

# EXIGENCIAS DE LA LEY DE INCLUSIÓN Y OBLIGACIÓN DE REMITIR COMUNICACIÓN ELECTRÓNICA SOBRE SU CUMPLIMIENTO

A propósito de la obligación que tienen los empleadores de remitir una comunicación electrónica a la Dirección del Trabajo sobre el cumplimiento de la Ley de Inclusión antes del martes 31 de enero, en PARRAGUEZ, MARÍN & DEL RÍO explicamos los principales aspectos a considerar y recordamos las exigencias de la Ley de Inclusión:

- **LEY DE INCLUSIÓN LABORAL.** Es importante recordar que la Ley de Inclusión Laboral ([Ley Nro. 20.422](#)) incorporó los artículos 157 bis y 157 ter del Código del Trabajo, en que se 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 asinatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, en relación al total de sus trabajadores.**

Si por razones fundadas una empresa que no puede cumplir total o parcialmente con esta obligación, se establece la posibilidad de la **ejecución de una medida alternativa de cumplimiento**, que consiste en la contratación de servicios con empresas que tengan trabajadores con discapacidad o efectuar donaciones a determinadas instituciones.

Asimismo, se establece la **obligación del empleador de registrar en la Dirección del Trabajo los contratos de trabajo y anexos** celebrados con personas con discapacidad o asinatarios de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional; así como la **obligación que tienen las empresas sobre 100 trabajadores de informar a la Dirección del Trabajo**, anualmente y de manera electrónica, respecto al cumplimiento de esta normativa

- **OBLIGACIÓN DE REMITIR COMUNICACIÓN ELECTRÓNICA A LA DT.** Sobre esta obligación que tienen las empresas sobre 100 trabajadores, se debe recordar que, para contabilizar el número total de trabajadores, durante el mes de enero de cada año (hasta el 31 de enero), deben informar electrónicamente a la Dirección del Trabajo respecto del año calendario anterior. Para más información, se sugiere revisar el [Manual de Usuario](#) de la Dirección del Trabajo.

En caso de medidas subsidiarias de cumplimiento y las razones fundadas, también deben ser informadas, de manera conjunta, en la comunicación electrónica del mes de enero de cada año, y corresponde que estas medidas alternativas de cumplimiento se ejecuten durante el año calendario anterior a esta comunicación.

- **NUEVAS EXIGENCIAS EN INCLUSIÓN LABORAL.** Es importante recordar que, a través de la [Ley Nro. 21.275](#), que entró en vigencia el 01 de noviembre de 2022, **se incorporó el artículo 157 quáter al Código del Trabajo**, el cual exige a las empresas la adopción de las siguientes medidas que faciliten la inclusión laboral de los trabajadores con discapacidad:

- **EXIGENCIA DE CONOCIMIENTOS ESPECÍFICOS EN INCLUSIÓN LABORAL.** Se estableció que **al menos uno de los trabajadores que se desempeñe en funciones relacionadas con recursos humanos dentro de las empresas** obligadas por la Ley de Inclusión Laboral, **debe contar con conocimientos específicos en materias que fomenten la inclusión laboral** de las personas con discapacidad. Se entiende que tienen estos conocimientos los trabajadores que cuenten con una certificación otorgada por el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales (CHILEVALORA) de la Ley Nro. 20.267.

- **PROMOCIÓN DE POLÍTICAS Y PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN.** Estas empresas **deben promover en su interior políticas en materias de inclusión**, las que deben ser **informadas anualmente a la Dirección del Trabajo**, de conformidad al reglamento a que se refiere el artículo 157 bis del Código del Trabajo. Esta información debe realizarse en la comunicación electrónica anual que las empresas envían a la Dirección del Trabajo, en el mes de enero de cada año, por lo que **esta obligación es exigible a partir del mes de enero de 2023**. También se indica que estas empresas deben **elaborar y ejecutar anualmente programas de capacitación de su personal**, con el objeto de otorgarles herramientas para una efectiva inclusión laboral dentro de la empresa.

- **EXIGENCIAS EN LA REALIZACIÓN DE ACTIVIDADES.** Las actividades realizadas por estas empresas, ya sea durante la jornada de trabajo como fuera de ella (entendidas en un sentido amplio, como actividades de carácter deportivo, por ejemplo), **deben considerar las normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social** de personas con discapacidad a que se refiere esta Ley.

También deben **considerar los principios generales contenidos en las demás normas vigentes sobre la materia**. Al respecto, la autoridad laboral ha indicado que se deben considerar los principios como vida independiente, accesibilidad universal, diseño universal, autonomía, entre otros, los cuales deben tenerse presente por parte de las empresas, procurando la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, esto es, la ausencia de discriminación por razón de aquella, así como la adopción de medidas de acción positiva orientadas a evitar o compensar las desventajas de una persona con discapacidad para participar plenamente en la vida política, educacional, laboral, económica, cultural y social.

De esta manera, la Dirección del Trabajo ha indicado que corresponde a las empresas **disponer los ajustes necesarios como medidas de adecuación del ambiente físico, social y de actitud**, a las carencias específicas de las personas con discapacidad que de forma eficaz y práctica y sin que suponga una carga desproporcionada, faciliten la accesibilidad o participación de una persona con discapacidad en igualdad de condiciones que el resto de los ciudadanos.