



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.

CONTENIDO

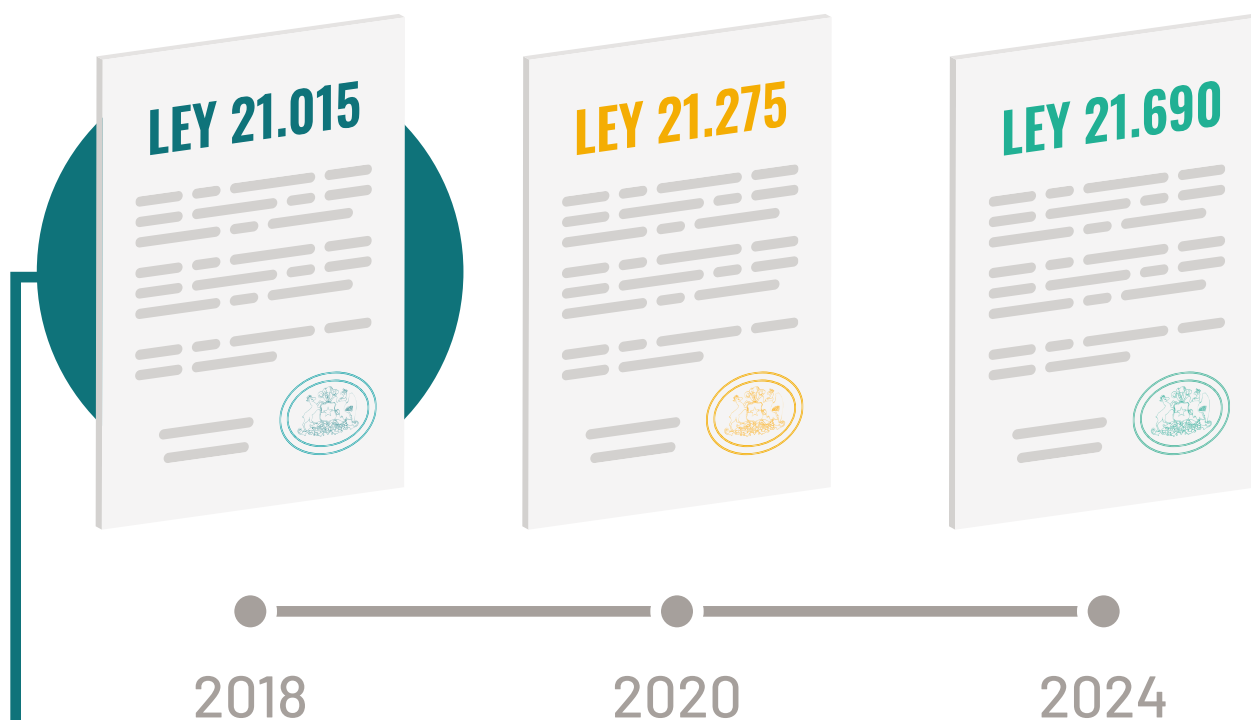
Contenido de la Ley de Inclusión Laboral	03
Contratación directa bajo Ley de Inclusión Laboral	23
Cálculo del 1% de trabajadores con discapacidad	29
Medidas subsidiarias	33
Razones fundadas	35
01. Naturaleza de las funciones de la empresa	36
02. Falta de candidatos(as)	37
a. Tercerización	40
b. Donación	44
Medida subsidiaria por término de la relación laboral	50
Cálculo del monto de la donación	57
Comunicación electrónica a la Dirección del Trabajo	65
Ley N° 21.275 y políticas de inclusión laboral	72
Infracciones y sanciones	79
A. Infracciones especiales	83
B. Infracciones regulares	84

01

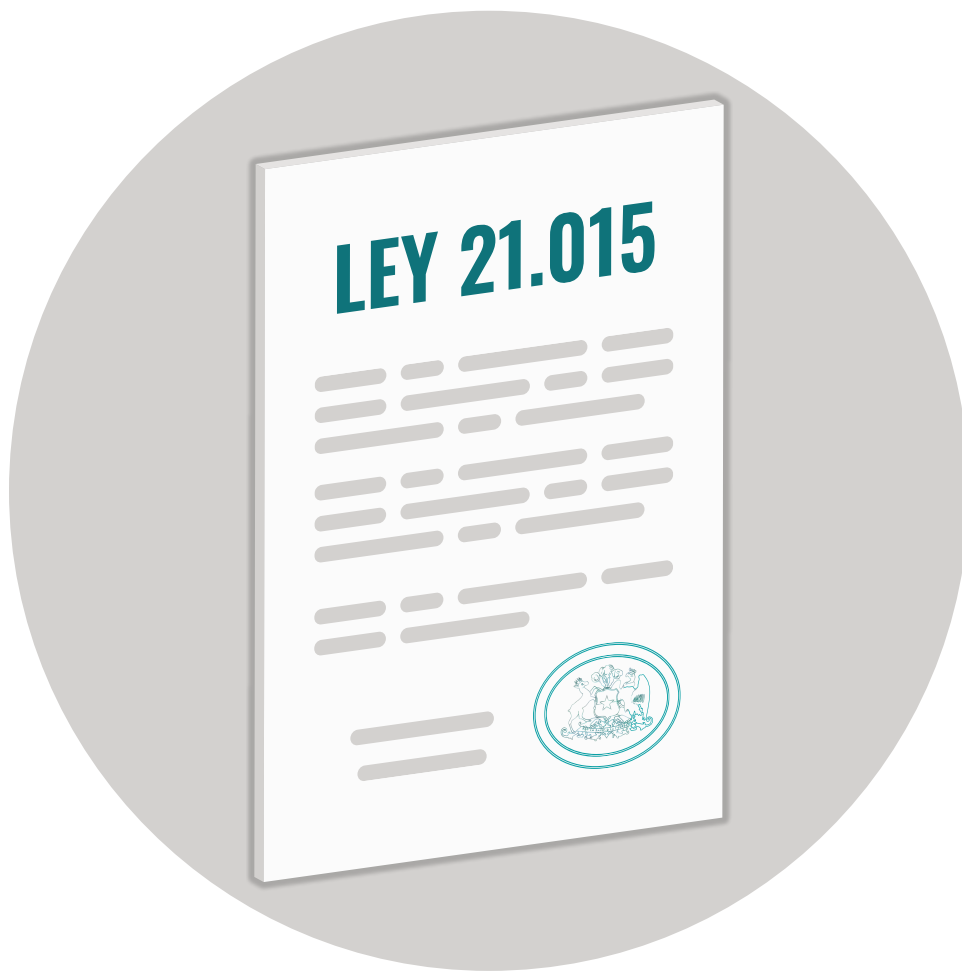


CONTENIDO DE LA LEY DE INCLUSIÓN LABORAL

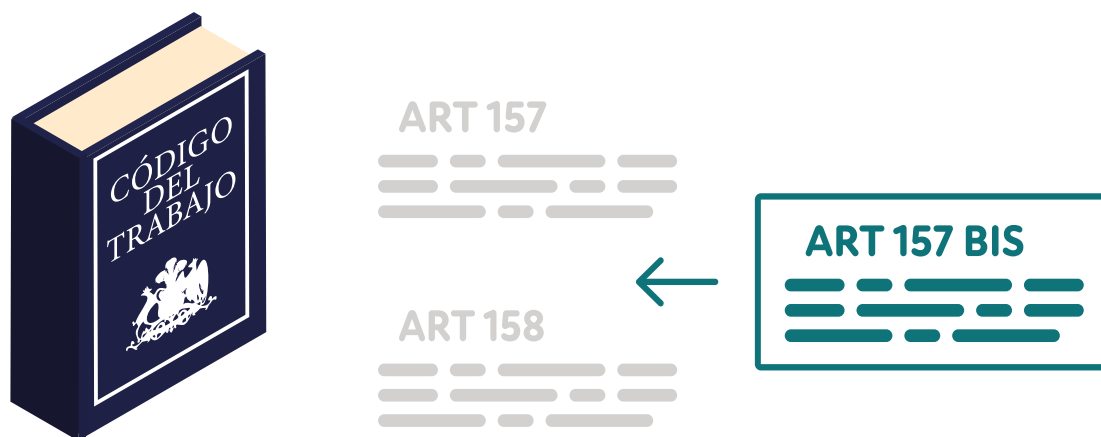
En estricto rigor, en Chile se han promulgado **3** leyes sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad.



La **Ley N° 21.015** es la “ley de inclusión laboral” original, la cual es complementada, expandida y modificada por las leyes N° 21.275 y 21.690.

