

Preguntas frecuentes sobre la **LEY DE INCLUSIÓN LABORAL**



FUNDACIÓN
PAR

› **¿Cómo se determina el 1% de personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, en relación al total de trabajadores de una empresa?**

Se debe sumar el número de trabajadores existente al último día de cada mes calendario, y esa suma dividirla por 12. Del resultado de dicha división dependerá si es que la empresa está obligada a cumplir con la Ley de Inclusión Laboral en ese año en particular.

› **¿Quién califica y certifica la calidad de persona con discapacidad de un trabajador?**

Las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN), sin perjuicio de que esto también puede acreditarse con el comprobante de inscripción en el Registro Nacional de Discapacidad.

› **¿Puedo cumplir con la Ley de Inclusión Laboral en forma directa y alternativa?**

Sí, es posible cumplir con la ley de ambas formas, puesto que el cumplimiento principal y el alternativo no son excluyentes. De igual forma, una misma empresa puede utilizar los distintos tipos de cumplimiento alternativo para poder cumplir su 1%.

› **¿Puedo cumplir con la Ley de Inclusión Laboral contratando a una persona con discapacidad mediante contrato de honorarios?**

No, el cumplimiento directo de la Ley de Inclusión Laboral necesariamente exige que exista un contrato de trabajo.

› **¿Cuántas horas de trabajo debe realizar una persona con discapacidad para entenderse que le estoy dando cumplimiento a la Ley de Inclusión Laboral?**

El cumplimiento principal de la Ley de Inclusión Laboral no está sujeto a una jornada determinada. En la medida que exista un vínculo laboral (subordinación y dependencia) con la persona con discapacidad, se estará cumpliendo con la Ley de Inclusión Laboral.

› **¿Las ofertas de empleo pueden dirigirse de manera exclusiva a personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez?**

No, pero la publicación sí puede hacerse en el marco o en referencia a la Ley de Inclusión Laboral.

› ¿Cuáles son las Razones Fundadas para dar cumplimiento alternativo y cómo demostrarlas?

Existen dos tipos de razones fundadas:

1. Aquellas derivadas de la naturaleza de las funciones que desarrolla la empresa
2. La falta de personas interesadas en las ofertas de trabajo que se hayan formulado.

La primera razón fundada ha tenido una interpretación muy restrictiva por parte de la Dirección del Trabajo, toda vez que lo que se ha exigido es que la empresa en su conjunto (tanto el giro principal como todas sus labores accesorias/administrativas) sea de una especialidad tal que ninguna persona con discapacidad pueda prestar servicios allí, hipótesis fáctica la cual resulta sumamente difícil de imaginar, considerando la amplia variedad de discapacidades que existen. Es por ello que, en la práctica, resulta muy difícil poder acreditar esta razón fundada.

La segunda razón fundada es la que ha tenido un uso más masivo, al fundarse en un antecedente objetivo (la falta de postulantes). Para acreditar esta causal, simplemente debe guardarse la documentación necesaria que acredite que ninguna persona con discapacidad postuló a una determinada oferta, para lo cual resulta particularmente útil la Bolsa Nacional de Empleo, al tener una funcionalidad específica dentro de su sitio web para poder dejar constancia de dicha circunstancia.

› Al tener razones fundadas por no cumplir directamente con la Ley, ¿cuáles son las formas de cumplimiento alternativo?

1º CELEBRAR CONTRATOS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS CON EMPRESAS QUE TENGAN CONTRATADAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Requisitos:

- El monto anual de los contratos de prestación de servicios no puede ser inferior a 24 Ingresos Mínimos Mensuales respecto de cada persona con discapacidad que se pretende contabilizar para efectos del 1%.
- El trabajador de la empresa prestadora de servicios debe trabajar bajo régimen de subcontratación o bajo la modalidad de trabajador suministrado por una Empresa de Suministro de Trabajadores. De no darse alguno de estos requisitos, no se tendrá por cumplida la Ley de Inclusión Laboral.

2º FORMA DE CUMPLIMIENTO ALTERNATIVO: EFECTUAR DONACIONES EN DINERO

Requisitos:

- Únicamente son susceptible de donación aquellos proyectos o programas que se encuentren en el Registro de Donatarios del Ministerio de Desarrollo Social.
- El monto anual de las donaciones efectuadas no podrá ser inferior al equivalente a 24 Ingresos Mínimos Mensuales ni superior a 12 veces el límite máximo imponible establecido en el artículo 16 del Decreto Ley N°3500, respecto de cada persona con discapacidad que debía ser contratado por la empresa de 100 o más trabajadores.
- Las donaciones realizadas durante un año calendario son solamente imputables para ese mismo año.

