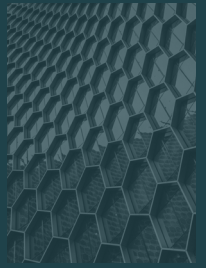


# Ley N°21.690: “Nueva regulación en materia de inclusión laboral”



La referida ley introduce modificaciones al Código del Trabajo y otros cuerpos legales en materia de inclusión laboral de personas con discapacidad y asignatarias de pensión de invalidez. De esta manera, busca fortalecer la normativa en materia de inclusión, aumentando el porcentaje mínimo de contratación de personas con discapacidad, el monto de las multas para las empresas infractoras, entre otras medidas de promoción. Aquí algunos puntos a destacar:

1. Se modifica el libro I título III del Código del Trabajo, en el sentido de incorporar la alusión a las personas asignatarias de una pensión de invalidez.
2. Se modifica uno de los requisitos mínimos del Reglamento Interno, en cuanto éste deberá considerar: “las medidas de accesibilidad, realización de ajustes necesarios y prevención de conductas de acoso hacia los trabajadores o trabajadoras con discapacidad y/o asignatarios de una pensión de invalidez;”
3. **Aumento de porcentaje de contratación:** Se aumenta el porcentaje de personas con discapacidad o que sean asignatarias de una pensión de invalidez que deben contratar o mantener contratadas las empresas de 100 o más trabajadores: de 1 a 2%.
4. **De cumplimiento alternativo a subsidiario:** Antes de la dictación de esta ley, se planteaba el **cumplimiento alternativo** de la obligación de contratación antes señalada, a través de: i) la celebración de contratos de prestación de servicios con empresas que tengan contratadas personas con discapacidad y/o asignatarios de una pensión de invalidez o ii) la realización de donaciones en dinero a proyectos o programas de asociaciones, corporaciones o fundaciones a las que se refiere el artículo 2 de la ley N°19.885. A raíz de la dictación de la ley N°21.690 el referido cumplimiento será **subsidiario** de la obligación de contratación.
5. En el caso de celebrar contratos de prestación de servicios con empresas que tengan contratadas personas con discapacidad y/o asignatarios de una pensión de invalidez, se deberán seguir las siguientes reglas:

- I. Las personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez contratadas, deberán prestar servicios **de manera efectiva** para la empresa principal. De esta forma, para determinar el cumplimiento de la obligación de contratación de la empresa principal se sumará:

Personas que prestan servicios a la principal en virtud del contrato de ésta con otra empresa

Personas que prestan servicios a la principal en virtud del contrato de ésta con otra empresa	Personas contratadas de manera directa por la empresa principal
---	---

- II. Las empresas que prestan servicios deberán registrar los contratos de las personas con discapacidad y/o asignatarias de una pensión de invalidez, en el registro electrónico de la Dirección del Trabajo.

III. Las personas con discapacidad y/o asignatarias de una pensión de invalidez, contratadas por empresas que presten servicios y que, a su vez, estén obligadas a mantener el porcentaje de contratación establecido por ley, 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.

6. Señala que no se considerará una razón fundada derivada de la naturaleza de las funciones que desarrolla la empresa, la sola invocación de su giro.

7. Las donaciones deberán dirigirse a:

- I. 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. Proyectos o programas presentados por iguales organizaciones, que tengan por objeto alguno de los señalados anteriormente y busquen mejorar la calidad u oportunidad 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.

8. 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. Si el donante es una persona jurídica, no podrá efectuar donaciones a instituciones en cuyo directorio participen 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.

9. **No** se podrá destinar más del 50% de los recursos que deban donar a una única organización de aquellas inscritas en el Registro de Donatarios.

10. Los recursos que se donen 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.

I. Para estos efectos, las instituciones donatarias deberán extender el certificado N°60 del SII o el documento que lo reemplace al empleador donante, precisando el nombre del proyecto o programa al que se destinarán los recursos, región y plazo en que se ejecutará y domicilio de la donataria en dicha región.

II. Este certificado deberá ser acompañado a la comunicación electrónica que se debe efectuar en enero de cada año a la Dirección del Trabajo, con copia a la Subsecretaría de Evaluación Social del Ministerio de Desarrollo Social, al Servicio Nacional de la Discapacidad y al Servicio de Impuestos Internos.

11. Se establece la **obligación de generar un protocolo de ambiente laborales**, acorde a los parámetros establecidos en la Ley N°20.422, el que deberá ser entregado anualmente a las personas trabajadoras.

