

Guía gráfica

CUMPLIR LA LEY DE INCLUSIÓN LABORAL

Edición 2021 - 2022



ÍNDICE



1



**Contenido de
la Ley 21.015**

2



**Contratación
directa de
trabajadores/as
bajo Ley de
Inclusión**

3



**Cálculo del 1% de
trabajadores/as
con discapacidad**

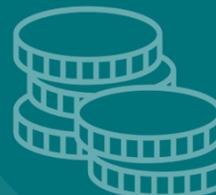
4



**Ejecución
alternativa**



5



EJECUCIÓN ALTERNATIVA

**Cálculo del
monto de la
donación**

6



**Comunicación
electrónica a
la Dirección
del Trabajo**

7



**Cómo hacer la
comunicación
electrónica
anual del 2022**

8



**Infracciones
y sanciones**

1

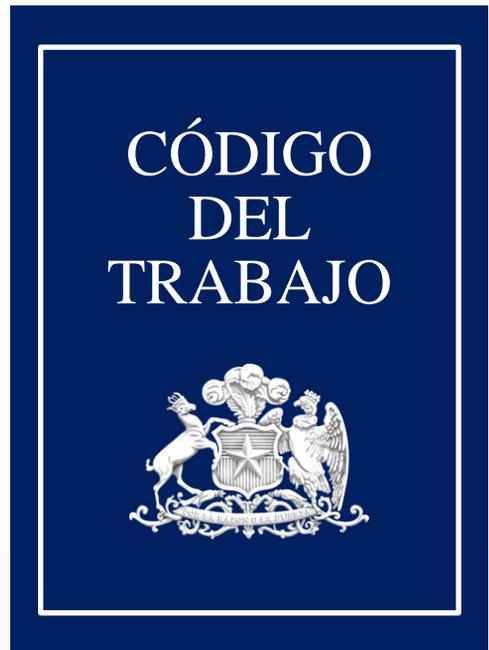
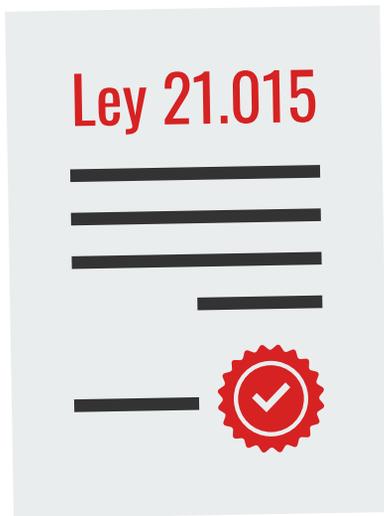


