

ALERTA LABORAL

LEY N° 21.690 INTRODUCE MODIFICACIONES AL CÓDIGO DEL TRABAJO EN MATERIA DE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y ASIGNATARIAS DE PENSIÓN DE INVALIDEZ.

Hace pocos días, con fecha 24 de agosto de 2024, se publicó en el Diario Oficial la Ley N°21.690 del Ministerio de Desarrollo Social y Familia, la cual introduce modificaciones relevantes al Código del Trabajo y otros cuerpos legales en materia de inclusión laboral de personas con discapacidad y asignatarias de pensión de invalidez.

Estas modificaciones legales hacen referencia a la necesidad de observar una mayor inclusión laboral de personas con discapacidad y asignatarias de pensión de invalidez ante la escasez de puestos de trabajo para los que son contratados.

Esta nueva ley modifica varios cuerpos legales, entre ellos, (i) el Código del Trabajo, (ii) la Ley N°18.834, sobre Estatuto Administrativo, (iii) la Ley N°18.883, que aprueba el Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, (iv) la Ley N°21.109, que establece un Estatuto de los Asistentes de la Educación Pública, (v) la Ley N°21.015, que incentiva la inclusión de personas con discapacidad en el mundo laboral, (vi) la Ley N°20.422, que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad, y (vii) la Ley N°19.885, sobre el buen uso de donaciones que dan origen a beneficios tributarios. De las cuales pasaremos a analizar sus principales aportes y modificaciones.

En efecto, el artículo 1° de la Ley N°21.690, introduce modificaciones en el Código del Trabajo, de las cuales se destacan las siguientes:

1. Se reemplaza el actual inciso primero del artículo 154, el numeral 7 por el siguiente: “7.- *las normas especiales que correspondan a las diversas clases de faenas o actividades, de acuerdo con la edad, sexo, género o ubicación geográfica de los trabajadores y trabajadoras; y 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*”. Donde, a raíz de los contenidos mínimos que debe tener el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad, se amplía el contenido mínimo respecto a los trabajadores con discapacidad y/o asignatarios de una pensión de invalidez.
2. Se reemplaza en el inciso primero del artículo 157 bis, la expresión “1%”, por la expresión “2%”. Es decir, en aquellas empresas con más de 100 trabajadores donde se debía mantener contratado al menos el 1% de personas con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez; ahora debe ser al menos un 2% en relación al total de sus trabajadores.

3. Respecto al artículo 157 ter se realizan varias modificaciones, entre las que destacan:
- a) En su inciso primero, se sustituye en el encabezamiento, la expresión “alternativa” por “subsidiaria”. Ello en referencia a las empresas que por razones fundadas no puedan cumplir total o parcialmente con la obligación de contar, al menos, con un 2% de trabajadores con discapacidad y/o asignatarios de pensión de invalidez del total de sus trabajadores contratados. De tal forma, la enumeración de opciones señalada en el artículo ya no es alternativa para el empleador, sino más bien subsidiaria una de otra.
 - b) En el mismo inciso primero del artículo 157 ter, se agregan los siguientes párrafos segundo, tercero y cuarto: *“Para cumplir la obligación legal de contratación 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 que presten servicios a las empresas obligadas deberán registrar los contratos de las personas con discapacidad y/o asignatarias de una pensión de invalidez, en el registro establecido en el artículo 157 bis.*
Las personas con discapacidad y/o asignatarias de una pensión de invalidez, de cualquier régimen previsional, contratadas por empresas que presten servicios y que sean, a su vez, empresas obligadas al cumplimiento de la reserva establecida en el artículo 157 bis, 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.”
Los nuevos párrafos contemplados en la ley hacen referencia a la obligación de contar con el mínimo de 2% de trabajadores discapacitados o asignatarios de pensión de invalidez, en referencia a que deben prestar servicios de manera efectiva para la empresa principal, y como en el caso de prestar servicios a las empresas obligadas deberán registrarse sus contratos en el registro establecido en el artículo 157 bis.
 - c) En el inciso cuarto del artículo 157 ter, se reemplaza el numeral 2 por el siguiente: *“2.- 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, las donaciones podrán dirigirse a proyectos o programas presentados por iguales organizaciones, 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.”.* Acá, se agrega la posibilidad de que las donaciones puedan dirigirse a proyectos o

programas presentados por iguales organizaciones, 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; y que busquen mejorar la calidad u oportunidades de vida de personas con discapacidad, así como el apoyo para mejorar las condiciones de empleabilidad.

