



3 de septiembre de 2024

Alerta Legal

Nueva Ley de Inclusión Laboral

El pasado 24 de agosto se publicó en el Diario Oficial la Ley N°21.690, también conocida como la **nueva ley de inclusión laboral**, que busca reforzar y ampliar las oportunidades laborales para personas con discapacidad y asignatarias de pensión de invalidez.

Principales cambios que introduce la Ley N°21.690

1. Aumento de la cuota: del 1% al 2%

Este cambio solamente se hará efectivo una vez que las empresas y organismos públicos alcancen un 80% de cumplimiento de la exigencia actual del 1%. Para verificar esta circunstancia, el Ministerio de Desarrollo Social también deberá emitir un informe anual sobre el estado del cumplimiento.

La norma regirá en “unidades laborales” con más de 100 trabajadores. A su vez, la Dirección del Trabajo mantendrá un registro público sobre inclusión laboral y contará con mayor personal para fiscalizar.

2. Para efectos de la obligación legal de cumplimiento en la contratación, se incluye también a “asignatarios de una pensión de invalidez”

3. En materia de cumplimiento alternativo a través de empresas contratistas o subcontratistas

Se requiere que las personas con discapacidad y/o asignatarios de una pensión de invalidez contratadas, de cualquier régimen previsional, presten servicios de manera efectiva para la empresa principal.

De esta forma, para determinar el cumplimiento de la obligación de contratación que tiene la empresa principal **se deberá sumar** el número de personas con discapacidad y/o asignatarios de una pensión de invalidez, que presten servicios de forma efectiva, a través de esta alternativa, y las contratadas de forma directa.

Las empresas contratistas que también estén obligadas a cumplir con la obligación legal solo podrán ser consideradas para el cumplimiento subsidiario de las obligaciones de las empresas principales, según lo establecido en el párrafo anterior, cuando los

contratos que tengan con estas excedan el número de trabajadores necesarios para cumplir con sus propias obligaciones.

4. Descentralización y reforma de las donaciones

La actual ley de inclusión laboral establece que las empresas que no cumplan con la cuota exigida (y tengan razones fundadas para no hacerlo) podrán cumplir la ley de manera subsidiaria tercerizando o donando el equivalente a 24 sueldos mínimos por cada persona que se dejó de contratar.

La nueva ley establece modificaciones a este último mecanismo, a fin de que los recursos donados no se concentren excesivamente en unas pocas organizaciones, de la siguiente forma:

- Amplía el giro de las empresas donatarias.
- Las empresas no podrán entregar más del 50% del monto que deban donar a una única organización.
- Deberán donar al menos a una organización con domicilio fuera de la Región Metropolitana.

El Ministerio del Trabajo debe dictar un reglamento que determinará el contenido de la comunicación electrónica que deberán remitir las empresas anualmente, así como los objetivos, requisitos y características que deberán cumplir los proyectos y programas de asociaciones, corporaciones o fundaciones para percibir las donaciones.

5. Protocolo de ambientes laborales

La nueva ley obliga a las empresas a implementar un protocolo de ambientes laborales conforme a los principios de la Ley N°20.422 sobre igualdad de oportunidades e inclusión social. La ley pretende que el Protocolo se ciña a las normas contenidas en dicha ley.

6. Fiscalización y multas

A la fecha, la Dirección del Trabajo cursa una única multa si es que constata la infracción de no cumplir con la cuota. El monto de las multas es por tramo, y se establece de acuerdo con el tamaño de la empresa. De este modo, las empresas de 200 o más trabajadores reciben multas de hasta 60 UTM (sin importar, por ejemplo, si la empresa tiene 201 o 2.000 trabajadores).

Con esta nueva ley, las multas se aplicarán **POR CADA MES** en que se constate incumplimiento, y **se multiplicarán por cada persona con discapacidad que debió haber sido contratada.**

7. Entrada en vigencia

- El aumento de la cuota al 2% se producirá en el mes de enero que siga al informe del Ministerio de Desarrollo Social que acredite el cumplimiento del 80%.
- Las modificaciones en el régimen de multas entrarán en vigencia al año siguiente a la publicación de la ley, es decir, en enero de 2025.