

NUEVA LEY DE INCLUSIÓN LABORAL

N°21.690

El 24 de agosto de 2024 se publicó en el Diario Oficial la Ley N°21.690 que viene a introducir nuevas modificaciones al Código del Trabajo y otros cuerpos normativos en materia de inclusión laboral respecto a personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez y, con ello, busca aumentar la cuota de contratación.

Dicha norma contempla, entre otras, las siguientes modificaciones:

- 1.** Incorpora en el artículo 154 N°7 del Código del Trabajo un nuevo contenido obligatorio al reglamento interno de las empresas, como son las normas especiales que correspondan a las diversas clases de faenas o actividades, de acuerdo con la edad, sexo, género o ubicación geográfica de los trabajadores; y las medidas de accesibilidad, realización de ajustes necesarios y prevención de conductas de acoso hacia trabajadores con discapacidad y/o asignatarios de una pensión de invalidez.
- 2.** Eleva de un 1% a un 2% el porcentaje de personas con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez de cualquier régimen previsional que deberán contratar las empresas de 100 o más trabajadores.

Vigencia: No obstante, esta obligación entrará en vigencia cuando se haya verificado un 80% de cumplimiento de la Ley. Es decir, este incremento se hará efectivo cuando el 80% de las empresas cumplan con la cuota actual del 1% lo que será verificado anualmente por el Ministerio del Trabajo, Desarrollo Social y Hacienda.

Actualmente, se presenta un 21% de cumplimiento de la Ley actual por parte de la Administración del Estado y un 15% del sector privado, por lo que aún se encontraría lejos la exigibilidad de esta obligación.

3. En caso de que las empresas celebren contratos de prestación de servicios con empresas que tengan contratadas personas con discapacidad con el objeto de dar cumplimiento de manera alternativa a la obligación de contratación, se requerirá que dichas personas presten servicios de manera efectiva para la empresa principal.

4. Las medidas de cumplimiento alternativas contempladas en el actual artículo 157 ter del Código del Trabajo pasan a ser subsidiarias. En caso de que se quiera dar cumplimiento de manera subsidiaria mediante donaciones, y el donante sea una persona jurídica, estas donaciones no podrán hacerse a instituciones en las que exista conflicto de interés con el donante.

Las empresas obligadas, no podrán destinar más del 50% de los recursos que deban donar a una única organización de aquellas inscritas en el Registro de Donatarios a las que se refiere el artículo 2 de la Ley N°91.885.

La donación deberá destinarse, al menos, a un proyecto que deberá ejecutarse en una región distinta de la Región Metropolitana.

5. Finalmente, se establece la obligación de elaborar un “Protocolo de Ambientes Laborales acorde a la Ley sobre Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social” de personas con discapacidad, el que debe ser entregado anualmente a todos los trabajadores.

Puntos relevantes a considerar:

- **Vigencia:** Las disposiciones de la nueva Ley entrarán en vigencia 13 meses después de la publicación de esta en el Diario Oficial, salvo el aumento al 2% (cumplimiento del 80% de la Ley). Desde la publicación se establece un plazo de 12 meses para la modificación del reglamento de la ley a efectos de que sea concordante con estas modificaciones.
- **Infracción:** La infracción a estas nuevas modificaciones y sobre todo a la obligación de contratación se sancionará con multa equivalente a 20 UTM en 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 que, en virtud del número de trabajadores de la empresa, debió estar contratada.

- **Fiscalización:** Para asegurar el cumplimiento efectivo de la Ley, la nueva normativa refuerza la fiscalización a cargo de la Dirección del Trabajo, otorgándole recursos para crear una unidad especializada en fiscalizar el cumplimiento del texto legal, como, por ejemplo, requerir al SII, AFC, PreviRed, etc., para determinar el número de empresas que deban cumplir con la normativa.

Para más información, contactar a:

Sebastián Parga M. | Socio | sparga@pmvabogados.cl

Jorge Montes A. | Socio | jmontes@pmvabogados.cl

Pablo Vasseur G. | Socio | pvasseur@pmvabogados.cl