



Preguntas Frecuentes

2022

www.avanzainclusion.cl

PREGUNTAS FRECUENTES LEY 21.015

- **¿Qué es la ley N°21.015 de inclusión laboral?**

Es la ley que incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral. Esta ley indica que las empresas con 100 o más trabajadores, deben contratar a personas con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez, que representen a lo menos a un **1% del total** de trabajadores de la empresa.

- **¿Cuándo entró en vigencia la ley N°21.015?**

En el mes de **abril de 2018** entró en vigor para todas las reparticiones del Estado, FFAA, organismos públicos y empresas chilenas con 200 o más trabajadores. Al año siguiente (abril 2019) empezó a regir para las empresas con 100 o más trabajadores.

Ley 21.015 - incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral - Ministerio de Desarrollo Social: <http://bcn.cl/2f9hw>

- **¿Cómo se calcula el 1%?**

Para realizar el cálculo la empresa deberá considerar el período comprendido entre el **1 de enero y el 31 de diciembre del año anterior al que se declara**, o bien, desde su inicio de actividades y hasta el 31 de diciembre de ese año. Para el cumplimiento del año 2022, considerar la dotación del año 2021.

Para **calcular el 1%**, se debe considerar lo siguiente:

1. Número total de trabajadores de la empresa al último día de cada uno de los meses del año anterior a declarar.
2. Luego de tener el número de trabajadores mensuales, se suman y se divide por los 12 meses (o por los meses que correspondan), para así calcular el promedio.
3. Ese promedio de trabajadores mensuales se multiplica por 1%, y así se obtiene la cuota a contratar de personas con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez.

A modo de ejemplo, tenemos el caso de la Empresa X que debe declarar el cumplimiento del año 2022, que tiene la siguiente dotación el año 2021:

Mes (año 2021)	N° de trabajadores
Enero	90
Febrero	95
Marzo	95
Abril	105
Mayo	105
Junio	105
Julio	110
Agosto	110
Septiembre	110
Octubre	110
Noviembre	112
Diciembre	112
TOTAL TRABAJADORES	1259

$$\text{Promedio trabajadores año 2021} = 1259/12 = 104,9$$

Para terminar, se multiplica el promedio **104,9 x 1%**, y se obtiene la cuota a incluir mensualmente durante el año 2022.

Si el resultado es un número con decimales, se aproximará al entero, en el caso de la Empresa X, la cuota mensual a incluir es de **1 persona**.

Cabe destacar que la exigencia de cumplimiento aplica sólo para los meses en los que la empresa haya tenido 100 o más trabajadores contratados.

En caso de que hubiera meses en los cuales el número de trabajadores contratados fueran menos de 100, esos meses no se contabilizan para realizar el cálculo.

- **¿Cómo calculo el 1% si tengo varias razones sociales?**

En caso de dos o más empresas que sean consideradas como un solo empleador¹, el total de trabajadores comprenderá la suma de los dependientes del conjunto de empresas.

En ese sentido, lo primero es determinar si, independiente de que tenga varias razones sociales, se puede o no considerar como un solo empleador. De ese así, para hacer el cálculo del 1% debe considerar la suma del total de trabajadores de todas las empresas, según lo establecido en el Decreto 64/2018 del Código del Trabajo.

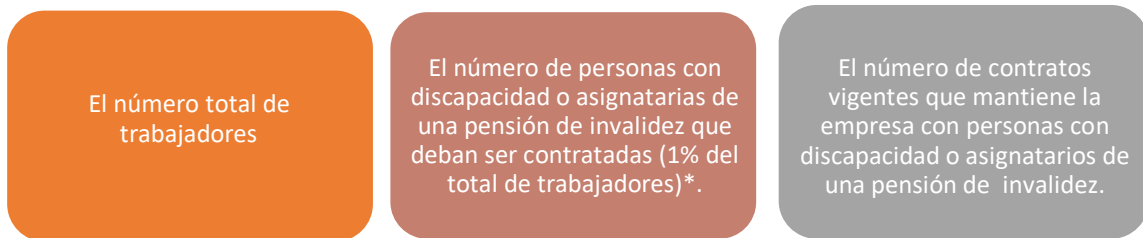
¹ Artículo 3 del Código del Trabajo: “Dos o más empresas serán consideradas como un solo empleador para efectos laborales y previsionales, cuando tengan una dirección laboral común y concurran a su respecto condiciones tales como la similitud o necesaria complementariedad de los productos o servicios que elaboren o presten, o de la existencia entre ellas de un controlador común.

