



MINUTA PREGUNTAS Y RESPUESTAS

Reunión 19 de enero de 2024 con Organizaciones de la Sociedad Civil

Modificaciones incorporadas por el Decreto N°36, de 2023, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social

24.01.2024



ÍNDICE

I.	Preguntas sobre normativa de inclusión.....	3
II.	Preguntas sobre comunicación Electrónica.....	7



PREGUNTAS SOBRE NORMATIVA DE INCLUSIÓN LABORAL

1. ¿Qué debe informarse en el [“portal antiguo”](#) (2023)?

Como se indica en el Dictamen N°1513/42, de 20.12.2023, las empresas que estuvieron obligadas a dar cumplimiento a las normas de inclusión laboral de las personas con discapacidad durante el año 2023 y lo hicieron ejecutando una medida subsidiaria (alternativa), deberán informar a través del “portal antiguo” de esta Dirección, los siguientes antecedentes:

- i. Copia de los contratos de trabajo de las personas con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez contratadas durante el año 2023.
- ii. Certificado/s de la/s donación/es a proyectos o programas de asociaciones, corporaciones o fundaciones a que se refiere el artículo 2 de la Ley N°19.885, emitidos hasta el 31.12.2023.
- iii. Antecedentes que den cuenta de la celebración y ejecución de contratos de prestación de servicios con empresas que tengan contratadas personas con discapacidad o asignatarios de pensión de invalidez.

Acerca de la exigencia señalada en el numeral i., respecto a los contratos de trabajo, se hace presente que no se requiere registrar nuevamente esa información, atendido que esta se obtiene de los registros efectuados por los empleadores en el REL.

Debe tenerse presente que la remisión de la información descrita no corresponde a una comunicación electrónica, toda vez que las empresas obligadas ya la realizaron en enero de 2023. En consecuencia, las empresas solo deben informar los antecedentes descritos y no la totalidad de los antecedentes que comprenden una comunicación electrónica.

El envío de esta información permite a las empresas informar a esta Dirección el cumplimiento de sus obligaciones en materia de inclusión laboral respecto de aquellos meses del año 2023 en que tuvieron 100 o más trabajadores contratados.

2. ¿Qué debe informarse en la [comunicación electrónica](#) 2024?

Conforme al artículo 6 del Decreto N° 64, de 2018, modificado por el Decreto N° 36 de 2023 que regula en forma detallada el contenido de la comunicación electrónica, las empresas obligadas deben remitir en el mes de enero de cada año, la siguiente información:

- 1) El número total de personas trabajadoras de la empresa, desglosándolo por cada uno de los meses considerados para el cálculo del promedio anual.
- 2) El promedio que haya resultado de la aplicación de las reglas expuestas en la letra c) del artículo 6.
- 3) El número de contratos de trabajo vigentes que mantienen con personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez.
- 4) 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.
- 5) Si existen razones fundadas para que la empresa 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.
- 6) 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.



7) Si se utiliza la medida subsidiaria de donación, se deberá informar la donación realizada adjuntando el Certificado N° 60 del Servicio de Impuestos Internos, o el que correspondiere.

En forma excepcional para el año 2024 las empresas que se encuentren habilitadas a cumplir en forma subsidiaria su obligación, a través de la medida alternativa de donación de conformidad a lo dispuesto en el literal b) del artículo 8° del reglamento, podrán realizar su pago hasta el 30 de junio de 2024, informando de ello a la Dirección del Trabajo según lo dispuesto en el Decreto N° 56 de 2023, en trámite.

8) 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.

9) 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.

10) 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.”

3. ¿Qué debe realizar la empresa en el evento que se termine el vínculo laboral con un trabajador con discapacidad o asignatario de una pensión de invalidez?

Como cuestión previa, cumple advertir que, conforme a los artículos 157 bis del Código del Trabajo, y 1 y 6 del Decreto N°64, de 2018, la obligación que recae sobre las empresas que tengan contratados 100 o más trabajadores es el cumplimiento de una cuota de contratación, sin que lo anterior signifique que las empresas no puedan realizar movimientos de personal durante el año en que dan cumplimiento a esta reserva legal de empleo.

Es así que, por regla general, las empresas obligadas deben contratar o mantener contratadas un 1% de personas con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez calculado según su promedio anual de trabajadores, durante todos los meses del año en que envían su comunicación electrónica, con independencia del número de trabajadores de la empresa en cada mes.

