



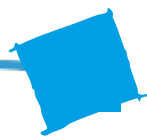
Guía para el cumplimiento de la Ley de Inclusión Laboral 21.0.15

Presentación

La Ley N.º 21.015 de Inclusión Laboral representa un avance significativo en el compromiso del país con la igualdad de oportunidades y la no discriminación en el trabajo. Esta normativa establece la obligación de las empresas de promover la inclusión de personas con discapacidad, reconociendo el empleo como un derecho fundamental y como una vía concreta para el desarrollo personal, la autonomía y la participación social. Su correcta implementación no solo responde a un deber legal, sino también a una responsabilidad ética y social que contribuye a construir organizaciones más diversas, humanas y sostenibles.

Desde Fundación Coanil, institución con más de cinco décadas de experiencia trabajando por la inclusión y el respeto de los derechos de las personas con discapacidad intelectual en Chile, entendemos que la inclusión laboral efectiva requiere más que el cumplimiento formal de una cuota. Implica generar entornos de trabajo accesibles, promover apoyos adecuados, sensibilizar a los equipos y reconocer el valor que cada persona aporta desde sus capacidades y talentos.

Esta guía ha sido desarrollada para orientar a organizaciones públicas y privadas en el cumplimiento de la Ley 21.015, entregando lineamientos claros, prácticos y alineados con una mirada inclusiva. Nuestro objetivo es acompañar a las instituciones en este proceso, promoviendo una inclusión laboral real y sostenible que impacte positivamente tanto en las personas con discapacidad intelectual como en la cultura organizacional del país.



01

Contenido de la Ley



La Ley N°21.015 incentiva la inclusión de personas con discapacidad en el mundo laboral, y fue promulgada el 15 de junio de 2017.

Dentro de sus disposiciones, agrega el artículo 17 bis al Código del Trabajo, en el que se establece que **las empresas deben reservar parte de su planta de trabajadores a personas con discapacidad.**



La Ley N°21.015 obliga a las empresas a contar con un 1% de personas con discapacidad entre sus trabajadores.

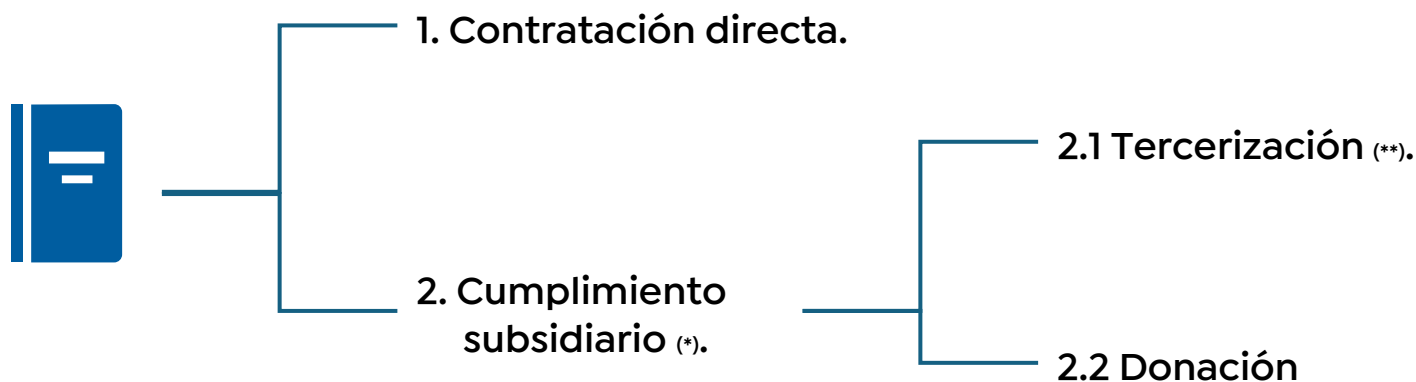
La reserva del 1% es obligatoria para las empresas con 100 o más trabajadores.

Las empresas mas pequeñas pueden iniciar procesos de inclusión, pero no están obligadas por ley.

