en el cargo de asistente de la educación pública**, con respecto al requisito de **salud compatible** con el cargo y al requisito de tener **enseñanza media completa**, entendiéndose que cumplen con el mismo las personas con discapacidad egresadas de escuelas especiales que acrediten haber completado sus estudios en esta modalidad.
- Se **refuerza la fiscalización en el sector público**, entregándole expresamente esta función a la Contraloría General de la República; especificando las obligaciones que recaen sobre la jefatura máxima del Servicio para efectos de configurar responsabilidad administrativa; **incorporando la figura de la persona gestora de inclusión**; estableciendo el deber de emitir un informe anual de cumplimiento de la ley en sector público y su remisión a la Contraloría General de la República para hacer efectiva la responsabilidad administrativa en caso de incumplimiento de obligaciones por parte de la jefatura máxima de Servicio; y estableciendo de manera expresa que el incumplimiento de la obligación de selección preferente configura una infracción a la probidad administrativa.



## Principales modificaciones incorporadas por la ley N°21.690

- **Refuerza la difusión de la ley y los procesos de concientización sobre inclusión laboral** de personas con discapacidad, a través de campañas informativas que deberán ser impulsadas por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, pudiendo contar con la colaboración del Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, así como también por SENADIS y Dirección Nacional del Servicio Civil.



### **3. Contenido de la ley N°21.690 en el sector público**



# Sector público

1. Modificaciones al Estatuto Administrativo, al Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales y al Estatuto de los Asistentes de la Educación Pública
2. Aumento de la cuota de contratación del 1% al 2%
3. Obligaciones precisas para el/la jefe/a superior o jefatura máxima del órgano, servicio o institución
4. Elaboración y publicación de datos sobre cumplimiento de la ley de inclusión laboral en el sector público
5. Fiscalización en el sector público y responsabilidad administrativa por incumplimiento de la ley de inclusión laboral



## 1. Modificaciones al Estatuto Administrativo, al Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales y al Estatuto de los Asistentes de la Educación Pública

- La ley realiza tres importantes modificaciones en cada uno de estos estatutos, con el objeto de **eliminar barreras de ingreso y permanencia en un cargo público** regido por cualquiera de estos 3 marcos legales.
- Para aquellos cargos públicos en los que se exija tener **licencia de educación media**, se entenderá que cumplen dicho requisito las personas con discapacidad mayores de 18 años que **acrediten haber completado sus estudios en la modalidad de educación especial**.
- En segundo lugar, respecto al requisito de **tener salud compatible con el desempeño del cargo**, exigido, entre otros, para el ingreso a la Administración Pública, el solo hecho de contar con una calificación y certificación de la discapacidad y/o ser persona asignataria de pensión de invalidez, no podrá ser considerado por el respectivo Servicio de Salud como fundamento de incumplimiento de dicho requisito.



## 1. Modificaciones al Estatuto Administrativo, al Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales y al Estatuto de los Asistentes de la Educación Pública

- En el mismo sentido, **tampoco se podrá configurar la causal de salud irrecuperable para efectos de declaración de vacancia del mismo, por el solo hecho de contar con una calificación y certificación de discapacidad o ser persona asignataria de una pensión de invalidez.** Es así que, para efectos de la declaración de vacancia del cargo, la evaluación del o de la funcionaria que realice la respectiva COMPIN respecto a su condición de irrecuperabilidad de su salud y que no le permite desempeñar el cargo público, deberá considerar la condición de salud de la persona en relación con el cargo específico que desempeña, indicando si podrá continuar realizando las labores respectivas.



## 2. Aumento de la cuota de contratación del 1% al 2%

- Al igual que en el sector privado, **la ley aumenta la cuota de contratación de personas con discapacidad y/o asignatarias de una pensión de invalidez desde el 1% al 2%**, por lo que establece que las instituciones públicas con una dotación de 100 o más personas funcionarias o trabajadores/as deberán contratar o mantener contratadas, según corresponda, al menos, el 2% de personas con discapacidad o que sean asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional.
- Cabe precisar que **dicho aumento quedó sujeto a una condición** consistente en que se seguirá exigiendo el 1% de cuota de contratación hasta que el nivel de cumplimiento de la misma, a nivel general en el país y no particularmente por cada empresa privada o institución pública, alcance un 80%.