- **¿En qué fecha debo informar a la Dirección del trabajo el promedio de trabajadores con discapacidad contratados en mi empresa?**

Durante el mes de enero, se declara la información correspondiente al año anterior. Por ejemplo, se declara en enero de 2023, lo realizado el año 2022.

- **¿Cómo se demuestra el cumplimiento?**

Durante enero de cada año, las empresas deberán enviar por medio de la plataforma online habilitada por la **Dirección del Trabajo**, una **comunicación electrónica** en la que se informe:



El empleador deberá registrar los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, así como sus modificaciones o términos, dentro de los quince días siguientes a su celebración, a través del sitio electrónico de la Dirección del Trabajo. La Dirección del Trabajo deberá mantener reserva del respectivo registro.

Además cabe destacar que en base a la Ordenanza 3376/035 publicada el 30 de diciembre 2021, la contratación directa de personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez deberá estar vigente el primer día hábil del mes en que debe cumplirse la obligación.

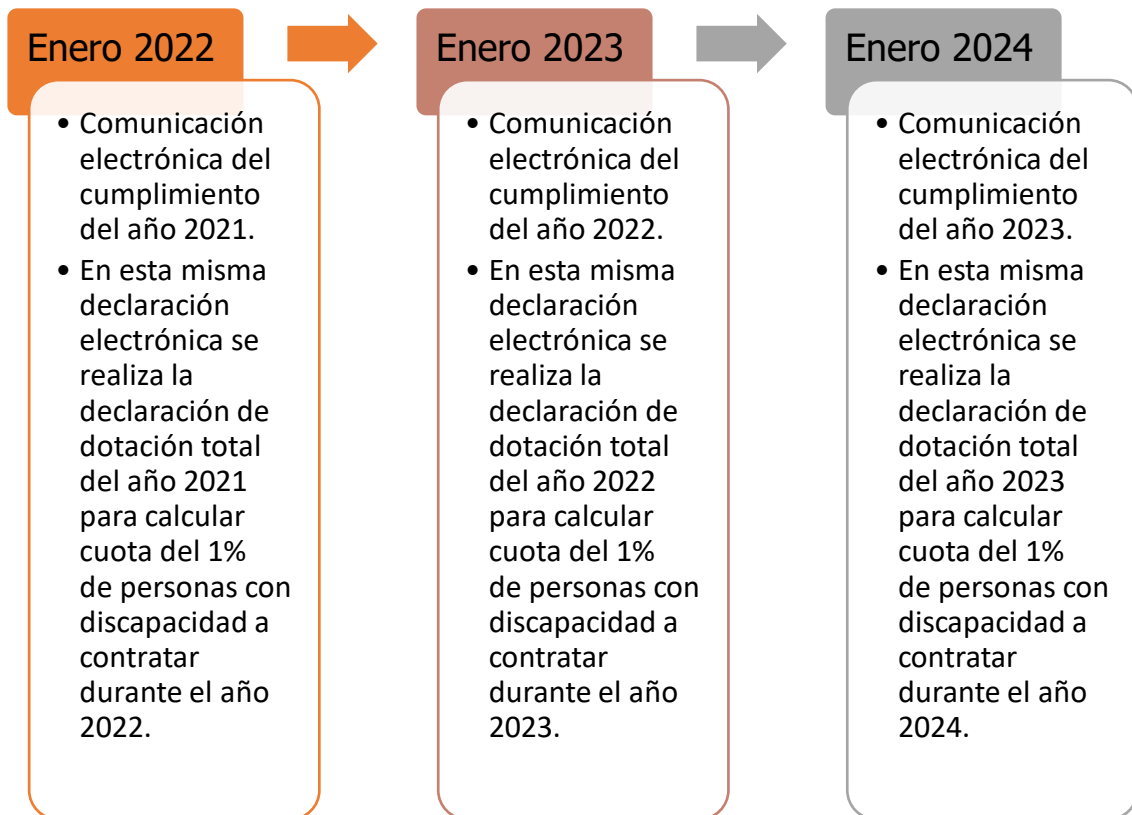
***IMPORTANTE:**

De acuerdo al dictamen 3376/035 publicado en diciembre del 2020 de la Dirección del Trabajo, en la comunicación electrónica de enero del año 2022 se va a cambiar la manera de calcular e informar la cuota del 1% de personas con discapacidad a contratar.