Contenido de la Ley 21.015

Ley 21.015

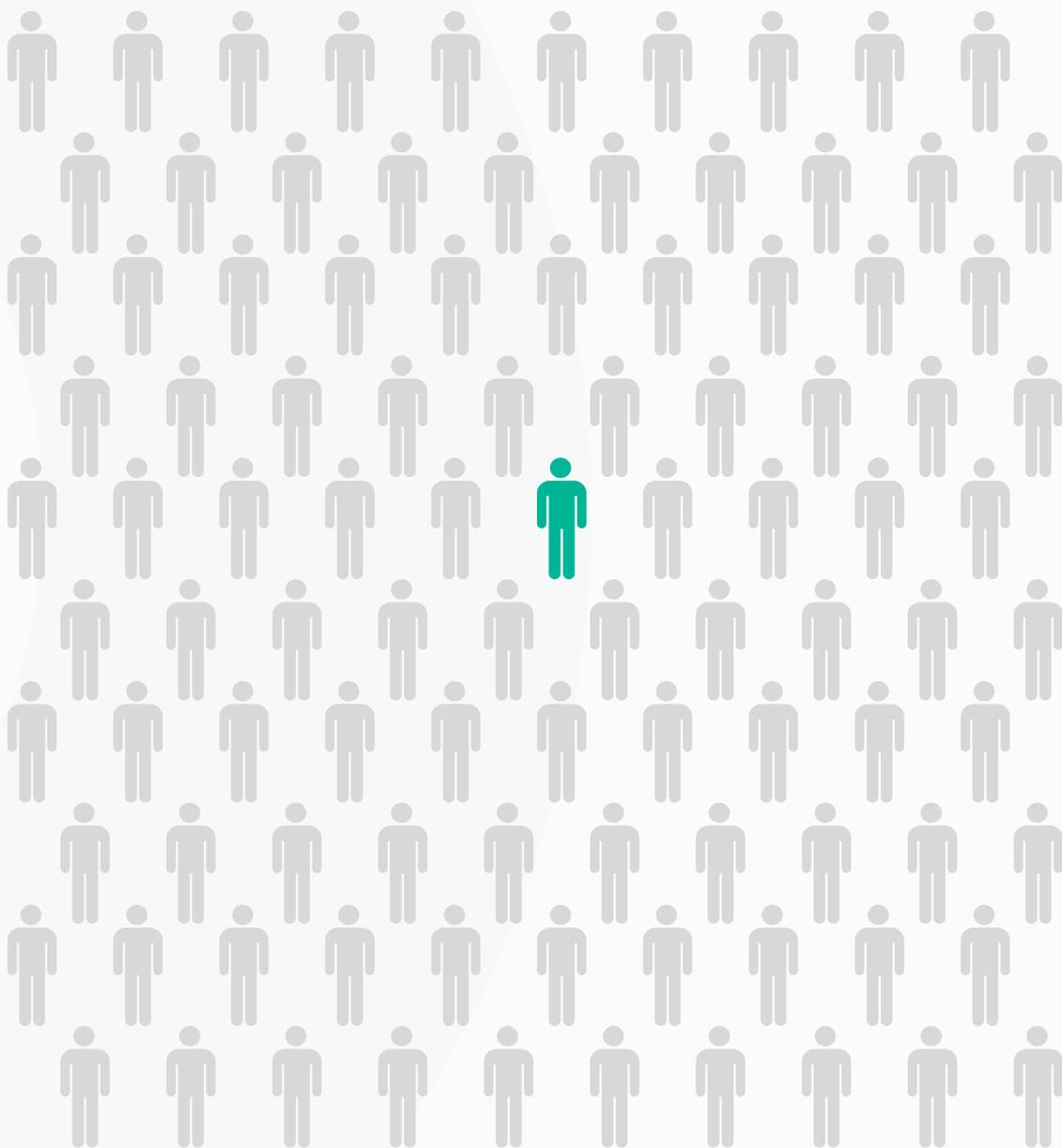


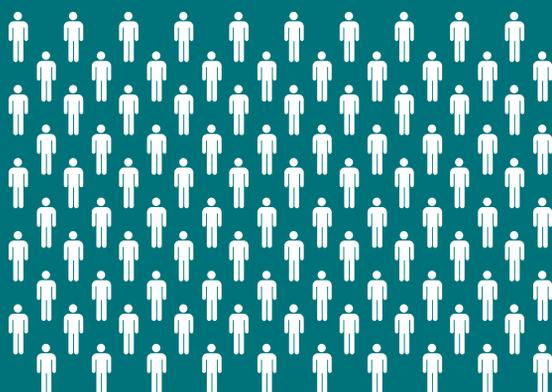
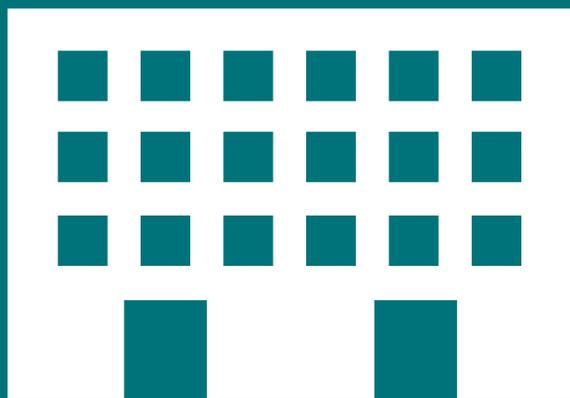
El 1 de abril de 2018 se promulgó la **Ley que incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral** (o “Ley N° 21.015”).



Entre otras disposiciones, la Ley N° 21.015 agrega el artículo 157 bis al Código del Trabajo, en el cual se establece que **las empresas deben reservar parte de su planta de empleados/as para personas con discapacidad.**

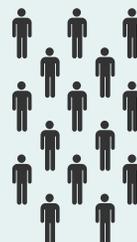
La Ley 21.015 obliga a las empresas a contar con un **1% de trabajadores/as con discapacidad.**





La reserva es
obligatoria
para todas las
empresas que
cuentan con
**100 o más
trabajadores**

Las empresas más
pequeñas pueden
iniciar procesos de
inclusión, pero **no
están obligadas
por la Ley 21.015.**



“Las empresas de 100 o más trabajadores deberán contratar o mantener contratadas, según corresponda, al menos el 1% de personas con discapacidad o que sean asig-natarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, en relación al total de sus trabajadores”

- Art. 157 bis del Código del Trabajo

La Ley de Inclusión Laboral establece **TRES MODALIDADES DE EJECUCIÓN** posibles:



①

Contratación directa

EJECUCIÓN ALTERNATIVA

②

Tercerización

③

Donación

FECHAS IMPORTANTES

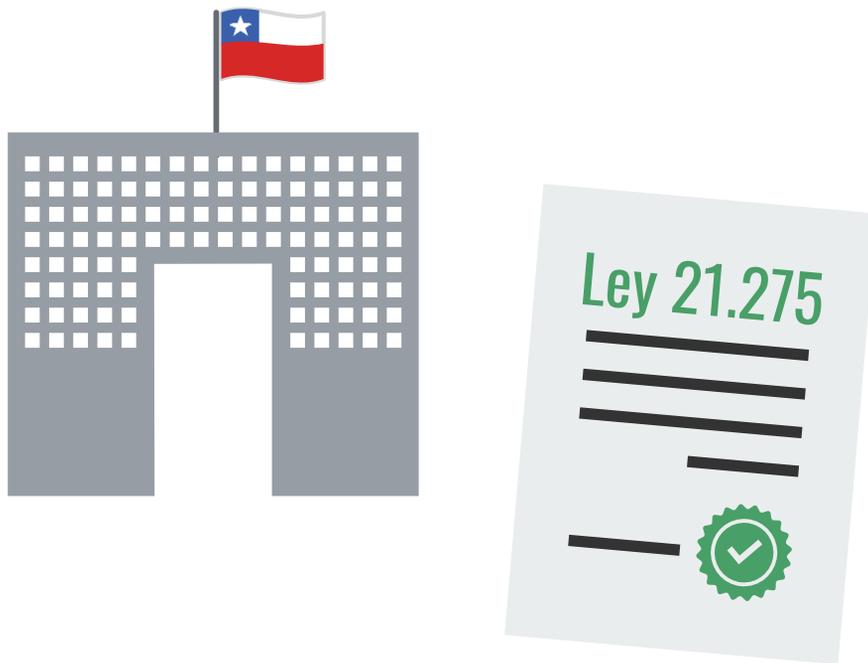


En esta fecha, el **cumplimiento** del año en curso debe estar al día en cualquiera de sus modalidades (directa o alternativa)



Plazo para **informar** el cumplimiento del año anterior ante la Dirección del Trabajo

LA LEY EXPERTO EN INCLUSIÓN



El 21 de octubre del año 2020, la [Ley N° 21.275](#) se promulga como complemento a la Ley de Inclusión original. Su finalidad es promover políticas internas en materias de inclusión en las empresas.

La Ley N° 21.275 ordena que todas las empresas con 100 o más trabajadores deben:

1. Capacitar a su personal en inclusión laboral sostenible.
2. Promover políticas de inclusión laboral.
3. Contar con, al menos, **1 experto en materias de inclusión laboral** en el área de recursos humanos.





La Ley N°21.275 entra en vigencia 2 años después de su publicación en el Diario Oficial. Es decir, las medidas son obligatorias desde el **1 de noviembre de 2022.**

EN RESUMEN:



establece 2 obligaciones

OBLIGACIÓN DE CUMPLIR LA LEY

OBLIGACIÓN DE INFORMAR EL CUMPLIMIENTO

3 modos de conformar el 1% de PcD*

Registrar los contratos de personas con discapacidad

Comunicación electrónica anual a la DT

1

Contratación directa

EJECUCIÓN ALTERNATIVA

2

Tercerización

3

Donaciones

*PcD: Personas con discapacidad

2



Contratación directa de trabajadores/as bajo Ley de Inclusión

Ley 21.015



establece 2 obligaciones

OBLIGACIÓN
DE CUMPLIR
LA LEY

OBLIGACIÓN DE
INFORMAR EL
CUMPLIMIENTO

3 modos de
conformar el
1% de PcD*

Registrar los
contratos de
personas con
discapacidad

Comunicación
electrónica
anual a la DT

1

Contratación
directa

EJECUCIÓN
ALTERNATIVA

2

Tercerización

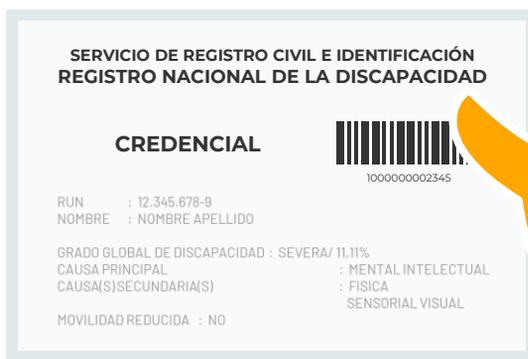
3

Donaciones

*PcD: Personas con
discapacidad

Para efectos del cumplimiento de la Ley, son consideradas personas con discapacidad:

a) Quienes cuentan con la **calificación y certificación** de la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN).