Las empresas de 100 o más trabajadores deberán contratar o mantener contratados según corresponda, al menos el 1% de personas con discapacidad o que sean asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, en relación al total de sus trabajadores.

Código del Trabajo, art. 157 bis.

Para conformar el 1% la Ley de Inclusión Laboral establece tres modalidades de cumplimiento posibles:



(*) A esta modalidad de ejecución se le llamaba también “ejecución alternativa” o “medidas alternativas”. Sin embargo, “subsidiaria” describe mejor en qué consisten estas medidas.

(**) En el texto de la ley no aparece textualmente el término “tercerización”, sino que describe esta medida como “Celebrar contratos de prestación de servicios con empresas que tengan contratadas personas con discapacidad”. Por claridad y brevedad, en esta guía preferimos usar “tercerización” para referirnos a esta medida.

La Ley de Inclusión Laboral además establece que las empresas deben informar su cumplimiento a la Dirección de Trabajo



**En una comunicación
electrónica anual**

**Registrando los contratos de las
personas con discapacidad.**

La comunicación electrónica anual debe realizarse durante el mes de enero de cada año.



El 21 de octubre de 2020 se publica la Ley N°21.275 como complemento a la Ley de Inclusión original: agrega un artículo más a la misma sección del código del trabajo y su finalidad es promover políticas internas sobre inclusión en las empresas.

Esta segunda ley determina que en empresas con mas de 100 trabajadores, deben contar con gestor o gestora de inclusión laboral, quien debe estar capacitado en temas de inclusión. Asimismo, estas empresas deben promover la existencia de políticas de inclusión internas e informarlas a la Dirección del Trabajo.



“Al menos uno de los trabajadores...dentro de las empresas (de cien o más trabajadores) deberá contar con conocimientos específicos en materias que fomenten la inclusión laboral de las personas con discapacidad...

Las empresas...deberán promover en su interior políticas en materias de inclusión, las que serán informadas anualmente a la Dirección del Trabajo.

Código del Trabajo, art. 157 quáter



Por último, el 24 de agosto de 2024 se publicó la Ley N°21.690, que modifica la normativa tanto en el sector público como privado para ampliar las oportunidades laborales para personas con discapacidad.

En caso de necesitar más información sobre la Ley N°21.690, puedes contactarte con nuestro equipo de Elige Incluir:

contacto@eligeincluir.cl



EligeIncluir
Fundación Coanil

En resumen



(*) PCD : Persona con discapacidad.

02

Contratación directa bajo Ley de Inclusión Laboral

Para efectos del cumplimiento de la ley, se consideran trabajadores con discapacidad:

COMPIN

Personas con la calificación y certificación de la discapacidad por parte de la COMPIN



Personas asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional

¡IMPORTANTE!

Sobre el resguardo de datos sensibles, el empleador puede preguntar a sus colaboradores si es que cuentan con la calificación de la COMPIN, o si son asignatarios de una pensión de invalidez. Sin embargo, la ley prohíbe exigirle a alguien que revele si tiene discapacidad, o cualquier información sobre su salud.

La persona siempre puede negarse a entregar esta información, sin enfrentar repercusiones

Al ser un dato sensible, el empleador no puede:

1. No puede exigir la acreditación de la discapacidad a un trabajador o postulante a puestos de trabajo.
2. No debe buscar acceder a esta información sin el consentimiento del trabajador o postulante.
3. Debe mantener estos datos en estricta reserva si el trabajador o candidato decide revelarlos.

03

Medidas Subsidiarias

Razones fundadas para el cumplimiento subsidiario.

Las empresas que por razones fundadas no contraten a un 1% de trabajadores/as con discapacidad deben cumplir con la obligación legal de manera subsidiaria.

¡IMPORTANTE!

Solo existen dos razones posibles que se consideran fundadas

1. Naturaleza de las funciones de la empresa

Para acogerse a esta razón, la empresa debe elaborar un informe, firmado por el representante legal de esta y por el gestor(a) de inclusión laboral, que indique que **ninguno de los puestos de trabajo puede ser desarrollado por una persona con discapacidad.**

2. Falta de candidatos (as)

Para argumentar esta causal, la empresa debe tener publicado sus ofertas laborales por al menos 30 días corridos en la Bolsa Nacional de Empleo (BNE).

