

Ley N° 21.690 que modifica normas sobre 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 que modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales en materia inclusión laboral de personas con discapacidad y asignatarias de pensión de invalidez (la "Ley"). Las principales modificaciones de la Ley en materia laboral son las siguientes:

1. Contratación de personas con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez.

Al mes de enero siguiente al que se determine que la cuota de contratación vigente es cumplida por el 80% de las empresas obligadas, la cuota de contratación de personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez se aumentará del 1% al 2% en empresas de 100 o más trabajadores.

2. Cumplimiento subsidiario.

2.1 Para argumentar la imposibilidad de cumplir con los porcentajes de contratación, no se considerará como razón suficiente la sola referencia al giro o actividad de la empresa.

2.2 El cumplimiento subsidiario del deber de contratación de trabajadores con discapacidad o asignatarios de pensión de

invalidez, por la vía de celebrar contratos de prestación de servicios con empresas que los tengan contratados, requiere que estos trabajadores presten servicios de manera efectiva en la empresa principal. El cumplimiento de la obligación de contratación se determina considerando tanto las personas que presten servicios de forma efectiva a través de esta alternativa como las contratadas de forma directa.

Por su parte, Las empresas que presten servicios y que sean a su vez empresas obligadas a contratar trabajadores con discapacidad y/o asignatarios de una pensión de invalidez, que tengan obligación de reserva de información, sólo pueden ser consideradas para el cumplimiento subsidiario de otras empresas por las contrataciones que excedan del número de trabajadores necesario para su propio cumplimiento.

2.3 En caso de cumplirse subsidiariamente a través de **donaciones**, éstas 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 y busquen mejorar la calidad u oportunidades de vida de personas con discapacidad.

La Ley establece la diversificación de las donaciones no pudiendo destinarse más del 50% de los recursos a una misma organización. Además, los recursos deberán destinarse a, al menos, un proyecto o programa a ejecutar en una región distinta a la Metropolitana.

3. Sanciones por incumplimiento.

3.1 La Ley establece un régimen de sanciones especiales para (a) el incumplimiento de la obligación de contratación, (b) el rechazo por parte de la Dirección del Trabajo de las razones invocadas como fundamento para el cumplimiento subsidiario, y (c) cuando se hubiere optado por el cumplimiento subsidiario sin cumplir con las condiciones establecidas para el caso.

3.2 Las multas serán 20 UTM para medianas empresa y 30 UTM para grandes empresas, por cada mes de incumplimiento y por cada persona discapacitada y/o asignataria de

pensión de invalidez que debió estar contratada. En el caso de la letra (c) anterior, la multa se aplicará en la proporción que representan las donaciones o contratos celebrados en relación con el monto anual exigido.

4. Ajustes a la normativa interna de las empresas.

4.1 **Modificaciones al Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad ("RIOHS").** La Ley complementa el contenido mínimo del RIOHS ordenando que éste contenga las normas especiales que correspondan para 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 los trabajadores con discapacidad y/o asignatarios de una pensión de invalidez.

4.2 Protocolo de ambientes laborales. Las empresas deben implementar un protocolo de ambientes laborales que debe ser confeccionado de conformidad a la Ley N°20.422 sobre Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de las Personas con Discapacidad. El protocolo deberá ser entregado anualmente a los trabajadores.

4.3 Procesos de reclutamiento. Las empresas deben realizar los ajustes necesarios para adecuar sus mecanismos, procedimientos y prácticas de reclutamiento y selección de personal, para resguardar la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez que participen en ellos.

5. Vigencia.

La Ley entrará en vigencia a partir de su publicación en el Diario Oficial, con excepción del (a) aumento de la cuota de contratación y (b) el nuevo régimen de multas.

El aumento de la cuota de contratación tendrá lugar en el mes de enero siguiente al envío del informe de los Ministerios de Trabajo y Previsión Social, de Desarrollo Social y Familia y de Hacienda, que acredite que la cuota de contratación es cumplida por el 80% de las empresas obligadas. Por su parte, el nuevo régimen de multas entrará en vigencia el 25 de agosto de 2025.

Nota: El presente documento fue preparado sólo para fines informativos y no constituye asesoría legal. Los extractos del mismo son una interpretación libre y no una cita literal de la fuente.

CONTACTO



Constanza Contreras
Socia de SCR
ccontreras@scr.cl



Gabriela Muñoz
Asociada
gmunoz@scr.cl