

 ALERTA LEGAL

Laboral

Modificaciones al Código del Trabajo en materia de inclusión laboral.

13_09_2024

Modificaciones al Código del Trabajo en materia de inclusión laboral de personas con discapacidad y asignatarias de pensión de invalidez

El pasado 24 de agosto de 2024, se publicó en el Diario Oficial la Ley N°21.690 (en adelante la "Ley") que modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales en materia de inclusión laboral de personas con discapacidad y asignatarias de una pensión de invalidez. A continuación, destacamos las

las modificaciones más relevantes realizadas al Código del Trabajo:

A) Aumento de cuota mínima de contratación.

Una de las modificaciones más importantes que introduce la Ley, es el aumento de la cuota de contratación de personas con discapacidad y/o asignatarios de pensión de invalidez, que pasa del 1% al 2% para aquellas empresas obligadas a su cumplimiento, es decir, aquellas con una dotación de 100 o más trabajadores.

B) Cumplimiento subsidiario de la Ley.

Antes de la entrada en vigencia de esta ley, las empresas que, por razones fundadas no podían cumplir directamente con la cuota de contratación de personas con discapacidad y/o asignatarios de pensión de invalidez debían, de todas formas, cumplir con la obligación de manera alternativa. Sin embargo, esta última posibilidad se modifica, pasando la modalidad de donación a ser una forma subsidiaria. Esto, debido a que el objetivo de esta Ley es que las empresas cumplan con la cuota de contratación de manera directa, y sólo en caso de imposibilidad, se pueda cumplir a través de alguna de las medidas subsidiarias (antes alternativas).

Adicionalmente, también se modifican las medidas para el cumplimiento subsidiario, quedando como siguen:

i. Celebración Contratos de prestación de servicios con empresas que cuenten con personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez:

- Las personas con discapacidad deben prestar servicios de manera efectiva para la empresa principal, la cual está obligada a cumplir con la cuota de contratación.
- Para el cumplimiento de la cuota, se deberá sumar la cantidad de personas con discapacidad que presten servicios de forma efectiva y las personas contratadas directamente por la empresa principal.
- Cuando la empresa prestadora del servicio deba cumplir con la cuota de contratación, las personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez solo podrán ser consideradas para el cumplimiento subsidiario de otras empresas, solo en caso de que excedan el número de trabajadores requeridos para cumplir con su propia cuota de inclusión.

ii. Donaciones:

- Solo pueden alcanzar el 1% del total de los trabajadores de la empresa donante. Es decir, esta medida subsidiaria solo puede ejercerse por la mitad del porcentaje de inclusión exigido.
- 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.

- Asimismo, amplía los fines de las organizaciones a las cuales puede dirigirse la donación. La Ley señala que podrán beneficiarias aquellas instituciones que tengan por objeto alguno de los señalados anteriormente y busquen mejorar la calidad u oportunidades de vida de personas con discapacidad, con inclusión de aquellas con discapacidad severa o profunda, así como el apoyo para mejorar las condiciones de empleabilidad, el desarrollo de ocupaciones u oficios o el ejercicio de actividades como trabajadores independientes.

- Se establece que las donaciones no podrán efectuarse respecto de aquellas organizaciones en que exista un conflicto de interés (Por ejemplo, por parentesco).

- No se podrá destinar más del 50% de la donación a una única organización. Asimismo, la donación necesariamente deberá destinarse, al menos, a un proyecto o programa en una región distinta a la Metropolitana.

C) Modificaciones adicionales que deben implementarse.

- Incorporar las medidas de accesibilidad de prevención de conductas de acoso hacia los trabajadores con discapacidad y/o asignatarios de una pensión de invalidez en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad del empleador, , realización de los ajustes necesarios y medidas.

- Confeccionar y proporcionar anualmente a los trabajadores un protocolo de ambientes laborales acorde a la ley N°20.442, que regula la igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad).

- Ajustar los mecanismos, procedimientos y prácticas de reclutamiento y selección de personal, con la finalidad de resguardar la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez.

D) Fiscalización.

- Ante el incumplimiento de las normas sobre cuota de contratación y cumplimiento subsidiario, la Inspección del Trabajo podrá cursar multas que van desde las 20 UTM hasta las 30 UTM. La multa será aplicada por cada mes en el que el empleador incurra en dicha infracción y respecto

de cada persona con discapacidad y/o asignataria de una pensión de invalidez que debió ser contratada.

- Para el resto de las infracciones a las obligaciones establecidas por la Ley, se aplicarán las reglas generales en materia de multas. Esto es, con multas que pueden ir hasta las 60 UTM, dependiendo del tamaño de la empresa.

E) Vigencia de la ley.

Esta ley comenzó su vigencia cuando se publicó en el Diario Oficial, con excepción de las siguientes modificaciones, cuya entrada en vigencia explicamos a continuación:

- El aumento de la cuota del 1% al 2% de contratación, entrará en vigor el 1° de enero del año siguiente de la emisión de un informe de los Ministerios del Trabajo y Previsión Social, de Desarrollo Social y Familia, y de Hacienda, que acredite que el 80% de las empresas obligadas han dado cumplimiento a la contratación del 1% actualmente vigente.

- Las modificaciones en materia de sanciones establecidas para el incumplimiento del porcentaje de contratación (sea el 1% o el 2%) y cumplimiento subsidiario, entrarán en vigor al año siguiente de la publicación de la ley.

Contactos:



Ignacia López
Socia



Bárbara Zlatar
Socia



Mauricio Yudin
Abogado senior