O BIEN...

b) Quienes son **asignatarios/as de una pensión de invalidez** de cualquier régimen previsional.



Sobre el resguardo de datos sensibles



Los empleadores pueden **preguntar** a sus colaboradores internos si acaso cumplen con alguno de estos requisitos.

Sobre el resguardo de datos sensibles



Sin embargo, **está prohibido por ley** exigirle a alguien que revele si tiene discapacidad (o está inscrito en el RND).

La persona siempre puede negarse a entregar esta información, sin enfrentar repercusiones.

Sobre el resguardo de datos sensibles

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:

1. No puede exigir la acreditación de la discapacidad a un trabajador o postulante a puestos de trabajo.
2. No debe buscar acceder a esta información sin el consentimiento del trabajador o postulante.
3. Si el trabajador o candidato decide revelar estos datos, el empleador debe mantenerlos en estricta reserva.

3



**Cálculo del 1% de
trabajadores/as
con discapacidad**

1

2

3

4

Período a considerar para el cálculo

- Desde el **1 de enero** hasta el **31 de diciembre** del año en curso, o bien
- Desde el **inicio de actividades de la empresa** hasta el **31 de diciembre** del año en curso.

1

2

3

4

Total de trabajadores/as mensuales



Para determinar el número de trabajadores/as de cada mes, se debe contar la cantidad de empleados/as **del último día del mes.**

POR EJEMPLO:

- Si **contrató a un/a trabajador/a el último día del mes** de enero, se considera parte del total la plantilla de ese mes.
- Si un/a trabajador/a **fue desvinculado/a el penúltimo día del mes de febrero**, no se considera para la plantilla de ese mes. Sólo hasta el mes anterior (enero).

1

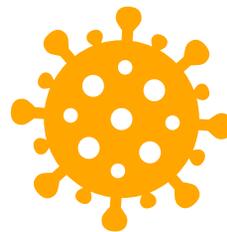
2

3

4

Total de trabajadores/as mensuales

Dentro de este cálculo también se deben incluir los **contratos suspendidos** en virtud la [Ley de protección al empleo.](#)



1

2

3

4

Personas con discapacidad a incluir

= 1%

del promedio anual
de trabajadores/as

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

1

2

3

4

Ejemplo

Para una empresa con la siguiente dotación de trabajadores mensual durante el 2021*:

ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEPT	OCT	NOV	DIC
256	217	222	234	236	235	238	238	242	245	245	249

Dotación anual = 2857

Dotación mensual = $2857 \div 12 = 238$

1% = 2,38

Aproximación = **2**

La obligación legal de la empresa es de 2 contratos con personas con discapacidad



*Debido a cambios en la interpretación de la Ley por parte de la DT, el cálculo de este año se empleará para determinar el 1% tanto del año 2021 como del 2022.

4



**Ejecución
alternativa**

Ley 21.015



establece 2 obligaciones

OBLIGACIÓN DE CUMPLIR LA LEY

OBLIGACIÓN DE INFORMAR EL CUMPLIMIENTO

3 modos de conformar el 1% de PcD*

1

Contratación directa

Registrar los contratos de personas con discapacidad

Comunicación electrónica anual a la DT

EJECUCIÓN ALTERNATIVA

2

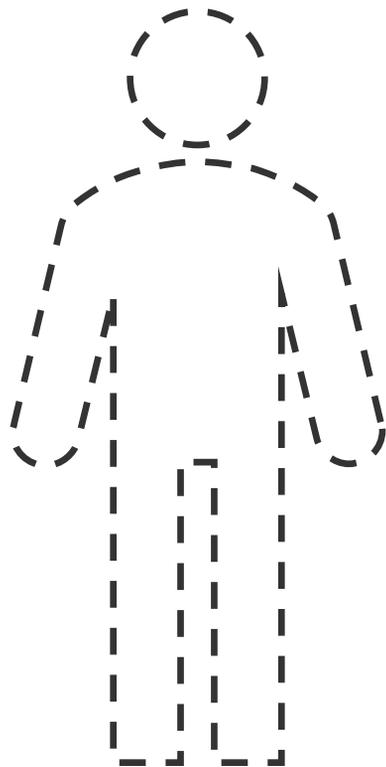
Tercerización

3

Donaciones

*PcD: Personas con discapacidad

Las empresas que **por razones fundadas** no contraten a un 1% de trabajadores/as con discapacidad deben cumplir con la obligación legal de manera alternativa.



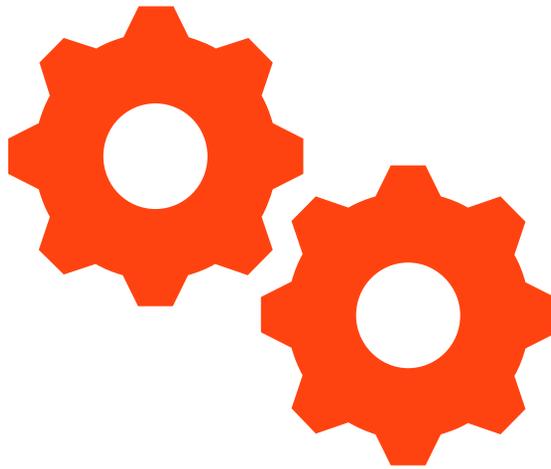


IMPORTANTE

La empresa sólo puede cumplir de manera alternativa si cuenta con alguna de las siguientes **razones fundadas:**

Razón Fundada #1

La naturaleza de las actividades de la empresa impide el cumplimiento total o parcial de la Ley



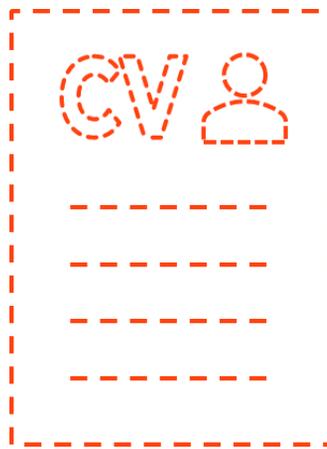
Ocurre cuando la **totalidad** de las actividades de la empresa exige habilidad o precisión específica que una persona con discapacidad no puede realizar **de ninguna manera**.

¿Cómo se acredita esta razón?

Debe presentar el informe técnico emitido por la organización administradora del seguro social contra riesgos (mutual).

Razón Fundada #2

No hay candidatos/as con discapacidad interesados/as en las ofertas de trabajo publicadas.



