

## **Ley de Inclusión: cumplimiento y comunicación electrónica**

Durante enero de 2025, las empresas de 100 o más trabajadores deben realizar una comunicación electrónica a la Dirección del Trabajo, con el objetivo de informar sobre el cumplimiento dado a la Ley N°21.015 (Ley de Inclusión). Se trata del mes del año en que la empresa debe demostrar, entre otras cosas, que ha contratado o mantenido contratado al menos a un 1% de personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez, en relación con su total de trabajadores.

### **1. ¿Qué debe informarse en la comunicación electrónica a la Dirección de Trabajo?**

No solo debe informarse el estado de cumplimiento de la cuota. Conforme al Reglamento de esta ley, la empresa debe informar, al menos, lo siguiente:

- a) El número total de trabajadores de la empresa, desglosándolo por cada uno de los meses considerados para el cálculo del promedio utilizado para obtener la cuota.
- b) El promedio de trabajadores sobre el cual se calculará la cuota.
- c) El número de contratos de trabajo vigentes que mantienen con personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez.
- d) El número de contratos de trabajo con personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez al que se puso término por cualquier causa.
- e) Si existen razones fundadas para que la empresa no pueda cumplir con la obligación de contratar a personas trabajadoras con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez, individualizando la razón y sus fundamentos, y la medida subsidiaria de cumplimiento a adoptar.
- f) En caso de corresponder, el certificado de la Bolsa Nacional de Empleo que indique que publicadas las ofertas no se recibió postulaciones de personas con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez.

- g) Si se utiliza la medida subsidiaria de donación, se deberá informar la donación realizada adjuntando el Certificado N°60 del Servicio de Impuestos Internos, o el que correspondiere.
- h) Si se utiliza la medida de ejecución de contratos de prestación de servicios con empresas que tengan contratadas personas trabajadoras con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez, se deberán informar los números de cédula de identidad de las personas trabajadoras que prestarán servicios en la empresa obligada. En caso de tratarse de una empresa de servicios transitorios, deberá estar inscrita en los registros de la Dirección del Trabajo.
- i) El nombre y cédula de identidad del trabajador contratado por la empresa con conocimientos específicos en materias que fomenten la inclusión laboral de las personas con discapacidad (el gestor de inclusión laboral).
- j) Copia de las políticas en materias de inclusión, y de su evaluación cuando correspondiere.

## **2. ¿La cuota sigue siendo de un 1% o ya se incrementó a un 2%?**

Si bien la ley N°21.690 incrementó la cuota a un 2%, todavía no se ha acreditado mediante informe de los ministerios respectivos el 80% de cumplimiento de la cuota del 1% por parte de las empresas obligadas. Este era el presupuesto establecido por la ley para el incremento de la cuota a un 2%, razón por la que durante el año 2025 la cuota seguirá siendo de un 1%.

## **3. ¿Cómo se calcula el 1% al que hace referencia la ley?**

Para calcular el 1%, debe tomarse en consideración un promedio de trabajadores de la empresa. Este promedio se obtiene de la siguiente operación: una sumatoria del número de trabajadores informados por la empresa en la planilla de pago de cotizaciones al Organismo Administrador del Seguro de la ley N°16.744 entre el 01 noviembre de 2023 al 31 de octubre de 2024, dividido por doce. Ese cálculo debe arrojar un número igual o superior a 100. El 1% de personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez que la empresa debe contratar o mantener contratadas se calcula a partir de ese valor. Así, durante cada mes del año 2024 la empresa debe contratar o mantener contratado a ese 1% para cumplir con la cuota.

#### **4. ¿Debo cumplir la cuota si durante algún mes del período los trabajadores de la empresa eran menos de 100?**

El número total de trabajadores de la empresa se extrae de un promedio anual. Es posible que dentro de los 12 meses comprendidos en el promedio exista alguno en el que hubo menos de 100 trabajadores. Sin embargo, esto no obsta a que, conforme al art. 14 del Reglamento, el cumplimiento de la cuota sea exigible durante todos los meses del año, sin distinción del número de trabajadores existentes en cada mes considerado en particular.

