

Nuevo Decreto N° 36 del Ministerio del Trabajo y Previsión social: Modificaciones al D.S 64 de la Ley N° 21.015

El 03 de noviembre de 2023, se publicó en el Diario Oficial el Decreto N° 36 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que estipula las modificaciones al reglamento de aplicación (Decreto Supremo N° 64), relacionado con la aplicación de las Leyes N° 21.015 y N°21.275 en el sector privado.

Estas modificaciones buscan **esclarecer y facilitar** la forma de aplicación del cumplimiento de la Ley de Inclusión Laboral en Chile.

A continuación, te explicamos **cuáles son las modificaciones aprobadas¹**, y te ayudamos a comprenderlas:

1. Período para efectuar el cálculo de personas trabajadoras.

El número de personas trabajadoras será calculado desde los 12 meses previos al 31 de octubre del año anterior de la comunicación electrónica, o bien, desde el inicio de actividades de la empresa, y el 31 de octubre del año anterior al envío de la comunicación electrónica.

Así, la información de cumplimiento de la ley que debe efectuarse en el mes de enero del año respectivo, va a entregar información con corte al 31 de octubre del año anterior a la comunicación electrónica.

Solo por este año 2023, regirá un artículo transitorio que considerará el período entre Enero y Octubre para realizar la comunicación electrónica que deberás hacer en enero de 2024.

¹ Este documento indicará solamente las modificaciones realizadas que debes tener presente, no expone la totalidad de la Ley 21.015.

2. Forma de contabilizar el número de personas trabajadoras.

Para calcular el número de personas trabajadoras de cada mes, se considerará lo informado en la planilla de declaración y/o pago de cotizaciones al Organismo Administrador del Seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

A partir de ello, se suma el número de personas contratadas de cada mes del período, y se divide por doce, o por el número de meses comprendido entre el inicio de actividades y el 31 de octubre del año anterior al envío de la comunicación electrónica, según corresponda.

En caso de que el cálculo del 1% arroje un número con decimal, se mantiene la aproximación al entero inferior.

3. Meses en los cuales la empresa debe cumplir con la Ley.

Si es que el promedio de trabajadores señalado en la última comunicación electrónica es de 100 personas o más, la obligación de cumplimiento de la ley será exigible durante **todos los meses del año**, independiente de si algunos meses la empresa tuvo un número de contratos vigentes menor a 100.

Veamos un ejemplo respecto de los dos puntos anteriores:

Comunicación electrónica del período azul (2023)

2023										2024											
Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sept	Oct	Nov	Dic	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sept	Oct
100	100	100	98	99	100	101	103	100	105	102	95	93	97	100	96	93	95	100	95	97	100
Promedio trabajadores 2023 = 100										Promedio de trabajadores año 2024 = 96											
1% a contratar en base a anualidad 2022 = 1										1% a contratar en base a anualidad 2023 = 1											
Cuota 2024 = 1										Cuota 2025 = 0											

Comunicación electrónica del período amarillo (2024)

Comunicación electrónica del período verde (2025)

2024		2025										2026											
Nov	Dic	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sept	Oct	Nov	Dic	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sept	Oct
103	107	112	115	117	122	118	117	116	113	110	103	100	102	93	97	100	96	93	95	100	95	97	100
Promedio trabajadores 2025 = 112												Promedio trabajadores 2026 = 97											
1% a contratar en base a anualidad 2024 = 0												1% a contratar en base a anualidad 2025 = 1											
Cuota 2026 = 1												Cuota 2027 = 0											

Nota: Las “cuotas” (enmarcadas en recuadro rojo), se calculan a partir del promedio de trabajadores del año anterior.

4. ¿Cuándo hacer la comunicación electrónica?

Las empresas que tengan la obligación de cumplir con la ley, deberán informar durante el mes de **enero de cada año**, la comunicación electrónica a la Dirección del Trabajo, a través de la página web del órgano fiscalizador.

En caso de que la empresa opte al cumplimiento a través de una donación como medida alternativa a la contratación, ésta deberá ser efectuada **sólo durante el mes de enero**, previo a la realización de la comunicación electrónica a la Dirección del Trabajo.

5. Razones fundadas para cumplimiento alternativo.

En relación con las razones fundadas para cumplir de manera subsidiaria con la ley, sólo se considerará:

- **La naturaleza de las funciones de la empresa.** Apelar al giro que tenga la organización ya no será suficiente como razón para el cumplimiento alternativo, por lo que ahora se debe demostrar que ninguno de los puestos de trabajo existentes en la empresa puede ser ocupado por una persona con discapacidad. Para lo anterior, se deberá realizar un informe que analice cada uno de sus puestos de trabajo, y dicho documento deberá ser firmado por el representante legal, y la gestora o gestor de inclusión laboral de la empresa.
- Solo se considerará la **falta de postulantes** cuando el empleador haya publicado sus ofertas en la Bolsa Nacional de Empleo (BNE), por a lo menos 30 días corridos, y no haya recibido postulaciones de personas con discapacidad o asinatarias de pensión de invalidez. Para eso, debe adjuntar el certificado de la BNE en la comunicación electrónica.

6. Lo que debes declarar en la comunicación electrónica.

- El número total de personas trabajadoras, desglosándolo por cada uno de los meses considerados para el cálculo del promedio.
- El promedio de trabajadores.
- En caso de cumplimiento alternativo, indicar las razones fundadas y las medidas subsidiarias.
- Contratos de Prestación de Servicios: informar los números de cédula de identidad de los trabajadores que prestarán servicios específicamente en la empresa obligada.
- Falta de postulantes: Certificado de la Bolsa Nacional de Empleo.

- Número de contratos vigentes de Personas con Discapacidad.
- El nombre y cédula de identidad de la gestora o gestor de inclusión laboral.
- Las políticas en materias de inclusión que refieren a la Ley N°21.275.

7. Modificaciones referidas a la ley N° 21.275.

Además de las aprobaciones mencionadas anteriormente, el nuevo decreto detalla cuáles son las **políticas en materia de inclusión** que las organizaciones deben considerar a través de las acciones de la gestora o gestor de inclusión laboral (Ley N° 21.275)

- La gestora o gestor de inclusión, debe ser un trabajador dependiente y desempeñar sus funciones con relación a recursos humanos (gestión y desarrollo, prevención, calidad de vida y clima laboral).
- Políticas en materia de inclusión: Hará referencias a las acciones que realicen las empresas, que tengan como objetivo incorporar los derechos de las personas con discapacidad tanto en su visión, misión, objetivos y productos estratégicos, considerando medidas de accesibilidad y ajustes razonables acordes a las necesidades de sus trabajadores.
- La política deberá considerar la elaboración de:
 - I. Diagnóstico
 - II. Plan de Acción
 - III. Programa de capacitaciones

Esperamos haberte entregado la información de manera clara y detallada. En caso de que tengas alguna duda, contáctate con tu Gestor de Vínculos y Redes Inclusivas para resolverlas, o a contacto@avanzainclusion.cl.