La publicación de la oferta laboral en la Bolsa Nacional de Empleo acredita que el empleador realizó la gestión.

Si se usan otros medios para dar a conocer el aviso, es obligación de la empresa contar con el registro de las ofertas y la ausencia de postulaciones *ad hoc*.

Las empresas que no pueden cumplir total o parcialmente su obligación de contratar a PcD, deben cumplir la Ley mediante las siguientes

MEDIDAS ALTERNATIVAS

A) TERCERIZACIÓN



Celebrar contratos de prestación de servicios con empresas que emplean a PcD

B) DONACIÓN

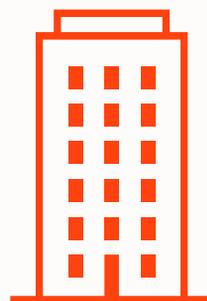
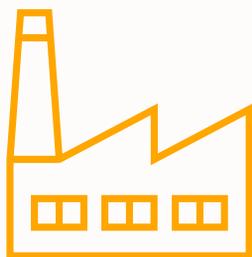


Donar a organizaciones que contribuyen a la inclusión laboral de PcD

EJECUCIÓN ALTERNATIVA MEDIANTE

A) TERCERIZACIÓN

Celebrar contratos de prestación de servicios con empresas que tengan contratadas a personas con discapacidad.



Cantidad de PcD (1%) que debe contratar la empresa



2 ingresos mínimos mensuales



Monto anual mínimo del contrato de prestación de servicios

Cantidad de PcD contratadas bajo la Ley 21.015



Cantidad de PcD contratadas por el prestador

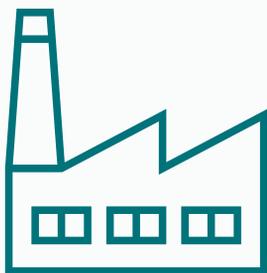


Cantidad de PcD (1%) que debe contratar la empresa

EJECUCIÓN ALTERNATIVA MEDIANTE

B) DONACIÓN

Efectuar donaciones a proyectos o programas de asociaciones, corporaciones o fundaciones **cuyo objeto social incluya la capacitación, rehabilitación, promoción y fomento para la creación de empleos, contratación o inserción laboral de las personas con discapacidad.**



ESTAS DONACIONES NO DAN DERECHO A CRÉDITO TRIBUTARIO A LA EMPRESA, SINO QUE TIENEN CALIDAD DE GASTO NECESARIO.

La Ley 21.015 establece la siguiente equivalencia para la ejecución alternativa:

