

## 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 6.- por el siguiente:

“Artículo 6°: 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 trabajadores de 100 o más.
- b) Para determinar el número total de trabajadores de la empresa se considerará un promedio anual calculado según las siguientes reglas:
  - i. La empresa deberá considerar los 12 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 si su inicio de actividades fuera posterior.
  - ii. El 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 el numeral i. Esta sumatoria deberá dividirse por 12 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, 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 trabajadores. Si de este cálculo resultare un número con decimales se aproximará al entero superior.”

Si el promedio de trabajadores de la empresa calculado conforme al inciso precedente es igual o superior a 100, la empresa estará obligada a realizar una comunicación electrónica a la Dirección del Trabajo.

La comunicación electrónica deberá realizarse en el mes de enero de cada anualidad, a través de la página web de la Dirección del Trabajo, y deberá informar:

- a) El número de trabajadores de cada uno de los meses considerados para el cálculo del promedio de trabajadores.
- b) El promedio de trabajadores que haya resultado de la aplicación de las reglas expuestas en el presente artículo.
- c) Si existen razones fundadas para que la empresa no pueda cumplir con la obligación de contratar a personas con discapacidad o asignatarias de pensión de

invalidez, indicando la razón invocada y la medida subsidiaria de cumplimiento adoptada.

- d) Si se utiliza la medida subsidiaria de donación, se deberá informar la donación realizada correspondiente al año de envío de la comunicación, utilizando el Certificado N°60 del Servicio de Impuestos Internos.
- e) 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 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.
- f) En caso de corresponder, el Certificado de la Bolsa Nacional de Empleo.
- g) El número de contratos vigentes que mantienen con personas con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez.
- h) El nombre y cédula de identidad del trabajador con conocimientos específicos en materias que fomenten la inclusión laboral de las personas con discapacidad.
- i) Las políticas en materias de inclusión a que hace referencia el artículo 157 quáter del Código del Trabajo.

Si durante el año en que el empleador comunicó electrónicamente el cumplimiento de la obligación, al tenor de lo dispuesto en el inciso 1° del artículo 157 bis del Código del Trabajo, se produce el término del contrato de alguna de las personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez, aquel deberá dar cumplimiento al artículo 7 del presente Reglamento, dentro del mes siguiente de producida la vacante.

Si de aquella oferta de trabajo no se recibieran postulaciones, el empleador deberá dar cumplimiento a dicha obligación a través de alguna de las medidas alternativas contenidas en los literales a) y b) del artículo 157 ter del Código del Trabajo, por el tiempo durante el cual no haya podido dar cumplimiento a ella. Para estos efectos, se deberá acreditar a la Dirección del Trabajo tal circunstancia con el certificado que otorga la Bolsa Nacional de Empleo.

Acreditado lo anterior, en el caso que el empleador utilice la medida alternativa contenida en la letra b) del artículo 157 ter indicado en el inciso anterior, deberá realizar una donación proporcional al tiempo en que no pudo contratar o mantener contratado a un trabajador con discapacidad o asignatario de pensión de invalidez. Esta donación deberá realizarse en el mes de enero del año siguiente.”.

## 2. **MODIFÍCASE** el artículo 7 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, la totalidad de 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.

No se considerará que existe razón fundada derivada de la naturaleza de las funciones que desarrolle la empresa, la sola invocación del giro principal de la empresa o a una parte de aquella.

La empresa deberá elaborar un informe que analice cada uno de los puestos de trabajo existentes en ella, considerando la descripción de cada cargo, desglose de funciones que debe realizar el trabajador o trabajadora, competencias que debe presentar el trabajador o trabajadora en el cargo, conocimientos técnicos para el cargo, detalle de actividades esenciales y no esenciales que debe realizar, y ubicación física del puesto de trabajo con especificación de contexto laboral. Además, el informe deberá incluir los factores de desempeño funcional requeridos, dando cuenta de que ninguno de los puestos de trabajo puede ser desarrollado por un trabajador o trabajadora que posea alguna discapacidad o que sea asignatario de una pensión de invalidez. Este informe deberá ser firmado por el representante legal de la empresa y por el trabajador con conocimientos específicos en materias que fomenten la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Lo anterior, sin perjuicio de las facultades fiscalizadoras con las que cuenta la Dirección del Trabajo.”.

- ii. Reemplázase el párrafo segundo de la letra b) del inciso segundo por el siguiente:

“Se entenderá que se configura esta circunstancia cuando el empleador haya publicado a lo menos durante 2 semanas continuas 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.”

- iii. Reemplázase el párrafo tercero de la letra b) del inciso segundo por el siguiente:

“El empleador deberá acreditar que realizó la publicación de las ofertas de empleo en la Bolsa Nacional de Empleo, por a lo menos 2 semanas continuas, y que no recibió postulaciones. La sola certificación que otorgue la Bolsa Nacional de Empleo acreditará esta circunstancia.”

- 3. REEMPLÁCESE** el literal a) el 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 trabajador que debía ser contratado 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 5º de este reglamento, con prescindencia del número total de sus trabajadores

- 4. AGREGASE** 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”

**7. REEMPLAZASE** el inciso segundo del artículo 14, por el siguiente:

“La obligación del inciso primero del artículo 157 bis del Código del Trabajo será exigible durante todos los meses de la anualidad en que se envíe la comunicación electrónica contemplada en el artículo 6 de este Reglamento. El número de personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez que la empresa deberá contratar o mantener contratadas durante cada uno de los meses de esa anualidad corresponderá al 1% del promedio de trabajadores.”

**8. INCORPÓRASE** el **TÍTULO V** nuevo siguiente:

**“TÍTULO V**

**Políticas de inclusión laboral**

Artículo 15.- 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 los trabajadores.

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, el que podrá establecer uno o más perfiles laborales que cumplan tales competencias.

El trabajador acreditado deberá tener la calidad de trabajador dependiente de la empresa obligada.”.

Artículo 16.- 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 del trabajador o 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 y en la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad.

La política en materia de inclusión 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, generando un programa de capacitaciones periódicas a todos los trabajadores, trabajadoras, directivos y directivas de la empresa que considere, al menos:

- 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.

Se deberá establecer un sistema de monitoreo y seguimiento de la política, del plan de acción y del programa de capacitación, que permita efectuar una evaluación anual de las medidas adoptadas, proponer nuevas acciones e incorporar las adecuaciones que sean necesarias, identificando las unidades o departamentos que serán responsables de la ejecución de cada una de las medidas comprometidas.”