4. Se incorpora a continuación del artículo 157 quáter, los nuevos artículos 157 quinquies y 157 sexies al siguiente tenor:

a) *“Artículo 157 quinquies.- Las empresas sujetas a la obligación establecida en el artículo 157 bis 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, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 24 de la ley N° 20.422”.* El artículo hace referencia al aumento del 2% de trabajadores discapacitados o asignatarios de pensión de invalidez, estableciendo que las empresas deberán adecuar sus mecanismos, procedimientos y prácticas de reclutamiento en todo lo que se requiera para resguardar la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad que participen de los procesos de selección de personal.

b) *“Artículo 157 sexies.- La infracción a la obligación establecida en el inciso primero del artículo 157 bis se sancionará con multa equivalente a veinte unidades tributarias mensuales en el caso de medianas empresas y a treinta unidades tributarias mensuales en el caso de grandes empresas, de conformidad a la clasificación establecida en el artículo 505 bis. 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, en virtud del número de trabajadores de la empresa, debió estar contratada.*

Si el empleador optó por cumplir mediante alguna de las medidas establecidas en el artículo 157 ter y la Dirección del Trabajo rechaza las razones invocadas como fundamento, de acuerdo con el inciso segundo de dicho artículo, aplicará la misma sanción establecida en el inciso anterior 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.

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.

Para el resto de las infracciones a las obligaciones del presente Capítulo no reguladas en este artículo, se aplicarán las reglas generales establecidas en el Libro V, Título Final, sobre fiscalización, sanciones y prescripción.”.

En este nuevo artículo, se establece que en caso de que un empleador con más de 100 trabajadores no cumpla con la obligación de contar con, a lo menos, el 2% de sus trabajadores contratados con discapacidad o asignatarios de pensión de invalidez, se le sancionará con multa equivalente a 20 UTM en el caso de las medianas empresas y con 30 UTM en el caso de grandes empresas. Además, la multa será aplicada por cada mes que el empleador incurra en la infracción, y respecto de cada persona con discapacidad y/o asignataria de pensión de invalidez que debió ser contratada de acuerdo a la cantidad de trabajadores de la empresa.

Por otro lado, los artículos 2º y 3º de la Ley N°21.690, también introduce modificaciones en la Ley N°18.834 sobre Estatuto Administrativo, y en forma similar en la Ley N°18.883 que aprueba el Estatuto Administrativo para funcionarios municipales, de las cuales se destacan las siguientes:

1. Se agrega en el literal d) del artículo 12, luego del punto y coma, que pasa a ser punto seguido, lo siguiente: *“Para aquellos cargos regidos por esta ley en los que se exija tener licencia de educación media, se entenderá que cumplen dicho requisito las personas con discapacidad mayores de 18 años que acrediten haber completado sus estudios en la modalidad de educación especial. Todo lo anterior, de conformidad con lo dispuesto en el decreto N° 83, de 2015, del Ministerio de Educación, que aprueba criterios y orientaciones de adecuación curricular para estudiantes con necesidades educativas especiales de educación parvularia y educación básica o la normativa que lo reemplace”*. De tal forma, la disposición establece que para los cargos públicos en que se exige tener licencia de educación media, para los efectos de contrataciones de funcionarios con discapacidad y/o asignatarios de pensión de invalidez, se entiende que cumplen con el requisito las personas con discapacidad mayores de 18 años que acrediten tener sus estudios completos en la modalidad de educación especial.
2. Se agrega al inciso segundo del artículo 13, la siguiente oración final: *“El solo hecho de contar con una calificación y certificación de discapacidad, de conformidad con lo dispuesto en la ley N° 20.422 y/o ser asignataria de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, no podrá ser considerado por el respectivo Servicio de Salud como fundamento de incumplimiento de dicho requisito”*. Así, al referirse a los requisitos contemplados en el artículo 12 para ingresar a la Administración del Estado, particularmente el literal c) sobre tener salud compatible con el desempeño del cargo, se hace presente que el simple hecho de contar con una calificación y certificación de discapacidad y/o ser asignatario de pensión de invalidez, no puede ser considerado por el respectivo Servicio de Salud como fundamento de incumplimiento del requisito para ser funcionario contemplado en el literal c) del artículo 12 de la Ley N°18.834.
3. En el mismo sentido, se incorpora en el literal a) del artículo 150, luego del punto y coma, la siguiente oración: *“El solo hecho de contar con una calificación y certificación de discapacidad de*

conformidad con lo dispuesto en la ley N° 20.422 y/o ser asignataria de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, no configurará esta causal.”. Ello, en referencia a la procedencia de la declaración de vacancia, ya que el literal a) del artículo 150 considera como causal la salud irrecuperable o incompatible desempeño con el cargo. De tal forma, se establece que el solo hecho de contar con una calificación y certificación de discapacidad y/o ser asignatario de pensión de invalidez, no configurará la causal para hacer procedente la vacancia en este caso.