Hasta la comunicación electrónica de enero del 2021 (incluido), las empresas tenían que informar el 1% de personas con discapacidad que **deberían haber contratado el año anterior.**

A partir de la información que se declare en la comunicación electrónica de enero del 2022, se obtendrá el número total de personas con discapacidad que **deben** ser contratadas en el año en curso.

Por ejemplo: En la comunicación electrónica de tu empresa de enero del 2022, declararon el número total de dotación que tuvieron durante el año 2021. En ella, indicaron que tenían a 490 trabajadores contratados, por lo que el 1% de contratación de personas con discapacidad que debías contratar durante el 2021, eran 4 trabajadores. Esta misma cifra (4 trabajadores) será también tu cuota de personas con discapacidad a contratar durante el año 2022, independiente de si el número total de dotación de trabajadores de tu empresa cambia. Entonces, cuando hagas la comunicación electrónica en enero del 2023, sabrás de antemano que la cuota de inclusión que debías cumplir eran 4 personas.



- **¿Qué sucede si la empresa no puede cumplir con la exigencia legal del 1% de contratación de personas con discapacidad?**

No existe exención al cumplimiento, sea éste por contratación directa o ejecución alternativa. Las empresas sólo pueden excusarse de la contratación de la prerrogativa legal por **razones fundadas** específicamente calificadas por el legislador, ante lo cual deberán dar **cumplimiento en forma alternativa**.

Sin embargo, el **artículo 6º** de las disposiciones transitorias, permite que, durante los dos primeros años desde la entrada en vigencia de la Ley, las empresas puedan optar por cumplir alternativamente sin necesidad de contar con una razón fundada.

- **¿Cuáles son las razones fundadas?**

Para optar a **medidas alternativas**, se establecen dos razones fundadas:

1. La **naturaleza de las funciones** que ejecuta la empresa. El análisis de las funciones será realizado por el empleador y fiscalizado por la Dirección del Trabajo.
2. La **falta de personas** con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez interesadas en las ofertas de trabajo que haya publicado la empresa. Esta razón fundada, se justifica cuando las ofertas fueron publicadas en la Bolsa Nacional de Empleo o por cualquier otro medio, sistema o plataforma de acceso público e intermediación laboral.

- **¿Cuáles son las medidas alternativas a la contratación de personas con discapacidad?**

La ley establece dos **medidas alternativas** de cumplimiento:

1. Celebrar **contratos de prestación de servicios** con empresas que tengan contratadas personas con discapacidad, con un monto anual no inferior a 24 ingresos mínimos mensuales por cada trabajador que deba ser contratado por la empresa.
2. Efectuar **donaciones** en dinero a proyectos o programas de asociaciones, corporaciones o fundaciones cuyo objeto social incluya la capacitación, rehabilitación, promoción y fomento para la creación de empleos, contratación o inserción laboral de las personas con discapacidad y **que hayan recibido aprobación del consejo de donaciones sociales**.

- **Recomendaciones medidas alternativas:**

1. Verifique que la **empresa a la que contrata servicios**, en el marco de la ejecución alternativa, esté dando un estricto cumplimiento a la normativa a este respecto y que esté al día en el pago de las obligaciones legales y previsionales establecidas para los/las trabajadores.
2. Verifique que la **organización social a la que efectuará la donación** cumple con los requisitos estipulados por la Ley para Organizaciones Donatarias e infórmese sobre sus proyectos y programas.

- **En el caso de considerar el cumplimiento alternativo de donación ¿Cómo se calcula ese monto?**

En el caso de que la empresa no haya dado cumplimiento mediante la contratación de personas con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez y considere la medida alternativa de donación para dar cumplimiento a la ley, **deberá donar dos sueldos mínimos mensuales por cada trabajador pendiente**. Por ejemplo, si una empresa tiene pendiente incluir 1 persona mensual, deberá multiplicar 2 sueldos mínimos, por cada mes que estuvo en incumplimiento, para obtener el monto de la donación.