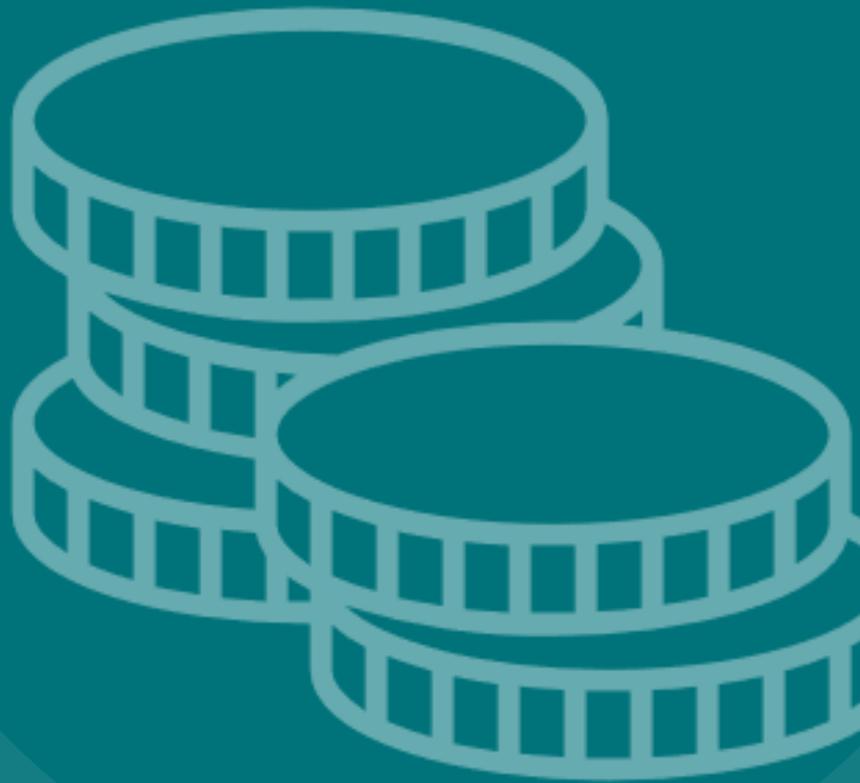
1 CONTRATO DE PCD FALTANTE

=
O SUPERIOR

2 INGRESOS MÍNIMOS MENSUALES



5



EJECUCIÓN ALTERNATIVA

Cálculo del monto de la donación

Ley 21.015



establece 2 obligaciones

OBLIGACIÓN DE CUMPLIR LA LEY

OBLIGACIÓN DE INFORMAR EL CUMPLIMIENTO

3 modos de conformar el 1% de PcD*

Registrar los contratos de personas con discapacidad

Comunicación electrónica anual a la DT

1

Contratación directa

EJECUCIÓN ALTERNATIVA

2

Tercerización

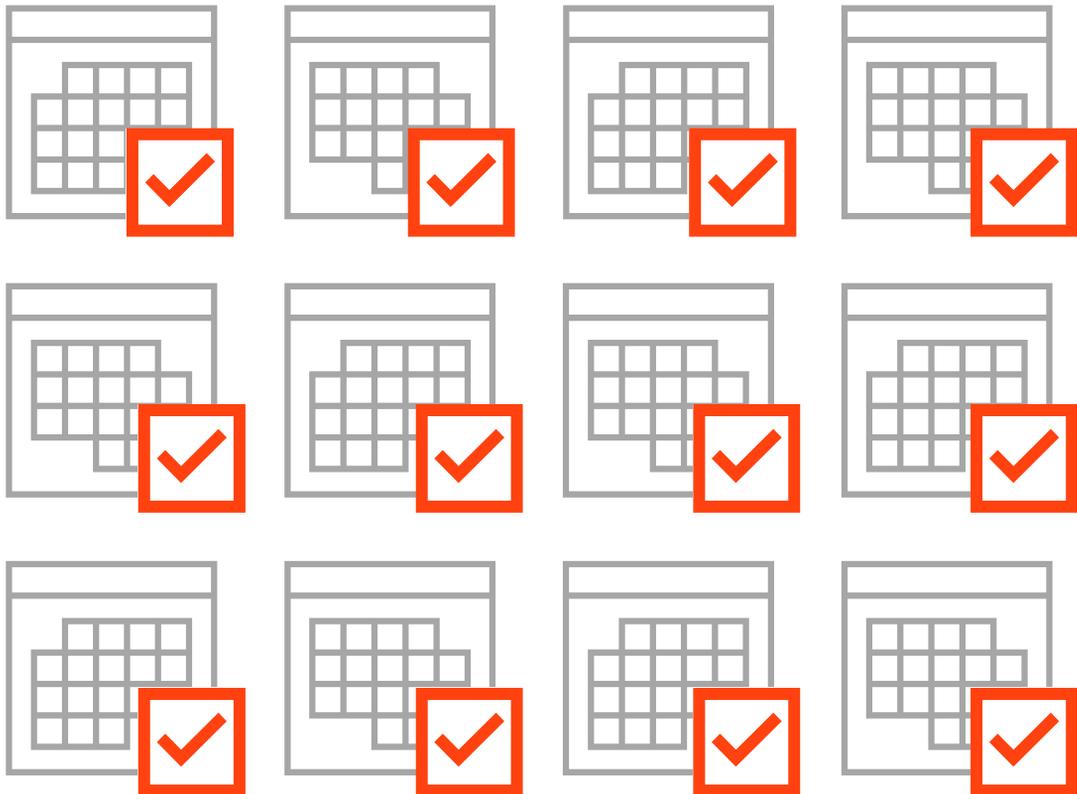
3

Donaciones

*PcD: Personas con discapacidad

Verificar la dotación mensual de trabajadores

Compruebe la cantidad de trabajadores/as que ha tenido su empresa durante cada mes del año en curso. **Note cuántos de ellos/as tienen discapacidad.**



Verificar la dotación mensual de trabajadores

AÑO 2021

MES	Dotación total		PcD*	
ENE	98	<input checked="" type="checkbox"/>	0	
FEB.	99	<input checked="" type="checkbox"/>	0	
MAR.	107	<input checked="" type="checkbox"/>	0	
ABR.	118	<input checked="" type="checkbox"/>	0	
MAY.	125	<input checked="" type="checkbox"/>	1	
JUN.	125	<input checked="" type="checkbox"/>	1	
JUL.	132	<input checked="" type="checkbox"/>	1	
AGO.	132	<input checked="" type="checkbox"/>	1	
SEP.	132	<input checked="" type="checkbox"/>	0	
OCT.	140	<input checked="" type="checkbox"/>	1	
NOV.	140	<input checked="" type="checkbox"/>	1	
DIC.	140	<input checked="" type="checkbox"/>	2	

Calcular la cantidad de trabajadores con discapacidad a incluir

Suma de la
dotación mensual
de trabajadores/as

Cantidad de meses
de actividad

(= 12, a menos que la empresa
haya iniciado actividades
durante el año en curso)

× 0,01



¡Toma nota del resultado!

Debido a cambios en la interpretación de la Ley por parte de la DT, el mismo cálculo se empleará para determinar el 1% tanto del año 2021 como del 2022

Calcular la cantidad de trabajadores con discapacidad a incluir

$$\frac{1488}{12} \times 0,01 = 1,24$$

Aproximado al entero inferior

= 1 PcD

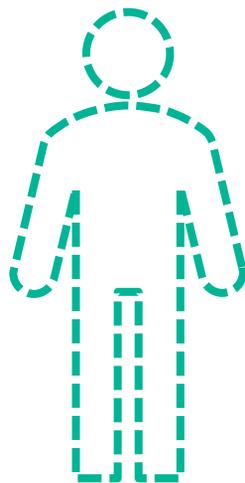


La obligación legal de la empresa durante 2021 fue de 1 trabajador con discapacidad.

Durante 2022, esta empresa también estará obligada a al menos 1 contrato con PcD

Calcular la cantidad de trabajadores con discapacidad faltantes

Excluyendo los meses en los que la dotación total de la empresa es menor a 100, determine cuántos contratos faltaron cada mes para llegar al 1% calculado.



Calcular la cantidad de trabajadores con discapacidad faltantes

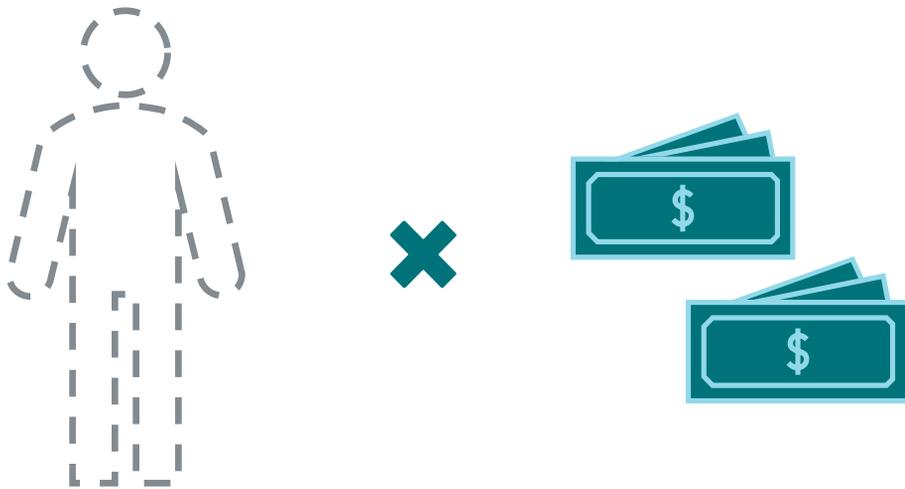
RESERVA LEGAL OBLIGATORIA = 1

MES	Dotación total	PcD*		Diferencia
ENE	98	0		=0
FEB.	99	0		=0
MAR.	107	0		=1
ABR.	118	0		=1
MAY.	125	1		=0
JUN.	125	1		=0
JUL.	132	1		=0
AGO.	132	1		=0
SEP.	132	0		=1
OCT.	140	1		=0
NOV.	140	1		=0
DIC.	140	2	 	=0

Contratos faltantes = 3

Calcular el monto mínimo de la donación como medida alternativa

Para obtener el monto a donar como medida alternativa, multiplique cada persona con discapacidad faltante por 2 ingresos mínimos mensuales, considerando el IMM válido en diciembre.