Ahora bien, en el evento que durante el año en que la empresa está cumpliendo con su cuota de contratación, se produzca el término de la relación laboral con un trabajador con discapacidad o asignatario de una pensión de invalidez, el empleador deberá cumplir con el procedimiento descrito en los incisos finales del artículo 6 del Decreto N°64, de 2018, modificado por el Decreto N° 36, de 2023.

Al efecto, deberá publicar por a lo menos 30 días corridos una oferta de trabajo en la Bolsa Nacional de Empleo dentro del mes siguiente de producida la vacante, y si no recibiera postulaciones de personas con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez que cumplan con lo requerido, podrá cumplir su obligación mediante una medida subsidiaria (celebración y ejecución de contratos de prestación de servicios o donación).

Respecto a la oportunidad para este cumplimiento a través de una medida subsidiaria, debe tenerse en cuenta que, conforme a las modificaciones incorporadas por el Decreto N°56, de 2023, en trámite, en el evento que la relación laboral con un trabajador contabilizado para dar cumplimiento a la reserva legal de contratación termine, la empresa deberá seguir el procedimiento de publicación establecido para acreditar la razón fundada referida a la falta de interesados en las ofertas de trabajo dentro del mes del siguiente al de producida la vacante, y, en el evento de no poder contratar, deberá dar cumplimiento a través de una medida subsidiaria, informando su ejecución a esta Dirección en el plazo de 30 días.



Lo anterior, sin perjuicio de la posibilidad de que la empresa efectúe la contratación en forma directa para seguir dando cumplimiento a la reserva legal de empleo.

4. ¿Es posible dar cumplimiento mediante la contratación de trabajadores con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez en el evento que la empresa haya comunicado en el mes de enero que realizará una donación por configurarse una razón fundada?

El numeral 5 del artículo 9 del Decreto N°64, de 2018, dispone en su inciso 2° lo que sigue: “Las donaciones deberán ser realizadas en el mes de enero del año del envío de la comunicación electrónica, en forma previa a su remisión”.

De la norma transcrita se verifica que el Reglamento ha establecido expresamente una oportunidad para la ejecución de la medida alternativa de donación, correspondiente al mes de enero del año en que se envía la comunicación electrónica. Asimismo, se establece que la donación debe efectuarse en forma previa al envío de la referida comunicación, de manera que esta Dirección pueda verificar el cumplimiento de la medida subsidiaria en cualquier momento posterior a esta remisión.

De esta manera, si una empresa hará uso de la medida subsidiaria de donación, existiendo una razón fundada al efecto, deberá cumplir con esta obligación antes del envío de la comunicación electrónica en el mes de enero, según dispone expresamente el Reglamento, por lo que no podría reemplazar este cumplimiento por la contratación directa de trabajadores con discapacidad.

Lo anterior, sin perjuicio de la posibilidad de efectuar contrataciones durante el año de envío de la comunicación electrónica conforme al poder de dirección del empleador, el que reconoce el ejercicio de una serie de facultades o prerrogativas que tienen por objeto el logro del referido proyecto empresarial en lo que al ámbito laboral se refiere, y que se traduce, entre otros aspectos, en la libertad para contratar trabajadores.

En este sentido, se hace presente que si bien la empresa debe tener cumplida la cuota de contratación correspondiente al mes de enero en forma previa al envío de la comunicación electrónica, no existe inconveniente en que efectúe contrataciones durante el año para dar cumplimiento en los restantes meses, por ejemplo si termina la relación laboral con un trabajador con discapacidad o asignatario de una pensión de invalidez, o si estima pertinente contratar personas con discapacidad más allá de la reserva legal de contratación.

Ahora bien, para el periodo 2024, existe una norma transitoria incorporada por el Decreto N°56, de 2023, en trámite, que dispone:

“Para el año 2024, las empresas que se encuentren habilitadas a cumplir en forma subsidiaria su obligación, a través de la medida alternativa de donación de conformidad a lo dispuesto en el literal b) del artículo 8° del presente reglamento, podrán realizar su pago hasta el 30 de junio de dicha anualidad, informando de ello a la Dirección del Trabajo”.

Con todo, por encontrarse el citado decreto en trámite, este Servicio emitirá un pronunciamiento, una vez que se encuentre publicado dicho decreto, considerando la situación particular respecto que para el 2024 establece la norma jurídica indicada.