12. Las empresas de más de 100 trabajadores deberán realizar los **ajustes necesarios** para adecuar sus mecanismos, **procedimientos y prácticas de reclutamiento y selección de personal**, en todo cuanto se requiera, para resguardar la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad que participen en ellos (art. 24 Ley N°20.422).

13. Las sanciones ante el incumplimiento de la obligación de contratación previamente señalada serán:

i. Multa de 20 UTM: mediana empresa.

ii. Multa de 30 UTM: gran empresa.

Calculado por cada mes en que el empleador incurra en la infracción y respecto de cada persona con discapacidad y/o asignataria de una pensión de invalidez que, en virtud del número de trabajadores de la empresa, debió estar contratada.

iii. Si el empleador optó por cumplir mediante alguna medida subsidiaria y la DT rechaza las razones invocadas como fundamento, aplicará igual sanción: multa, respecto a cada persona con discapacidad y/o asignataria de una pensión de invalidez que, en virtud del número de trabajadores de la empresa, debió estar contratada.

iv. Igual sanción se aplicará en caso de que el empleador, habiendo optado por las medidas de cumplimiento subsidiario, no cumple con las condiciones establecidas en dicha disposición. Para efectos de determinar la multa a aplicar, se tendrá por cumplida la obligación del inciso primero del artículo 157 bis en la proporción que representan las donaciones efectuadas o los contratos celebrados, en su caso, en relación con el monto anual exigido.

14. **Vigencia de las modificaciones:** Aquellas relativas al inciso primero de los artículos 157 bis y 157 ter y aquella que aplica al inciso segundo del artículo 45 de la ley N°20.422, se harán efectivas a partir del primer día del mes de enero del año siguiente al envío de un informe de los Ministerios del Trabajo y Previsión Social, de Desarrollo Social y Familia, y de Hacienda, que acredite el cumplimiento de la cuota del uno por ciento de contratación de personas con discapacidad y/o asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional en el ochenta por ciento de las empresas e instituciones obligadas. Excepcionalmente, el primer informe al que se hace referencia en el inciso anterior deberá ser emitido dentro del plazo de doce meses desde la publicación de la presente ley en el Diario Oficial.

15. Las sanciones ante el incumplimiento de la obligación de contratación establecida en el artículo 157 bis del Código del Trabajo serán:

i. Multa de 20 UTM: mediana empresa.

ii. Multa de 30 UTM: gran empresa.

Por cada mes en que el empleador incurra en la infracción y respecto de cada persona con discapacidad y/o asignataria de una pensión de invalidez que, en virtud del número de trabajadores de la empresa, debió estar contratada.

iii. Si el empleador optó por cumplir mediante alguna medida del artículo 157 ter y la DT rechaza las razones invocadas como fundamento: aplicará igual sanción (multa), respecto a cada persona con discapacidad y/o asignataria de una pensión de invalidez que, en virtud del número de trabajadores de la empresa, debió estar contratada.

iv. Igual sanción se aplicará en caso de que el empleador, habiendo optado por las medidas establecidas en el artículo 157 ter, no cumple con las condiciones establecidas en dicha disposición. Para efectos de determinar la multa a aplicar, se tendrá por cumplida la obligación del inciso primero del artículo 157 bis en la proporción que representan las donaciones efectuadas o los contratos celebrados, en su caso, en relación con el monto anual exigido.

16. Vigencia: las modificaciones efectuadas al inciso primero de los artículos 157 bis y 157 ter y aquella que aplica al inciso segundo del artículo 45 de la ley N°20.422, se harán efectivas a partir del primer día del mes de enero del año siguiente al envío de un informe de los Ministerios del Trabajo y Previsión Social, de Desarrollo Social y Familia, y de Hacienda, que acredite el cumplimiento de la cuota del uno por ciento de contratación de personas con discapacidad y/o asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional en el ochenta por ciento de las empresas e instituciones obligadas. Excepcionalmente, el primer informe al que se hace referencia en el inciso anterior deberá ser emitido dentro del plazo de doce meses desde la publicación de la presente ley en el Diario Oficial.

**contacto**



**Rocío García  
de la Pastora**

rgaciadelapastora@guerrero.cl



**Sergio  
Fuica**

sfuica@guerrero.cl



**Tomás  
Garnham**

tgarnham@guerrero.cl



**José Luis  
Castro**

jlcastro@guerrero.cl



**Macarena  
Griffin**

mgriffin@guerrero.cl



**Germán  
Lagos**

glagos@guerrero.cl



**Marcela  
Orellana**

morellana@guerrero.cl



**Andrés  
Musa**

amusa@guerrero.cl



**Felipe  
Petri**

fpetri@guerrero.cl



**Constanza  
Mandiola**

Procurador



**Javier  
Muñoz**

Procurador