### 3. Obligaciones precisas para el/la jefe/a superior o jefatura máxima del órgano, servicio o institución

- La ley modifica el artículo 45 de la Ley N°20.422, con el objeto de **establecer un catálogo no taxativo de obligaciones precisas en materia de inclusión laboral para quien detenta el cargo de jefe/a superior o jefatura máxima del órgano, servicio o institución.**
- Esta modificación resulta relevante, ya que **sólo existiendo claridad respecto a las obligaciones a cumplir es que puede existir una adecuada fiscalización sobre las disposiciones de esta ley y, por ende, hacer efectiva la responsabilidad administrativa en caso de incumplimiento.**
- Este punto fue central en la discusión legislativa del proyecto de ley, toda vez que el bajo nivel de cumplimiento de la misma en el sector público se explicó principalmente por la inexistencia de fiscalización, pero también por la falta de precisión y certeza respecto de las obligaciones a cumplir por parte de las jefaturas máximas de órganos, servicios e instituciones públicas.



### 3. Obligaciones precisas para el/la jefe/a superior o jefatura máxima del órgano, servicio o institución

- A partir de ello, el nuevo inciso cuarto del artículo 45 de la Ley N°20.422 dispone que la **máxima autoridad deberá adoptar las medidas necesarias para el cumplimiento de las obligaciones de inclusión laboral en el sector público, especialmente, las de selección preferente y cuota de contratación.**
- Asimismo, la jefatura máxima del órgano, servicio o institución **deberá cumplir con las siguientes obligaciones:**



### 3. Obligaciones precisas para el/la jefe/a superior o jefatura máxima del órgano, servicio o institución

#### Gestor/a de inclusión laboral

Al igual que en el sector privado, se establece la **obligación para todo el sector público de contar con un/a gestor/a de inclusión**.

La jefatura máxima deberá disponer que, al menos, una de las personas que desempeñen labores relacionadas a la gestión y desarrollo del personal, cuenten con conocimientos específicos sobre inclusión laboral de personas con discapacidad.

Se entenderá que tienen estos conocimientos los funcionarios y las funcionarias que cuenten con una certificación otorgada en conformidad a la ley N° 20.267, que Crea el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales y Perfecciona el Estatuto de Capacitación y Empleo.



### 3. Obligaciones precisas para el/la jefe/a superior o jefatura máxima del órgano, servicio o institución

#### Robustecimiento de la política de personal

La ley establece que la jefatura máxima deberá considerar, en la política de personal del respectivo órgano, servicio o institución, **lineamientos para la inclusión laboral de personas con discapacidad, las que deben ser informadas anualmente a la Dirección Nacional del Servicio Civil**, según lo establecido en el reglamento.



### 3. Obligaciones precisas para el/la jefe/a superior o jefatura máxima del órgano, servicio o institución

**Informar a las autoridades competentes sobre cumplimiento de la ley de inclusión laboral**

La jefatura máxima deberá **informar a la Dirección Nacional del Servicio Civil y al SENADIS sobre el cumplimiento de la Ley N°21.015 y N°21.690**, especialmente de las obligaciones de selección preferente y de cuota de contratación.

Tratándose de esta última obligación, y en caso de que no sea posible su cumplimiento total o parcial, deberá **remite un informe de razones fundadas a la Dirección Nacional del Servicio Civil y al SENADIS**, explicando las razones para ello.

En cuanto a las **razones fundadas**, se mantienen las ya existentes, esto es, la naturaleza de las funciones que desarrolla el órgano, servicio o institución; no contar con cupos disponibles en la dotación de personal; y la falta de postulantes que cumplan con los requisitos respectivos.

Sin embargo, la ley 21.690 especifica que no se considerará que existe razón fundada derivada de la naturaleza de las funciones que desarrolla el órgano, servicio o institución, la sola invocación del cumplimiento de sus labores habituales por las que fue creado.



### 3. Obligaciones precisas para el/la jefe/a superior o jefatura máxima del órgano, servicio o institución

#### Publicación de los informes en las páginas web institucionales

La ley dispone que los **informes de cumplimiento** de la ley de inclusión laboral y el de razones fundadas, **deberán ser publicados en las páginas web institucionales del respectivo órgano, servicio o institución**, en los términos que establecen las normas sobre transparencia activa contenidas en el reglamento respectivo. A partir de ello, corresponderá a la jefatura máxima velar por el cumplimiento de esta obligación de publicidad y transparencia activa.