5. Respecto de la obligación de inclusión laboral correspondiente al año 2023, ¿Pueden las empresas ejecutar la medida subsidiaria en enero de 2024?

Las empresas que, en su comunicación electrónica realizada en enero de 2023, informaron que tenían una razón fundada para no contratar y que darían cumplimiento mediante la medida subsidiaria de donación, se encontraban desde ese momento en conocimiento de que debían efectuar la donación correspondiente a aquellos meses del año 2023 en que tuvieran contratados 100 o más trabajadores, a más tardar el 31.12.2023.



Por lo expuesto, el cambio normativo contemplado en el Decreto N°36, de 03.11.2023, no alteró esta obligación, toda vez que sus modificaciones son aplicables a contar de la comunicación electrónica de enero 2024.

En este sentido, debe recordarse que el artículo 9 del Código Civil prescribe que: “La ley solo puede disponer para lo futuro y no tendrá jamás efecto retroactivo”, de manera que las modificaciones incorporadas por el Decreto N°36, rigen desde la fecha de su publicación, esto es, a partir del 03.11.2023, sin modificar las obligaciones existentes con anterioridad a su vigencia.

Respecto a la posibilidad de postergar el pago de la donación que las empresas debían realizar a más tardar el 31.12.2023, debe anotarse que tanto la obligación de contratación de personas con discapacidad como las medidas subsidiarias, no son susceptibles de cumplimiento posterior o tardío. Lo anterior, pues ante la imposibilidad de cumplimiento de la obligación de contratar trabajadores con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez, es decir, habiéndose configurado una razón fundada, la donación se traduce, por ley, en una de las vías para compensar el incumplimiento en especie, mediante la dación de una cosa distinta, en este caso la donación establecida por ley. Por lo tanto, la ejecución de la medida subsidiaria debe dar cumplimiento en forma equivalente y oportuna. Así, no pudiendo cumplirse la obligación de contratación en un periodo diverso, tampoco puede darse cumplimiento a través de una medida subsidiaria en una oportunidad posterior al año en que debía darse cumplimiento a la obligación de contratación. (Dictámenes 5866/34 del 20.12.2019, 2930/60 del 28.12.2021 y 1513/42 de 20.12.2023)

En este sentido, se reitera que la empresa declaró en enero de 2023 que ejecutaría la medida subsidiaria de donación, conociendo que el plazo máximo para dar cumplimiento a esta obligación era el 31.12.2023, por lo que expirado ese término la empresa se encuentra en incumplimiento, sin que compete a esta Dirección prorrogar el referido término para cumplir la obligación.

6. ¿Se puede extender el plazo de envío de la comunicación electrónica del año 2024?

Acerca de esta consulta, es del caso indicar que tanto el artículo 157 ter del Código del Trabajo, como los artículos 6 y 9 del Reglamento, disponen expresamente que las empresas realizarán una comunicación electrónica en el mes de enero, por lo que no resulta posible modificar o ampliar este término sin una reforma legal o reglamentaria.

Ahora bien, se reitera que, si bien la empresa debe tener cumplida la cuota de contratación correspondiente al mes de enero en forma previa al envío de la comunicación electrónica, no existe inconveniente en que efectúe contrataciones durante el año para dar cumplimiento en los restantes meses, por ejemplo si termina la relación laboral con un trabajador con discapacidad o asignatario de una pensión de invalidez, o si estima pertinente contratar personas con discapacidad más allá de la reserva legal de contratación, según lo expuesto en respuesta a pregunta n° 3.



II. PREGUNTAS SOBRE COMUNICACIÓN ELECTRÓNICA

1. ¿En dónde y cómo puedo hacer la declaración 2023?

La declaración 2023 se realiza en el [Portal antiguo](#) de la DT.

Este portal se encuentra habilitado para que las empresas puedan informar las razones fundadas y medidas alternativas correspondientes al año 2023. Por lo anterior, para este trámite se considerará los datos de la pestaña “razones fundadas y medidas alternativas de cumplimiento” y no los datos que se muestran en la pestaña “información general”.

Este trámite corresponde a la Declaración del cumplimiento para el periodo 2023, y no la Comunicación Electrónica de ese año, la que ya fue realizada en enero del 2023.