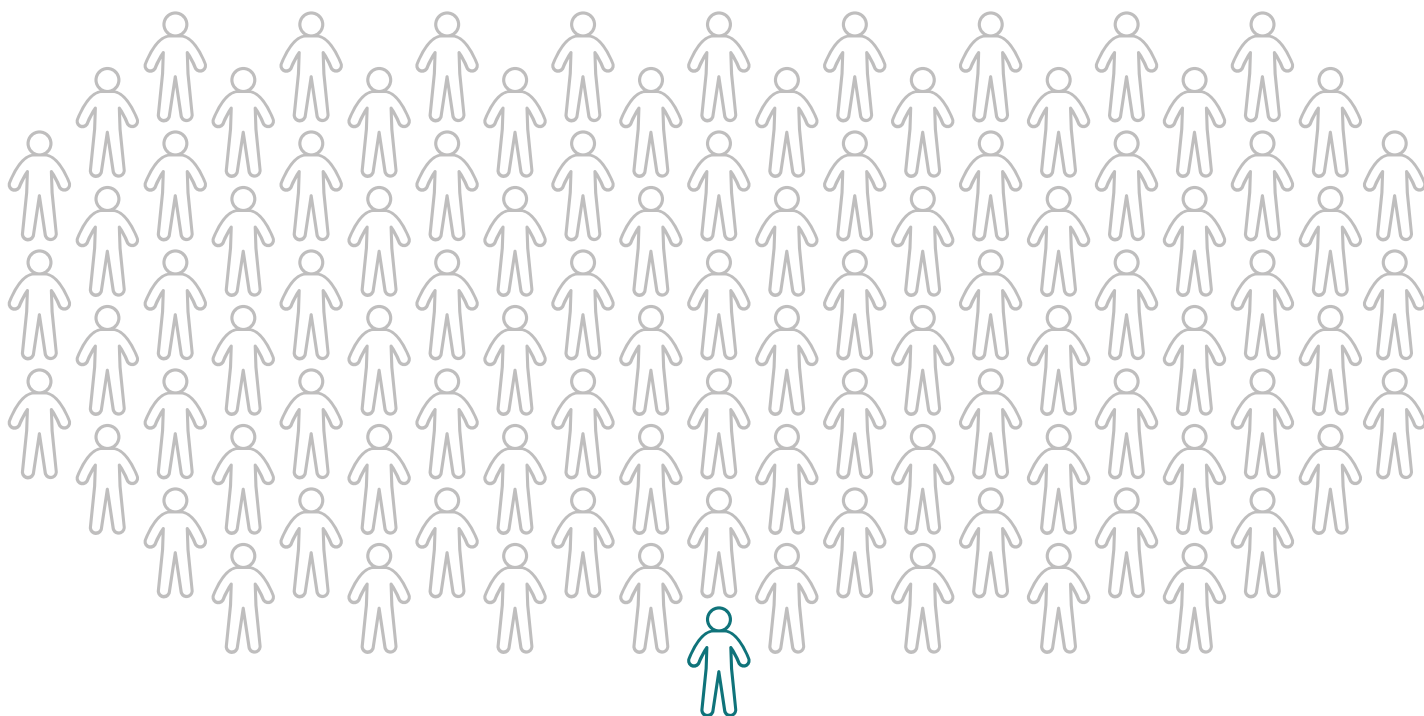


El 15 de junio de 2017 se promulgó la **Ley Nº 21.015** que incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral.



Entre sus disposiciones, la Ley N° 21.015 agrega el artículo 157 bis al Código del Trabajo.

En él 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.**



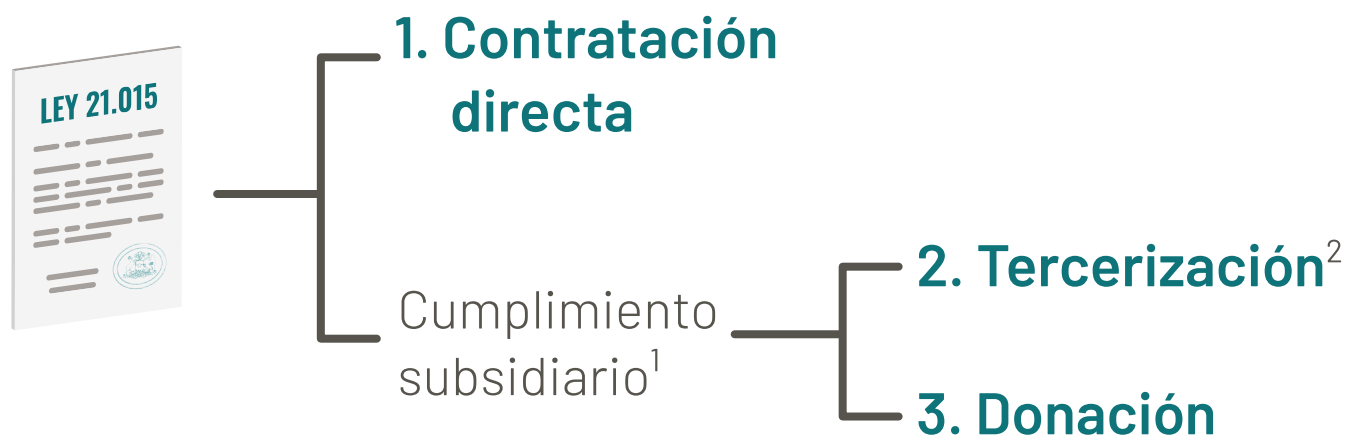
Las empresas más pequeñas pueden iniciar procesos de inclusión, pero no están obligadas por la ley.

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:



¹ A esta modalidad de ejecución se le llamaba también “ejecución alternativa” o “medidas alternativas”. Sin embargo, “subsidiaria” describe mejor en qué consisten estas medidas.

² En el texto de la ley no aparece textualmente el término “tercerización”, sino que se 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 del Trabajo.

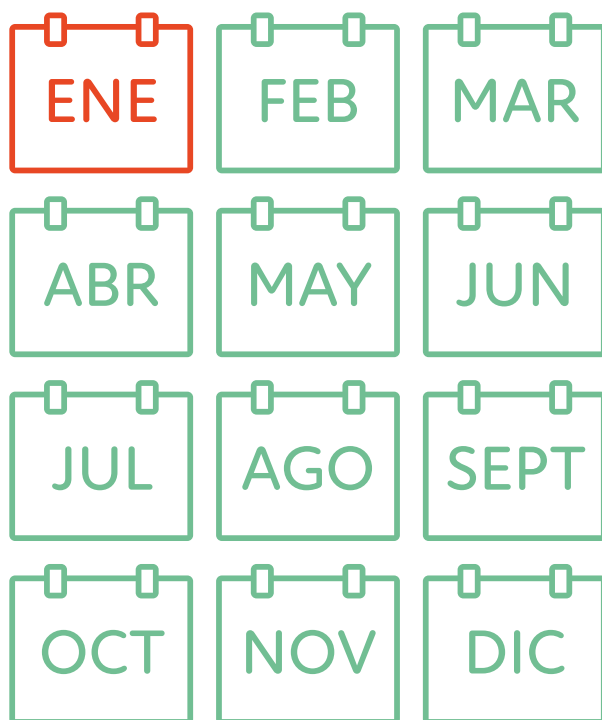


En una **comunicación electrónica anual**



Registrando los contratos de personas con discapacidad

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



Desde 2024, se informa sobre el cumplimiento del año **en curso**.

El 21 de octubre del año 2020 se publica la **Ley Nº 21.275** como complemento a la ley de inclusión original: agrega un artículo más a la misma sección del Código del Trabajo.



Su finalidad es promover políticas internas sobre inclusión en las empresas.

Esta segunda ley establece que las empresas de 100 o más trabajadores deben contar con un trabajador capacitado en materias de inclusión laboral, un rol que se conoce como el **gestor o gestora de inclusión laboral**.



Asimismo, estas empresas deben promover en su interior **políticas** internas en materias de inclusión e informarlas a la DT.

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**.



Esta ley modifica la normativa tanto en el sector público como el privado para ampliar las oportunidades laborales para personas con discapacidad.

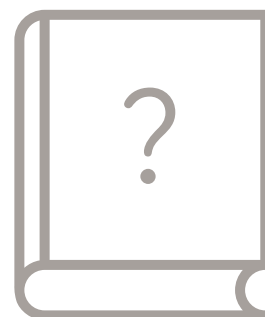
Esta guía incluye las modificaciones que introduce la Ley N° 21.690 cuando son relevantes.



Con la Discapacidad Intelectual



LEY Nº 21.690 REGLAMENTO PENDIENTE



Todavía no se reglamenta cómo se aplicarán los siguientes cambios introducidos por la Ley Nº 21.690:

Protocolo de ambientes laborales **FALTA REGLAMENTO**

La nueva ley obliga a las empresas a implementar un protocolo de ambientes laborales, pero aún no están regulados los contenidos mínimos y parámetros para redactarlo.

Restricción donaciones por región **FALTA REGLAMENTO**

La Ley Nº 21.690 obliga a entregar parte de las donaciones como medida subsidiaria a instituciones fuera de la Región Metropolitana. En el último período de donaciones, la DT no aplicó esta obligación y todavía no se anuncia como se aplicará en el período 2026.



LEY Nº 21.690

**¡TODAVÍA NO AUMENTA
LA CUOTA!**

CAMBIO PENDIENTE - NO VIGENTE

1% ➤ 2%

La Ley Nº 21.690 dice que el porcentaje de inclusión aumentará a un 2%, pero esto no sucederá hasta que un informe ministerial acredite un 80% de cumplimiento de la obligación actual.