› Si no he cumplido la Ley de Inclusión Laboral en el plazo exigido por la Ley 21.015, ¿qué puedo hacer?

En caso de que la empresa esté en una disyuntiva entre no cumplir o cumplir tardíamente, y habiendo conversado de este asunto con el Jefe del Departamento de Inspección de la Dirección del Trabajo, nuestra recomendación es cumplir en forma tardía, dado que la Dirección del Trabajo, en el ejercicio de su discrecionalidad administrativa, naturalmente cursará sanciones mucho más leves a aquellas empresas que cumplieron tarde versus aquellas empresas que no cumplieron de ninguna forma, particularmente en una ley de tanto impacto y sensibilidad social como lo es la Ley de Inclusión Laboral.

› ¿Dónde se encuentra publicada la lista de instituciones donatarias y los proyectos aprobados a los que se pueden efectuar donaciones?

<http://sociedadcivil.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/proyectos-ley-21-015/?region=2&ano=0>

› ¿A partir de cuándo comienza la obligación de las empresas de 100 o más trabajadores de contar con un experto en inclusión laboral?

1º de noviembre 2022.

› Si tengo un holding de empresas ¿Bastaría un experto en inclusión laboral para todo el holding?

Dependerá de si dichas empresas han sido declaradas judicialmente como un único empleador para efectos laborales y previsionales (Multirut). Si no existiera esta declaración judicial, tendría que haber un experto en inclusión laboral por cada empresa del holding que tenga 100 o más trabajadores.

› ¿Cuáles son las sanciones por no dar cumplimiento a la Ley de Inclusión Laboral?

Las sanciones asociadas a la Ley de Inclusión Laboral son bastante altas, pudiendo la Dirección del Trabajo cursar multas de 40 o 60 UTM por cada mes en que no se cumple con la obligación de contratar, o mantener contratado, al menos el 1% de personas con discapacidad o que sean asignatarios de pensión de invalidez.

› Si no tengo los documentos para acreditar la medida alternativa (es decir, no la preparé durante el año) ¿es mejor donar o incumplir? ¿Varía la multa o el fiscalizador podría tenerlo en cuenta al determinar el monto? ¿Es la misma sanción ante incumplimiento puro y simple que ante donación sin razón de causa acreditada?

Si bien el Tipificador de Infracciones de la Dirección del Trabajo no establece ninguna distinción entre grados de incumplimiento al momento de cursar su multa, es evidente que la Dirección del Trabajo posee discrecionalidad administrativa al momento de cursar sus sanciones, por lo que naturalmente debiese de cursar sanciones más leves a aquellas empresas que cumplieron en forma imperfecta que a aquellas que no cumplieron de ninguna forma, particularmente en una ley de tanto impacto y sensibilidad social como lo es la Ley de Inclusión Laboral.

Esta información fue ratificada por la propia Dirección del Trabajo, en reunión de lobby que mantuvo la Fundación con el Jefe del Departamento Inspectivo.

› Si mi razón de causa es rechazada ¿el egreso por donación es gasto rechazado?

El Servicio de Impuestos Internos no ha emitido ningún pronunciamiento específico sobre este asunto, ni tampoco se encuentra facultado para fiscalizar o cuestionar los motivos que tuvo la empresa para ejercer el cumplimiento alternativo mediante donaciones.

Habiendo aclarado lo anterior, en nuestra opinión, el rechazo por parte de la Dirección del Trabajo

de los motivos fundados, afectaría la calificación de gasto necesario de la donación efectuada, debiendo dicha donación ser considerada como un gasto no aceptado, que se agregaría a la base imponible del Impuesto de Primera Categoría, sin afectarse con el impuesto de 40% del artículo 21 de la Ley de Impuesto a la Renta.

› ¿Existe algún plazo para que la Dirección del Trabajo objete mi cumplimiento alternativo presentado en el mes de enero?

No, no existe ningún plazo, puesto que la Dirección del Trabajo no verifica en forma preventiva que toda la información que presentan las empresas en enero es válida o correcta.

Lo que sí puede ocurrir es que, durante el curso del año, la Dirección del Trabajo fiscalice el cumplimiento de la Ley de Inclusión Laboral (incluyendo la información entregada en la Comunicación Electrónica); no obstante, ello no significa que la Dirección del Trabajo emita algún comunicado de conformidad respecto a la información que las empresas entregan en enero.

Documento preparado por la oficina abogados "Dentons Larrain Rencoret SpA", asesores de la Fundación PAR en la aplicación de la Ley de Inclusión Laboral.