



# Preguntas Frecuentes

## 2023

[www.avanzainclusion.cl](http://www.avanzainclusion.cl)

## Contenido

---

### Preguntas Frecuentes Ley N°21.015

¿Qué es la ley 21.015 de inclusión laboral? .....	2
¿Cuándo entró en vigencia la ley 21.015? .....	2
¿Cuál es el período que se debe considerar para el cálculo de personas trabajadoras? ...	2
¿Cómo se calcula el número de personas trabajadoras que deben ser contratadas para cumplir con la Ley? .....	2
¿Cómo se calcula el 1%? .....	3
¿Cómo calculo el 1% si tengo varias razones sociales? .....	5
¿En qué meses debe cumplir mi empresa con la Ley? .....	5
¿Cuándo hacer la comunicación electrónica? .....	5
¿Cuáles son las razones fundadas? .....	6
¿Cuáles son las medidas alternativas a la contratación de personas con discapacidad? ...	6
Recomendaciones al considerar las medidas alternativas: .....	7
¿Cuáles son los elementos que se deben incluir en la comunicación electrónica? .....	7
¿Las donaciones efectuadas en el marco de la Ley 21.015 dan derecho a créditos y beneficios tributarios? .....	8
¿Cuál es el procedimiento para donar como medida alternativa al cumplimiento? .....	8
¿Cómo se calcula el cumplimiento con y sin medida alternativa de donación? .....	9
¿Cuáles son las principales modificaciones introducidas por la Ley N° 21.275? .....	10

## PREGUNTAS FRECUENTES LEY N°21.015

---

### ¿Qué es la ley 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 21.015?

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

### ¿Cuál es el período que se debe considerar para el cálculo de personas trabajadoras?

En base a lo establecido en el nuevo [decreto supremo N°36](#), desde el 2023, el número de personas trabajadoras se calculará utilizando los datos de los 12 meses previos al 31 de octubre del año anterior a la comunicación electrónica, o desde el inicio de actividades de la empresa hasta el 31 de octubre del año anterior al envío de la comunicación electrónica.

La información de cumplimiento de la ley que se debe proporcionar en enero del año respectivo, se basará en datos recopilados hasta el 31 de octubre del año anterior a la comunicación electrónica.

**Solo por el año 2023, regirá un artículo transitorio que considerará el período entre el 1 de enero y 31 de octubre para realizar la comunicación electrónica de enero de 2024.**

### ¿Cómo se calcula el número de personas trabajadoras que deben ser contratadas para cumplir con la Ley?

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

Se sumarán los trabajadores contratados en cada mes del período y se dividirá por doce, o por el número de meses desde el inicio de actividades hasta el 31 de octubre del año

anterior al envío de la comunicación electrónica, según corresponda. En caso de obtener un valor con decimales al calcular el 1%, se redondeará al número entero inferior.

### ¿Cómo se calcula el 1%?

Para el cumplimiento del año 2023, deberás ocupar el 1% definido a partir de la dotación del año 2022 que declaraste en la comunicación electrónica de enero del 2023. Tu empresa deberá cumplir con la cuota de inclusión sólo en aquellos meses en los que hubo 100 o más trabajadores contratados

En caso de que no conozcas cuál fue tu cuota a contratar (1%) durante el año 2023, con este ejemplo te mostramos cómo hacerlo:

#### Ejemplo:

En este caso, analizaremos un ejemplo de cómo calcular el 1% para el año 2023, utilizando la dotación del 2022 (esto lo informaste en la comunicación electrónica de enero del 2023).

Para realizar el cálculo, la empresa deberá considerar el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre del año 2022, o bien, desde su inicio de actividades y hasta el 31 de diciembre de ese año.

Mes (año 2022)	N° trabajadores
Enero	220
Febrero	220
Marzo	222
Abril	222
Mayo	221
Junio	212
Julio	215
Agosto	215
Septiembre	218
Octubre	210
Noviembre	210
Diciembre	210

El promedio de trabajadores lo obtienes dividiendo el total de trabajadores por 12, o la cantidad de meses de actividad de tu empresa.

