

## ASPECTOS RELEVANTES EN LA APLICACIÓN DE LA LEY DE INCLUSIÓN LABORAL

Recientemente la Dirección del Trabajo ([Ord. Nro. 2930/60](#)) complementó su interpretación sobre la Ley de Inclusión Laboral, específicamente respecto a determinadas obligaciones, su período de cumplimiento y medidas alternativas. En PARRAGUEZ&MARÍN explicamos los principales aspectos a considerar:

- **REGULACIÓN LEGAL Y SU CUMPLIMIENTO.** En los nuevos artículos 157 bis y 157 ter del Código del Trabajo, se establece que **las empresas de 100 o más trabajadores deben 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.**

Si por razones fundadas existen empresas que no puedan cumplir total o parcialmente con esta obligación, se establece la posibilidad de la **ejecución de una medida alternativa de cumplimiento**, que consiste en la contratación de servicios con empresas que tengan trabajadores con discapacidad o efectuar donaciones a determinadas instituciones. La misma norma establece que sólo se considerarán razones fundadas aquellas 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.

Asimismo, se establece la **obligación del empleador de registrar en la Dirección del Trabajo los contratos de trabajo y anexos** celebrados con personas con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional.

La autoridad laboral indicó que **los empleadores deberán dar cumplimiento a esta normativa, durante el año 2021, de acuerdo a los criterios establecidos en el [Dictamen Nro. 6245/47](#), sin perjuicio de lo contenido en el [Dictamen Nro. 3376/035](#).**

- **COMUNICACIÓN ELECTRÓNICA ANUAL.** En este pronunciamiento, la autoridad laboral recordó que, **para contabilizar el número total de trabajadores que tenga una empresa, durante el mes de enero de cada año, deben informar electrónicamente a la Dirección del Trabajo respecto del año calendario anterior.**

Asimismo, indicó que **las medidas subsidiarias de cumplimiento, así como las razones fundadas, deben ser informadas por las empresas, de manera conjunta, en esta comunicación electrónica del mes de enero de cada año**, y corresponde que la ejecución de estas medidas alternativas de cumplimiento se ejecuten durante el año calendario anterior a esta comunicación.

- **CONTRATACIÓN DIRECTA A PERSONAS CON DISCAPACIDAD O ASIGNATARIAS DE PENSIÓN DE INVALIDEZ.** Además, indicó que **la contratación directa de personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional debe estar vigente al primer día hábil del mes en que debe cumplirse dicha obligación**, con lo cual, se aplicará a partir del primer día del mes siguiente a aquel que la empresa tuvo 100 o más trabajadores.

- **CALIFICACIÓN DE LAS FUNCIONES QUE NO PUEDEN DESARROLLARSE POR PERSONAS CON DISCAPACIDAD O ASIGNATARIAS DE PENSIÓN DE INVALIDEZ.** También precisó que **la competencia para calificar si las funciones no pueden ser desarrolladas de manera específica por personas con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez al interior de la empresa respectiva**, corresponde al organismo administrador del seguro obligatorio de la Ley de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales. Lo anterior, sin perjuicio que el Departamento de Prevención de Riesgos de la empresa pueda realizar acciones para determinar qué funciones o procesos productivos no puedan ser desarrollados por estas personas.

- **PLAZO DE PUBLICACIÓN DE OFERTAS DE TRABAJO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD O ASIGNATARIAS DE PENSIÓN DE INVALIDEZ.** Asimismo, indicó que **existe un vacío legal sobre el plazo en que la empresa debe publicar la oferta de trabajo** dirigida a personas con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez, por lo que no le corresponde establecerlo. Sin embargo, estableció que **en la comunicación anual del mes de enero, la empresa que justifique la falta de interés de estas personas en las ofertas de trabajo, deberá acreditar al momento de realizar la comunicación electrónica, la circunstancia de haberse verificado la publicación de la o las ofertas de empleo, durante el año calendario anterior.**

- **CUMPLIMIENTO VÍA DONACIÓN A DETERMINADAS INSTITUCIONES.** Finalmente, también indicó que la donación se hace exigible sólo en los meses en que, de acuerdo con la comunicación electrónica, la empresa tuvo contratados 100 o más trabajadores. El cumplimiento total de la medida alternativa de donación, se puede efectuar en el año calendario respectivo, pudiendo cumplir con esta obligación hasta el 31 de diciembre del año calendario anterior a la presentación de la comunicación.