Por lo tanto, la cuota **se mantiene en 1%
para enero de 2026**

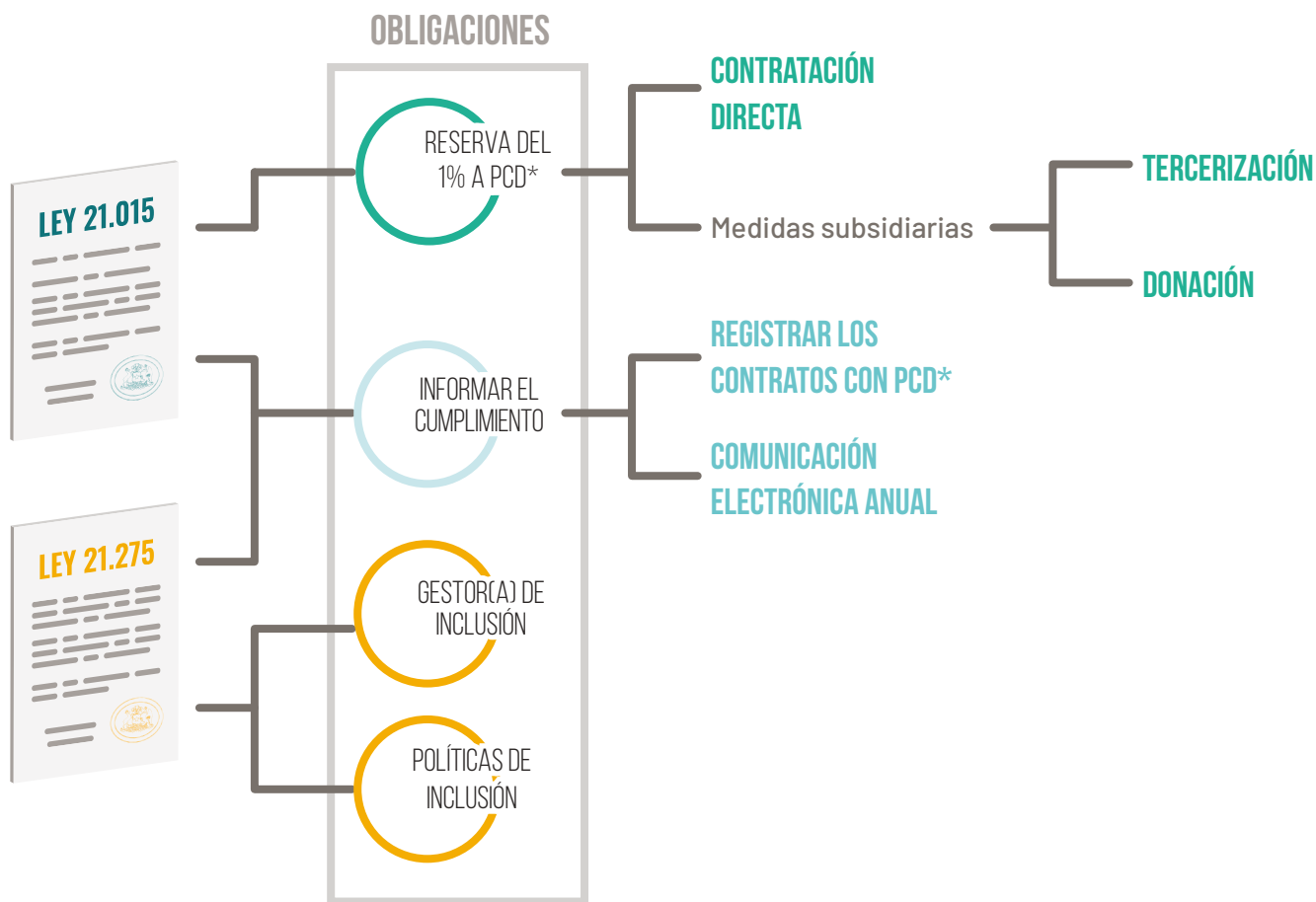
CAMBIO PENDIENTE - NO VIGENTE

... las modificaciones [al porcentaje de inclusión laboral] se harán efectivas a partir del primer día del mes de enero del año siguiente al envío de un informe de los Ministerios del Trabajo y Previsión Social, de Desarrollo Social y Familia, y de Hacienda, que acredite el cumplimiento de la cuota del uno por ciento de contratación de personas con discapacidad y/o asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional en el ochenta por ciento de las empresas e instituciones obligadas.

Ley N° 21.690, art. primero transitorio, §2



EN SÍNTESIS:



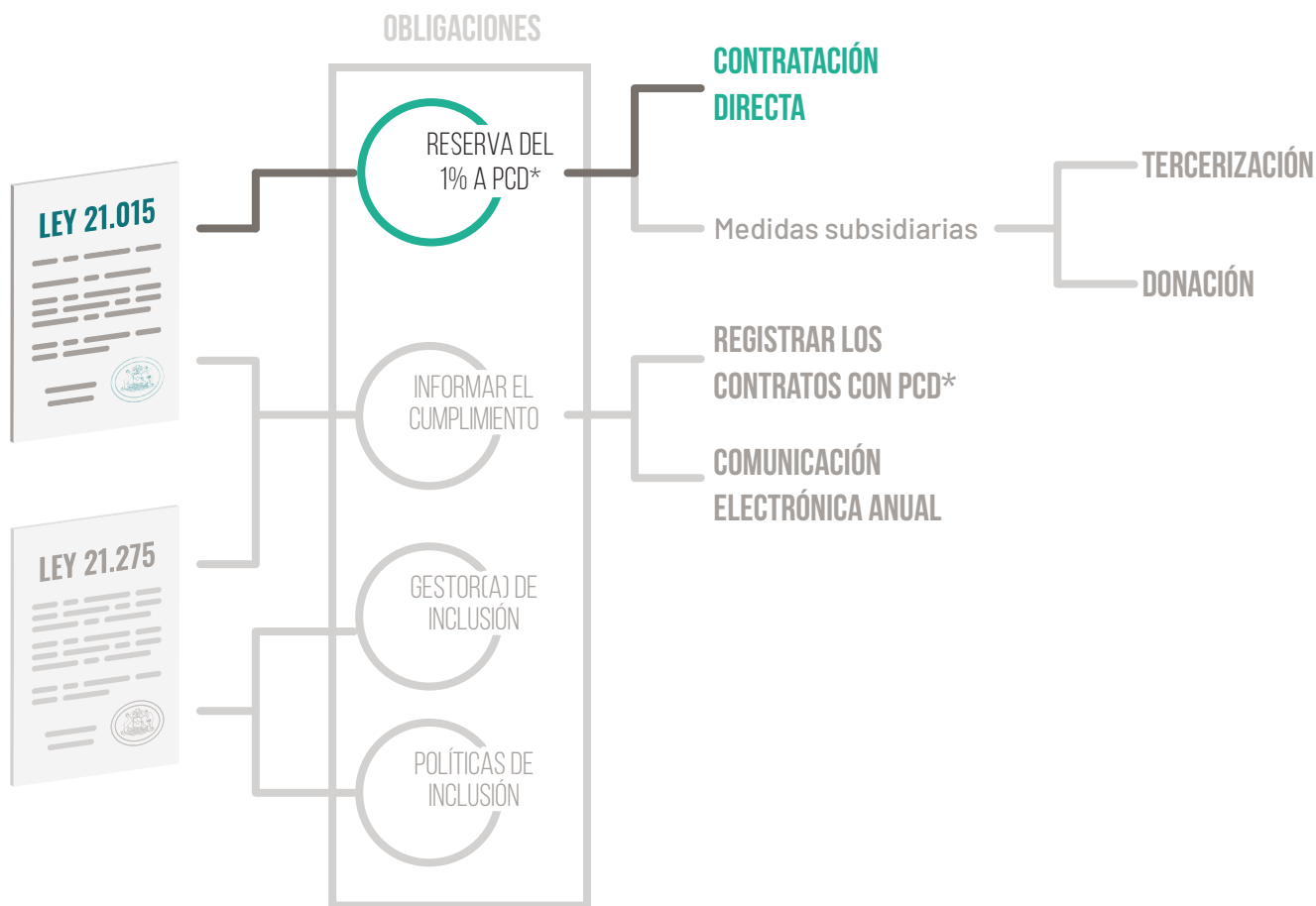
* 'personas con discapacidad'

02

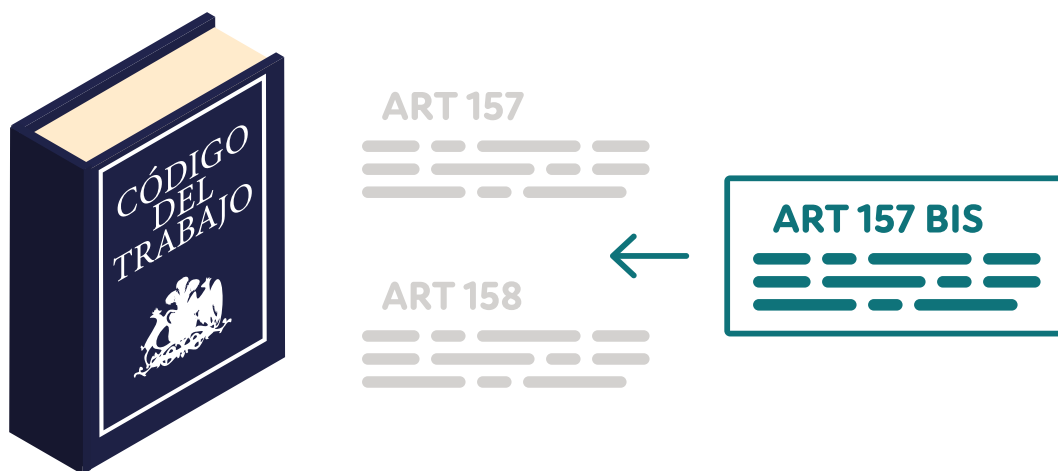


CONTRATACIÓN DIRECTA BAJO LEY DE INCLUSIÓN LABORAL

EN SÍNTESIS:



*'personas con discapacidad'



Entre sus disposiciones, la Ley N° 21.015 agrega el artículo 157 bis al Código del Trabajo.

En él se establece que **las empresas deben reservar parte de su planta de trabajadores a personas con discapacidad.**

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

01

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



02

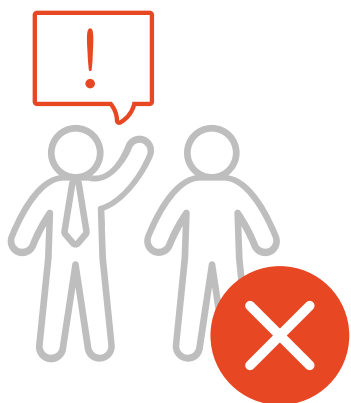
Personas asignatarias de una **pensión de invalidez** de cualquier régimen previsional



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/as 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.

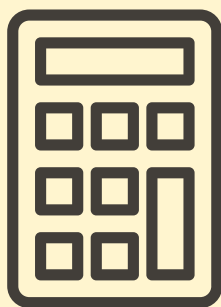
La información sobre la discapacidad está legalmente clasificada como un **dato sensible**. Es decir, no se puede acceder a esta información sin el consentimiento de la persona.