Aclaración de la terminología empleada ¿Alternativa o subsidiaria?

La Ley de inclusión laboral usa los términos “medidas alternativas” o “ejecución alternativa” para referirse a los mecanismos para cumplir con la obligación del 1% de manera indirecta (donación y tercerización).

Es importante considerar que como están establecidos estos mecanismos, es mas preciso señalar que son medidas subsidiarias, por lo que es necesario contar con una razón fundada para optar por ellas.

Tercerización como medida subsidiaria

Implica celebrar contratos de prestación de servicios transitorios (EST) que a su vez emplean a personas con discapacidad.

Requisitos para ejecutar esta medida subsidiaria

1. El monto anual del contrato debe ser de 24 ingresos mínimos o más, por cada persona que la empresa principal debía mantener contratada.
2. Las personas con discapacidad tercerizadas deben prestar servicios efectivos en la empresa contratante.
3. La empresa contratista debe tener debidamente registrados sus contratos con personas con discapacidad en el Registro Electrónico Laboral de la Dirección del Trabajo.

Requisitos para ejecutar esta medida subsidiaria

4. Si la empresa contratista es una EST debe estar registrada como tal en el Registro de Empresas de Servicios Transitorios de la Dirección del Trabajo.
5. Si la empresa contratista o EST promedia 100 o más trabajadores.

Esto quiere decir que también está afecta a la reserva legal del 1% de personas con discapacidad. Por lo tanto, solo puede destinar al cumplimiento subsidiario de otras empresas el número de trabajadores con discapacidad que excedan su propia cuota del 1%



Donación como medida subsidiaria

Esta medida implica donar a organizaciones que promueven la inclusión laboral de personas con discapacidad, habilitadas por el Ministerio de Desarrollo Social para recibir este tipo de donaciones.

Estas donaciones no dan derecho a crédito tributario

Este tipo de donaciones tiene calidad de gasto necesario (al igual que la contratación directa).



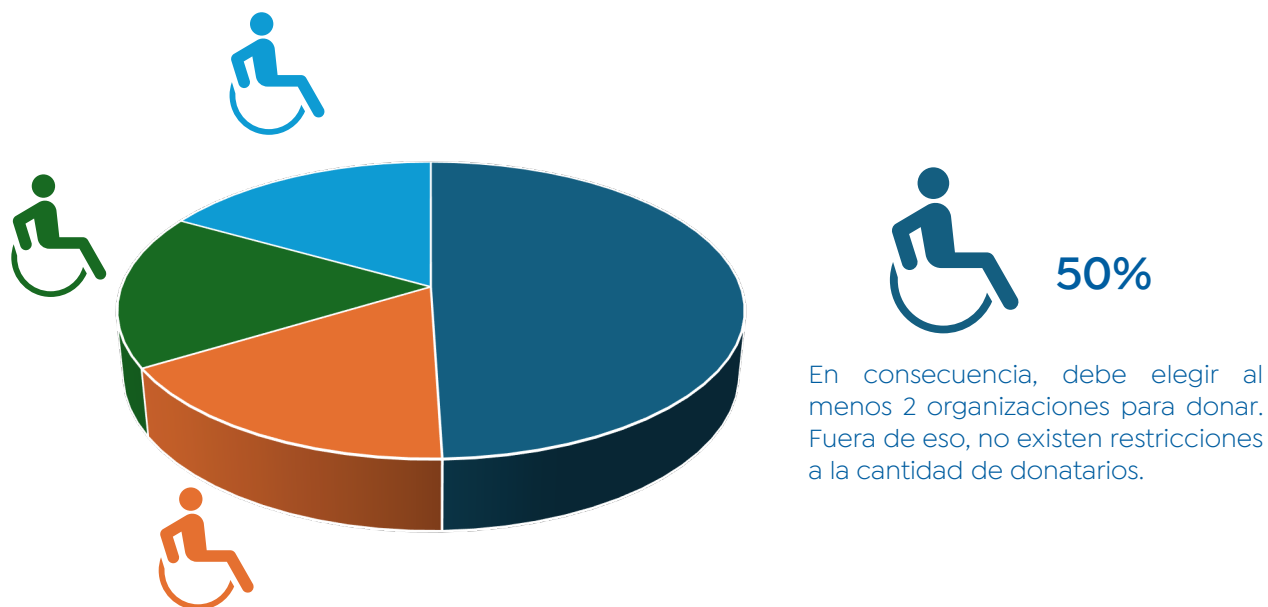
Dichas donaciones deben realizarse en **enero** de cada año, antes de realizar la comunicación electrónica anual.

