

Los cambios al DS64 en simple

- 1** El primer cambio se aplica en los meses en **los que la empresa estaba obligada a cumplir con la ley**. ¡Ahora son todos! Y así lo debes reportar en la comunicación electrónica anual.

O sea, la empresa está obligada a cumplir la ley, independiente de si hay meses puntuales en los que el número de trabajadores es inferior a 100. Simple.
- 2** Por lo mismo, el segundo cambio se aplica en **el periodo para calcular el total de trabajadores**. Antes iba de enero a diciembre (o desde que iniciaba actividades). ¡Ahora, va desde octubre a octubre! (o desde que inició actividades hasta octubre, obviamente). Simple.

Ojo que aquí hay una Disposición Transitoria para la Comunicación Electrónica que las empresas tendrán que realizar ahora en enero del 2024: **el total de trabajadores se calculará a partir de los 10 meses previos al 31 de octubre de 2023**.
- 3** Así, el tercer cambio se aplica al **Número de trabajadores de cada mes** (con el cual se calcula el promedio anual). Ahora, el total de trabajadores será el mismo que la empresa declara en la planilla de pago de cotizaciones al Organismo Administrador del Seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales (público o privado).

4

Por ende, el cuarto cambio dice relación con el **contenido de la comunicación electrónica anual** a la Dirección del Trabajo.
¡Ojo, ahora debe incluir!:

- El número de trabajadores de cada uno de los meses que se consideran para calcular el total de trabajadores (en los 12 meses previos al 31 de octubre).
- El promedio del número de trabajadores.
- Si existen razones fundadas, se debe indicar la razón invocada y la medida subsidiaria de cumplimiento adoptada.
- Si se usa la donación como medida subsidiaria, se deberá informar utilizando el Certificado N°60 (entregado por la organización donataria).
- Si se usa la medida subsidiaria de Contratos de Prestación de Servicios, se deberán informar los números de cédula de identidad de los trabajadores 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.
- Y el Certificado de la Bolsa Nacional de Empleo.
- El número de contratos vigentes que el empleador mantiene con personas con discapacidad.
- El nombre y cédula de identidad del gestor o gestora de inclusión laboral
- Las políticas en materias de inclusión que tenga la empresa.

5

El quinto cambio se refiere a las **“Razones fundadas”** y en específico a la que se refiere a la *“Naturaleza de las funciones de la empresa”*. La Ley 21.015 establece que sólo existen dos motivos justificados para no tener el porcentaje exigido por Ley de personas con discapacidad contratados. Estas son: 1) la naturaleza de las funciones de la empresa y 2) la falta de candidatos con discapacidad para los puestos ofrecidos. Aún justificando a través de estas dos causales es importante que sepas que no te exime de tener que tomar una medida subsidiaria (donación o tercerización).

El cambio ahora detalla en qué consisten estas causales, y dice específicamente que sólo se puede invocar esta razón (de la Naturaleza de las funciones de la empresa) cuando ninguno de los procesos o actividades de la empresa pueden ser desarrollados por personas con discapacidad, a partir de un **Informe detallado que analice cada puesto de trabajo**, con una descripción exhaustiva de las funciones, competencias, conocimientos técnicos, actividades esenciales y no esenciales, ubicación física y factores de desempeño funcional.

Este informe debe ser firmado por el representante legal de la empresa y por un trabajador con conocimientos específicos en inclusión laboral (el gestor de inclusión laboral, por ejemplo).

¡A partir de ahora entonces, no basta con invocar el giro de la empresa!

Otro cambio en esta materia, dice relación con la segunda razón fundada referida a las ofertas de empleo y falta de candidatos con discapacidad. Antes se consideraba que el empleador tenía una razón fundada para no tener un 1% de trabajadores con discapacidad si es que podía demostrar que había publicado sus ofertas de trabajo en cualquier medio públicamente accesible.

Ahora, se especifica que **el empleador debe haber publicado sus ofertas de empleo durante al menos 30 días corridos en la Bolsa Nacional de Empleo** (www.bne.cl) y debe presentar el certificado que entrega la BNE al momento de realizar la notificación electrónica en el mes de enero.

6 Finalmente, un sexto cambio aplica al **Período para hacer las Donaciones**. Ahora, las donaciones deben realizarse en el mes de enero de cada año, antes de realizar la comunicación electrónica que informa a la Dirección del Trabajo del cumplimiento de la ley de inclusión laboral.

Lo nuevo:

Acerca de la Definición de las Políticas de Inclusión Laboral en la Empresa

Además de los cambios señalados, la modificación al DS64 detalla en qué consisten las políticas en materia de inclusión que las empresas deben promover en su interior, según lo indicado por la Ley N°21.275. Es así que se entenderá por "Política" en materia de inclusión al conjunto de acciones destinadas a incorporar los derechos de las personas con discapacidad en la misión, visión, objetivos y productos estratégicos de la empresa.

Una Política de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad debe considerar de manera transversal la implementación de medidas de accesibilidad y ajustes razonables.

La política debe garantizar el ejercicio en igualdad de condiciones de los derechos laborales, conforme a los principios de la Ley 20.422 y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

La política debe considerar:

- La elaboración de un diagnóstico sobre el estado de inclusión de las personas con discapacidad en la organización.
- Un plan de acción para desarrollar una cultura organizacional inclusiva en los procesos de: selección, contratación, inducción, gestión de talento y desvinculación.
- Un programa de capacitaciones periódicas a todos los trabajadores, trabajadoras, directivos y directivas de la empresa.
- El Seguimiento de la política de inclusión laboral de personas con discapacidad.

En definitiva, con esta nueva disposición se espera la identificación de las barreras del entorno y actitudinales que están obstaculizando el avance en la implementación de la Ley 21.015 y 21.275, y la oportunidad de construir juntos una cultura organizacional diversa que favorezca la inclusión laboral de personas con discapacidad desde una perspectiva de derecho.