TOTAL TRABAJADORES	2595
PROMEDIO TRABAJADORES 2022	216,25
1%	2
<b>CUOTA AÑO 2023</b>	<b>2 personas</b>

Ahora bien, para la cuota de contratación del 1% que debe cumplir tu empresa durante el **año 2024**, -y a partir de lo estipulado en el Decreto Supremo N° 36 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social-, tu empresa debe considerar:

1. Número total de trabajadores de la empresa desde el **1 de enero al 31 de octubre del 2023**, o desde el inicio de actividades y hasta el 31 de octubre de ese año<sup>1</sup>.
2. Luego de tener el número de trabajadores mensuales, se suman y se dividen por los 10 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.
4. Tu empresa deberá cumplir con la cuota de inclusión durante **todos los meses del año 2024**.

#### Cálculo 1% (para cuota a cumplir durante el año 2024)

Mes (año 2023)	N° trabajadores*
Enero	210
Febrero	205
Marzo	200
Abril	198
Mayo	198
Junio	197
Julio	190
Agosto	190
Septiembre	190
Octubre	190

El promedio de trabajadores lo obtienes dividiendo el total de trabajadores por 10, o la cantidad de meses de actividad de tu empresa.

TOTAL TRABAJADORES	1968
PROMEDIO TRABAJADORES 2022	196,8
1%	1
<b>CUOTA AÑO 2024</b>	<b>1 persona</b>

<sup>1</sup> Esto, en base a la disposición transitoria del [D.S N° 36](#) que modifica el D.S N° 64 de la implementación de la Ley de Inclusión Laboral.

**Por último**, para la comunicación electrónica que harás en enero del 2025, obtendrás tu cuota del 1% para el cumplimiento de acuerdo al promedio de trabajadores que hubo en tu empresa desde el 1 de noviembre del 2023, al 31 de octubre del 2024.

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

En caso de dos o más empresas que sean consideradas como un solo empleador<sup>2</sup>, 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 modo, 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.

### ¿En qué meses debe cumplir mi empresa con la Ley?

#### **Para el cumplimiento del año 2023:**

Si 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 los meses del año en los cuales tu empresa tuvo 100 o más trabajadores contratados.

#### **Para el cumplimiento del año 2024:**

Si 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.

### ¿Cuándo hacer la comunicación electrónica?

Las empresas que tengan la obligación de cumplir con la Ley de Inclusión Laboral en Chile deben 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.

---

<sup>2</sup>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 concurren 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.

## ¿Cuáles son las razones fundadas?

En el caso de que la empresa no pueda cumplir con la ley mediante contratación directa, se establecen dos razones fundadas para poder tomar medidas alternativas:

1. **Falta de candidatos:** sólo se considerará esta razón fundada 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 asignatarias de pensión de invalidez. Para eso, se debe adjuntar el certificado de la BNE en la comunicación electrónica. Lo anterior, no impide que la empresa pueda realizar publicaciones a través de cualquier otro medio, sistema o plataforma que esté disponible al público para la difusión de información e intermediación laboral, sin embargo, el único documento que servirá para justificar la razón fundada, será el certificado entregado por la BNE.
2. **Naturaleza de las funciones de la empresa:** para poder utilizar esta razón fundada ya no será suficiente apelar al giro que tenga la organización como razón para el cumplimiento alternativo. Ahora se debe demostrar que ninguno de los puestos de trabajo existentes en la empresa puede ser ocupado por una persona con discapacidad. Para ello, se debe realizar un informe que analice cada uno de los puestos de trabajo, y dicho documento debe ser firmado por el representante legal y la gestora o gestor de inclusión laboral.

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

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

1. **Celebrando y ejecutando contratos de prestación de servicios** con empresas que tengan contratadas personas con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez las cuales deberán prestar servicios de manera efectiva para la empresa principal. El monto anual de los contratos por prestación de servicios no debe ser inferior a 24 ingresos mínimos mensuales por cada trabajador que debía ser contratado por la empresa. Para informar esta medida alternativa en la comunicación electrónica de enero, se deben indicar los números de cédula de identidad de los trabajadores que prestarán servicios específicamente en la empresa obligada.
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**.

