

# **Contraloría aprueba reglamentos de la Ley 21.015 sobre Inclusión Laboral para personas con discapacidad**

**La normativa, para el sector público y privado, establece parámetros, procedimientos y elementos para cumplir con las obligaciones que establece la ley que entrará en vigencia a partir del 1 de abril de 2018.**

funcionamiento de la Ley 21.015 sobre Inclusión Laboral para personas con discapacidad, los que fueron publicados hoy en el Diario Oficial; la normativa promulgada en junio de 2017 establece que empresas e instituciones públicas con 100 o más trabajadores deben reservar el 1% de sus puestos de trabajo para personas en situación de discapacidad. En la creación de la Ley de Inclusión Laboral los ministerios de Desarrollo Social y del Trabajo, junto el Servicio Nacional de la Discapacidad, trabajaron en una indicación sustitutiva sobre la base de 11 mociones parlamentarias para asegurar la efectiva igualdad de oportunidades y la plena inclusión laboral de las personas con discapacidad.

“Esta ley genera normativa que protege a las personas en situación de discapacidad, las habilita laboralmente, contribuye con su autoestima, su autovalencia, su dignidad, pero que también tiene un impacto cultural potente, porque nos permite pasar de una política pública que por mucho tiempo tuvo solo una lógica asistencial a una política pública con enfoque de derecho. Un buen sistema de protección social es el que proporciona subsidio, prestaciones, pero que también habilita socialmente a la persona para que genere sus propios ingresos”, señaló el Ministro de Desarrollo Social, Marcos Barraza.

<http://www.radionuevomundo.cl/wp-content/uploads/2018/02/audio-ministro.mp4>

La ley entrará en vigencia a partir del 1 de abril de 2018, y será evaluada al tercer año para medir el real impacto de la cuota en el empleo para personas con discapacidad y la eventual mantención o aumento del 1 %. Posteriormente, será obligación permanente de los ministerios del Trabajo y de Desarrollo Social evaluar ley cada 4 años, considerando la naturaleza cambiante del mercado laboral, y la necesidad de ir adecuando el sistema de inclusión. Ambos ministerios deberán emitir un informe al Congreso para evaluar si el porcentaje se mantiene o se eleva, o si cambia el tamaño de las empresas que deben acogerse a la norma.

La normativa suprime la discriminación salarial que existía respecto de los trabajadores y trabajadoras con discapacidad mental, derogando el artículo 16 de la Ley N° 18.600 que establecía una remuneración inferior al sueldo mínimo.

Actualmente en el sector privado hay más de 7.600 empresas que tienen 100 o más trabajadores. Se podrán habilitar más de 25.000 cupos laborales para personas con discapacidad. En el sector público hay 158 instituciones (sin contemplar municipalidades ni personal administrativo de Fuerzas Armadas), las cuales deberían habilitar alrededor de 2.500 cupos laborales para personas con discapacidad.

De acuerdo al Segundo Estudio Nacional de la Discapacidad, un 20% de las personas de 18 años o más del país está en situación de discapacidad; es decir, más de dos millones seiscientos mil personas. Sólo el 39,3% tiene empleo.