
Preguntas Frecuentes Ley 21.015

¿Quién debe cumplir la Ley 21.015?

Toda empresa pública o privada con **100 o más trabajadores contratados**.

¿Cómo calcular el 1% de la empresa?

El número de personas que deben ser contratadas a raíz de la ley de inclusión laboral, corresponde al **1% del número total de trabajadores contratados en la empresa**.

¿Cómo se calcula el 1% en empresas “multi-rut”?

El cálculo del 1% será en relación al **número total de trabajadores contratados por el grupo de empresas**, que han de ser considerados bajo un solo empleador.

¿Qué pasa si la empresa no puede cumplir?

No existen excepciones al cumplimiento de la Ley. Las empresas que no puedan cumplir total o parcialmente la obligación del 1% contratando a personas con discapacidad, por razones fundadas, **deberán cumplir a través de alguna medida alternativa**.

¿Qué pasa si la empresa no cumple con la Ley?

Si la empresa no logra acreditar el cumplimiento de la Ley se expone a una **sanción** que va de los **40 a 60 UTM por cada mes que no se cumpla con la ley**.

- Empresas de 50 a 199 trabajadores, de 2 a 40 UTM.
- Empresas con más de 200 trabajadores, de 3 a 60 UTM.

Preguntas Frecuentes Ley 21.015

¿Cuales son las razones fundadas para la no contratación de personas con discapacidad?

La Ley de Inclusión Laboral establece que empresas del sector público o privado pueden no cumplir con la obligación de cuota solo por razones fundadas.

1) En el **ámbito público**, las razones fundadas son:

- Aquellas relativas a la naturaleza de las funciones que desarrolla el órgano, servicio o institución.
- No contar con cupos disponibles en la dotación de personal.
- La falta de postulantes que cumplan con los requisitos respectivos.

2) En el ámbito privado, las razones fundadas son:

- La naturaleza de las funciones que desarrolla la empresa.
- La falta de personas interesadas en las ofertas de trabajo que se hayan formulado.

¿Se puede cumplir la Ley con la contratación de personas con discapacidad y medidas alternativas de forma simultánea?

Sí, la empresa puede contratar personas con discapacidad y **complementar el cumplimiento de cuota con medidas alternativas**, por ejemplo, donando a programas aprobados por el Ministerio de Desarrollo Social.

Preguntas Frecuentes Ley 21.015

¿Cuáles son las Medidas Alternativas?

Si por **razones fundadas**, la empresa no puede contratar a personas con discapacidad o cumplir el 1% total o parcial, existen **dos medidas alternativas de cumplimiento**:

- 1) Celebrar contratos de prestación de servicios con empresas que tengan contratadas a personas con discapacidad.
- 2) Efectuar donaciones en dinero a organizaciones aprobadas por el Ministerio de Desarrollo Social.

Fundación Amigos por Siempre está acreditada para emitir certificados de donación, a partir de la segunda medida alternativa. El Ministerio de Desarrollo Social nos ha acreditado como organización donataria tras aprobar nuestro proyecto de inclusión laboral.

Si quiero acceder a la medida alternativa de donación ¿Cuál es el monto de la donación que debo efectuar?

El monto anual equivale a **2 sueldos mínimos mensuales por persona no contratada**, es decir, 24 ingresos anuales por persona no contratada.

Para más detalles sobre la medida alternativa de donación, revisa nuestro anexo **“Medida Alternativa: Donación”**.

Preguntas Frecuentes Ley 21.015

¿Qué pasa si estuve varios meses sin cumplir con la Ley, previo a una inclusión en mi empresa? ¿Puedo recibir multa?

Sí, por lo mismo es importante **ponerse al día con los meses que no se cumplió con la Ley realizando donaciones mediante la medida alternativa** a organizaciones acreditadas como donatarias, lo que las faculta para entregar certificados de donación Ley 21.015. Estas donaciones tendrán la calidad de gasto necesario, pero no darán derecho a beneficios tributarios.

¿Trae beneficios para la empresa contratar a personas con discapacidad?

Sí, la contratación de personas con discapacidad puede traer beneficios positivos para la empresa:

- Promueve el **trabajo en equipo**.
- Permite contar con **trabajadores eficientes en tareas específicas**.
- Mejora el **clima laboral**.
- Existe un **bajo ausentismo laboral** por parte de los trabajadores con discapacidad.
- Son trabajadores que se **comprometen** con su trabajo.