INGRESO MÍNIMO MENSUAL 2021

\$337.000

Calcular el monto mínimo de la donación como medida alternativa



$$3 \times 337.000 \times 2 = \$2.022.000$$

Calculadora online de donación



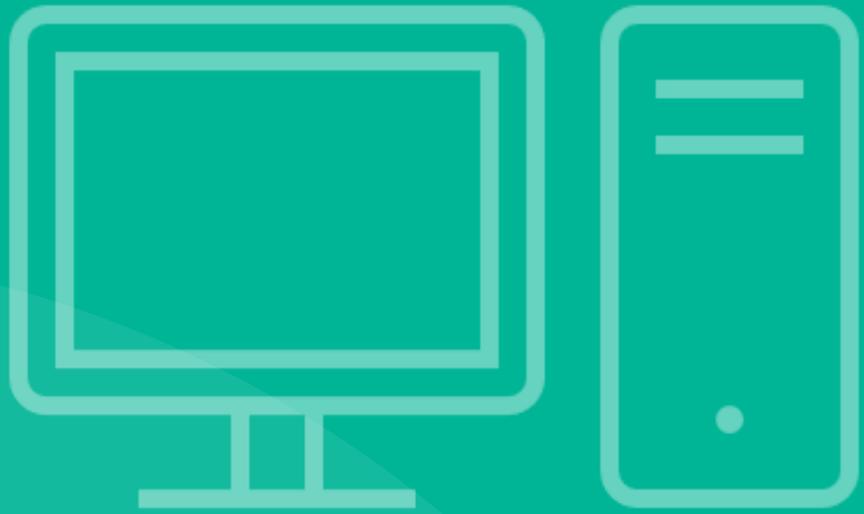
Sepa fácilmente el monto de su ejecución alternativa mediante donación.

Antes de empezar, necesitará:

- Número de trabajadores de cada mes del año
- Número de trabajadores **con discapacidad** de cada mes del año

[CALCULAR DONACIÓN](#)

6



Comunicación electrónica a la Dirección del Trabajo

Ley 21.015



establece 2 obligaciones

OBLIGACIÓN
DE CUMPLIR
LA LEY

OBLIGACIÓN DE
INFORMAR EL
CUMPLIMIENTO

3 modos de
conformar el
1% de PcD*

Registrar los
contratos de
personas con
discapacidad

Comunicación
electrónica
anual a la DT

1

Contratación
directa

EJECUCIÓN
ALTERNATIVA

2

Tercerización

3

Donaciones

*PcD: Personas con
discapacidad

La entidad fiscalizadora
de la Ley 21.015 es la
Dirección del Trabajo
(DT)

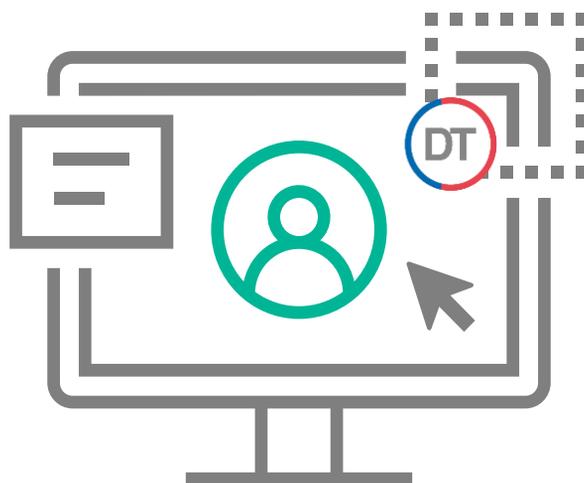




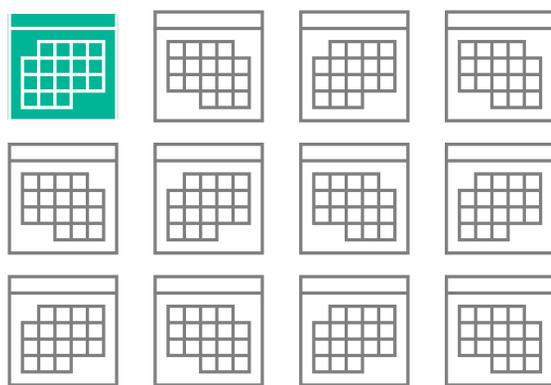
IMPORTANTE

Es responsabilidad **de la empresa** informar a la Dirección del Trabajo de su cumplimiento de la Ley N° 21.015.

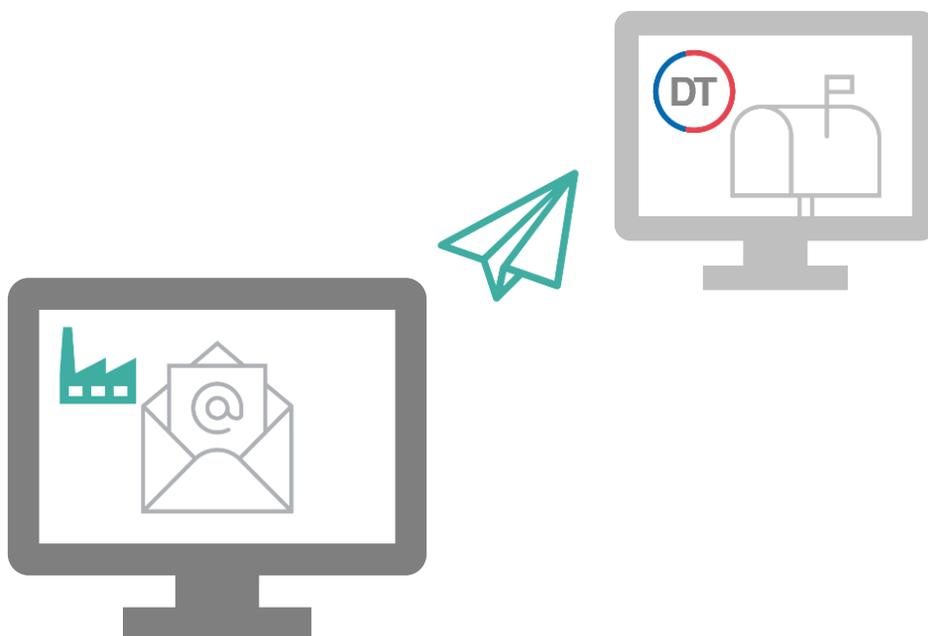
Los empleadores deben registrar en el sitio de la DT los contratos de trabajo de personas con discapacidad dentro de los **15 días hábiles siguientes a su celebración.**



Las modificaciones o el término del contrato también deben registrarse.

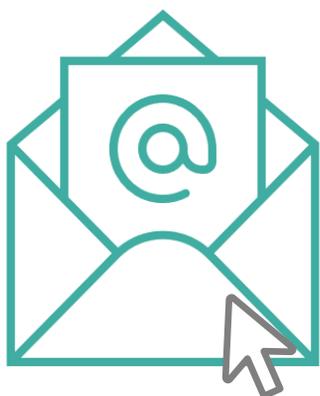


Además, durante el mes de **enero** de cada año, la empresa debe enviar una **comunicación electrónica** a la DT para acreditar el cumplimiento de la Ley 21.015.