## 4. Elaboración y publicación de datos sobre cumplimiento de la ley de inclusión laboral en el sector público

- El artículo 8 de la ley dispone que la **Dirección Nacional del Servicio Civil, en coordinación con el SENADIS, deberá emitir anualmente un informe sobre el cumplimiento de la ley de inclusión laboral en los órganos de la Administración del Estado**, el que debe incluir, al menos, la siguiente información:
  - Universo de instituciones públicas obligadas al cumplimiento de la ley de inclusión laboral.
  - Cumplimiento de la obligación de selección preferente, con mención expresa de aquellos órganos, servicios o instituciones que cumplen con dicha obligación y aquellos que no, así como aquellos órganos, servicios o instituciones que cumplen con la obligación de remitir dicha información.
  - Cumplimiento de la obligación de reserva legal de contratación, señalando expresamente aquellos órganos, servicios o instituciones que dan cumplimiento a esta obligación; aquellos que no la cumplen, pero entregaron un informe de razones fundadas que explica dicho incumplimiento total o parcial, y aquellos que no cumplen con la obligación de remitir dicha información.



## 4. Elaboración y publicación de datos sobre cumplimiento de la ley de inclusión laboral en el sector público

- Cumplimiento de la obligación de difundir el informe de selección preferente y de razones fundadas en los respectivos sitios web de cada órgano, servicio o institución dentro de un plazo de treinta días contado desde su emisión, señalando expresamente aquellos que cumplen esta obligación y aquellos que no.
- Órganos, servicios o instituciones que cuentan al menos con un funcionario o funcionaria que desempeñe labores relacionadas a la gestión y desarrollo del personal y tenga conocimientos específicos sobre inclusión laboral de personas con discapacidad, y con una política de inclusión, y aquellos que no.
- La **Dirección Nacional del Servicio Civil y el SENADIS deberán publicar este informe en sus respectivos sitios electrónicos en el mes de agosto de cada año**, dando cuenta del año calendario anterior.



## 5. Fiscalización en el sector público y responsabilidad administrativa por incumplimiento de la ley de inclusión laboral

- El **marco normativo vigente, no señala de manera expresa a qué organismo público le compete la fiscalización de la ley de inclusión laboral**, por ende, en la práctica, el incumplimiento de la misma por parte de órganos, servicios e instituciones, aunque fuera reiterado, no ha implicado ninguna sanción efectiva contra las reparticiones públicas, incluidos los municipios, y tampoco hacer efectiva la responsabilidad administrativa de directivos/as y funcionarios/as a cargo de la implementación de esta ley.
- A partir de lo anterior, el mismo artículo 8 de la ley dispone que el informe que deben elaborar conjuntamente la Dirección Nacional del Servicio Civil y el SENADIS, además de ser publicado en sus respectivos sitios electrónicos, **deberá ser remitido por la Dirección Nacional del Servicio Civil a la Contraloría General de la República.**



## 5. Fiscalización en el sector público y responsabilidad administrativa por incumplimiento de la ley de inclusión laboral

- Lo anterior, con el objeto de que la **Contraloría General de la República, en ejercicio de sus funciones fiscalizadoras, examine los antecedentes y proceda a hacer efectiva, cuando corresponda, la responsabilidad administrativa** del jefe/a superior o jefatura máxima del órgano, servicio o institución por incumplimiento reiterado de las obligaciones previstas en el artículo 45 de la Ley N°20.422.
- Asimismo, la ley dispone de manera expresa que **se considerará una infracción al principio de probidad administrativa el hecho de que un órgano, servicio o institución realice nuevas contrataciones sin dar cumplimiento a la obligación de selección preferente de personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez**, establecida en el artículo 45, inciso primero, de la citada ley.



## 5. Fiscalización en el sector público y responsabilidad administrativa por incumplimiento de la ley de inclusión laboral

