

**PROPUESTA DE MODIFICACIONES EN LENGUAJE CIUDADANO AL  
DECRETO N°64, DE 2017 DEL MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL  
INCLUSION LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD  
(LEY N°21.015 Y LEY N°21.275)**

## **INTRODUCCIÓN**

A 5 años de la Ley N°21.015 que incentiva la inclusión laboral de las personas con discapacidad aún persisten distintos desafíos en esta materia. Si bien a la fecha hay casi 4 veces más personas con discapacidad contratadas que en 2019, el número de empresas que cumplen la normativa no ha aumentado durante los años de implementación de la ley. Es más, tan solo 1 de cada 3 empresas cumple con la obligación legal de realizar la Comunicación Electrónica.

En el marco del compromiso del Gobierno por el Trabajo Decente y de manera especial por lograr la efectiva inclusión laboral de las personas con discapacidad, es que en el mes de julio 2022 el Ministerio del Trabajo y Previsión Social junto a la Dirección del Trabajo (DT) y el Ministerio de Desarrollo Social y Familia con el Servicio Nacional de la Discapacidad (SENADIS) instalaron una mesa destinada a abordar la revisión y actualización del Decreto N°64 de 2017 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que aprueba reglamento de la Ley N°21.015, así como incorporar lo dispuesto por la Ley N°21.275, que exige a las empresas sobre las políticas y capacitaciones en materia de inclusión.

La propuesta de modificación tiene como objetivo permitir una mejor fiscalización por parte de la Dirección del Trabajo de las obligaciones mínimas de inclusión laboral que incorporaron las leyes N° 21.015 y 21.275 al Código del Trabajo.

En este contexto, los principales ámbitos de modificación contenidos en la propuesta son:

- Forma de contabilizar el número de trabajadoras/es de la empresa.
- Razones fundadas: naturaleza de las funciones de la empresa y falta de postulantes.
- Medidas subsidiarias: donaciones.
- Fiscalización: meses a contabilizar.
- Nuevas adecuaciones respecto a la incorporación de la Ley N°21.275.

Los procesos participativos son claves para la elaboración de normativas y políticas que promuevan la inclusión laboral de todos y todas. Así, en línea con la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y bajo el principio de *“nada sobre nosotros sin nosotros”*, el Estado de Chile realiza esta consulta ciudadana respecto a la modificación del Decreto 64 con la finalidad de recoger las observaciones de las personas con discapacidad, de organizaciones de y para este colectivo, así como de las empresas y sociedad civil.

## ÁMBITOS DE MODIFICACIÓN

### A. Forma de contabilizar el número de trabajadoras/es de la empresa:

Decreto 64 del 2017: Las empresas deben considerar el período comprendido entre el 1º de enero y el 31 de diciembre del año anterior al momento de realizar la Comunicación Electrónica para determinar el número total de trabajadores/as. Si el cálculo del 1% resulta un número con decimales, se aproximará al entero inferior.

Modificación 2023: Se propone que se consideren los 12 meses previos al 31 de octubre del año anterior a la comunicación electrónica. Para el cálculo de 1% se debe considerar solo el primer decimal para su aproximación. Es decir, en caso de que el primer decimal sea equivalente a 4 o menor, se aproximará al entero inferior; en caso de ser equivalente a 5 o mayor, se aproximará al entero superior.

### B. Exigencias que declarar en la comunicación electrónica:

Decreto 64 del 2017:

- 1) El número total de trabajadores y el número de personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez que deban ser contratadas.
- 2) El número de contratos vigentes que mantienen con personas con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez.
- 3) En caso de corresponder, razones fundadas y medidas subsidiarias.

Modificación 2023:

- 1) El número de trabajadores de cada uno de los meses considerados para el cálculo del promedio de trabajadores.
- 2) El promedio de trabajadores.
- 3) En caso de corresponder, razones fundadas y medidas subsidiarias.
- 4) Si se utiliza la medida de ejecución de Contratos de Prestación de Servicios con empresas que tengan contratadas personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez, se deberán informar los números de cédula de identidad de los trabajadores que prestarán servicios específicamente en la empresa obligada.
- 5) Si utiliza la razón fundada de falta de postulantes, incluir el Certificado de la Bolsa Nacional de Empleo.
- 6) El número de contratos vigentes que mantienen con personas con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez.
- 7) El nombre y cédula de identidad del trabajador de la o el gestor de inclusión laboral.
- 8) Las políticas en materias de inclusión que refieren a la Ley N°21.275.