Acerca de la exigencia señalada en el Dictamen 1513/42 de 20 de diciembre de 2023, respecto a los contratos de trabajo, se hace presente que no se requiere registrar nuevamente esa información, atendido que se obtiene de los registros efectuados por los empleadores en el REL.

Las siguientes imágenes permiten guiar el trámite:

Imagen 1: Hacer clic en “Razones fundadas” para acceder al módulo donde se informan las razones fundadas y medidas alternativas de cumplimiento.

The screenshot shows the 'Trámites en Línea' interface. On the left is a sidebar with 'Servicios en Línea' including 'Inclusión Laboral (Ley N° 21.015)', 'Carta de Aviso', 'Certificado de Antecedentes Laborales (F 30)', 'Certificado de Cumplimiento en Línea (F 30-1)', 'Constancias', 'Centralización de Documentos', 'Comité Paritario HyS', 'Comité Paritario Foena (régimen de subcontratación)', 'Registro Intermediario Agrícola', 'Modificar Datos de Registro', and 'Trabajador'. The main content area has a breadcrumb trail: 'Usted está en > Trámites en Línea > Inclusión Laboral > Comunicación Electrónica'. Below this is a navigation bar with two tabs: 'Información General' and 'Razones Fundadas y Medidas Alternativas de Cumplimiento', with the latter highlighted in blue and enclosed in a red box. The 'Razones Fundadas y Medidas Alternativas de Cumplimiento' section contains a form titled 'IDENTIFICACIÓN DE EMPRESA' with fields for: 'Fecha de declaración' (DD/MM/AAAA), 'RUT', 'Nombre / Razón Social', 'Rut Representante Legal', 'Nombre Representante Legal', 'Domicilio', and 'Fecha de Inicio de Actividades *' (DD/MM/AAAA). At the bottom, there is a dropdown menu for 'Declaración correspondiente al Año' with '2023' selected.



Imagen 2: Completar los campos con los antecedentes que se requieren para informar las razones fundadas o las medidas alternativas de cumplimiento.

Trámites en Línea

Usted está en > [Trámites en Línea](#) > [Inclusión Laboral](#) > [Comunicación Electrónica](#)

[Cerrar sesión](#)

Servicios en Línea

- Inclusión Laboral (Ley N° 21.015)
- Carta de Aviso
- Certificado de Antecedentes Laborales (F 30)
- Certificado de Cumplimiento en Línea (F 30-1)
- Constancias
- Centralización de Documentos
- Comité Paritario HyS
- Comité Paritario Faena (régimen de subcontratación)
- Registro Intermediario Agrícola
- Modificar Datos de Registro
- Trabajador de casa particular
- Pacto de Condiciones Especiales de Trabajo

Información General **Razones Fundadas y Medidas Alternativas de Cumplimiento**

EXISTIERON RAZONES FUNDADAS SI NO

Naturaleza de las funciones que Desarrolla la Empresa

No Aplica

Falta de personas interesadas en la Oferta de Trabajo

Medios de Publicación

Bolsa Nacional de Empleo

N° de Ofertas Publicadas Fecha del Certificado

Otra Forma de Publicación

MEDIDAS ALTERNATIVAS DE CUMPLIMIENTO

Celebró Contratos de Prestación de Servicios o EST

Efectuó Donaciones en Dinero

[INFORMAR DONACIONES](#)

RUT	Razón Social	N° Registro MDS	N° Proyecto	N° Folio Certificado N° 60 SII	Fecha Donación	Monto Donación	Eliminar Donación
				777	03-01-2023	777	

POLÍTICAS EN MATERIAS DE INCLUSIÓN PROMOVIDAS (LEY 21.275)

Carga archivo PDF con las políticas de inclusión promovidas por la empresa.
Tamaño máximo del archivo: 5MB
Largo máximo del nombre del archivo: 160 caracteres

Ninguno archivo selec.

[Guardar Archivo](#)

Nombre Archivo	Fecha Registro	Descargar
	11-01-2024	

Imagen 3: Finalizar Declaración 2023

DECLARACIÓN JURADA Y FIRMA DEL EMPLEADOR

EL EMPLEADOR DECLARA BAJO JURAMENTO QUE TODA LA INFORMACIÓN Y ANTECEDENTES CONTENIDOS EN ESTA COMUNICACIÓN ELECTRÓNICA SON EL FIEL, VERAZ Y COMPLETO REFLEJO DE LA SITUACIÓN CONTRACTUAL Y LEGAL DE LA EMPRESA BAJO LA LEY N°21.015 Y AL RESPECTO LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO ESTÁ FACULTADA PARA REALIZAR LAS ACTUACIONES DE INSPECCIÓN QUE CORRESPONDAN.