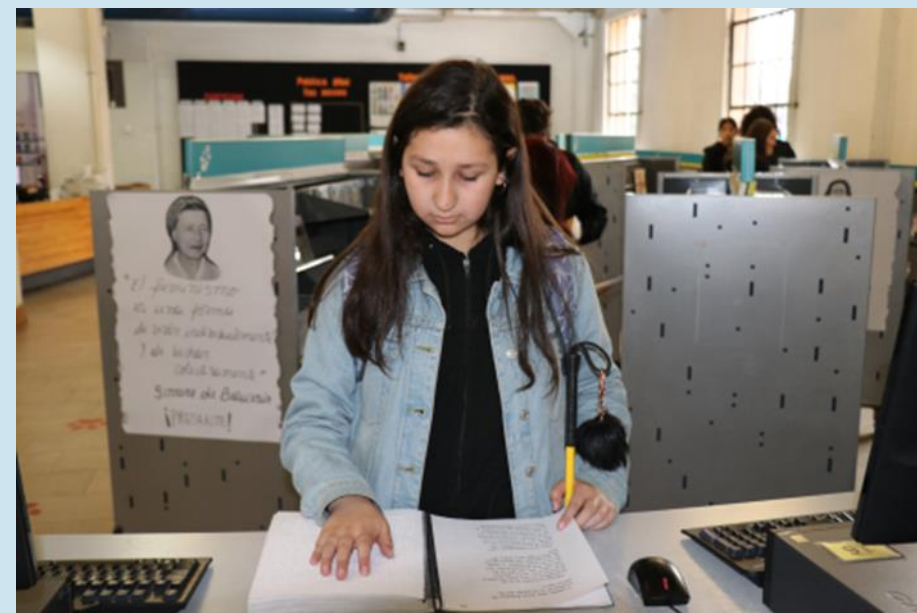
- Ahora bien, para efectos de imponer sanciones a las jefaturas máximas de servicios, órganos e instituciones públicas, así como a funcionarios o funcionarias públicas, sean de la Administración del Estado o Municipal, la Contraloría General de la República debe instruir, u ordenar instruir a la institución de que se trate, el correspondiente **proceso disciplinario que se tramitará conforme a las normas estatutarias que rijan a la respectiva repartición pública.**
- Si, luego de instruido dicho proceso, se determina la existencia de responsabilidad administrativa por incumplimiento de la ley de inclusión laboral en la referida repartición, podrán imponerse **sanciones a la jefatura máxima del servicio o al funcionario público de que se trate**, las cuales, por regla general, pueden ser: i) Censura o amonestación por escrito; ii) Multa, que implica una privación de un porcentaje de la remuneración mensual, la que no podrá ser inferior a un 5% por ciento ni superior a un 20% por ciento de ésta; iii) Suspensión del empleo desde treinta días a tres meses, y iv) Remoción o destitución, que implica poner término a los servicios del funcionario.



# **OTRAS MODIFICACIONES PARA EL SECTOR PRIVADO Y EL SECTOR PÚBLICO**

# Sector privado y sector público

1. Realización de campañas de información y comunicación sobre la ley de inclusión laboral
2. Evaluación de la ley
3. Ampliación del análisis en el proceso de calificación de la discapacidad
4. Reglamentos sector privado y sector público





## 1. Realización de campañas de información y comunicación sobre la ley de inclusión laboral

- Con respecto al **sector privado**, el artículo 9 de la ley establece que el **Ministerio del Trabajo y Previsión Social promoverá la realización de campañas de información y comunicación sobre la ley de inclusión laboral** dirigidas a empresas, sindicatos, organizaciones gremiales, personas trabajadoras, con el fin de propender al cumplimiento efectivo de la misma. Para ello, dicho ministerio podrá coordinar con el Ministerio de Desarrollo Social y Familia y/o el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, la prestación de asesorías técnicas.
- Por su parte, tratándose del **sector público**, el mismo artículo 9 dispone que el **Servicio Nacional de la Discapacidad, en colaboración con la Dirección Nacional del Servicio Civil, podrá promover la realización de campañas de información y comunicación sobre la ley de inclusión laboral**, con el fin de propender al cumplimiento efectivo de las obligaciones establecidas en ésta por parte de los órganos de la Administración del Estado.



## 2. Evaluación de la ley

- La ley vigente dispone en su artículo 4 permanente que los **Ministerios del Trabajo y Previsión Social y de Desarrollo Social y Familia deberán evaluar conjuntamente los resultados de la implementación de esta ley** cada cuatro años, y deberán informar de ello a la Comisión de Trabajo y Previsión Social del Senado y a la Comisión de Desarrollo Social, Superación de la Pobreza y Planificación de la Cámara de Diputadas y Diputados. Sin embargo, con la nueva ley se efectúan algunos ajustes a esta norma, con el objeto de reforzar esta obligación de evaluación del Poder Ejecutivo.
- Así, en primer lugar, **se reduce el plazo de evaluación de cada cuatro años a cada tres años**. Asimismo, **se actualizan las comisiones del Congreso Nacional a las cuales debe remitirse este informe de evaluación**, especificando que el mismo deberá enviarse y presentarse ante las comisiones de Desarrollo Social, Superación de la Pobreza y Planificación y a la de Personas Mayores y Discapacidad, ambas de la Cámara de Diputadas y Diputados, manteniéndose este deber respecto de la Comisión de Trabajo y Previsión Social del Senado.