El monto anual de las donaciones efectuadas no podrá ser inferior al equivalente a veinticuatro ingresos mínimos mensuales, ni superior a doce veces el límite máximo imponible establecido en el artículo 16 del decreto ley N° 3.500, de 1980. Al respecto, la superintendencia de pensiones mediante resolución exenta n°28 del 2018 y de acuerdo a lo referido en el art. 16 del decreto de ley 3.500 estableció que el límite máximo imponible desde el 01 de enero del 2018 es de 78,3 UF. Conforme a la anterior, el máximo anual de las donaciones por trabajador sería equivalente a 12 veces 78,3 UF, es decir 939,6 UF.

El monto de cada donación en pesos que realice la empresa se **convertirá en UF** al valor de dicha Unidad del mismo día de la donación. Tal como fue mencionado anteriormente, la exigencia de cumplimiento **será sólo en los meses en los que la empresa tenga 100 o más trabajadores**.

Recordando el ejemplo anterior de la **Empresa X**, que tiene como 1% incorporar 1 persona al mes, el cálculo para tomar esta medida alternativa es el siguiente:

Mes	Total de trabajadores año 2021
Enero	90
Febrero	95
Marzo	95
Abril	105
Mayo	105
Junio	105
Julio	110
Agosto	110
Septiembre	110
Octubre	110
Noviembre	112
Diciembre	112

Promedio anual 2021	104,9
Cuota año 2022	1

PASO 2: CÁLCULO CUMPLIMIENTO AÑO 2022

Mes	Total de trabajadores año 2022	1%	PcD* contratadas 2022	PcD* pendientes	Sueldo mínimo 2022	Monto mensual
Enero	112	1	0	1	400.000	800.000
Febrero	112	1	0	1	400.000	800.000
Marzo	120	1	0	1	400.000	800.000
Abril	120	1	0	1	400.000	800.000
Mayo	120	1	0	1	400.000	800.000
Junio	125	1	0	1	400.000	800.000
Julio	125	1	0	1	400.000	800.000
Agosto	125	1	0	1	400.000	800.000
Septiembre	150	1	0	1	400.000	800.000
Octubre	150	1	0	1	400.000	800.000
Noviembre	150	1	0	1	400.000	800.000
Diciembre	150	1	0	1	400.000	800.000

Promedio anual 2022	129,9
Cuota año 2023	1

Total donación año 2022	9.600.000
Equivalencia sueldos mínimos	24

Nota: Este cálculo fue realizado en nuestra calculadora de cumplimiento de la Ley N°21.105.

- **¿Las donaciones a organizaciones sociales tienen rebaja tributaria?**

No. Las donaciones efectuadas en el marco de la Ley 21.015 no darán derecho a los créditos y beneficios tributarios. Sin embargo, para efectos de lo establecido en la Ley sobre Impuesto a la Renta, contenida en el artículo 1 del decreto ley N° 824, de 1974, tendrán la calidad de gasto necesario para producir la renta de acuerdo a lo establecido en el artículo 31 del referido cuerpo legal.

No se aplicará a las donaciones a que se refiere esta ley el límite global absoluto establecido en el artículo 10.

- **¿Cuál es el procedimiento para donar?**

Una vez que la empresa tiene claridad de cuál es el monto que debe donar, y a qué institución (es) lo hará, debe realizar el depósito en la cuenta corriente de la organización, y ésta, a su vez, emitirá el **certificado n°60 de donación** que enviará a la empresa de manera física. La empresa deberá informar el número de certificado al momento de hacer su comunicación electrónica durante el mes de enero.

- **Enlaces de interés**

Tutorial n° 1 - Comunicación electrónica Ley Inclusión – sin medidas de cumplimiento alternativo

<https://www.youtube.com/watch?v=-um9oBp4-pA>

Tutorial n° 2 - Comunicación electrónica Ley Inclusión - medidas de cumplimiento alternativo

<https://www.youtube.com/watch?v=dkxZ29XNxsU>

Tutorial n° 3 - Comunicación electrónica Ley Inclusión – empresas Multirut

<https://www.youtube.com/watch?v=PXP-LQxicfQ>

Comunicación electrónica dirección del trabajo

<https://tramites.dirtrab.cl/registroempresa/>

Fuente: Información obtenida a través de la Ordenanza 6245, Dictamen 3376/035 y Ordenanza 3376/035, de la Ley N°21.015



AVANZA
INCLUSIÓN

www.avanzainclusion.cl