

## CAMBIOS EN LA LEY DE INCLUSIÓN LABORAL

Con fecha 24 de agosto de 2024 se publicó en el Diario Oficial la Ley N°21.690 (en adelante, la "Ley"), modificando la Ley de Inclusión Laboral dictada anteriormente e introduciendo nuevos cambios a la legislación laboral en aspectos clave relacionados con la inclusión laboral de personas con discapacidad y asignatarios de pensión de invalidez. A continuación, destacamos las principales novedades que introduce esta normativa y sus implicancias para las empresas:

### Principales cambios introducidos por la ley N°21.690:

- 1. Aumento de la cuota:** La legislación actual exige que aquellas empresas con más de 100 trabajadores cuenten con un 1% de empleados contratados con discapacidad. La Ley aumenta la cifra a un **2%** de trabajadores de la empresa.

En caso de que las empresas no puedan cumplir con dicha cuota del 2%, podrán optar al cumplimiento alternativo, mediante la contratación de servicios de otras empresas que cumplan de manera efectiva la Ley, o realizar donaciones a organizaciones inclusivas, según el siguiente detalle:

a) Justificación: en los casos anteriores, donde el empleador no pueda dar cumplimiento a la exigencia de contratación de un 2% de trabajadores con discapacidad, las empresas deberán justificar debidamente las razones del incumplimiento, ya sea porque la naturaleza de sus funciones no lo permiten, o porque no hubo interesados en acceder al cargo ofrecido.

b) Cumplimiento alternativo a través de la subcontratación de empresas con trabajadores con discapacidad o asignatarios de pensión de invalidez. Es relevante destacar que los trabajadores con discapacidad o asignatarios de pensión de invalidez deberán prestar servicios de manera efectiva en la empresa principal.

Asimismo, las personas con discapacidad y/o asignatarias de una pensión de invalidez, contratadas por empresas que presten servicios y que sean, a su vez, empresas obligadas a cumplir con la cuota de inclusión, 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.

c) Cumplimiento alternativo a través de donaciones, las cuales deben cumplir diversos requisitos:

- (i) 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.

- (ii) Las donaciones no podrán efectuarse 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. 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 de dichos socios, directores administradores, gerentes, ejecutivos principales o accionistas.
  - (iii) 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° 19.885.
  - (iv) Las donaciones deberán destinarse al menos, a un proyecto o programa a ejecutar en una región distinta de la Región Metropolitana, en la cual, la institución ejecutora deberá tener domicilio acreditable.
  - (v) Las organizaciones a las cuales se pueden realizar donaciones son aquellas inscritas en el Registro de Donatarios, referidas en el artículo 2 de la Ley N°91.885.
2. **Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad:** Los empleadores deberán actualizar su Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, para incluir medidas de prevención del acoso y accesibilidad para los trabajadores con discapacidad.
  3. **Protocolo anual:** La Empresa deberá confeccionar un protocolo anual sobre ambientes laborales inclusivos, acorde a la Ley N°20.442 ("Ley de Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de Personas con Discapacidad").
  4. **Reclutamiento:** Los procesos de capacitación y reclutamiento deberán ser ajustados para asegurar que se permitan las mismas oportunidades a aquellos trabajadores con discapacidad.
  5. **Fiscalización:** Se aumentan los montos de las multas de parte de la Dirección del Trabajo teniendo facultad para fiscalizar a los empleadores, estableciendo **sanciones de 20 UTM en el caso de medianas empresas, y 30 UTM para grandes empresas, por cada mes y respecto de cada persona con discapacidad y/o asignataria de pensión de invalidez que debió haber estado contratada.**
  6. **Asesoría técnica:** El Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en conjunto con el Ministerio de Desarrollo Social y Familia, y el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, podrán prestar asesoría técnica a empresas e instituciones, a fin de que estas puedan dar correcto cumplimiento a lo contenido en esta ley.

Entrada en vigencia de la Ley N°21.690:

La mayoría de los cambios entraron en vigencia tan pronto se publicó la ley en el Diario Oficial. Por lo anterior, las modificaciones al Reglamento Interno de orden, higiene y seguridad, junto con el protocolo anual, ya entraron en vigencia.

No obstante lo anterior, las siguientes modificaciones no se encuentran en vigencia aun:

- **El aumento de la cuota al 2%** se producirá en **el mes de enero del año siguiente** que siga al envío de un informe emitido por los Ministerios del Trabajo y Previsión Social, de Desarrollo Social y Familia, y de Hacienda el cual **acredite el cumplimiento de la cuota del 1% de al menos el 80%** de las empresas e instituciones obligadas.

(Hacemos presente que, al momento de la publicación de la Ley, la cuota del 1% presenta un 21% de cumplimiento a nivel de Administración Estatal, y un 15% en el sector privado).

- Las **modificaciones en el régimen de multas** entrarán en vigencia al año siguiente a la publicación de la ley, es decir, **el 24 de agosto de 2025**. Las infracciones que sean objeto de procedimientos sancionadores iniciados por la Dirección del Trabajo con anterioridad a la entrada en vigencia, serán sancionadas conforme a las normas vigentes a la fecha de su iniciación.