#### **5. Si no cumplo la cuota, ¿a qué medidas subsidiarias puedo optar?**

La ley contempla dos medidas subsidiarias:

- a) **Celebración y ejecución de contratos de prestación de servicios con empresas que tengan contratadas personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez, las cuales deben prestar servicios de manera efectiva para la empresa principal.**

El monto anual de los contratos de prestación de servicios **no puede ser inferior al equivalente a veinticuatro ingresos mínimos mensuales**, respecto de cada persona trabajadora con discapacidad que debía ser contratada por la empresa para cumplir con la obligación de contratación en forma directa.

El número de personas con discapacidad contratadas directamente, sumado al de las personas con discapacidad contratadas bajo la medida subsidiaria de subcontratación, debe, al menos, ser equivalente a la cuota de contratación que debía cumplir la empresa.

- b) **Efectuar donaciones en dinero a proyectos o programas de asociaciones, corporaciones o fundaciones que promuevan la inclusión y que cuenten con habilitación del Ministerio de Desarrollo Social para recibir las donaciones.**

Las donaciones deben dirigirse 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.

Las instituciones a las que puede efectuarse la donación deben pertenecer al Registro de Donatarios del Ministerio de Desarrollo Social. La ley contiene una regulación específica concerniente a la evitación de conflictos de interés con el donante.

Además, las empresas obligadas no pueden destinar más del 50% de los recursos que deban donar a una única organización de aquellas inscritas en el Registro de Donatarios a las que se refiere el art. 2 de la Ley N°91.885, y la donación debe, al menos, destinarse a un proyecto a ejecutar en una región distinta de la Región Metropolitana.

Respecto al plazo para efectuar la medida subsidiaria de donación, conforme al art. 9 del Reglamento, las donaciones pueden realizarse hasta el 31 de enero de 2025 y de forma previa al envío de la comunicación electrónica. Esto, porque hay que tener en cuenta que al momento de realizar la comunicación electrónica deberá adjuntarse el certificado de donación del Servicio de Impuestos Internos.

## **6. ¿Qué requisitos generales tiene la utilización de las medidas subsidiarias?**

En general, la utilización de las medidas subsidiarias está supeditada a la existencia de razones fundadas, entendiéndose por estas últimas exclusivamente:

- Aquellas relativas a la naturaleza de las funciones que desarrolla la empresa.
- Cuando no se cuenta con cupos disponibles en la dotación de personal y hay falta de postulantes que cumplan con los requisitos respectivos.

Respecto a la naturaleza de las funciones que desarrolla la empresa, es importante que ninguno de los procesos o actividades de esta pueda ser desarrollado por personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez. No basta invocar el giro de la empresa, y la empresa debe elaborar un informe en que analice los puestos de trabajo existentes, describiendo los cargos, y agregando aspectos técnicos. El informe lo debe firmar el representante legal y el gestor de inclusión de la empresa, y debe concluir que ninguno de los puestos de trabajo de la empresa puede ser desarrollado por una persona trabajadora que posea alguna discapacidad o que sea asignataria de una pensión de invalidez.

Respecto a la falta de personas interesadas, es necesario que la empresa haya publicado, a lo menos durante treinta días corridos ofertas de empleo a través de la Bolsa Nacional de Empleo y no haya recibido postulaciones de personas con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez que cumplan con lo requerido.

## **7. ¿Qué multas están asociadas al incumplimiento de la cuota?**

Desde enero de 2025 entra en vigencia la ley 21.690, que modifica el régimen de multas para el caso de incumplimiento de la cuota. Si para las grandes empresas antes la multa era de 60 UTM, ahora será de 30 UTM (20 UTM para las medianas empresas), pero tomando en consideración tanto los meses de incumplimiento de la cuota como el número de personas respecto a los que se incumple.

Así, para las grandes empresas, la multa será de 30 UTM por:

- Cada mes en que exista un incumplimiento de la cuota, 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 más información, contactar a:**

Sebastián Parga M. | Socio | [sparga@pmvabogados.cl](mailto:sparga@pmvabogados.cl)

Jorge Montes A. | Socio | [jmontes@pmvabogados.cl](mailto:jmontes@pmvabogados.cl)

Pablo Vasseur G. | Socio | [pvasseur@pmvabogados.cl](mailto:pvasseur@pmvabogados.cl)