

**NUEVA REGULACIÓN LABORAL**

**SOBRE LEY DE INCLUSIÓN Y**

**SEGURO DE CESANTÍA**

Con fecha 03 de noviembre de 2023 se publicó en el Diario Oficial el nuevo reglamento de la normativa de inclusión laboral de personas con discapacidad, mientras que con fecha 31 de octubre de 2023 se publicó la nueva ley que flexibiliza los requisitos de acceso al seguro de desempleo e introduce una nueva obligación de registro.

Con fecha 03 de noviembre de 2023 se publicó el Decreto N° 36 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social que introduce importantes modificaciones al Decreto N° 64 que fija el reglamento de la ley N° 21.015 que incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral. Las principales modificaciones se relacionan con la forma de cálculo y medidas de cumplimiento de las obligaciones contenidas en la legislación, referentes a la contratación de personas con discapacidad y asignatarios de pensión de invalidez (“PcD o Apl”), así como también sobre el gestor de inclusión y el contenido de las políticas de inclusión que se deben implementar al interior de la empresa.

Adicionalmente, con fecha 31 de octubre de 2023 se publicó la Ley N° 21.628 que flexibiliza los requisitos de acceso, incrementa el monto de las prestaciones al seguro de desempleo de la ley N°19.728 y establece otras modificaciones.

**I. CAMBIOS A LA NORMATIVA DE INCLUSIÓN.**

El Código del Trabajo a partir de la ley N° 21.015 establece en su artículo 157 bis, para las empresas de 100 o más trabajadores, la obligación de contratar o mantener contratados al menos al 1% de personas con discapacidad o que sean asignatarias de una pensión de invalidez, en relación con el total de sus trabajadores.

El reglamento modifica la forma de calcular el número de trabajadores de las empresas, restringe lo que se entiende por razones fundadas para aplicar una medida subsidiaria de cumplimiento, establece la obligatoriedad de realizar las ofertas de trabajo para PcD o Apl mediante la Bolsa Nacional de Empleos (“BNE”), introduce nuevas exigencias para la comunicación electrónica que se debe realizar a la Dirección del Trabajo (“Comunicación Electrónica”) y establece una base sobre lo que se entiende por política de inclusión dentro de las empresas.

Así, las principales modificaciones introducidas por el Decreto N° 36 son las siguientes:

	Antes (Dcto N°64)	Cambios introducidos por Dcto. N°36
Forma de cálculo de la cantidad de trabajadores en la empresa.	Se debía considerar: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Período comprendido entre el 1° de enero y el 31 de diciembre del año anterior (o bien, desde su inicio de actividades y hasta el 31 de diciembre de ese año).</li> </ul>	Para calcular la cantidad de trabajadores de una empresa, se considerará un promedio anual, según las siguientes reglas (“Promedio Anual”): <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se calculará con el período comprendido en los 12 meses previos al 31 de octubre del año anterior al envío de la comunicación electrónica a la Dirección del Trabajo (o los meses comprendidos entre el inicio</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>Número total de trabajadores equivalía a la suma del número de trabajadores de cada mes dividido por 12 meses (o por el número de meses que corresponda en caso de haber iniciado actividades de forma posterior el 1 de enero).</li> <li>El número de trabajadores de cada mes corresponderá al número total de trabajadores al último día del mes respectivo.</li> </ul>	<p>de sus actividades y el 31 de octubre del año anterior cuando el inicio de actividades fue posterior).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>El número total de trabajadores se calculará considerando lo informado en la planilla de declaraciones y/o pago de cotizaciones al Organismo Administrador del Seguro de la ley N° 16.744.</li> <li>Se deberá sumar el número de trabajadores de cada mes del período indicado y dividirlo en 12 meses o en el número de meses comprendido entre el inicio de actividades y el 31 de octubre del año anterior al envío de la comunicación electrónica a la Dirección del Trabajo.</li> </ul>
<b>Cantidad de PcD o Apl a contratar.</b>	Correspondía al 1% del total de trabajadores calculado.	Corresponde al 1% del <u>Promedio Anual</u> calculado.
<b>Comunicación a la Dirección del Trabajo.</b>	Las empresas que resultaren obligadas debían comunicar electrónicamente en el mes de enero a la Dirección del Trabajo el número total de trabajadores contratados, la cantidad de PcD o Apl a contratar; el número de contratos vigentes de PcD o Apl y las razones fundadas para aplicar medidas subsidiarias de cumplimiento.	<p>Si el Promedio Anual es igual o superior a 100, se deberá comunicar a la Dirección del Trabajo, en el mes de enero de cada año, entre otros:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>El Promedio Anual y el número total de trabajadores en cada mes considerado para determinarlo.</li> <li>Contratos vigentes con PcD o Apl y aquellos a los que se puso término durante el período.</li> <li>Si existen razones para no cumplir con la obligación de contratar, la causal aplicable, sus fundamentos y medidas subsidiarias a adoptar.</li> <li>Nombre y cédula de identidad de la persona contratada con conocimientos específicos en inclusión.</li> <li>Copia de las políticas en materia de inclusión y el resultado de su evaluación, si corresponde.</li> </ul>
<b>Meses en que debe cumplir con obligación de contratación</b>	En aquellos meses en los cuales la empresa mantenía contratados 100 o más trabajadores.	La obligación de contratación de PcD o Apl <u>será exigible durante todos los meses del año.</u>
<b>Imposibilidad de cumplir con la obligación de contratación en virtud de la naturaleza de las funciones</b>	Se entendía que configuraba esta circunstancia cuando, por sus características o por su especialidad, los procesos o actividades de la empresa no podían ser desarrollados por PcD o Apl.	<p>Se entiende que se configura esta circunstancia cuando <u>ninguno</u> de los procesos o actividades puedan ser ejecutados por una PcD o Apl. No se considerará una razón fundada la sola invocación del giro de la empresa.</p> <p>En ese sentido, se incorpora la exigencia al empleador de elaborar un informe que analice los puestos de trabajo, considerando una serie de particularidades e indicaciones detalladas en la nueva normativa. El informe deberá ser firmado por el representante legal de la empresa y por el Gestor de Inclusión.</p>
<b>Imposibilidad de cumplir con la</b>	Se permitía que las ofertas de trabajo se publiquen en la	Para acreditar tal circunstancia, <u>solo</u> se admitirán las ofertas publicadas en la BNE que no hayan recibido

obligación por no recibir postulaciones	BNE o en cualquier otro medio.	postulaciones en un plazo de 30 días corridos, sin perjuicio de la posibilidad del empleador de publicar en otros medios. La BNE certificará que no se recibieron ofertas en tal período.
Cumplimiento subsidiario mediante la contratación de personas que empleen PcD o Apl	Se permitía cumplir de forma subsidiaria celebrando contratos de prestación de servicios con personas que mantengan contratadas a PcD o Apl	El nuevo reglamento precisa que las PcD o Apl <u>deberán prestar servicios de manera efectiva para la empresa principal</u> . Además, el prestador de servicios deberá tener registrados los contratos de las personas con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez.
Cumplimiento subsidiario mediante la realización de donaciones	No se establecía un período en el cual se debía realizar las donaciones.	La donación deberá realizarse en el mes de enero del año en que se envía la Comunicación Electrónica, de forma previa a su remisión.
Fiscalización por parte de la Dirección del Trabajo	Se señalaba que podía fiscalizar el cumplimiento de la obligación de contratación y las medidas subsidiarias de cumplimiento.	Se precisa que también fiscalizará la obligación de mantener un trabajador del área de recursos humanos capacitado en inclusión, así como también respecto de la existencia de una política de inclusión y capacitación.

