



Ley de Inclusión Laboral: ¿Cómo deben prepararse las empresas para cumplir las disposiciones de cara al 2025?

La normativa busca fortalecer la integración de personas con discapacidad en el ámbito laboral. Las empresas deben ajustar políticas, procesos y capacitaciones para cumplir con los nuevos estándares.

La entrada en vigor de las modificaciones a la Ley de Inclusión Laboral, establecidas por la Ley N° 21.690, plantea nuevos desafíos para las empresas en Chile. **A partir de enero de 2025, las organizaciones con más de 100 personas trabajadoras deberán contratar al menos al 2% de trabajadores con discapacidad, duplicando la cuota mínima actual.** Esta medida, que busca fomentar la integración de personas en situación de discapacidad en el ámbito laboral, introduce también sanciones más estrictas y un enfoque renovado en las políticas de inclusión corporativa.

El plazo para cumplir con estas nuevas disposiciones es inminente, y muchas empresas aún están ajustando sus procesos internos para garantizar el cumplimiento. "Según la última modificación reglamentaria de las normas de inclusión laboral, introducida por el Decreto N° 36, para la comunicación electrónica de enero de 2025, las empresas deberán informar el cumplimiento de la contratación de al menos el 1% de personas en situación de discapacidad en el periodo entre noviembre de 2023 y octubre de 2024", explicó Matías Poblete, presidente de la Fundación Chilena para la Discapacidad (FCHD).

Este cálculo se basará en el promedio mensual de las cotizaciones por accidentes laborales pagadas durante dicho periodo. Además de la cuota obligatoria, las organizaciones deberán presentar una política de inclusión laboral actualizada, que incluya diagnósticos organizacionales, planes de acción y capacitación, y un registro detallado de la trayectoria laboral de los trabajadores con discapacidad.

El próximo mes de enero, las empresas privadas con 100 o más trabajadores(as) deberán presentar a la Dirección del Trabajo su informe anual de cumplimiento, "el documento debe contener cualquier desvinculación y acreditar la condición de discapacidad de los empleados reportados.

También será obligatorio identificar al gestor o gestora de inclusión laboral", añadió Poblete.

Cambios claves y cumplimiento alternativo

La Ley N° 21.690 introduce opciones alternativas para el cumplimiento de la normativa, como la posibilidad de realizar donaciones a instituciones enfocadas en la inclusión laboral. Sin embargo, estas deben cumplir con requisitos estrictos, como no donar más del 50% del total a una sola institución y garantizar que una de las beneficiarias opere fuera de la Región Metropolitana. También se prohíbe realizar donaciones a fundaciones vinculadas con gerentes o accionistas de la empresa donante.

En cuanto a la subcontratación, las empresas que opten por esta medida deberán asegurarse de que las personas con discapacidad contratadas presten servicios directamente para la empresa mandante, evitando la doble contabilización. "Si se opta por la medida alternativa de donación, el informe debe especificar las instituciones beneficiadas, los montos donados y los certificados correspondientes, como el Certificado N° 60 del Servicio de Impuestos Internos", puntualizó Poblete.

El incumplimiento de estas disposiciones conllevará multas calculadas por cada trabajador que debió ser contratado y por cada mes de incumplimiento, aseguró el experto.

Por ello, es necesario que las empresas mantengan registros claros y procesos transparentes para evitar sanciones.

Desafíos y preparación empresarial

La recopilación y presentación de datos relacionados con trabajadores con discapacidad es otro de los desafíos clave para las organizaciones.

Según Agustina Bellido, líder de carrera de Mercer Chile, "la formación es un proceso básico para cumplir con las exigencias de esta y otras leyes que buscan cambiar la mentalidad y mejorar la cultura inclusiva. Sin capacitación, esta legislación no tendrá el impacto cultural que el Estado pretende lograr".

Bellido destacó también la importancia de garantizar la seguridad de la información y el respeto por los derechos de las personas. "En general, los temas relacionados con la discapacidad suelen ser complejos, ya que la persona debe declararlo voluntariamente. Esto es fundamental para asegurar un proceso respetuoso y adecuado".

Para prepararse, las empresas deben implementar estrategias integrales que incluyan capacitación, sensibilización interna y ajustes en sus políticas y prácticas de recursos humanos. "Es indispensable realizar diagnósticos organizacionales para identificar barreras de inclusión, adaptar los procesos de reclutamiento y garantizar un ambiente laboral accesible", afirmó Bellido.

La implementación de la Ley N° 21.690, sin duda, es un avance hacia una mayor inclusión laboral en Chile, pero también plantea importantes desafíos para las empresas. Para Poblete, la clave está en transformar la normativa en una oportunidad para el cambio cultural, ya que "el cumplimiento normativo no debe limitarse a evitar multas. Debe ser el inicio de una cultura laboral que valore la diversidad y promueva un entorno verdaderamente inclusivo", concluyó el vocero de la Fundación Chilena para la Discapacidad. Fuente:Emol.com