Por lo tanto, el empleador:

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

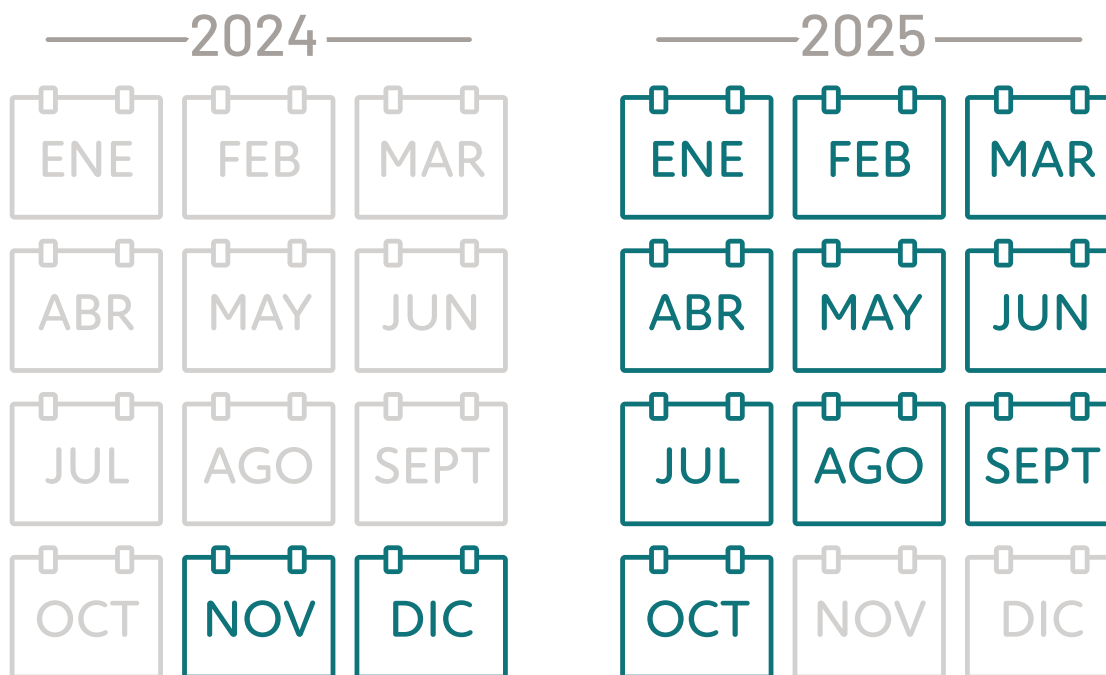


03



CÁLCULO DEL 1% DE TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD

I. PERÍODO DE CÁLCULO DEL TOTAL DE TRABAJADORES



El total de trabajadores de la organización se obtiene del promedio del número de contratos en los **12 meses anteriores al 31 de octubre** (es decir, entre noviembre 2024 y octubre 2025).

Si tu empresa inició actividades con posterioridad a noviembre de 2024, se consideran solo los meses de actividad para el cálculo.

II. TOTAL DE TRABAJADORES DE CADA MES

Para calcular el promedio de trabajadores, se debe considerar para cada mes el mismo número de personas trabajadoras que aparece en la **planilla de pago de cotizaciones** del Seguro de Accidentes del Trabajo (Ley N° 16.744).

III. PERSONAS CON DISCAPACIDAD A INCLUIR

= 1%

DEL PROMEDIO DE
TRABAJADORES/AS

Si de este cálculo resulta un número con decimales, se aproxima al entero inferior.

IV. EJEMPLO

Una empresa con los siguientes números de trabajadores cada mes:

2024	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV = 261	DIC = 271
2025	ENE = 283	FEB = 247	MAR = 252	ABR = 264	MAY = 266	JUN = 265
	JUL = 268	AGO = 268	SEP = 272	OCT = 275	NOV	DIC

$$\begin{array}{rcl}
 \text{1.} & \frac{\text{Suma de las dotaciones mensuales}}{\text{Nº de meses de actividad}} & = \frac{261 + 271 + 283 + 247 + 252 + 264 + 266 + 265 + 268 + 268 + 272 + 275}{12} = \mathbf{266} \\
 & & \text{DOTACIÓN PROMEDIO}
 \end{array}$$

$$\begin{array}{l}
 \text{2. } 1\% \text{ del promedio} = \mathbf{2,66} \\
 \text{Redondeado al entero inferior} = \mathbf{2}
 \end{array}$$

EN CONCLUSIÓN

La empresa deberá mantener contratadas a **2** personas con discapacidad en el **2026**.

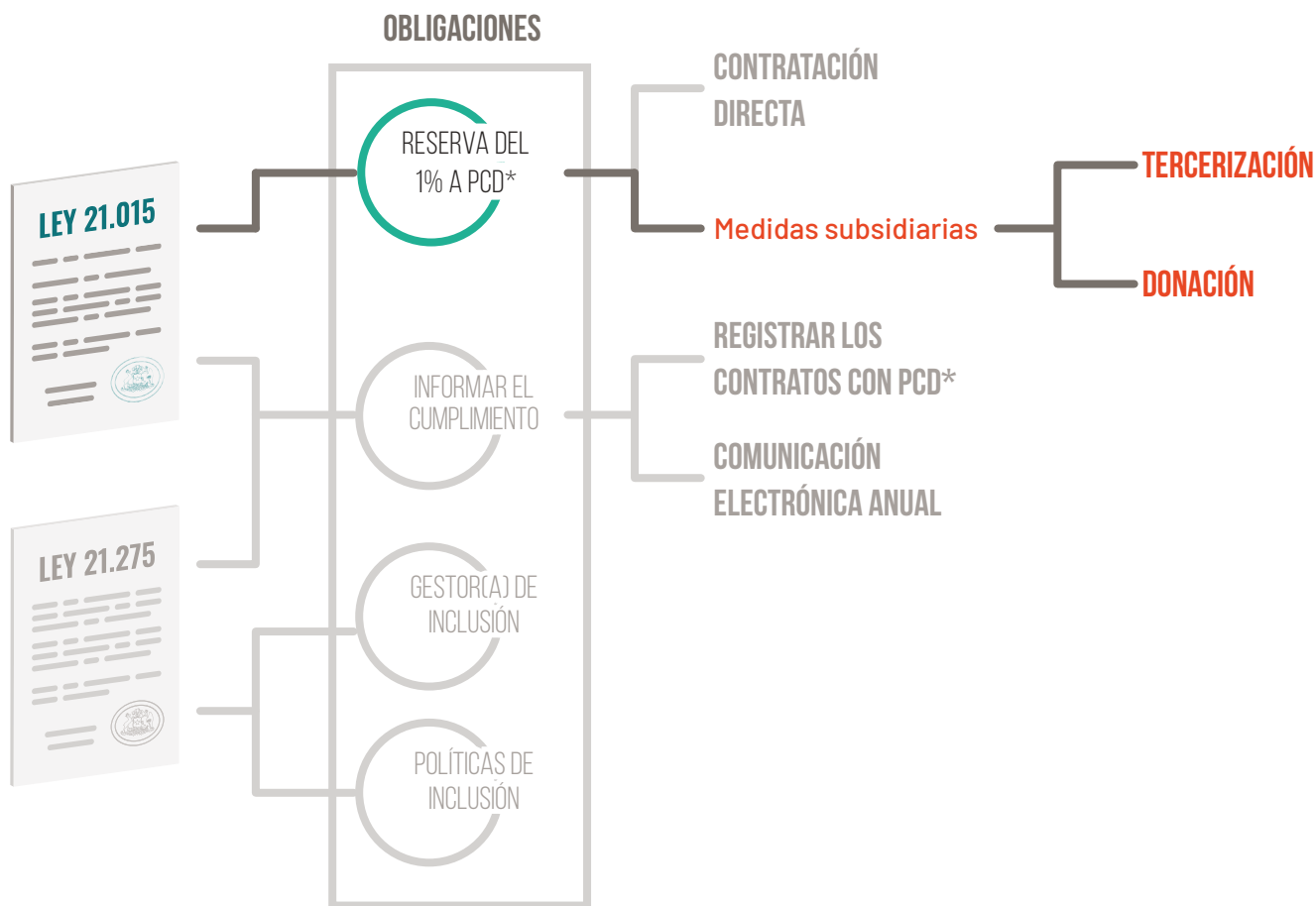


04



MEDIDAS SUBSIDIARIAS

EN SÍNTESIS:



*'personas con discapacidad'

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**.



Solo existen **dos razones posibles** que se consideran fundadas:

01

Las derivadas de la naturaleza de las funciones de la empresa

02

La falta de personas con discapacidad interesadas en las ofertas de trabajo

Si una empresa cumple la ley de manera subsidiaria, debe **argumentar** que tiene una razón fundada para hacerlo.

01. NATURALEZA DE LAS FUNCIONES DE LA EMPRESA

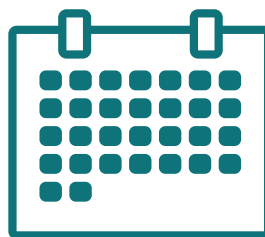
Para acogerse a esta razón, se debe elaborar un informe, firmado por el representante legal de la empresa y por el gestor(a) de inclusión laboral, que indique que **ninguno de los puestos de trabajo de la empresa pueden ser desarrollado por una persona con discapacidad.**



No basta con invocar el giro de la empresa.

02. FALTA DE CANDIDATOS(AS)

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



30 DÍAS CORRIDOS



Importante: Al momento de publicar la oferta laboral en la BNE, se debe usar el mismo RUT de empleador que se usa en la comunicación electrónica (portal MiDT).

Sobre la fecha de publicación de las ofertas laborales

En un dictamen del 21 de diciembre de 2023, la Dirección del Trabajo señaló que «las empresas efectuarán estas publicaciones [en la BNE] en el periodo comprendido entre el 1 de noviembre del año anterior al envío de la comunicación electrónica y el mes de enero del año en que esta se envía».



¿ALTERNATIVA O SUBSIDIARIA?

ACLARACIÓN SOBRE LA TERMINOLOGÍA EMPLEADA

El texto de la ley de inclusión original usa los términos “medidas alternativas” o “ejecución alternativa” para referirse a los mecanismos para cumplir la obligación del 1% de manera indirecta (e.d. donación y tercerización).

Sin embargo, considerando cómo están establecidos estos mecanismos, **es más preciso señalar que son medidas subsidiarias**, por lo que es necesario contar con una razón fundada para optar por ellas.

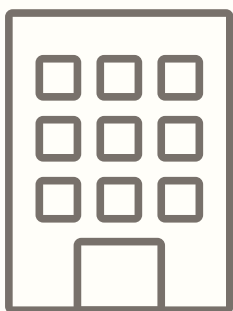
Reflejando esta precisión, la Ley N° 21.690 del año 2024 ya usa el término “medidas subsidiarias”, y es el que preferimos en esta edición de la guía.

Algunos documentos más antiguos pueden mencionar las “medidas alternativas”, pero el concepto es el mismo.

A. TERCERIZACIÓN

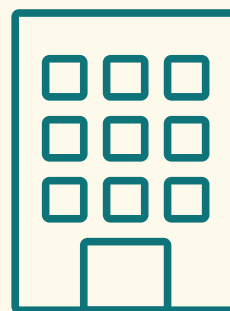
COMO MEDIDA SUBSIDIARIA

Esta medida implica celebrar **contratos de prestación de servicios** o con empresas de servicios transitorios (EST) que a su vez emplean a PcD*.



