

**DIRECCIÓN DEL TRABAJO SE PRONUNCIA
SOBRE LOS CAMBIOS A LEY DE INCLUSIÓN
LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

El día 23 de octubre de 2024, mediante Dictamen N° 693/26, la Dirección del Trabajo fijó su criterio e interpretación respecto de las modificaciones introducidas por la Ley N° 21.690 relativa a la inclusión laboral de personas con discapacidad y asignatarias de pensión de invalidez.

El día 24 de agosto de 2024 se publicó en el Diario Oficial la Ley N° 21.690 ("Ley"), que introduce modificaciones al Código del Trabajo, estableciendo nuevas obligaciones para los empleadores en relación con la inclusión de personas con discapacidad ("PcD") y asignatarias de pensión de invalidez ("API"). Esta información fue abordada en nuestro [Boletín Informativo N°34](#).

A continuación, destacamos los aspectos más relevantes abordados por la Dirección del Trabajo en su dictamen interpretativo de la Ley.

- Aumento del porcentaje de contratación de personas con discapacidad y pensionadas de invalidez:** La Ley N° 21.690 eleva el porcentaje de contratación de PcD y API del 1% al 2%. En particular, la Dirección del Trabajo ("DT") aclaró que, en virtud del artículo primero transitorio de la Ley, este aumento no será aplicable para el año 2025, manteniéndose para aquel período la obligación de las empresas con 100 o más trabajadores de mantener contratados al menos un 1% de PcD y API, basado en el promedio anual de trabajadores.
- Cumplimiento de obligaciones en materia de inclusión laboral por parte de empresas obligadas a contratar al menos a un 1% de PcD o API y que a su vez prestan servicios a otras empresas:** La DT reiteró que las PcD y API solo podrán ser consideradas para el cálculo del cumplimiento de contratación de PcD o API por una sola empresa. En consecuencia, las PcD y API contratadas por empresas obligadas, que a su vez prestan servicios a otras empresas, sólo podrán ser consideradas para el cumplimiento subsidiario de aquellas por los contratos que exceden el número de trabajadores necesarios para el cumplimiento de empresas prestadoras de servicios. Es decir, estos trabajadores no podrán ser considerados simultáneamente para el cumplimiento de la ley por ambas empresas.
- Nuevos requisitos que deben cumplir las donaciones para dar cumplimiento subsidiario a la obligación de contratación de PcD y/o API:** La DT señala que en conformidad a la Ley, el objeto social de la entidad donataria y el objeto o finalidad de los proyectos o programas financiados mediante donación pueden comprender la capacitación, promoción y fomento para la creación de empleos, contratación o inserción laboral de las PcD, la inclusión laboral e intermediación laboral o el desarrollo de ocupaciones u oficios o el ejercicio de actividades como trabajadores independientes de las PcD severa o profunda.

La DT reitera también los nuevos supuestos de conflicto de interés entre donante o empresa obligada y donatario que ordena la Ley, atendido que ésta incorpora aquellas situaciones en que existe parentesco ascendente o descendente hasta el tercer grado de afinidad entre ambas y el caso de personas jurídicas en que participen en el directorio de la donataria los administradores, gerentes y ejecutivos principales del donante.

La Dirección del Trabajo se refiere también a la diversificación y descentralización de las donaciones que ordena la Ley, aclarando que una empresa no puede destinar más de un 50% a una sola organización, debiendo necesariamente realizar estas donaciones a más de una entidad. Adicionalmente, debe procurar que al menos un proyecto o programa que se ejecute con las donaciones sea realizado en una región distinta a la Región Metropolitana.

4. **Nuevo protocolo de ambientes laborales:** La Ley estableció la exigencia de que las empresas con 100 o más trabajadores implementen un protocolo de ambientes laborales acordes a los parámetros de la Ley N°20.422, que establece las normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad. La Dirección del Trabajo no se refirió al contenido mínimo de este protocolo, limitándose a señalar que éste debe considerar como elementos transversales los derechos de las PcD, que contemple su participación y la de las organizaciones sociales que las representan.
5. **Obligación de realizar ajustes en los procesos de selección:** La DT reiteró que la Ley ordena a las empresas realizar los ajustes que sean necesarios en sus procesos de reclutamiento y selección de nuevos trabajadores, adoptando medidas de acción positiva orientadas a evitar o compensar las desventajas en estos procesos de una PcD, permitiendo así su plena participación.
6. **Sanciones por no cumplir con la obligación de contratación:** En el Dictamen, la DT interpreta también la forma en que se aplicarán las sanciones por no cumplir con la obligación de contratación, atendido a que la Ley establece que se aplicará una multa por cada trabajador y mes en que no se cumplió con la exigencia legal.

La Ley ordena que para aquellas empresas infractoras que mantienen contratadas a entre 100 y 199 trabajadores, la multa ascenderá a 20 UTM, y respecto de las empresas que mantengan 200 o más trabajadores, ésta ascenderá a 30 UTM.

Luego, en la aplicación práctica de esta norma, advierte la DT que una empresa que debió haber mantenido contratadas a 2 PcD o API en un período de 3 meses y no cumplió con dicha reserva, podría ser sancionada con una multa de 120 UTM en empresas de entre 100 y 199 trabajadores y 180 UTM en empresas con 200 o más trabajadores.

Estas multas, serán aplicable también a aquellas empresas que configuren una razón fundada para cumplir de forma subsidiaria sin cumplir con las condiciones para aquella.

7. **Publicación de ofertas de empleo:** La DT ha reiterado su doctrina contenida en el Dictamen N°1513/42 del 20.12.2023, en cuanto a que las ofertas de empleo que permitan fundamentar la existencia de razones fundadas para cumplir de un modo subsidiario con la obligación de contratación de PcD o API, deben ser publicadas durante al menos 30 días continuos en la Bolsa Nacional de Empleo ("BNE"), en el período comprendido entre el 01 de noviembre del año anterior al envío de la comunicación electrónica anual y el mes de enero del año en que ésta se envía.

Por lo tanto, sugerimos verificar los niveles de cumplimiento de la Ley y en caso de prever que para el 01 de enero de 2025 requerirán contratar PcD o API, iniciar desde ya los procedimientos de reclutamiento y selección, realizando tales ofertas por medio de la BNE.