## 2. Evaluación de la ley

- Asimismo, para efectos de determinar el **contenido del informe de evaluación**, la ley especificó las materias mínimas que debe contener, siendo éstas la cantidad de empresas e instituciones públicas obligadas a dar cumplimiento a la ley, datos estadísticos sobre el cumplimiento de las disposiciones de la ley, las características de los contratos de trabajo que se hubieren celebrado en conformidad a ella, su duración promedio y las causas de término de la relación laboral de personas con discapacidad y/o asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional.
- Por último, el artículo segundo transitorio dispone que la primera evaluación periódica de la Ley N°21.015, que corresponde realizar a los Ministerios del Trabajo y Previsión Social y de Desarrollo Social y Familia, en virtud de lo dispuesto en el artículo 4 modificado por la nueva ley, y que, conforme a esta última, deberá realizarse a los tres años contados desde la entrada en vigencia de la misma, se entenderá cumplida con la entrega de la evaluación establecida en el artículo cuarto transitorio de la referida ley N° 21.015, esto es, con el informe de evaluación emitido en el año 2021 por los referidos ministerios y el Ministerio de Hacienda.



### 3. Ampliación del análisis en el proceso de calificación de la discapacidad

- El actual artículo 13 de la Ley N°20.422 dispone, en sus incisos primero y segundo, que “[c]orresponderá a las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN), dependientes del Ministerio de Salud y a las instituciones públicas o privadas, reconocidas para estos efectos por ese Ministerio, calificar la discapacidad. El proceso de calificación de la discapacidad asegurará una atención interdisciplinaria a cada persona que requiera ser calificada.”. Bajo dicho contexto, la nueva ley modifica esta norma, especificando que, durante el proceso de calificación, el análisis deberá centrarse en “(...) los obstáculos, dificultades o barreras que el entorno le genere [a la persona] para participar en forma plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.”.
- De esta forma, además de asegurar una atención interdisciplinaria, el **proceso de calificación de la discapacidad deberá centrarse, respecto de cada persona, en los obstáculos, dificultades o barreras que el entorno le genere a ésta para participar en forma plena y efectiva en la sociedad**, en igualdad de condiciones con las demás.



## 4. Reglamentos sector privado y sector público

- Conforme a lo dispuesto en el **artículo tercero transitorio**, las modificaciones a los respectivos reglamentos de inclusión laboral, tanto para el sector privado, como para el sector público, deberán efectuarse – y, por ende, dictarse los reglamentos actualizados – dentro de un **plazo de doce meses contados desde la publicación de la ley**.
- Al respecto, cabe precisar que este proceso de actualización de la normativa reglamentaria deberá contar con la **participación activa de la sociedad civil, especialmente de organizaciones de personas con discapacidad vinculadas a la inclusión laboral**, conforme al principio de participación y diálogo social establecido en la Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y en la Ley N°20.422.



## **4. Entrada en vigencia**



- **Regla general:** La ley entrará en vigencia al momento de su publicación en el Diario Oficial.
- **Excepciones:** Las normas transitorias establecen las siguientes reglas de vacancia legal:
  - **Artículo primero transitorio:** Las modificaciones introducidas al Estatuto Administrativo, al Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales y al Estatuto de los Asistentes de la Educación Pública, referidas a **homologación de estudios en educación especial, salud compatible con el cargo y declaración de vacancia de un cargo público**, entrarán en vigencia el primer día del décimo tercer mes siguiente a la publicación de la ley (ya esta en vigencia).
  - El mismo artículo dispone que el **aumento de la cuota de contratación del 1% al 2% en el sector privado y público**, así como la norma que dispone que las **donaciones deben ser por cada uno de los trabajadores con discapacidad que debía haber sido contratado**, entrarán en vigencia a partir del primer día del mes de enero del año siguiente al envío de un informe al Congreso Nacional que acredite el cumplimiento de la cuota de contratación del 1% en el 80% de las empresas e instituciones públicas obligadas.
  - **Artículo cuarto transitorio:** El **nuevo régimen de multas** para el sector privado, entrará en vigencia el año siguiente a la fecha de la publicación de la ley. Sin perjuicio de ello, todas las infracciones que sean objeto de procedimientos sancionadores iniciados con anterioridad a dicha fecha, serán sancionadas conforme a las normas vigentes a la fecha de su iniciación.



**SENADIS**  
Ministerio de  
Desarrollo Social  
y Familia

Gobierno de Chile

**CHILE  
AVANZA  
CONTIGO**

A decorative graphic element consisting of three horizontal lines in blue, white, and red, with a slight curve at the right end.