Requisitos para ejecutar esta medida subsidiaria

1. No se puede donar a organizaciones que dirijan las mismas personas que la empresa donante o sus familiares, es decir en empresas en cuyo directorio participen los socios, directores, administradores, gerentes, ejecutivos principales o los accionistas con el 10% del capital social de la empresa donante. Esta restricción también aplica a los familiares de dichos socios, directores, administradores, etc., sus cónyuges, convivientes civiles o parientes ascendientes o descendientes hasta el tercer grado de consanguinidad.

Requisitos para ejecutar esta medida subsidiaria

2. Del monto total que la empresa debe donar, se puede entregar hasta un 50% a un único donatario.

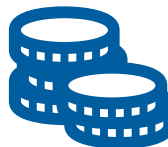


¡IMPORTANTE!

La Dirección del Trabajo ha establecido la equivalencia mensual para las medidas subsidiarias.



Un contrato con PCD
faltante



2 ingresos mínimos
mensuales

De este modo, 1 año de incumplimiento de contratación directa se debe subsidiar con un monto igual a 24 sueldos mínimos.

04

Cálculo del monto de la donación

Paso 1: Verificar cantidad que corresponde al 1%

La cuota se calcula en base al promedio anual del total de trabajadores que la empresa tuvo durante 12 meses previos al 31 de octubre, según planilla de seguro Ley 16.744. Luego se multiplica este valor por 1% para obtener el número de personas con discapacidad que requiere el cumplimiento.



Paso 2: Restar la cantidad de personas con discapacidad contratadas en enero

Desde 2024, la plataforma de comunicación electrónica de la Dirección del Trabajo determina el nivel de cumplimiento de las empresas según la cantidad de personas con discapacidad que figuraban en el Registro Electrónico Laboral (REL) al momento de hacer la comunicación electrónica.

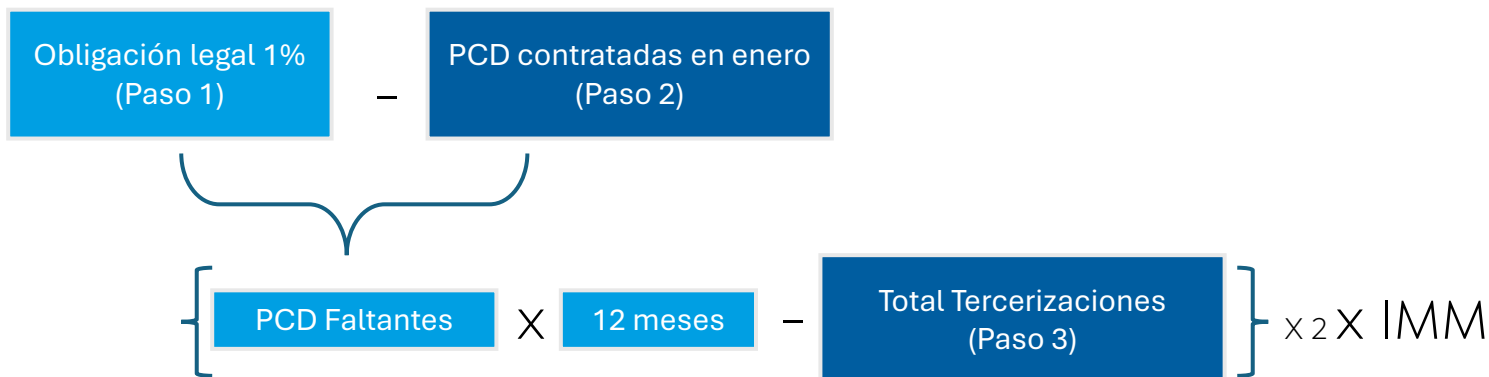
Paso 3 (opcional) Considerar en el cálculo la medida subsidiaria de tercerización

