



**GNP**  
**\_CANALES**  
ABOGADOS LABORALES

# ACTUALIDAD LABORAL

30 DE AGOSTO 2024

## Nueva Ley 21.690 introduce modificaciones en materia de **inclusión laboral**

—

Atención empleadores: Aumentará a 2% la cuota de contratación obligatoria de personas con discapacidad. Además, se exigirá un ambiente laboral inclusivo con protocolos que protejan el bienestar físico, mental y social de estos trabajadores. También aumentarán la fiscalización y multas.



# ACTUALIDAD LABORAL

Nueva Ley 21.690 introduce modificaciones en materia de inclusión laboral

El 24 de agosto recién pasado se publicó en el Diario Oficial la nueva Ley 21.690, que modifica las leyes 21.015 y 21.275, con el objetivo de **fortalecer la inclusión laboral** de personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez.

Entre las principales novedades, se destaca el aumento de la cuota de contratación y el fortalecimiento de los mecanismos de fiscalización para garantizar el acceso al empleo para este grupo de la población.

Además, se establece la obligación de incluir -dentro de los reglamentos internos- medidas de accesibilidad para las personas señaladas en la ley de inclusión laboral y las medidas que permitan realizar los ajustes necesarios y la prevención de conductas de acoso contra estos trabajadores. Esto, además de implementar un protocolo de trato inclusivo dentro de las empresas.

A continuación, revisaremos los puntos más importantes para los empleadores:

## 1. Aumenta la cuota de contratación a 2%:

La nueva ley establece que las empresas con 100 o más trabajadores deberán mantener contratados al menos el 2% de trabajadores con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez. (En la actualidad, la obligación es de al menos el 1% de los trabajadores).

Sin embargo, hay que tener presente que este incremento sólo será efectivo cuando el 80% de las empresas cumplan con la cuota actual del 1%, lo cual será verificado mediante un informe emitido por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social en conjunto con el Ministerio de Desarrollo Social y Familia y el Ministerio de Hacienda. (Para estos efectos, se publicará anualmente un informe que detalle el estado de cumplimiento).

## 2. Fiscalización y sanciones:

Para asegurar el cumplimiento de la ley, la nueva normativa amplía el número de multas que se podrán cursar a las empresas y la cuantía que estas pueden alcanzar. De esta forma, la nueva ley determina que la sanción será de un máximo de 30 UTM por cada mes en que se incurra en un incumplimiento de la cuota de contratación. Además, el monto final de esta multa se cursará respecto de cada persona con discapacidad o asignataria de una pensión de



# ACTUALIDAD LABORAL

Nueva Ley 21.690 introduce modificaciones en materia de inclusión laboral

invalidez que no haya sido contratada por la empresa, lo que representa un cambio significativo respecto al régimen actual.

### 3. En cuanto a las donaciones:

Para aquellas empresas que no puedan cumplir con la cuota de contratación se mantiene la alternativa de donar fondos a organizaciones sin fines de lucro relacionadas con temas de discapacidad, inclusión o rehabilitación. Sin embargo, se incorporan algunas restricciones: sólo un 50% de esta donación puede dirigirse a una sola entidad y al menos una de las organizaciones beneficiarias debe estar ubicada fuera de la Región Metropolitana.

Además, esta ley establece un límite al monto total de las donaciones anuales. Así, se mantiene el mínimo de 24 ingresos mínimos mensuales por trabajador y el máximo de 7 veces el máximo imponible, pero sólo deberá cumplirse hasta llegar al monto equivalente al 1% del total de trabajadores.

Además, estas donaciones no podrán efectuarse a instituciones en cuyo directorio participe el donante, sus socios, directores, administradores, gerentes, ejecutivos principales o accionistas. Tampoco podrán participar sus cónyuges, convivientes civiles, parientes ascendientes o descendientes hasta el tercer grado de consanguinidad o afinidad.