4. Se agrega un inciso cuarto al artículo 151, al siguiente tenor: *“En caso de discapacidad sobreviniente, calificada y certificada según la ley N° 20.422, la evaluación que realice la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez en cumplimiento de lo establecido en el inciso anterior deberá considerar la condición de salud de la persona en relación con el cargo específico que desempeña, indicando si podrá continuar realizando las labores respectivas.”. El nuevo inciso cuarto tiene por objeto que, cuando el Jefe superior del respectivo servicio considere como salud incompatible para el desempeño del cargo, haber hecho uso de licencia médica en un lapso continuo o discontinuo superior a 6 meses en los último 2 años; en el caso de discapacidad sobreviniente calificada y certificada, la evaluación que realice la Comisión de Medicina Preventiva, deberá considerar la condición de salud de la persona en relación con el cargo específico que desempeña, indicando si puede continuar realizando las respectivas labores.*

Luego, el artículo 8° de la Ley N°21.690, es un mandato a la Dirección del Trabajo, donde se establece que esta deberá mantener en su sitio electrónico un reporte estadístico de acceso público sobre inclusión laboral de personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez en instituciones privadas, el que deberá incluir, al menos, información innominada sobre el registro de contratos de trabajo de personas con discapacidad y/o asignatarios de una pensión de invalidez, número de empresas que registran tales contratos, individualizándolas, uso de medidas alternativas, y denuncias, fiscalizaciones y sanciones aplicadas.

El mismo el artículo 8° de la Ley N°21.690, señala que la Dirección del Trabajo podrá requerir la información necesaria al Servicio de Impuestos Internos, a la Administradora de Fondos de Cesantía y a la sociedad comercial Servicios de Administración Previsional S.A. para efectos de determinar el número de empresas que deban cumplir con las obligaciones sobre inclusión laboral de personas con discapacidad establecidas en el Libro I, Título III, Capítulo II del Código del Trabajo. La Dirección del Trabajo deberá publicar la información actualizada en su sitio electrónico en el mes de abril de cada año, conforme a los antecedentes recopilados al día 31 de enero del mismo año calendario.

Asimismo, la Dirección Nacional del Servicio Civil, en coordinación con el Servicio Nacional de Discapacidad, deberá emitir anualmente un informe sobre el cumplimiento de la ley N° 21.015 en los órganos de la Administración del Estado.

Luego, el artículo 9° de la Ley N°21.690 se refiere al propio Ministerio del Trabajo y Previsión Social, estableciendo que el ente promoverá la realización de campañas de información y comunicación sobre la ley N° 21.015, que incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral y sus modificaciones, dirigidas a empresas, sindicatos, organizaciones gremiales, trabajadoras y trabajadores, con el fin de propender al cumplimiento efectivo a la obligación establecida en el artículo 157 bis, inciso primero, del Código del Trabajo.

En tal sentido, señala que el Servicio Nacional de la Discapacidad, en colaboración con la Dirección Nacional del Servicio Civil, podrá promover la realización de campañas a que se refiere el párrafo anterior, con el fin de propender al cumplimiento efectivo de las obligaciones establecidas en el artículo 45 de la ley N° 20.422, que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad, en los órganos de la Administración del Estado.

Finalmente, la Ley N°21.690, contempla cinco artículos transitorios, entre los cuales destacan:

1. Artículo primero: Señala que la Ley N°21.690, por regla general, entrará en vigencia el momento de su publicación en el Diario Oficial, es decir con fecha 24 de agosto de 2024. Con excepción de lo dispuesto en los artículos 2°, 3° y 4° permanentes, que entrarán en vigencia el primer día del décimo tercer mes siguiente a la publicación de la ley, esto es con fecha de septiembre de 2025.
2. Artículo cuarto: Establece que el nuevo artículo 157 sexies del Código del Trabajo, incorporado en el artículo 1°, número 7 de la Ley N°21.690, entrará en vigencia el año siguiente a la fecha de publicación de la ley en el Diario Oficial, es decir, desde el 1 de enero de 2025. Agrega que las infracciones que sean objeto de procedimientos sancionadores iniciados por la Dirección del Trabajo con anterioridad a la entrada en vigencia del nuevo artículo 157 sexies, serán sancionadas conforme a las normas vigentes a la fecha de su iniciación.

En conclusión, la Ley N°21.690 es de suma importancia en materia laboral, pues incorpora y modifica disposiciones del Código del Trabajo relativas a los trabajadores con discapacidad y/o asignatarios de pensión de invalidez. Tiene suma relevancia el hecho de ampliar la referencia no simplemente a “trabajadores con discapacidad”, sino también a “y/o trabajadores asignatarios

de pensión de invalidez”, pues abarca más supuestos para la aplicación de la norma, lo que en definitiva extiende su aplicación a una mayor cantidad de trabajadores en tales condiciones.

Por otro lado, resulta importante destacar que se incrementa la cantidad de trabajadores con discapacidad y/o asignatarios de pensión de invalidez que deberán ser contratados por una empresa con más de 100 trabajadores, pues se duplica del 1% al 2% en relación con la obligación del artículo 157 bis del Código del Trabajo.

En idéntico sentido, es de gran relevancia que según lo dispuesto en los artículos 2° y 3° de la Ley N°21.690, dentro de los requisitos para entrar a la Administración del Estado, y las causales de vacancia, respectivamente, se adecuan los preceptos legales a trabajadores con discapacidad y/o asignatarios de pensión de invalidez, en relación a que su particular condición de salud no será necesariamente un impedimento para el desempeño del cargo respectivo.

Santiago, 30 de Agosto de 2024.