La empresa debe proporcionar la siguiente información en la comunicación electrónica:

DT



- ✓ N° total de trabajadores/as
- ✓ N° de PcD que deben ser contratadas (1%)
- ✓ N° de contratos vigentes que mantienen con PcD



VISTA PREVIA DEL FORMULARIO DE LA DT



TOTAL DE TRABAJADORES
CONTRATADOS AL ÚLTIMO
DÍA DE CADA MES

TOTAL DE TRABAJADORES LEY 21.015 CON
VINCULO LABORAL VIGENTE DE ACUERDO CON
INFORMACIÓN REGISTRADA EN ESTE PORTAL

Año	2020	Año	2020
31 enero	1462	31 enero	8
29 febrero	1409	29 febrero	8
31 marzo	1353	31 marzo	8
30 abril		30 abril	8
31 mayo		31 mayo	8
30 junio		30 junio	8
31 julio		31 julio	8
31 agosto		31 agosto	10
30 septiembre		30 septiembre	10
31 octubre		31 octubre	11
30 noviembre		30 noviembre	13
31 diciembre		31 diciembre	12

CALCULAR

TOTAL DE TRABAJADORES CON
DISCAPACIDAD QUE DEBIERON
SER CONTRATADOS

IMPORTANTE

“...al momento de enviar la comunicación electrónica en enero de cada año, **la Ley N°21.015 ya debe haber sido cumplida** [por la empresa] **durante el año calendario anterior**, independiente de la modalidad de cumplimiento (directa o alternativa)”.

- Dirección del Trabajo,
Dictamen Ord. N°5866/34

7



Cómo hacer la comunicación electrónica anual del 2022

Antes de partir



Información que debe tener a mano

1. R.U.T. de la empresa y clave de acceso proporcionada por la Dirección del Trabajo.
Si la empresa no tiene clave, debe registrarse.
2. Total de trabajadores/as al último día de cada mes del año 2021.
3. Número de trabajadores/as con discapacidad con contrato vigente al último día de cada mes*.

*Si la empresa ha cumplido la obligación de registrar los contratos durante el año, el sistema de la DT completa esta información automáticamente.

Antes de partir

Información que debe tener a mano



Si la empresa efectuó medidas alternativas de cumplimiento, debe informar:

4. La razón invocada para no cumplir directamente la ley
5. Cuál fue la medida alternativa efectuada para cumplir la ley.

Dependiendo de la medida alternativa que se ejecutó, también debe indicar:

CONTINÚA »

Si donó como medida alternativa:

6. R.U.T de la organización donataria beneficiada
7. Número de folio del certificado de donación emitido por el donatario
8. Fecha del certificado
9. Monto donado

TIP FCT: Tenga a la vista el certificado de donación emitido por la organización donataria

Si tercerizó como medida alternativa:

6. R.U.T empresa(s) contratada(s)
7. Fecha de inicio de contrato con empresa
8. R.U.T de los trabajadores/as con discapacidad asociados a la empresa que presta servicios
9. Número aproximado de horas semanales trabajadas por cada PcD

Paso 1

Para realizar la comunicación electrónica, debe ingresar al portal [habilitado por la Dirección del Trabajo](#) con el R.U.T y la clave proporcionada a la empresa.



98.765.432-1

•••••



Paso 2

Seleccione el trámite

Ley de inclusión >
Comunicación electrónica

Paso 3

Seleccione el año a declarar
(2021) para abrir el formulario



A screenshot of a web form element, specifically a dropdown menu. The menu is open, showing a list of options. The year '2021' is highlighted in a light orange color, indicating it is the selected option. A mouse cursor is positioned over the '2021' option. The dropdown menu is outlined in orange and has a small orange square with a white downward-pointing triangle on the right side, which is the standard icon for a dropdown menu.

Paso 4

Complete la columna izquierda del formulario con la cantidad de trabajadores de la empresa **al último día del mes.**

TOTAL DE TRABAJADORES CONTRATADOS AL ÚLTIMO DÍA DEL MES

Año	<input type="text" value="2021"/>
31 enero	<input type="text" value="1462"/>
29 febrero	<input type="text" value="1409"/>
31 marzo	<input type="text" value="1353"/>
30 abril	<input type="text"/>
31 mayo	<input type="text"/>
30 junio	<input type="text"/>
31 julio	<input type="text"/>
31 agosto	<input type="text"/>
30 septiembre	<input type="text"/>
31 octubre	<input type="text"/>
30 noviembre	<input type="text"/>
31 diciembre	<input type="text"/>

CALCULAR

Paso 4

Al clicar “Calcular”, el sitio determinará la cantidad de personas con discapacidad que la empresa está obligada a mantener contratadas.

Tome nota de este número, porque será la misma cantidad de PcD que la empresa debe incluir en el 2022.

TOTAL DE TRABAJADORES
CON DISCAPACIDAD QUE
DEBIERON SER CONTRATADOS

14

Paso 5

Verifique que la columna de la derecha registra la cantidad correcta de trabajadores con discapacidad.

TOTAL DE TRABAJADORES LEY 21.015 CON VINCULO LABORAL VIGENTE DE ACUERDO CON INFORMACIÓN REGISTRADA EN ESTE PORTAL

Año	2020
31 enero	8
29 febrero	8
31 marzo	8
30 abril	8
31 mayo	8
30 junio	8
31 julio	8
31 agosto	10
30 septiembre	10
31 octubre	11
30 noviembre	13
31 diciembre	12

Si modifica los datos de esta columna, después tendrá que registrar los contratos con PcD que no se habían informado previamente a la DT

Paso 6

Haz clic en **Guardar etapa** y luego **Siguiente**. Se habilitará la pestaña de Medidas Alternativas de Cumplimiento.

Información general

Medidas alternativas de cumplimiento

MEDIDAS ALTERNATIVAS DE CUMPLIMIENTO SÍ NO

DECLARACIÓN JURADA Y FIRMA DEL EMPLEADOR

USU ET SINT ACCUMSAN APPETERE, EUM BRUTE NULLAM PERCIPITUR AT. SEA IN MINIM CONTENTIONES, MEL AUTEM SOLET MENTITUM EX. MEI EA VIDE EIUS, NEC NE ETIAM EUISMOD, ALIQUIP GUBERGRIN INTEGEM EST EX. IMPERDIET COTIDIEQUE EST TE, NAM PUTENT INSOLENS NE, NO EOS DICIT EXPETENDIS SIGNIFERUM. NE MEA NOSTRO EVERTITUR, IISQUE PERSEQUERIS NE SEA, VOLUPTUA RATIONIBUS DISSENTIET MEL .

EA QUI COPIOSAE PETENTIUM INTELLEGEBAT. NEC VEREAR RECTEQUE CU, EUM JUSTO RIDENS VOLUPTUA TE. SONET NULLAM COMMODO AD MEI, VIM NIBH SAEPE CONGUE AD, AD PER ALTERA UTROQUE CONSTITUAM. QUO ELITR AUDIAM VITUPERATA UT, NO NAM DICTA PLATONEM, VIX NE AUTEM ALIQUID.