**Empresa principal
(contratante)**

No cumple 1% directamente



Empresa contratista/ EST

No está afecta a cuota, o su dotación de PcD excede su propio 1%



**Trabajadores/as
con discapacidad**

* 'personas con discapacidad'

A. TERCERIZACIÓN

REQUISITOS PARA EJECUTAR ESTA MEDIDA SUBSIDIARIA

- 01** El monto anual del contrato de prestación de servicios debe ser de 24 ingresos mínimos o más, por cada persona que la empresa principal debía mantener contratada.

Cantidad de PcD* (1%) que la empresa debía contratar	×	2 ingresos mínimos mensuales	=	Monto mínimo del contrato de prestación de servicios
--	---	------------------------------------	---	--

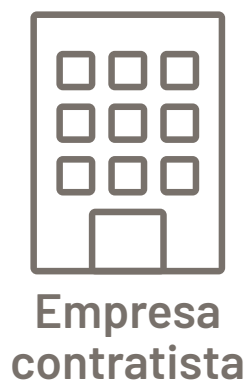
- 02** Las personas con discapacidad tercerizadas deben prestar servicios **efectivos** en la empresa contratante.
- 03** La empresa contratista debe tener debidamente registrados sus contratos con personas con discapacidad en el Registro Electrónico Laboral de la DT.
- 04** Si la empresa contratista es una EST: debe estar registrada como tal en el [Registro de Empresas de Servicios Transitorios](#) de la Dirección del Trabajo.

* 'personas con discapacidad'



05 Si la empresa contratista o EST promedia 100 o más trabajadores:

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 **exceden su propia cuota del 1%.**



Dotación total	120 personas
Dotación PcD*	10 personas
Cuota (1%)	1 persona
Excedente	9 personas

No puede subsidiar el cumplimiento de otra empresa

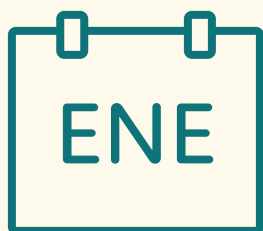
*'personas con discapacidad'

B. DONACIÓN

COMO MEDIDA SUBSIDIARIA

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

Estas donaciones no dan derecho a crédito tributario a la empresa, sino que tienen 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

* 'personas con discapacidad'

B. DONACIÓN

REQUISITOS PARA EJECUTAR ESTA MEDIDA SUBSIDIARIA

01

No se puede donar a organizaciones que dirijan las mismas personas que la empresa donante o sus familiares

Una empresa no puede donar a organizaciones 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, etcétera (sus cónyuges, convivientes civiles o parientes ascendientes o descendientes hasta el tercer grado de consanguinidad o afinidad no pueden ser parte del directorio de la organización que recibe la donación).

* 'personas con discapacidad'



02

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



50%

Máximo que se
puede entregar a un
único donatario



En consecuencia, debe elegir al menos 2 organizaciones para donar. Fuera de eso, no existen restricciones a la cantidad de donatarios.

La Dirección del Trabajo ha establecido la siguiente equivalencia **mensual** para las medidas subsidiarias:

$$1 \text{ CONTRATO CON PCD}^* \text{ FALTANTE} = 2 \text{ INGRESOS MÍNIMOS MENSUALES}$$



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

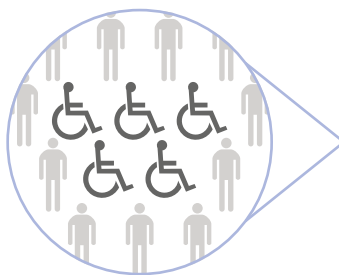
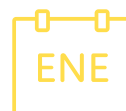
* 'personas con discapacidad'

05



MEDIDA SUBSIDIARIA POR TÉRMINO DE LA RELACIÓN LABORAL

Empresa A - ENERO 2025	
Promedio total de trabajadores	500
Cuota personas con discapacidad (1%)	5
Personas con discapacidad en REL	5
Cumplimiento	100% ☒

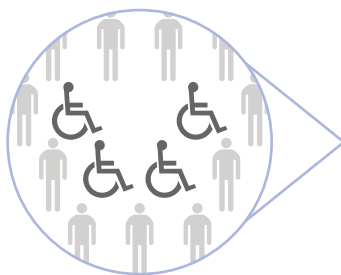


REGISTRO
ELECTRÓNICO
LABORAL

Para determinar el cumplimiento del porcentaje de inclusión laboral, la Dirección del Trabajo considera la cantidad de personas con discapacidad en el Registro Electrónico Laboral (REL) de un empleador **al momento de realizar la comunicación electrónica** (es decir, en enero del mismo año).

En otras palabras, las personas con discapacidad contratadas durante 2025 no son relevantes para la comunicación electrónica de enero de 2026.

Empresa A - SEPTIEMBRE 2025	
Promedio total de trabajadores	500
Cuota personas con discapacidad (1%)	5
Personas con discapacidad en REL	4
Cumplimiento	80% 



REGISTRO
ELECTRÓNICO
LABORAL

Si durante el curso del año termina la relación laboral con una persona con discapacidad (por ejemplo, mediante una desvinculación) y se deja de alcanzar la cuota, **se produce un incumplimiento de la normativa** que debe ser remediado.

Para ello, se deben seguir los siguientes **pasos**:

1. PUBLICAR OFERTA LABORAL EN LA BOLSA NACIONAL DE EMPLEO

Permitirá ocupar la vacante con una persona con discapacidad o acreditar la razón fundada "Falta de candidatos con discapacidad".



Mes en que se produce la vacante



Mes en que se publica la oferta



Para acreditar razones fundadas, la oferta debe permanecer publicada por al menos **30 días seguidos del mes siguiente al que se produce la vacante** (si, por ejemplo, el trabajador fue desvinculado el 5 de septiembre, la oferta laboral en la BNE debe comprender 30 días de *octubre*).

Si la oferta no recibe candidatos con discapacidad que cumplan los requisitos de la oferta, se procede con el siguiente paso:

2. EJECUTAR MEDIDAS SUBSIDIARIAS

A. TERCERIZACIÓN

Aplican las mismas condiciones y restricciones señaladas anteriormente.

El monto mínimo del contrato de prestación de servicios es 2 ingresos mínimos mensuales (IMM) por cada persona con discapacidad faltante.



Se produce
vacante



Se publica oferta
Se donan 2 IMM ×
persona faltante



Se terceriza por al menos 2 IMM ×
persona faltante



Como no se puede tercerizar retroactivamente por el mes en que se publicó la oferta, se debe **donar** el equivalente a ese mes.

Medida	Vacantes	Nº meses	IMM	Total
Tercerización	1	2	2 × \$529.000	\$2.116.000
Donación	1	1	2 × \$529.000	\$1.058.000
Total	1	3	2 × \$529.000	\$3.174.000

B. DONACIÓN

Aplican **restricciones para donar a familiares**.

El monto mínimo de donación es 2 ingresos mínimos mensuales (IMM) por cada persona con discapacidad faltante



Medida	Vacantes	Nº meses	IMM	Total
Donación	1	3	$2 \times \$529.000$	\$3.174.000

3. DECLARACIÓN DE CUMPLIMIENTO ANTE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

La empresa tiene un plazo de **30 días** para informar a la Dirección del Trabajo las medidas subsidiarias ejecutadas.

El trámite se realiza en el [portal MiDT](#), Perfil Empleador > Contratos de Trabajo y Despido > Inclusión Laboral.



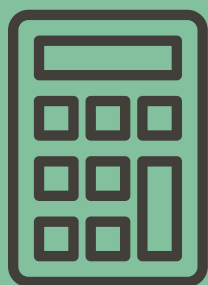
PERFIL EMPLEADOR PERSONA JURÍDICA

Inclusión Laboral (Ley N° 21.015)


Comunicación Electrónica


**Medida Subsidiaria
por Término de la Relación
Laboral**

[← Volver](#)



CALCULADORA: MEDIDA SUBSIDIARIA POR TÉRMINO DE RELACIÓN LABORAL

¿YA NO TIENES EL MISMO NÚMERO DE
TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD QUE EN ENERO?

Para saber si debes realizar medidas subsidiarias, solo necesitas:

- Tu cuota de personas con discapacidad según la comunicación electrónica de enero 2025.
- La cantidad de personas con discapacidad que estaban contratadas al momento de hacer la comunicación electrónica.
- Cuántas personas con discapacidad **dejaron la empresa** en cada uno de los meses del año 2025.