**C. Razones fundadas – Naturaleza de las funciones de la empresa:**

Decreto 64 del 2017: La naturaleza de las funciones que desarrolla la empresa se considera una razón fundada cuando, por características o especialidad, los procesos o actividades de la empresa no pueden ser desarrollados por personas con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez de cualquier régimen previsional.

Modificación 2023: No se considerará que existe razón fundada cuando esta se base en el giro de la empresa. Se debe demostrar que ninguno de los puestos de trabajo existentes en la empresa puede ser desarrollado por un trabajador/a con discapacidad, para lo cual se deberá realizar un informe que analice cada uno de sus puestos de trabajo y determine que no pueden ser utilizados por personas con discapacidad. Este documento deberá ser firmado por el representante legal y el gestor/a de inclusión laboral de la empresa.

**D. Razones fundadas – Falta de postulantes:**

Decreto 64 del 2017: Se considera la falta de postulantes una razón fundada cuando el empleador haya publicado sus ofertas en cualquier medio, sistema o plataforma de acceso público y no haya recibido postulaciones de personas con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez que se ajusten al perfil requerido. El empleador deberá acreditar que no recibió postulaciones.

Modificación 2023: Solo se considera la falta de postulantes una razón fundada cuando el empleador haya publicado sus ofertas en la Bolsa Nacional de Empleo (BNE), por a lo menos 2 semanas continuas, y no haya recibido postulaciones de personas con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez. Solamente la certificación otorgada por la Bolsa Nacional de Empleo (BNE) acreditará esta situación. Esto, sin perjuicio que adicionalmente el empleador realice las publicaciones por cualquier otro medio, sistema o plataforma de acceso público de información e intermediación laboral.

**E. Periodo para realizar las donaciones:**

Decreto 64 del 2017: No se refiere a la materia.

Modificación 2023: Las donaciones deben ser efectuadas el mes de enero del año de envío de la Comunicación Electrónica.

**F. Fiscalización– Meses a contabilizar:**

Decreto 64 del 2017: La Ley será exigible en aquellos meses en que la empresa tenga contratados 100 o más trabajadores.

Modificación 2023: La Ley será exigible durante todos los meses de la anualidad, en base 1% determinado por el promedio de trabajadores señalado en la Comunicación Electrónica.

**G. Políticas de inclusión:**

Decreto 64 del 2017: No se refiere a la materia.

Decreto 64 del 2023: Se incorporan los siguientes puntos:

- 1) El Gestor/a de Inclusión deberá tener la calidad de trabajador dependiente en la empresa y desempeñarse en funciones relacionadas a recursos humanos. Se entiende estas funciones como aquellas que en forma directa o indirecta incidan en tareas vinculadas a la gestión y el desarrollo de personas, así como la prevención, calidad de vida y clima laboral.
- 2) En cuanto a las políticas en materias de inclusión, se entenderán como el conjunto de acciones que realicen las empresas destinadas a incorporar los derechos de las personas con discapacidad tanto en su visión, misión, objetivos y productos estratégicos, considerando medidas de accesibilidad y ajustes razonables acordes a las necesidades de sus trabajadores.
- 3) La política deberá considerar la elaboración de un diagnóstico sobre el estado de inclusión de personas con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez en la organización, así como un plan de acción que considere el desarrollo de una cultura organizacional inclusiva. A la vez, se deberá generar un programa de capacitaciones que incluya los siguientes elementos:
  - i. Enfoque de derechos
  - ii. Perspectiva de género
  - iii. Marco normativo
  - iv. Lenguaje inclusivo
  - v. Trato a personas con discapacidad
  - vi. Análisis de puestos de trabajo
  - vii. Entrevistas desde el enfoque de competencias
  - viii. Diseño universal de aprendizaje