Paso 7*

*SOLO SI LA EMPRESA REALIZÓ MEDIDAS ALTERNATIVAS

Marque la opción **SÍ** junto a la pregunta “Medidas alternativas de cumplimiento”.

Luego, marque la(s) casilla(s) que corresponda, dependiendo de las [medidas de cumplimiento alternativo](#) que efectuó la empresa durante el año 2021.

Información general

Medidas alternativas de cumplimiento

MEDIDAS ALTERNATIVAS DE CUMPLIMIENTO SÍ NO

Celebró Contrato de Prestación de Servicios o EST

Efectuó Donaciones en Dinero

Paso 8*

*SOLO SI LA EMPRESA REALIZÓ MEDIDAS ALTERNATIVAS

Complete según corresponda:

Si donó como medida alternativa:

- a) R.U.T de la organización beneficiada
- b) Número de folio del certificado de donación
- c) Fecha del certificado
- d) Monto donado

Esta información está en el certificado de donación emitido por la organización donataria

Si tercerizó como medida alternativa:

- a) R.U.T de empresa(s) contratada(s)
- b) Fecha de inicio (y término) de contrato(s)
- c) R.U.T de los trabajadores con discapacidad asociados a la empresa que presta servicios
- d) Número aproximado de horas semanales trabajadas por cada PcD

Paso 9

Por último, indique las razones fundadas por las que la empresa no pudo cumplir directamente la ley.

Marque la casilla de Declaración Jurada, y finalmente haga clic en **Firmar y enviar**.

Como resultado, se emite un comprobante de la comunicación electrónica que acaba de enviar





Adicionalmente, la DT puede solicitar a las empresas **antecedentes** que acrediten:

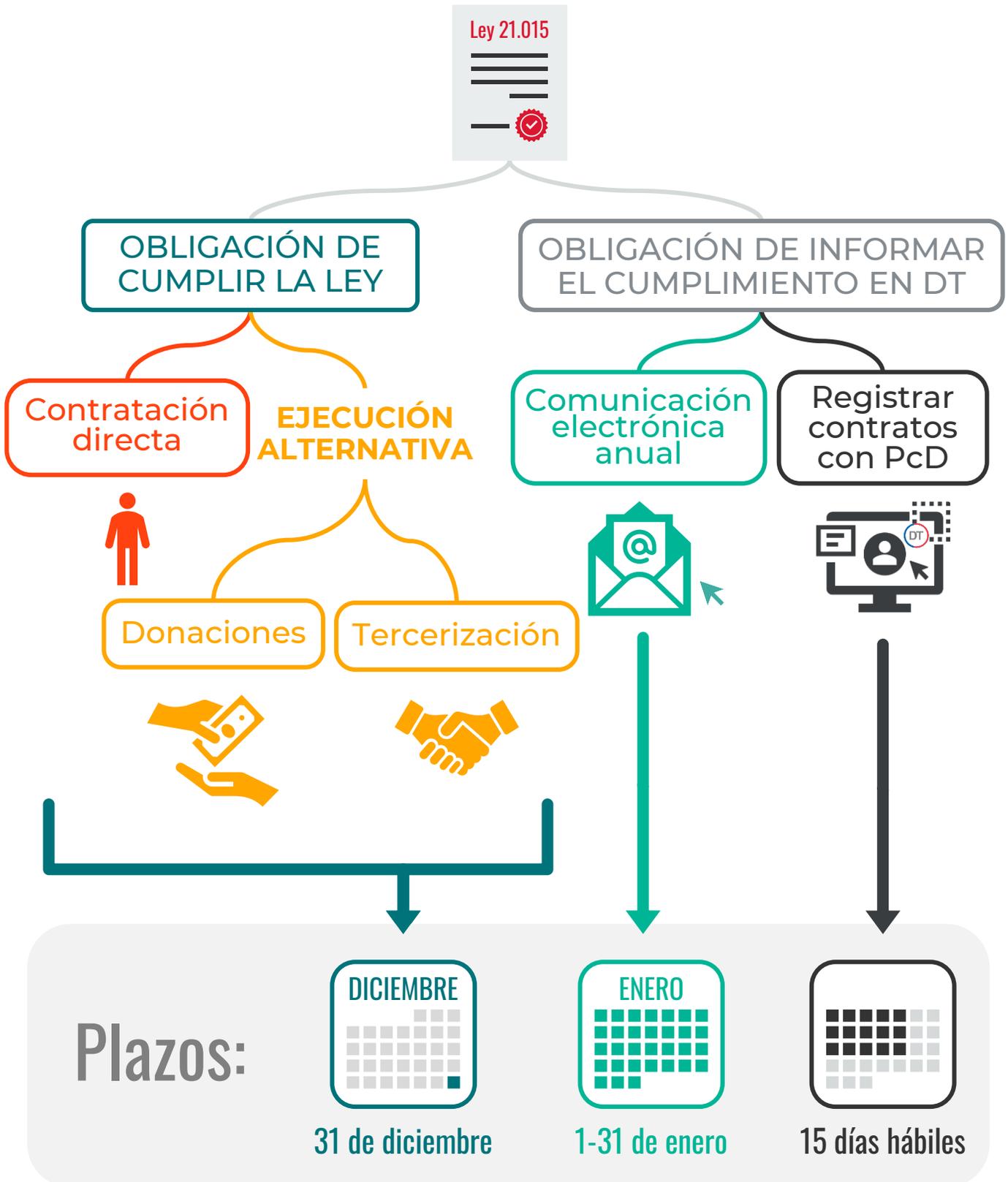
- La naturaleza de las funciones de la empresa
- La publicación de ofertas de trabajo
- La falta de candidatos/as con discapacidad que cumplan el perfil
- La realización de donaciones como medida alternativa (certificado emitido por la organización donataria)

8



Infracciones y sanciones

La Ley de Inclusión Laboral exige a las empresas las siguientes **obligaciones y plazos**:



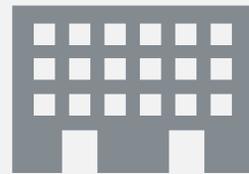
De ellas se derivan las siguientes **infracciones**:



SE SANCIONAN CON MULTAS DE:



40 UTM
PARA EMPRESAS
CON HASTA 199
TRABAJADORES



60 UTM
PARA EMPRESAS
CON 200 o MÁS
TRABAJADORES

*La multa se cursará por cada mes en que se haya constatado esta infracción.



Fundación
ConTRABAJO
INCLUSIÓN LABORAL

**ESTAMOS DISPONIBLES PARA
ATENDER SUS DUDAS SOBRE
LA IMPLEMENTACIÓN Y EL
CUMPLIMIENTO DE LA LEY**

CONTACTO

Área Empresas

empresas@fundacioncontrabajo.cl