

## **NUEVOS CAMBIOS A LEY DE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

El día 24 de agosto se publicó la Ley N° 21.690, relativa a inclusión laboral de personas con discapacidad y asignatarias de pensión de invalidez, la cual tiene importantes implicancias en materia laboral, modificando la normativa ya existente (Ley N° 21.015)

La Ley N° 21.690 publicada en el Diario Oficial el día 24 de agosto de 2024, tiene por finalidad principal promover una inclusión laboral eficaz de las personas con discapacidad y asignatarias de pensión de invalidez, tanto en el ámbito público como en privado, modificando la normativa ya existente en la materia.

A continuación, nos centraremos en aquellas modificaciones realizadas al Código del Trabajo:

### **I. Modificaciones que introduce la Ley N° 21.690 al Código del Trabajo en materia de Inclusión Laboral:**

- **Aumento del porcentaje de contratación de personas con discapacidad y pensionadas de invalidez:** La Ley modifica el porcentaje mínimo de personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez que deben ser contratadas por empresas con 100 o más trabajadores, elevándolo del 1% al 2% del promedio total de la dotación de trabajadores. Esta modificación entrará en vigencia en enero del año siguiente a aquél en que los Ministerios del Trabajo y Previsión social, de Desarrollo Social y Familia y de Hacienda reporten que la Ley ha sido cumplida, en, al menos, un 80% de las empresas e instituciones obligadas, incluyendo tanto al sector privado como a la Administración del Estado.
- **Reforzamiento de la aplicación de la Ley a pensionados de invalidez:** No obstante la normativa previa en materia de inclusión laboral se hacía extensiva tanto a personas con discapacidad como asignatarios de pensión de invalidez, en ciertos párrafos del Código del Trabajo se hacía referencia solo a las personas con discapacidad, incluyéndose expresamente ahora a los pensionados de invalidez.
- **Obligaciones para empresas:** Se incorpora la obligación de las empresas de adecuar los mecanismos, procedimientos y prácticas de reclutamiento y selección de personal, para resguardar la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad que participen en ellos. Asimismo, se deberá contar con un “*protocolo de ambientes laborales*” acorde a la ley sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad, que deberá ser entregado anualmente a todos los trabajadores.
- **Medidas de accesibilidad, ajustes necesarios y prevención:** Se modifica el numeral 7 del artículo 154 del Código del Trabajo, referido al contenido mínimo del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, por cuanto se exige que éste incluya las medidas de accesibilidad, realización de ajustes necesarios y prevención de conductas de acoso hacia los trabajadores o trabajadoras con discapacidad y/o asignatarios de una pensión de invalidez.
- **Medidas subsidiarias:** Cabe señalar que, si bien bajo la normativa previa se permitía que las empresas que por razones fundadas no pudieran cumplir total o parcialmente con la obligación de contratación del 1% de las personas con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez,

cumplieran en forma “*alternativa*”, con la presente Ley lo que se refuerza es la promoción del cumplimiento directo de la Ley mediante la contratación de personas con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez, y que solamente de forma “*subsidiaria*” a la anterior, se cumpla dicha obligación de manera alternativa.

- **Medida subsidiaria de subcontratación:** Recogiendo los cambios ya realizados vía reglamentaria, se señala expresamente en la Ley que, en caso de cumplir subsidiariamente la cuota de contratación a través de subcontratación, se requiere que las personas con discapacidad y/o asignatarios de una pensión de invalidez contratadas, de cualquier régimen previsional, presten servicios de manera efectiva para la empresa principal.

De esta forma, para determinar el cumplimiento de la obligación de contratación que tiene la empresa principal se deberá sumar el número de personas con discapacidad y/o asignatarios de una pensión de invalidez que presten servicios de forma efectiva, tanto a través de esta alternativa, como las contratadas de forma directa.

Las empresas que presten servicios a las empresas obligadas deberán registrar los contratos de las personas con discapacidad y/o asignatarias de una pensión de invalidez en la Dirección del Trabajo.

Las personas con discapacidad y/o asignatarias de una pensión de invalidez, de cualquier régimen previsional, contratadas por empresas que presten servicios y que sean, a su vez, empresas obligadas al cumplimiento de la cuota, sólo podrán ser consideradas para el cumplimiento subsidiario de otras empresas obligadas por los contratos que excedan del número de trabajadores exigido para su propio cumplimiento.

- **Medida subsidiaria de donación:** Sumado a lo anterior, en relación con la medida subsidiaria que permite en ciertos casos realizar donaciones, se amplía el tipo de proyectos y programas a los que se pueden realizar donaciones, como también las entidades receptoras de las mismas.

De esta forma, las donaciones deberán dirigirse a proyectos o programas que tengan por objeto la inclusión laboral, la intermediación laboral, la capacitación, rehabilitación, promoción y fomento para la creación de empleos, la contratación o inserción laboral de las personas con discapacidad, presentados por asociaciones, corporaciones o fundaciones que establezcan uno o más de dichos fines en su objeto social. Asimismo, las donaciones podrán dirigirse a proyectos o programas presentados por iguales organizaciones, que tengan por objeto alguno de los señalados anteriormente y busquen mejorar la calidad u oportunidades de vida de personas con discapacidad, con inclusión de aquellas con discapacidad severa o profunda, así como el apoyo para mejorar las condiciones de empleabilidad, el desarrollo de ocupaciones u oficios o el ejercicio de actividades como trabajadores independientes.