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

**A partir de la comunicación electrónica de enero 2024, las empresas que utilicen medidas alternativas deberán remitir copia de la comunicación enviada a la Dirección del Trabajo a la Subsecretaría de Evaluación Social del Ministerio de Desarrollo Social y Familia, al Servicio Nacional de la Discapacidad y al Servicio de Impuestos Internos.**

Importante: la medida alternativa de cumplimiento efectuando donaciones no es una multa. Mediante esta donación se está apoyando a proyectos o programas que trabajan en pro de inclusión laboral.

#### **Recomendaciones al considerar las medidas alternativas:**

- ✓ Verifica que la empresa a la que contratas 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.
- ✓ Verifica que la organización social a la que efectuarás la donación cumple con los requisitos estipulados por la Ley para Organizaciones Donatarias, e infórmate sobre sus proyectos y programas.

#### **¿Cuáles son los elementos que se deben incluir 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.
- Número de contratos de trabajos con personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez, al que se puso término por cualquier causa.
- En caso de cumplimiento alternativo, indicar las razones fundadas y las medidas subsidiarias.
- En caso de tomar la medida alternativa de donación, se debe incluir el certificado N° 60 entregado por la organización a la que se realizó la donación.



- 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.

### ¿Las donaciones efectuadas en el marco de la Ley 21.015 dan derecho a créditos y beneficios tributarios?

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 como medida alternativa al cumplimiento?

La empresa podrá escoger entre asociaciones, corporaciones o fundaciones que:

- Estén constituidas conforme a las normas del Título XXXIII del Libro I del Código Civil.
- Tengan como objetivo proveer directamente servicios a personas con discapacidad.
- Estén dentro del Registro de Organizaciones Donatarias, y que hayan sido calificadas como de interés social por el Consejo de Donaciones Sociales.
- Cuenten con [proyectos o programas](#) aprobados por el Ministerio de Desarrollo Social y Familia, cuyo objeto social incluya la capacitación, rehabilitación, promoción y fomento para la creación de empleos, contratación o inserción laboral de las personas con discapacidad.

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 y/o digital). La empresa deberá informar la donación realizada, adjuntando certificado N° 60 al momento de hacer su comunicación electrónica durante el mes de enero.

## ¿Cómo se calcula el cumplimiento con y sin medida alternativa de donación?

### Cumplimiento año 2023 - sin medidas alternativas

Mes (año 2023)	Cuota 2023 (a partir de la dotación 2022)	PcD <sup>3</sup> Contratadas año 2023	PcD pendientes año 2023
Enero	2	2	0
Febrero	2	2	0
Marzo	2	2	0
Abril	2	2	0
Mayo	2	2	0
Junio	2	2	0
Julio	2	2	0
Agosto	2	2	0
Septiembre	2	2	0
Octubre	2	2	0

### Cumplimiento año 2023 - con medida alternativa donación

Mes (año 2023)	Cuota 2023 (a partir de la dotación 2022)	PcD Contratadas año 2023	PcD pendientes año 2023	Monto donación
Enero	2	1	1	\$920.000
Febrero	2	1	1	\$920.000
Marzo	2	1	1	\$920.000
Abril	2	1	1	\$920.000
Mayo	2	1	1	\$920.000
Junio	2	1	1	\$920.000
Julio	2	1	1	\$920.000
Agosto	2	1	1	\$920.000
Septiembre	2	1	1	\$920.000
Octubre	2	1	1	\$920.000

<b>TOTAL DONACIÓN AÑO 2023 (esta donación se realiza en enero 2024)</b>	<b>\$9.200.000</b>
---	--------------------

<sup>3</sup> PCD: Personas con discapacidad o asignataria de pensión de invalidez.

## ¿Cuáles son las principales modificaciones introducidas por la Ley N° 21.275?

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.



AVANZA  
INCLUSIÓN

[www.avanzainclusion.cl](http://www.avanzainclusion.cl)