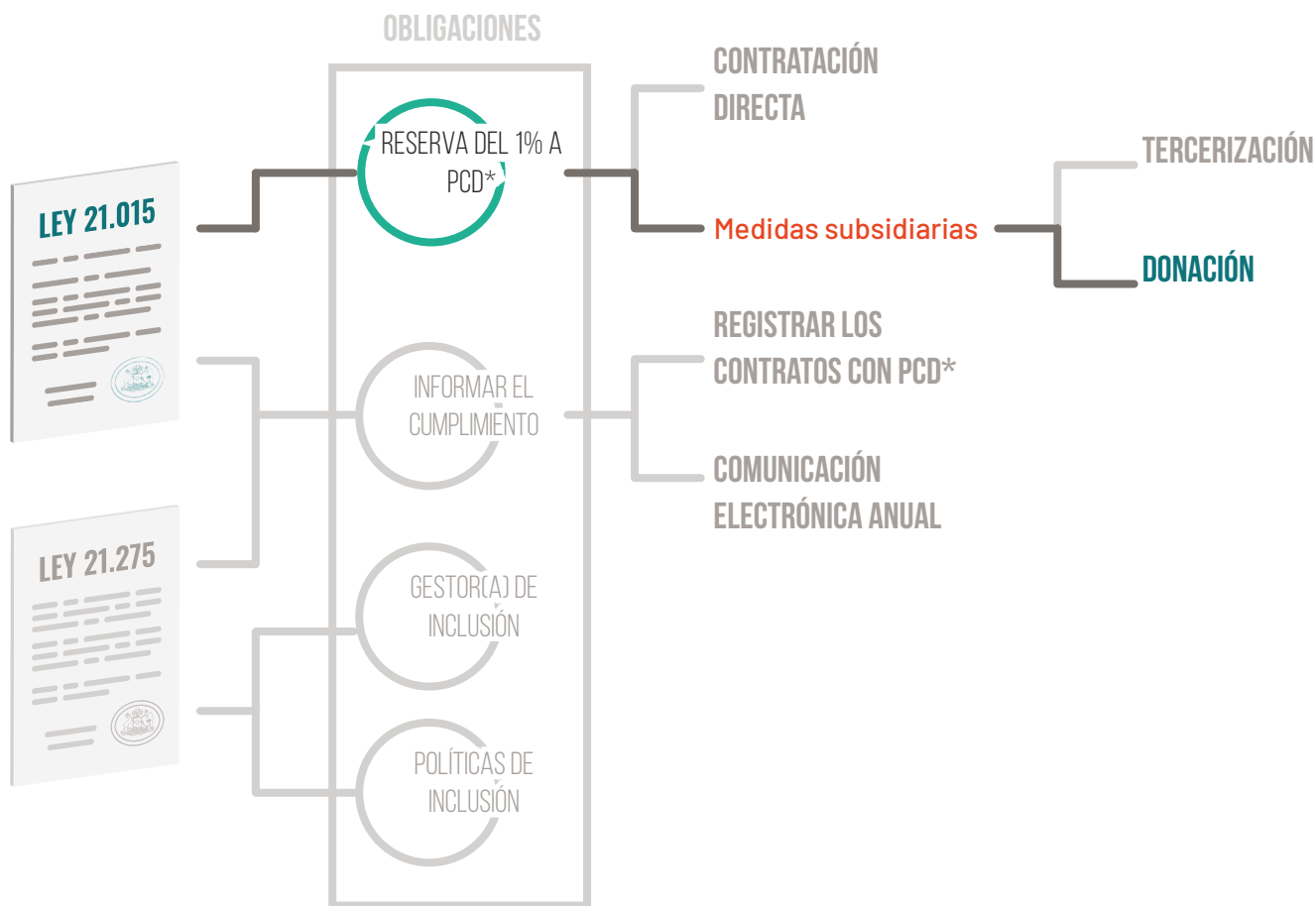
CALCULADORA 2025

06



CÁLCULO DEL MONTOS DE LA DONACIÓN

EN SÍNTESIS:



* 'personas con discapacidad'

PASO 1 VERIFICAR CUÁNTAS PERSONAS CORRESPONDEN AL 1% RESERVADO

Desde 2024, la plataforma para realizar la comunicación electrónica calcula automáticamente el 1% de cuota que corresponde a cada empresa.

La cuota se calcula en base el **promedio anual** del total de trabajadores que la empresa tuvo durante los **12 meses previos al 31 de octubre** del año anterior (nov 2024 -oct 2025), según planilla de seguro Ley 16.744.

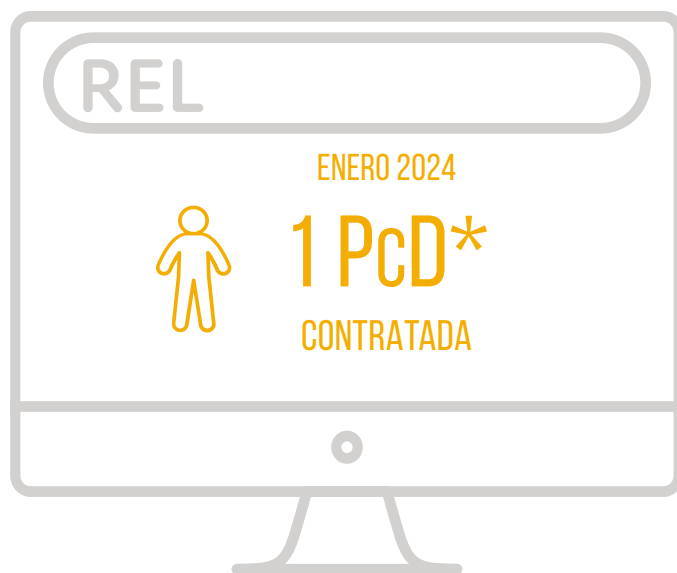
Luego, se multiplica este valor por 1% para obtener el número de **personas con discapacidad que requiere el cumplimiento.**



La obligación legal de la empresa en 2026 es contratar o mantener contratadas a 4 personas con discapacidad

PASO 2 RESTAR LA CANTIDAD DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD CONTRATADAS EN ENERO

Desde 2024, la plataforma de comunicación electrónica de la DT 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.**

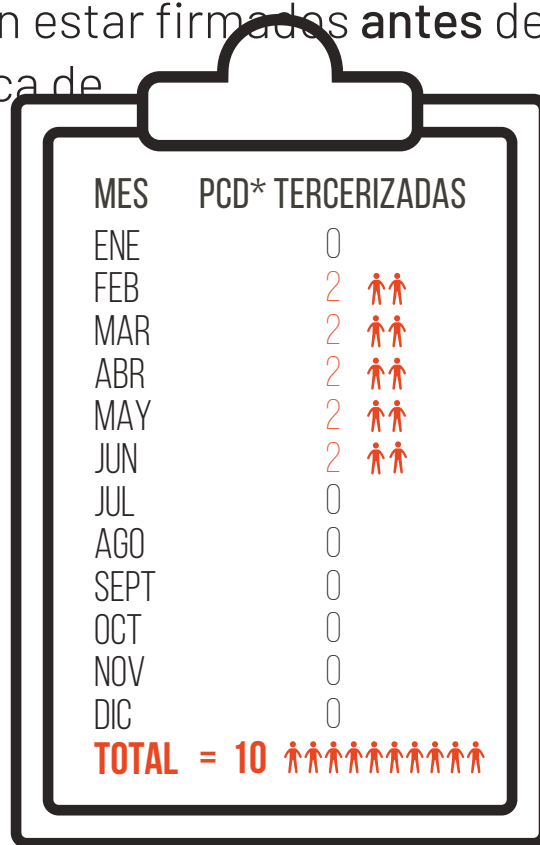


PcD: 'persona con discapacidad'

PASO 3 (OPCIONAL) CONSIDERAR EN EL CÁLCULO LA MEDIDA SUBSIDIARIA DE TERCERIZACIÓN

Multiplica el número de personas con discapacidad tercerizadas en tu empresa **en 2026** 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.

En este caso, la empresa celebró un contrato con una Empresa de Servicios Transitorios con vigencia entre febrero y junio de 2026, mediante el cual 2 personas con discapacidad prestarán servicios durante 5 meses ($2 \times 5 = 10$)



MES	PCD* TERCERIZADAS
ENE	0
FEB	2  
MAR	2  
ABR	2  
MAY	2  
JUN	2  
JUL	0
AGO	0
SEPT	0
OCT	0
NOV	0
DIC	0
TOTAL	= 10       

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.

* 'personas con discapacidad'

PASO 4 CALCULAR EL MONTO TOTAL DE LA DONACIÓN COMO MEDIDA SUBSIDIARIA

Para calcular el monto de donación total, multiplica cada contratación de PcD faltante por 2 ingresos mínimos por cada mes, considerando el IMM válido en enero. Puedes emplear la siguiente fórmula:

$$\left[\begin{array}{c} \text{OBLIGACIÓN} \\ \text{LEGAL (1\%)} \\ \text{(PASO 1)} \end{array} - \begin{array}{c} \text{PcD CONTRATADAS} \\ \text{EN ENERO} \\ \text{(PASO 2)} \end{array} \right] \times \underbrace{(\text{PCD FALTANTES} \times 12 \text{ MESES})}_{\text{TOTAL TERCERIZACIONES (PASO 3)}} - \text{TOTAL TERCERIZACIONES (PASO 3)} \times 2 \times \text{IMM}$$

$$((4 - 1) \times 12 - 10) \times 2 \times 539.000 = \$28.028.000$$

MONTO TOTAL DE DONACIÓN



INGRESO MÍNIMO
MENSUAL 2026

= \$539.000

PASO 5 CALCULAR EL MONTO MÁXIMO PARA UN ÚNICO DONATARIO

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.





CALCULADORA DE CUMPLIMIENTO

CONOCE EL MONTO A DONAR EN 2026

Para saber tu monto de medidas subsidiarias de enero 2026, necesitas los siguientes datos:

- N° de trabajadores de tu empresa de cada mes entre noviembre de 2024 y octubre de 2025
- N° de trabajadores con discapacidad en enero de 2026 (real o proyectado)

