

SE PUBLICÓ LEY CON NUEVAS EXIGENCIAS PARA LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y PENSIÓN DE INVALIDEZ

Se publicó en el Diario Oficial la [Ley Nro. 21.690](#), que 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. En **PARRAGUEZ, MARÍN & DEL RÍO + BUDASIS**, explicamos los principales aspectos relacionados con esta nueva Ley, cuyos cambios al Código del Trabajo entrarán en vigencia el 01 de septiembre de 2025, salvo algunas excepciones que dependen de otros plazos o del envío de un informe triministerial:

- **MODIFICACIÓN AL REGLAMENTO INTERNO.** Se incorpora al artículo 154 Nro. 7 del Código del Trabajo la exigencia de que el Reglamento Interno de la empresa contenga medidas de accesibilidad, ajustes necesarios y prevención de conductas de acoso hacia personas trabajadoras con discapacidad y/o asignatarios de una pensión de invalidez.
- **INCREMENTO DEL PORCENTAJE AL 2%.** En el artículo 157 bis del Código del Trabajo se incrementa al 2% la obligación que tienen las empresas con 100 o más trabajadores de contratar o mantener contratadas a personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez, en relación al total de sus trabajadores.
- **CUMPLIMIENTO SUBSIDIARIO (NO ALTERNATIVO) Y RAZONES FUNDADAS.** Anteriormente, el artículo 157 ter del Código del Trabajo permitía a las empresas cumplir de manera “alternativa” la obligación de contratar al porcentaje de trabajadores en situación de discapacidad en el caso que, por “razones fundadas”, no pudieran cumplir total o parcialmente con la norma.

Con la nueva normativa, el cumplimiento deja de ser “alternativo” y pasa a tener el carácter de “subsidiario”, aplicando alguna de las dos medidas establecidas por la norma.

Además, se establece que la sola invocación del giro de la empresa no será considerada una “razón fundada” para no cumplir con esta obligación.

Asimismo, se indica que el Reglamento del Ministerio del Trabajo y Previsión Social determinará el contenido de la comunicación electrónica que deberán remitir las empresas que se acojan al cumplimiento subsidiario.

- **CONTRATACIÓN EN RÉGIMEN DE SUBCONTRATACIÓN.** Una de las medidas de cumplimiento subsidiario es celebrar contratos de servicios con empresas que tengan contratados trabajadores con discapacidad. Esta Ley precisa algunos aspectos relacionados con esta modalidad de contratación:
 - Los trabajadores subcontratados deben prestar servicios de manera efectiva para la empresa principal.
 - Las empresas contratistas deben registrar los contratos de estos trabajadores.
 - Se establece una regla de cómputo para evitar una doble imputación por ambas empresas.
- **DONACIONES.** La otra medida de cumplimiento subsidiario es realizar donaciones a determinadas instituciones de conformidad con la normativa. Esta Ley incorpora importantes modificaciones, entre las que se encuentran:
 - El monto anual de la donación.
 - Los proyectos o programas a los cuales se dirigen las donaciones.
 - Medidas para evitar vinculación entre la empresa donante y la receptora de la donación.
 - Otras limitaciones a las donaciones.
 - El Reglamento del Ministerio del Trabajo y Previsión Social establecerá los objetivos, requisitos y características que deberán cumplir los proyectos y programas para percibir las donaciones.

- **MEDIDAS QUE FACILITEN LA INCLUSIÓN LABORAL.** Se incorpora a las medidas ya establecidas en el artículo 157 quáter del Código del Trabajo, la obligación de proporcionar un protocolo de ambientes laborales acordes a la Ley Nro. 20.422, que deberá entregarse anualmente a las personas trabajadoras.

Se añade un nuevo artículo 157 quinquies al Código del Trabajo, obligando a realizar ajustes necesarios para adecuar los mecanismos, procedimientos y prácticas de reclutamiento y selección de personal para resguardar la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad que participen en ellos.

- **SANCIONES E INFRACCIONES.** Se incorpora un nuevo artículo 157 sexies al Código del Trabajo, que especifica sanciones para las empresas que no cumplan con la obligación de contratar el porcentaje mínimo, que incumplan las exigencias de las medidas subsidiarias o que éstas sean rechazadas por la Dirección del Trabajo.

Las multas serán de 20 UTM para medianas empresas y 30 UTM para grandes empresas, aplicadas 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, en virtud del número de trabajadores de la empresa, debió estar contratada.

Para el resto de las infracciones en esta materia, se aplicarán las reglas generales establecidas en el Código del Trabajo.

- **REPORTE ESTADISTICO Y ACCESO A INFORMACIÓN POR PARTE DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO.** La Dirección del Trabajo deberá mantener en su sitio electrónico un reporte estadístico de acceso público sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez.

Este reporte deberá incluir, al menos: información innominada sobre el registro de contratos de trabajo; el número de empresas que registran tales contratos, individualizándolas; el uso de medidas alternativas; las razones fundadas para el cumplimiento subsidiario, y; las denuncias, fiscalizaciones y sanciones aplicadas.

Además, que la Dirección del Trabajo podrá requerir la información necesaria para determinar el número de empresas que deban cumplir con las obligaciones sobre inclusión laboral de personas con discapacidad al Servicio de Impuestos Internos, a la Administradora de Fondos de Cesantía y a la sociedad comercial Servicios de Administración Previsional S.A.

Si quiere más información o tiene dudas sobre este u otros temas,
usted puede dirigir a PARRAGUEZ, MARÍN & DEL RÍO + BUDASIS al correo rmarin@parraguezymarin.cl