Multiplica el número de personas con discapacidad tercerizadas en tu empresa por la cantidad de meses de duración de los contratos de prestación de servicios. Dichos contratos deben estar firmados antes de enviar la comunicación electrónica de enero.

Cada persona con discapacidad subcontratada en esta modalidad reduce el monto que tu empresa deberá donar. Por cada persona que presta servicios se descuentan 2 ingresos mínimos por mes.

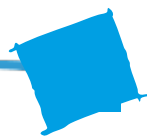
Paso 4: Calcular el monto total de la donación como medida subsidiaria.

Para calcular el monto total de donación, multiplica cada contratación de Persona con Discapacidad por 2 ingresos mínimos por cada mes, considerando el ingreso mensual mínimo válido en enero.



Paso 5: Calcular el monto máximo para un donatario único

Del monto total que debe donar tu empresa (obtenido en el paso anterior), puedes donar hasta el 50% a una única organización donataria, el resto puedes entregarlo a una o más organizaciones.



05

Comunicación electrónica a la DT

Responsabilidades de comunicación a la Dirección del Trabajo (DT).

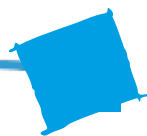
Es obligación de la empresa informar el cumplimiento de la Ley de Inclusión Laboral a la Dirección del Trabajo. Para ello se debe registrar cada inicio, modificación o término de contrato de trabajo con personas con discapacidad **dentro de 15 días hábiles**.

Contenido de la comunicación electrónica anual

1. Cantidad de personas contratadas cada mes en los 12 meses previos al 15 de octubre.
2. Contratos con personas con discapacidad vigentes.
3. Contratos con personas con discapacidad terminados en el curso del año.
4. Nombre y cédula de identidad del gestor o gestora de inclusión laboral.
5. Copia de las políticas en materias de inclusión aplicadas en la empresa.

Además, si la empresa realizó medidas de cumplimiento subsidiario, también debe informar:

6. La razón invocada para no contratar directamente al 1%.
7. Los fundamentos para invocar dicha razón.



Contenido de la comunicación electrónica anual

8. La medida subsidiaria que adoptó.
9. Si se argumentó la falta de postulantes con discapacidad: las ofertas de trabajo publicadas en la Bolsa Nacional de Empleo que lo acredita.
10. Si se realizaron donaciones: los certificados de donación emitido por las organizaciones donatarias.
11. Si se realizó tercerización: RUT de la(s) empresa(s) prestadora(s), monto de los contratos, fechas de inicio de los mismos y RUN de los trabajadores con discapacidad que prestarán servicios en la empresa.

06

Ley 21.275 y políticas de inclusión laboral

Obligaciones adicionales en materias de inclusión laboral

1. Contar con un trabajador(a) con conocimientos específicos en materias de inclusión.

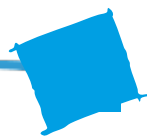
A este trabajador se le conoce como Gestor o Gestora de inclusión, estos deben estar acreditados por ChileValora, el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, a través de la evaluación de un centro certificador.

2. Elaborar y ejecutar políticas internas.

Estas políticas deben estar enfocadas en materias de inclusión, y deben ser conocidas por todos los colaboradores de esta.

3. Elaborar y ejecutar programas de capacitación.

Es responsabilidad de la empresa, habilitar espacios de capacitación y difusión orientados a la inclusión laboral efectiva.





Con la Discapacidad Intelectual