

BOLETÍN INFORMATIVO DE ACTUALIDAD LABORAL N° 115
Semana del 18 de febrero de 2020

LOS PORCENTAJES DE LA LEY DE INCLUSIÓN SE CALCULAN DE MANERA PROPORCIONAL A LA FECHA DE SU ENTRADA EN VIGENCIA

La Dirección del Trabajo ([ORD. Nro. 5864](#)) recientemente se pronunció sobre los porcentajes que se establecen para calcular los topes mínimos y máximos que la Ley de Inclusión Laboral exige para cumplir de manera alternativa la obligación de contratación, a través de donaciones. En PARRAGUEZ&MARIN le explicamos este pronunciamiento:

- En este tema, es importante recordar que el nuevo artículo 157 bis del Código del Trabajo establece que **las empresas de 100 o más trabajadores deben 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.**
- Por otro lado, el nuevo artículo 157 ter del Código del Trabajo, establece **medidas de cumplimiento alternativo** para las empresas que, por razones fundadas, no puedan cumplir total o parcialmente con dicha obligación, consistente en **la realización de donaciones o la celebración de contratos de prestación de servicios con empresas que tengan contratadas personas con discapacidad.**
- Al establecerse el cumplimiento alternativo a través de donaciones, el mismo artículo 157 ter del Código del Trabajo, en su numeral 4, indica que:
“El monto anual de las donaciones efectuadas no podrá ser inferior al equivalente a veinticuatro ingresos mínimos mensuales ni superior a doce veces el límite máximo imponible establecido en el artículo 16 del decreto ley N° 3.500, de 1980, respecto de cada trabajador que debía ser contratado por la empresa”.
- En este pronunciamiento, la Dirección del Trabajo indicó que los máximos y mínimos establecidos en el Nro. 4 del artículo 157 ter del Código del Trabajo, **deben calcularse en forma proporcional a la entrada en vigencia de la obligación de contratación que establece el artículo 157 bis del Código del Trabajo**, por lo que cabría calcular la proporción equivalente a 9 meses sobre los doce meses del año calendario 2019.

De esta manera, como la Ley entró en vigencia en abril de 2018, aplicando un criterio proporcional, corresponde que **por el año 2018 el monto mínimo de las donaciones sea el equivalente a 9/12 de 24 ingresos mínimos mensuales**, es decir 18 ingresos mínimos mensuales.

- Es importante tener en cuenta que, para los **meses de enero, febrero y marzo del año 2020, la medida alternativa de donación no debe calcularse en forma proporcional**, toda vez que durante dicho año calendario la Ley de Inclusión Laboral resultará aplicable para las empresas de 100 a 199 trabajadores durante todos los meses que componen dicho año calendario.

En este sentido, el periodo de cumplimiento y cálculo de trabajadores de la Ley de Inclusión Laboral no comienza desde abril de un determinado año hasta abril del año siguiente, sino que dicha normativa resulta aplicable durante la totalidad de meses que componen cada año calendario.

- Respecto del **Ingreso Mínimo Mensual debe considerarse aquel vigente al término de cada año calendario**, ya que se trata de un monto anual.

Si quiere más información o tiene dudas sobre este u otros temas,
usted puede dirigirse a PARRAGUEZ&MARIN al correo rmarin@parraguezymarin.cl