### 4. Respecto de la tercerización:

Para las empresas que por alguna razón fundada no puedan contratar trabajadores con discapacidad, se mantiene la opción de suplir esta obligación de manera subsidiaria celebrando contratos de prestación de servicios con otras empresas que sí emplean a personas con discapacidad. En este caso, la nueva ley también incorpora algunas restricciones:

- Se exige que los trabajadores con discapacidad/asignatarios de pensión de invalidez de la empresa contratista presten servicios efectivos para la empresa principal.
- Se establece que las personas con discapacidad sólo podrán ser consideradas como parte del cumplimiento subsidiario de la empresa principal, en la medida que la empresa contratista (es decir, la empleadora directa de estos trabajadores) ya hubiese cumplido su deber de reserva del 2%. Esto quiere decir que sólo los trabajadores con discapacidad que



# ACTUALIDAD LABORAL

Nueva Ley 21.690 introduce modificaciones en materia de inclusión laboral

excedan del 2% del cumplimiento de la empresa contratista podrán ser considerados para el cumplimiento subsidiario de la empresa principal.

## 5. Protocolo de ambientes laborales inclusivos:

La Ley 21.690 introduce la obligación de contar con un “protocolo de trato inclusivo” que forme parte del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad (RIOHS) y que obliga a las empresas a diseñar procedimientos internos que permitan responder a las necesidades específicas que puedan tener sus trabajadores con discapacidad.

Para efectos prácticos, esto significa suscitar ambientes laborales inclusivos con un resguardo especial en materia de seguridad y salud de estos trabajadores, y que promuevan la protección de su bienestar físico, mental y social. Teniendo en cuenta que cada discapacidad es distinta y con necesidades diversas.

Estos protocolos deberán ser compartidos anualmente con todos los empleados, asegurando así un entorno laboral que promueva la diversidad y la inclusión.

## 6. Respecto del reglamento interno:

Según lo que establece la Ley, el reglamento interno deberá contener las siguientes disposiciones en materia de inclusión laboral:

- a. Medidas de accesibilidad al trabajo de las personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez.
- b. Medidas que permitan la realización de ajustes necesarios dentro del trabajo para las personas señaladas en la ley de inclusión laboral y,
- c. Prevención de conductas de acoso hacia los trabajadores con discapacidad y/o asignatarios de una pensión de invalidez.

## 7. Reclutamiento de personal:

Las empresas que tengan el deber de cumplir con las leyes de inclusión laboral deben realizar los ajustes necesarios para adecuar sus mecanismos, procedimientos y prácticas de reclutamiento y selección de personal para resguardar la igualdad de oportunidades.



# ACTUALIDAD LABORAL

Nueva Ley 21.690 introduce modificaciones en materia de inclusión laboral

## 8. Sector público:

Otra de las novedades es que se incorpora al sector público en las obligaciones establecidas en esta ley, lo que es importante en términos de empleabilidad.

## 9. De la entrada en vigor:

En términos generales, la presente ley entró en vigencia al momento de su publicación en el Diario Oficial (24 de agosto 2024). Se exceptúan de esto las siguientes materias:

- a. La normativa referente al sector público, que entrará en vigor el 1 de octubre de 2024.
- b. El aumento de la cuota de contratación desde el 1% al 2% y el límite del 1% para efectos del cumplimiento subsidiario mediante donaciones, que entrarán en vigencia a partir del 1 de enero del año siguiente a la emisión del informe elaborado por el Ministerio del Trabajo en conjunto con los Ministerios de Desarrollo Social y Familia y Hacienda, en el cual se acredite un estado de cumplimiento de al menos un 80% de la cuota de contratación del 1% de trabajadores con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez por parte de las empresas.

¡Queremos ayudarte! Si tienes dudas sobre cómo implementar estas normativas en tu empresa, escríbenos a [contacto@gnpcanales.cl](mailto:contacto@gnpcanales.cl)