El reglamento incluye además dos puntos relevantes en relación con el artículo 157 quáter del Código del Trabajo, que establece para aquellas empresas con 100 o más trabajadores (i) la obligación de contar con un trabajador del área de recursos humanos capacitado en conocimientos específicos en materias que fomenten la inclusión laboral de las personas con discapacidad y; (ii) la obligación de promover en el interior de las empresas políticas en materias de inclusión, así como ejecutar programas de capacitación a los trabajadores para otorgarles herramientas para una efectiva inclusión laboral. En particular, el reglamento establece:

- Definiciones sobre gestor de inclusión:** Se especifica que el Gestor de Inclusión deberá ser un trabajador dependiente de la Empresa y lo que se entenderá por funciones relacionadas al área de recursos humanos.
- Política de inclusión:** El nuevo reglamento especifica el concepto y contenido de la política de inclusión que obligatoriamente debe implementar e informar anualmente la empresa a la Dirección del Trabajo. En cuanto al contenido de la política de inclusión, se detalla que ésta debe contener un diagnóstico sobre el estado de inclusión al interior de la empresa, identificación de barreras del entorno y un plan de acción que considere el desarrollo de una cultura organizacional inclusiva, así como la generación de programas de capacitaciones periódicas a todos los trabajadores y su seguimiento.

Para la aplicación del reglamento en la comunicación electrónica de enero de 2024, se deberá considerar el período de 10 meses previo al 31 de octubre de 2023, según lo informado en la planilla de declaración y/o pago de cotizaciones al Organismo Administrador del Seguro de la ley N° 16.744, sumando el número de trabajadores de cada mes y dividiéndolo por 10 meses (o el número de meses comprendido entre el inicio de actividades y el 31 de octubre del año 2023).

## II. LEY QUE FLEXIBILIZA LOS REQUISITOS DE ACCESO E INCREMENTA EL MONTO DE LAS PRESTACIONES AL SEGURO DE DESEMPLEO.

Con fecha 31 de octubre de 2023 se publicó en el Diario Oficial la Ley N° 21.628 que tiene por objetivo, entre otros, flexibilizar los requisitos de acceso a las prestaciones al seguro de desempleo. Los principales cambios introducidos por la ley afectan tanto a empleadores como trabajadores:

### A. EMPLEADORES.

Para los Empleadores, a partir del 01 de mayo de 2024 será obligación registrar en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo, dentro de los 5 días posteriores a la suscripción del finiquito, la imputación realizada a la indemnización por años de servicios, de los aportes efectuados por el empleador a la Cuenta Individual por Cesantía.

### B. TRABAJADORES

- 1) Flexibiliza los requisitos para acceder a los fondos acumulados en la Cuenta Individual de Cesantía, disminuyendo de 12 a 10 el mínimo de cotizaciones mensuales, continuas o discontinuas, que debe en esa cuenta los trabajadores con contrato de trabajo indefinido o de casa particular. En el caso de trabajadores contratados a plazo fijo o por obra determinada, se reduce este mínimo de 6 a 5 cotizaciones mensuales.
- 2) Disminuye la cantidad de cotizaciones requeridas para acceder a la cobertura del Fondo de Cesantía Solidario, de 12 a 10 meses, en los últimos 24 meses previos al término de la relación laboral.
- 3) Aumenta el monto del beneficio para las prestaciones con cargo a la Cuenta Individual de Cesantía y Fondo de Cesantía Solidario, aumentando las tasas de reemplazo del 55% al 60% del respectivo promedio de remuneraciones del segundo mes de las prestaciones, según sus mecanismos de cálculo correspondientes.

### C. NUEVAS PRESTACIONES.

La ley establece que, en caso de que se declare estado de excepción constitucional de catástrofe, por calamidad pública, zona afectada por catástrofe o una alerta sanitaria que implique la paralización de actividades en todo o parte del territorio del país, los trabajadores que se desempeñen en tal territorio y cumplan con determinados requisitos, podrán acceder a un máximo de dos prestaciones mejoradas por cesantía.

De esta forma, en lo relacionado a la nueva reglamentación de la normativa de inclusión laboral, se recomienda iniciar la preparación de la nueva documentación e información solicitada, así como realizar los cálculos necesarios para su efectiva implementación al interior de las organizaciones. En cuanto a la normativa que flexibiliza el acceso a las prestaciones del seguro de desempleo, se deberá poner especial atención en la nueva obligación de registro que iniciará en el mes de mayo de 2024.