Cariola Díez
Pérez-Cotapos

ALERTA LEGAL

RECORDATORIO: DURANTE ENERO SE DEBE EFECTUAR LA COMUNICACIÓN ELECTRÓNICA DE LA LEY DE INCLUSIÓN LABORAL

Comunicación electrónica de la ley de inclusión laboral

Durante este mes de enero, las empresas que tengan un promedio de 100 o más trabajadores contratados deberán informar lo siguiente:

- El número total de trabajadores de la empresa, desglosándolo por cada uno de los meses considerados para el cálculo del promedio de trabajadores de la empresa. Para el promedio de trabajadores del año 2023, se deberá considerar el período que va desde el 01.01.2023 al 31.10.2023.

- El promedio que haya resultado del cálculo anterior, considerando los meses de enero a octubre 2023.

- El número de contratos de trabajo vigentes que mantienen con personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez. Este dato debería ser extraído en forma automática de los contratos de trabajo registrados en el Registro Electrónico Laboral (REL) que mantiene la Dirección del Trabajo.

- El número de contratos de trabajo con personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez al que se puso término por cualquier causa, correspondiente al año anterior al del envío de la comunicación electrónica.

- Si existen razones fundadas para que la entidad empleadora no pueda cumplir con la obligación de contratar a personas trabajadoras con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez, individualizando la razón y sus fundamentos y la medida subsidiaria de cumplimiento a adoptar.

- En caso de corresponder, el certificado de la Bolsa Nacional de Empleo, que indique que publicadas las ofertas no se recibió postulaciones de personas con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez.

- Si se utiliza la medida subsidiaria de donación, se deberá informar la donación realizada adjuntando el Certificado N° 60 del Servicio de Impuestos Internos.

- Si se utiliza la medida de ejecución de contratos de prestación de servicios con empresas que tengan contratadas personas trabajadoras con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez, se deberán informar los números de cédula de identidad de las personas trabajadoras que prestarán servicios en la empresa obligada. En caso de tratarse de una empresa de servicios transitorios, deberá estar inscrita en los registros de la Dirección del Trabajo.

- El nombre y cédula de identidad de la persona trabajadora contratada por la empresa con conocimientos específicos en materias que fomenten la inclusión laboral de las personas con discapacidad (Gestor de Inclusión Laboral).

- Copia de las políticas en materias de inclusión a que hace referencia el artículo 157 quáter del Código del Trabajo, y de su evaluación cuando correspondiere.

Si el promedio de trabajadores de la empresa es de 100 o más, existirá la obligación de contratar o mantener contratadas el 1% de personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez, durante todo el año 2024, sin considerar el número efectivo de trabajadores contratados en cada mes.

Otros aspectos del último dictamen de la Dirección del Trabajo

Por otra parte, conforme al último dictamen de la Dirección del Trabajo (N°1512/42 del 20.12.2023), respecto a las medidas alternativas de cumplimiento se deben tener en consideración los siguientes aspectos:

- En cuanto a las **razones fundadas** que permiten dar cumplimiento a la ley de inclusión a través de medidas alternativas o subsidiarias:

Naturaleza de las funciones que desarrolla la empresa:

- Se configura sólo cuando, por sus características o por su especialidad, ninguno de los procesos o actividades que la empresa ejecuta pueden ser desarrollados por personas con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez de cualquier régimen previsional.
- No es posible invocar el giro de la empresa.
- Debe tratarse de una empresa cuya totalidad de actividades, funciones, servicios y cargos requieran de especialidades, habilidades técnicas y aptitudes que no permitan ser desarrolladas por personas con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez.
- En caso de que lo anterior sólo se aplique parcialmente, entonces la DT interpretará que no existe razón fundada.

Falta de personas con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez interesadas en las ofertas de trabajo que haya formulado el empleador:

Los requisitos para que se configura esta razón son:

- Publicación de la oferta de empleo a lo menos por 30 días corridos en la Bolsa Nacional de Empleo establecida en la Ley N°19.728, y
- Falta de postulaciones de personas con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez que cumplan con lo requerido.

La publicación de una oferta de trabajo en la Bolsa Nacional de Empleo no excluye la posibilidad de realizarlas en otros portales o medios.

- El empleador deberá elaborar un informe que analice los puestos de trabajo de la empresa, considerando la descripción de cada cargo, las funciones y actividades esenciales y no esenciales a desarrollar, las competencias y conocimiento técnicos requeridos, y la ubicación del puesto de trabajo.

- El Gestor de Inclusión Laboral podrá colaborar en la elaboración del informe, desde sus competencias específicas, en la determinación de aquellas funciones o lineamientos productivos que no pueden ser desarrollados por personas con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez.

- El informe deberá ser suscrito por el representante legal de la empresa y por el Gestor de inclusión laboral.

- Respecto de las **medidas alternativas de cumplimiento**, el pronunciamiento aclara que, en el caso de efectuar donaciones, a partir de la comunicación electrónica de enero del año 2024, estas deberán ser realizadas en el mes de enero del año de envío de la comunicación electrónica y previo a su envío. Es decir, las donaciones correspondientes al año 2024, deberán realizarse en enero de este año y en forma previa a la remisión de la comunicación electrónica, ya que ahí deberán ser informadas.

- En cuanto al monto anual de la donación, no puede ser inferior al equivalente a 24 Ingresos Mínimos Mensuales (IMM), ni superior a 12 veces el límite máximo imponible (establecido en el DL N°3.500) respecto de cada trabajador que debía ser contratado por la empresa. Así, dado que uno de los montos está expresado en ingresos mínimos mensuales, se deberá considerar su valor vigente al 1 de enero de cada anualidad.

CONTACTO

Ignacia López
Socia

Bárbara Zlatar
Socia

Daniela Valencia
Asociada Senior