

MÓDULO 5: Procesos de intermediación laboral

PLAN DE INCLUSIÓN PARA LA ORGANIZACIÓN



Recordemos que, La Ley N° 21.015, que incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral, establece que 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 y trabajadoras.

Para calcular la cuota de contratación, las empresas deben considerar el número de trabajadores al último día de cada mes, sumarlo y dividirlo por la cantidad de meses que corresponda. El número resultante debe ser multiplicado por 1%. Si resulta un número con decimales, se debe aproximar al entero inferior.

Esta cuota de contratación se puede cumplir de manera directa, contratando personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez, o a través de alguna de las modalidades de cumplimiento alternativo dispuestas en la ley.

Para acreditar el cumplimiento de esta ley, es indispensable que el empleador efectúe el registro electrónico de los contratos de trabajo de personas con discapacidad en este portal, accediendo a "Registro de Contrato y otros trámites", ingresando su usuario y clave electrónica para trámites en línea.

Medidas alternativas de cumplimiento: En el caso de que la empresa no pueda cumplir con la disposición de esta Ley, mediante la contratación de personas con discapacidad, existe la posibilidad de dar cumplimiento a esta a través de medidas alternativas, como lo son los contratos de prestación de servicios y las donaciones en dinero, siempre cuando se acredite alguna de las razones anteriormente explicadas.



a Contratos de prestación de servicios con empresas que tengan contratadas personas con discapacidad

• Monto de los contratos

En términos de contratación, el monto anual mínimo de los contratos de prestación de servicios debe alcanzar al menos el equivalente a 24 ingresos mínimos mensuales respecto de cada trabajador que debía ser contratado por la empresa.

$\$337.000 \times 24 = 8.088.000$ por cada trabajador.
Sueldo mínimo a diciembre 2021

- **Suma de trabajadores**

La suma de trabajadores con discapacidad contratados por la empresa, más aquellos trabajadores con discapacidad contratados por la empresa prestadora de servicios debe ser, al menos, equivalente al número total de trabajadores y trabajadoras que la empresa debía contratar en forma directa.

- **Prestación de servicios**

Los servicios contratados por la organización deben ser prestados en forma total o parcial por trabajadores con discapacidad para favorecer la inclusión.

- **Registro de contratos**

La empresa prestadora de servicios tiene la responsabilidad de registrar los contratos de trabajo de las personas con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez en la plataforma electrónica de la Dirección del Trabajo.



b Donaciones de dineros

Las donaciones en dinero deben dirigirse a asociaciones, corporaciones o fundaciones sin fines de lucro, las cuales estén dentro del registro de organismo acreedores de esos beneficios según lo establece la ley de donaciones y cuyo objetivo social incluya la capacitación, rehabilitación, promoción y fomento para la creación de empleos, contratación o inserción laboral de las personas con discapacidad.

- **Monto de las donaciones**

Al igual que el monto de contrataciones, el monto anual mínimo de donaciones debe alcanzar al menos el equivalente a 24 ingresos mínimos mensuales respecto de cada trabajador que debía ser contratado por la empresa.

$\$337.000 \times 24 = 8.088.000$ por cada trabajador.
Sueldo mínimo a diciembre 2021

El monto anual máximo de las donaciones corresponde al límite máximo imponible mensual establecido en el Art. 16 del Decreto Ley No 3.500 de 1980, correspondiente a UF78,3.

$UF78,3 \times 12 = UF939,6$
El monto de cada donación se convertirá en UF al valor del día de la donación.

- **Certificado de donación**

La entidad donataria tiene cinco días hábiles para la emisión del certificado de donación. Dicho certificado individualiza: El proyecto o programa al que serán destinados los recursos, el monto donado y su equivalente expresado en ingresos mínimos mensuales.

Sanciones por no cumplimiento de la ley de inclusión

Aquellas empresas que no cumplan con la obligación establecida por la ley de inclusión serán sancionadas de acuerdo con lo establecido en el Título final del Libro V del Código del Trabajo.

La sanción dependerá del tamaño de la empresa:

- Medianas empresas (50 a 199 trabajadores): 2 a 40 UTM.
- Grandes empresas (200 trabajadores o más): 3 a 60 UTM.

Si te das cuenta, las empresas también pueden generar un gran aporte cuando se habla de inclusión, ser quienes tomen la iniciativa y así poder abrir puertas generando espacios ricos de diversidad y de crecimiento de la sociedad. Te invitamos a que puedas interiorizarte aún más con el rol que cumplen las empresas leyendo la Guía para la implementación de ley de inclusión laboral, disponible en el material complementario del módulo.

Te felicitamos por llegar al fin de este enriquecedor proceso, recuerda que ahora eres un agente activo de inclusión y promotor de todo lo que has aprendido hasta aquí. Tu gran misión ahora es contribuir en los diferentes espacios que habites a expandir este conocimiento y a generar cambios que promuevan una mayor inclusión de personas en situación de discapacidad en nuestra sociedad. Juntos y juntas

construiremos una sociedad justa y equitativa, que respete y valore la diversidad y promueva la participación de todos y todas sin distinción.



Referencias

Fundación Descúbreme. (2019). *Guía para la implementación de la ley de inclusión laboral*. Santiago.