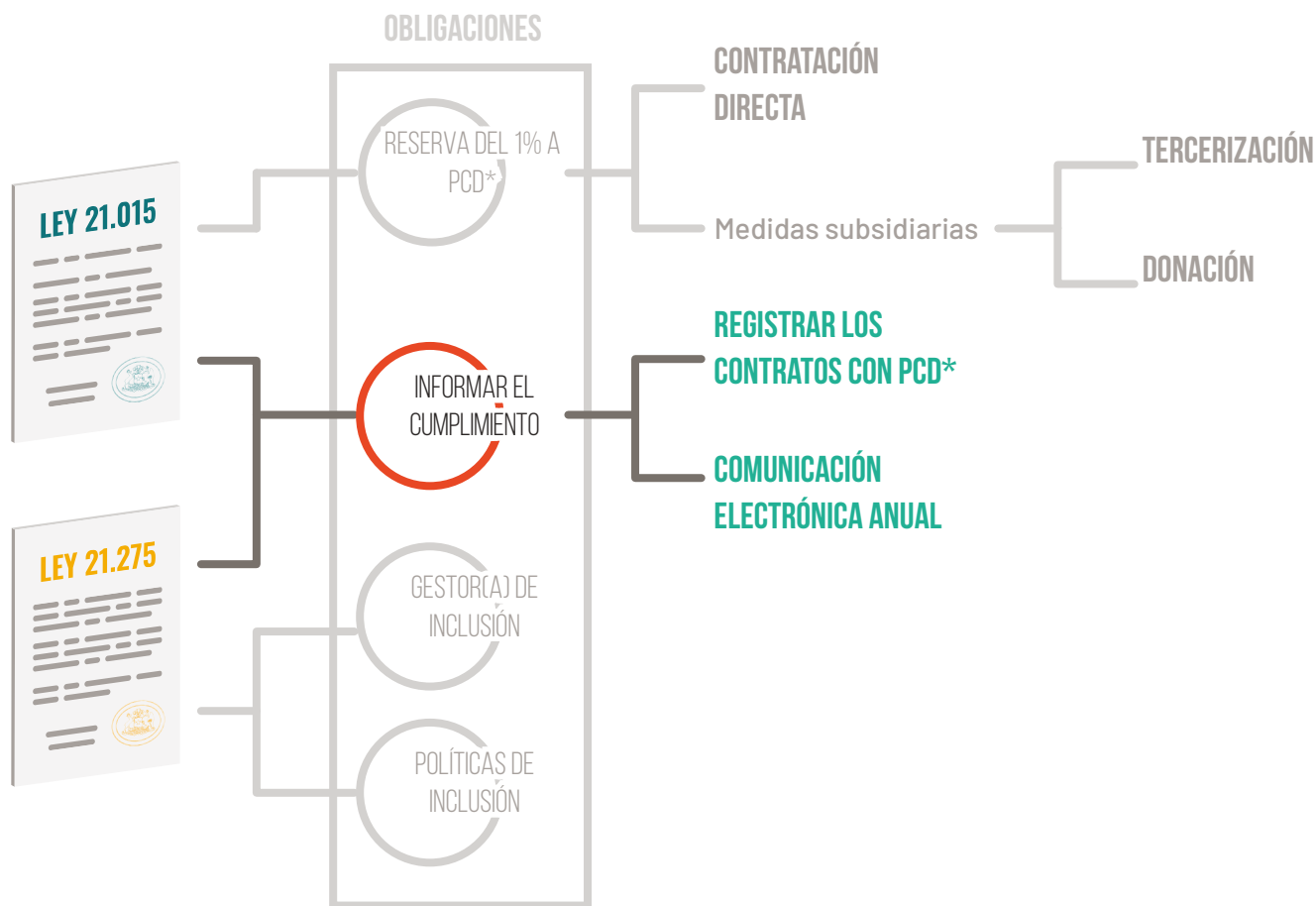
CALCULAR DONACIÓN

07



COMUNICACIÓN ELECTRÓNICA A LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

EN SÍNTESIS:



*'personas con discapacidad'

Es responsabilidad **de la empresa** informar su cumplimiento de la ley de inclusión laboral en el sitio web de la Dirección del Trabajo.



La comunicación electrónica anual debe incluir la siguiente información:

01 Cantidad de personas contratadas cada mes en los 12 meses previos al 31 de octubre de 2025

Mismo número que el informado en la planilla de pago de cotizaciones del Seguro de Accidentes de Trabajo.

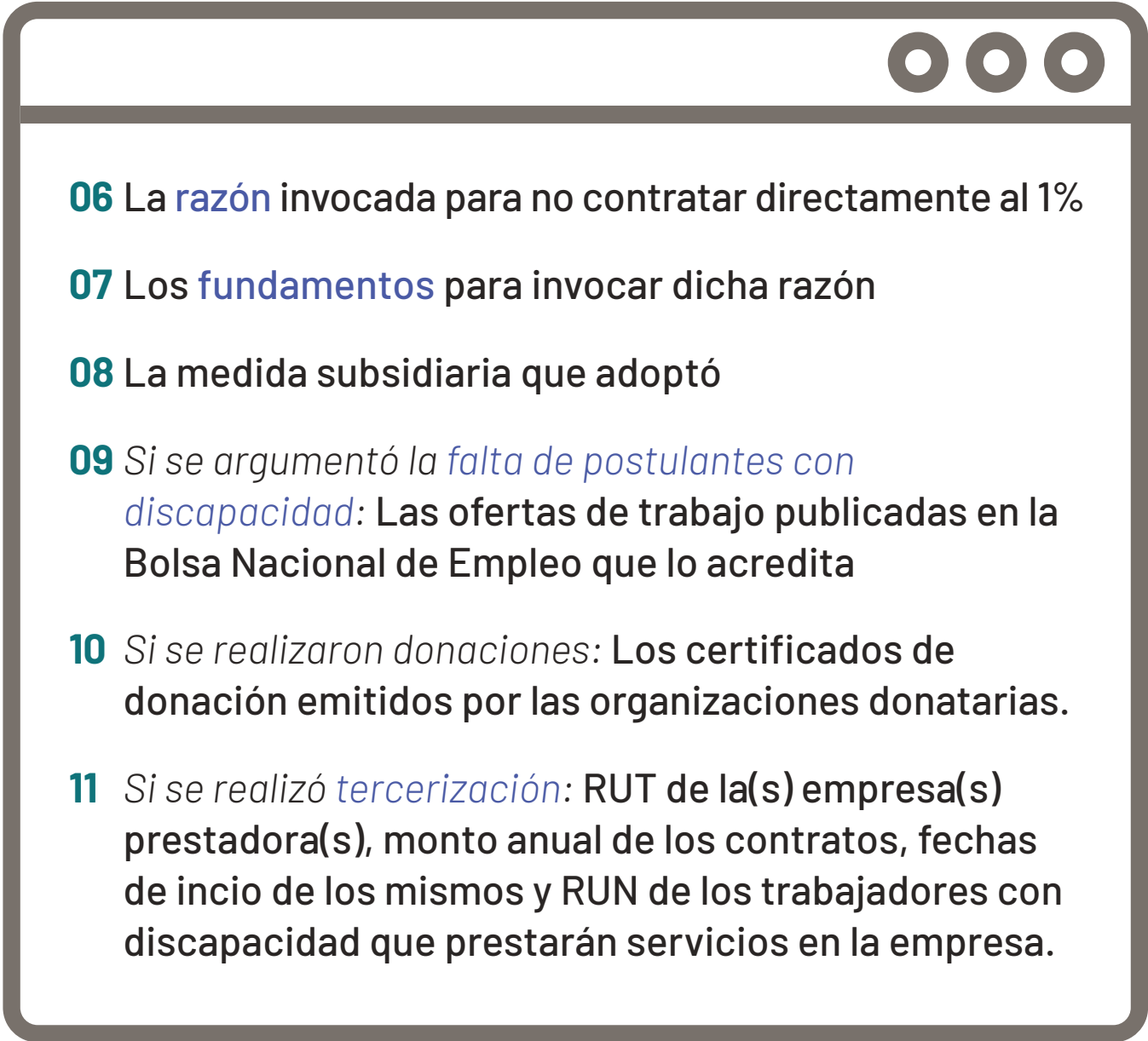
02 Contratos con personas con discapacidad vigentes ⓘ

03 Contratos con personas con discapacidad terminados en el curso del año ⓘ

04 Nombre y cédula de identidad del gestor o la gestora de inclusión laboral

05 Copia de las políticas en materias de inclusión

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

- 
- 06 La **razón** invocada para no contratar directamente al 1%
 - 07 Los **fundamentos** para invocar dicha razón
 - 08 La medida subsidiaria que adoptó
 - 09 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 emitidos por las organizaciones donatarias.
 - 11 Si se realizó **tercerización**: RUT de la(s) empresa(s) prestadora(s), monto anual de los contratos, fechas de inicio de los mismos y RUN de los trabajadores con discapacidad que prestarán servicios en la empresa.



ATENCIÓN

Hasta 2023 la comunicación electrónica y el cumplimiento de la ley seguían una lógica retroactiva, es decir, en enero se informaba el cumplimiento del año anterior.

Esta lógica no aplica desde 2024.

Recuerda que, aunque la plataforma para realizar la comunicación electrónica puede mantenerse activa durante el resto del año, la obligación de la comunicación electrónica anual **debe cumplirse en enero**



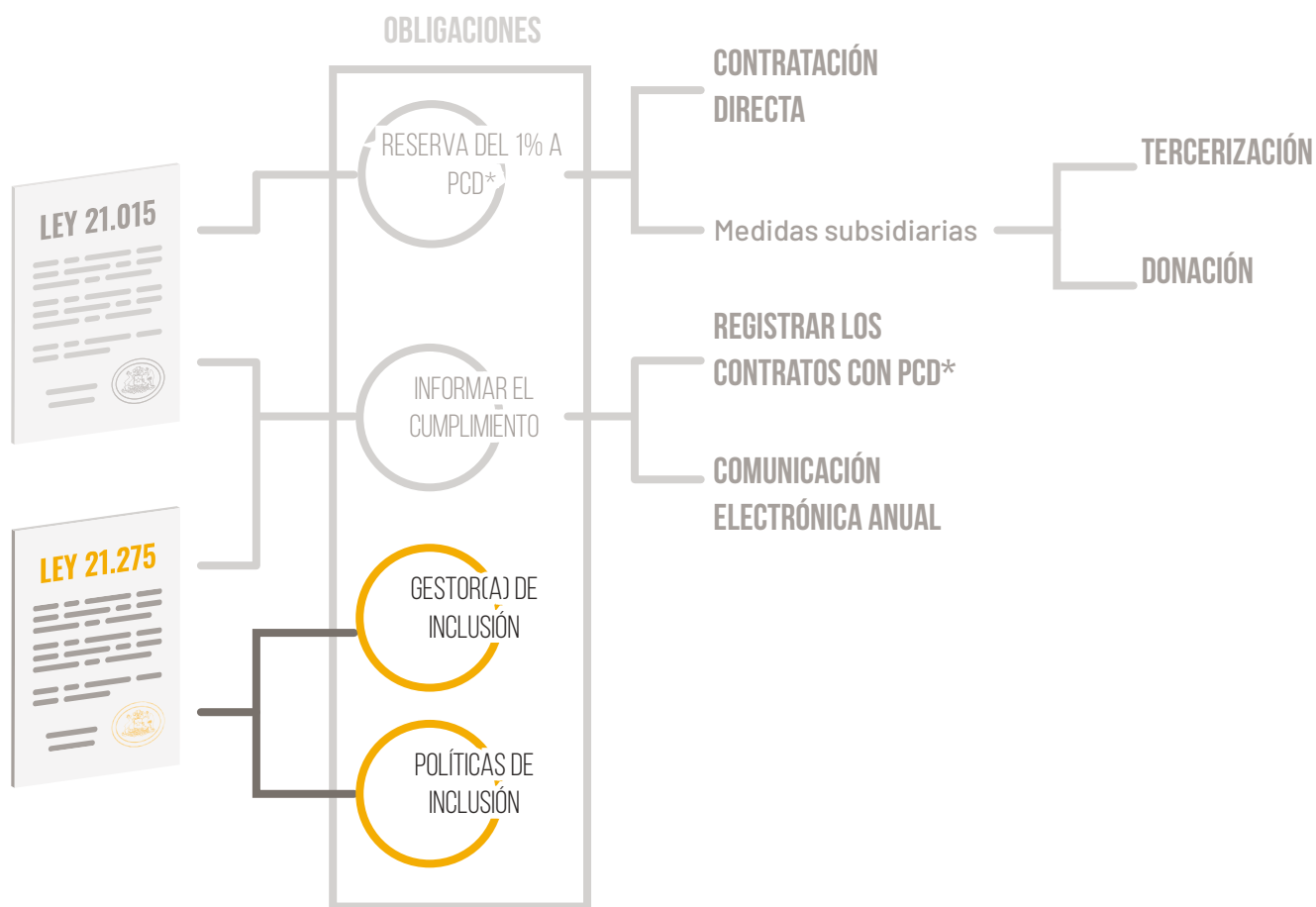
- i Desde enero de 2024, la plataforma para realizar la comunicación electrónica considera solamente los contratos registrados en el Registro Electrónico Laboral para determinar la cuota del 1% y su cumplimiento.