Se establece que será el reglamento de la Ley el que establecerá los objetivos, requisitos y características que deberán cumplir los proyectos y programas de asociaciones, corporaciones o fundaciones para percibir las donaciones.

Asimismo, la Ley incorpora ciertas prohibiciones, referidas, principalmente, a que no podrán efectuarse donaciones a instituciones en cuyo directorio participe el donante, su cónyuge, su conviviente civil o sus parientes ascendientes o descendientes hasta el tercer grado de consanguinidad o afinidad.

De la misma forma en caso de que el donante sea una persona jurídica, no podrá efectuar donaciones a instituciones en cuyo directorio participen sus socios, directores, administradores, gerentes, ejecutivos principales o los accionistas que posean el 10% o más del capital social, o los cónyuges, convivientes civiles o parientes ascendientes o descendientes hasta el tercer grado de consanguinidad o afinidad

Por otra parte, las empresas no podrán donar a instituciones con las que tengan conflictos de intereses y no podrán destinar más del 50% de los recursos que deban donar a una única organización.

Adicionalmente, la donación respectiva deberá destinarse, al menos, a un proyecto a ejecutar en una región distinta a la Región Metropolitana

- **Razones fundadas:** En línea con las actualizaciones al reglamento de la Ley N°21.015, con relación a la razón fundada asociada a la “naturaleza de las funciones que desarrolle la empresa”, se señala que no basta para que ésta aplique, la sola invocación del giro de la empresa.
- **Sanciones:** La ley refuerza las sanciones para las empresas que no cumplan con las obligaciones de inclusión laboral, las cuales varían según el tamaño de la empresa, imponiendo multas significativas en caso de incumplimiento.

En cuanto al incumplimiento de la obligación de contar con el porcentaje mínimo de contratación de personas con discapacidad y/o asignatarias de una pensión de invalidez, este hecho será sancionado con una multa equivalente a 20 UTM en el caso de medianas empresas y a 30 UTM en el caso de grandes empresas.

La multa será aplicada por cada mes en el que el empleador incurra en dicha infracción y respecto de cada persona con discapacidad y/o asignataria de una pensión de invalidez que, en virtud del número de trabajadores de la empresa, debió estar contratada.

Misma sanción se aplicará al empleador que optó por cumplir mediante alguna medida subsidiaria sin cumplir las condiciones para aquello o si la Dirección del rechaza las razones invocadas como fundamento.

Para el resto de las infracciones a las obligaciones establecidas en la Ley, se mantienen las sanciones previamente aplicables.

- **Fiscalización y reporte:** La Dirección del Trabajo deberá mantener en su sitio electrónico un reporte estadístico de acceso público sobre inclusión laboral de personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez en instituciones privadas, el que deberá incluir, al menos, información innominada sobre el registro de contratos de trabajo de personas con discapacidad y/o asignatarios de una pensión de invalidez, número de empresas que registran tales contratos, individualizándolas, uso de medidas alternativas y razones fundadas para el cumplimiento de la ley N° 21.015, y denuncias, fiscalizaciones y sanciones aplicadas por la misma institución en virtud de dicha ley.

Asimismo, se amplía el contenido del informe de seguimiento de la Ley de inclusión laboral que deben realizar los Ministerios del Trabajo y Previsión Social y de Desarrollo Social y Familia cada 3 años. Dicho informe deberá contener, a lo menos, la cantidad de empresas e instituciones públicas obligadas a dar cumplimiento a la ley, datos estadísticos sobre el cumplimiento de las disposiciones de la ley, las características de los contratos de trabajo que se hubieren celebrado en conformidad a ella, su duración promedio y las causas de término de la relación laboral de

personas con discapacidad y/o asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional.

- **Promoción y capacitación:** La ley incluye disposiciones para la promoción de campañas de información y comunicación dirigidas a empleadores, sindicatos y trabajadores, con el fin de fomentar el cumplimiento de las normas de inclusión laboral.

## II. Entrada en vigencia de la Ley N° 21.690.

En términos generales, la entrada en vigencia de la ley es a contar del 24 de agosto de 2024, lo cual incluye, por ejemplo, la confección del “*protocolo de ambientes laborales*” y la actualización referida al Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, entre otras.

En lo relacionado con el aumento de la cuota de contratación de personas con discapacidad y/o pensionadas de invalidez al 2%, dicha modificación entrará en vigencia en enero del año siguiente a aquél en que los Ministerios del Trabajo y Previsión social, de Desarrollo Social y Familia y de Hacienda reporten que la Ley ha sido cumplida, en, al menos, un 80%, por las empresas e instituciones obligadas. A la fecha, el porcentaje de cumplimiento es cercano al 25%, según datos oficiales.

Esta Ley sigue empujando un importante cambio de paradigma en las relaciones laborales y la necesidad de incentivar la inclusión de personas con discapacidad y asignatarias de pensión de invalidez al mundo laboral, tanto en el ámbito privado como público, garantizando procesos de selección inclusivos para la contratación de personas con discapacidad, prohibiendo todo acto de discriminación respecto de éstas y, principalmente, fomentando la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral.

Es importante resaltar que estas modificaciones tienen un impacto directo en las prácticas y políticas de las organizaciones. Por lo tanto, se insta a todos los responsables de las áreas de personas a familiarizarse con los cambios introducidos por esta nueva ley y a adoptar las medidas necesarias para asegurar su adecuado cumplimiento.