09



LEY Nº 21.275 Y POLÍTICAS DE INCLUSIÓN LABORAL

EN SÍNTESIS:



* 'personas con discapacidad'

La Ley N° 21.275 es un complemento a la ley de inclusión laboral original. Su finalidad es promover **políticas internas sobre inclusión** en las empresas.



Esta ley está en vigencia desde
noviembre de 2022.

La Ley N° 21.275 establece 3 obligaciones adicionales en materias de inclusión laboral:

01 Contar con un trabajador(a) con conocimientos específicos en materias de inclusión. A este rol se le conoce como **gestor o gestora de inclusión**.



02 Elaborar y ejecutar **políticas internas** en materias de inclusión en la empresa.



03 Elaborar y ejecutar anualmente **programas de capacitación internos** orientados a la inclusión laboral efectiva.



GESTORES DE INCLUSIÓN

El gestor o la gestora de inclusión es un trabajador del área de recursos humanos que cuenta con **conocimientos específicos en inclusión laboral**.



Dicho conocimiento debe estar acreditado por ChileValora, el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, a través de la evaluación de un centro certificador.

POLÍTICAS DE INCLUSIÓN

Las políticas de inclusión son las acciones y directrices que la empresa adopta para incorporar el ejercicio de los [derechos de las personas con discapacidad](#) en su actividad (misión, visión, objetivos y productos estratégicos).

Por lo tanto, deben garantizar explícitamente la igualdad de condiciones para el ejercicio de los derechos laborales, según lo establece la [Ley N° 20.422](#).



CONTENIDO POLÍTICAS DE INCLUSIÓN

ELEMENTOS TRANSVERSALES



debe considerar los siguientes elementos



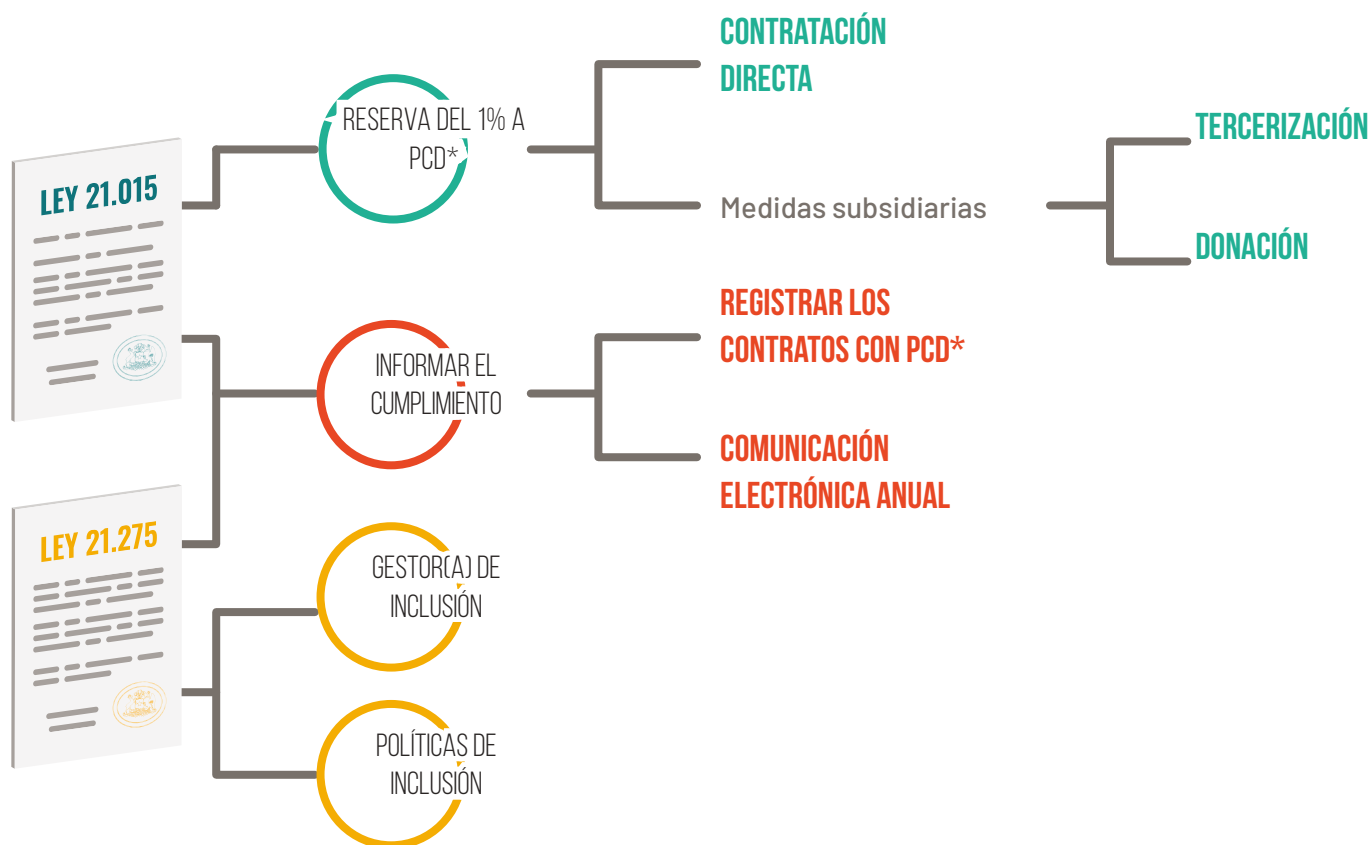
* 'personas con discapacidad'

08



INFRACCIONES Y SANCIONES

LA NORMATIVA DE INCLUSIÓN LABORAL CONTEMPLA LAS SIGUIENTES OBLIGACIONES:



* 'persona con discapacidad'

De las que se derivan las siguientes INFRACCIONES:

A. INFRACCIONES CON RÉGIMEN DE SANCIONES ESPECIAL

(CT, ART. 157 SEXIES)

- 01 No contratar al 1% obligatorio** (Infracción de la obligación principal de la Ley de Inclusión Laboral).
- 02** Se ejecutan medidas subsidiarias, pero la DT rechaza las **razones** invocadas por la empresa.
- 03** Incumplir uno de los **requisitos** al ejecutar medidas subsidiarias.

B. INFRACCIONES CON RÉGIMEN DE SANCIONES REGULAR

(TIPIFICADOR INFRACCIONAL DEL 01.02.2025)

- 04** Tercerizar con una EST no registrada como Empresa de Servicios Transitorios en la Dirección del Trabajo.
- 05** No registrar dentro de 15 días hábiles el inicio, modificación o término de contrato de trabajo con una PcD.
- 06** No realizar la [comunicación electrónica](#) en enero.
- 07** No elaborar y/o ejecutar anualmente programas de capacitación al personal.
- 08** No considerar las normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de PcD ([Ley N° 20.422](#)) en las actividades durante la jornada de trabajo o fuera de ella.
- 09** No contratar a un [gestor o gestora de inclusión laboral](#) que cuente con la debida certificación.

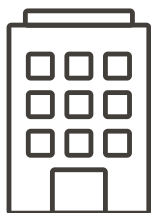
A. INFRACCIONES ESPECIALES



TIPIFICADAS POR LA LEY N° 21.690

Desde enero de 2025 está vigente el artículo 157 sexies del Código del Trabajo, el cual crea un régimen de sanciones especial para ciertas infracciones.

En vez de multar un monto fijo por infracción, ahora la sanción es **proporcional** a la cantidad de PcD que deberían estar contratadas y a la duración de la infracción (en meses). Los montos de multa son:



20 UTM

PARA EMPRESAS MEDIANAS



30 UTM

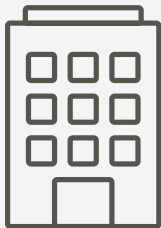
PARA EMPRESAS GRANDES

└──┘
por cada mes y por cada persona
con discapacidad faltante

B. INFRACCIONES REGULARES

TIPIFICADAS POR LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

Se aplican las reglas generales para sancionar. Dependiendo de la gravedad, cada hecho infraccional se sanciona con multas de:

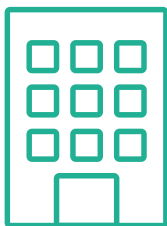
	LEVE	GRAVE	GRAVÍSIMA
 EMPRESAS MEDIANAS (100 - 199 TRABAJADORES)	24 UTM	32 UTM	40 UTM
 EMPRESAS GRANDES (200 O MÁS TRABAJADORES)	36 UTM	48 UTM	60 UTM

Información conforme a la versión del 01.02.2025 del *Tipificador de hechos infraccionales* de la DT

POSIBLES MULTAS POR INCUMPLIR 1%

COMPARACIÓN RÉGIMEN REGULAR (ANTIGUO) VS. ESPECIAL (ACTUAL)

Dos empresas que antiguamente podían ser sancionadas con la misma multa, a partir de 2025 enfrentan posibles multas muy distintas.



EMPRESA A



EMPRESA B

DOTACIÓN TOTAL	200	6.000
CUOTA (1%)	2	60
PCD FALTANTES	1	60
MESES DE INCUMPLIMIENTO	1	12
MULTA ANTIGUA	60 UTM	60 UTM
MULTA ACTUAL	30 UTM	21.600 UTM



Con la Discapacidad Intelectual