EN BASE A LO ANTES SEÑALADO, EL EMPLEADOR DECLARA QUE LA COMUNICACIÓN DESCRITA EN EL PÁRRAFO ANTERIOR NO ACREDITA EN CASO ALGUNO EL CUMPLIMIENTO EFECTIVO POR PARTE DE LA EMPRESA A LA CUAL REPRESENTA DE LAS OBLIGACIONES ESTABLECIDAS EN LA LEY N°21.015. POR TANTO, EL EMPLEADOR DECLARA Y ACEPTA QUE LA VERIFICACIÓN TANTO DE SU CONTENIDO COMO DE SU CUMPLIMIENTO PODRÁ SER OBJETO DE FISCALIZACIÓN POR PARTE DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO.

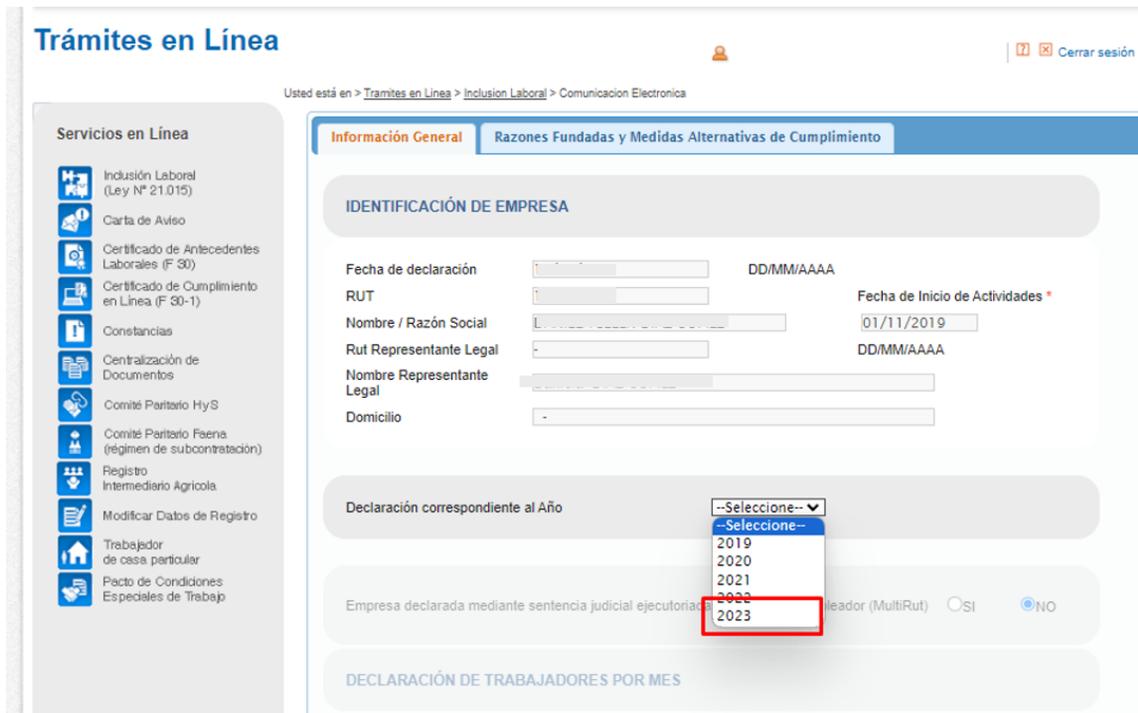
EL EMPLEADOR AUTORIZA A LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO PARA PONER A DISPOSICIÓN DEL MINISTERIO DE DESARROLLO SOCIAL, DEL SERVICIO NACIONAL DE LA DISCAPACIDAD, DEL SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS Y DE LAS DEMÁS ENTIDADES PÚBLICAS QUE LA LEY O EL REGLAMENTO DISPONGAN, EL CONTENIDO DE ESTA COMUNICACIÓN ANUAL, MEDIANTE LA CUAL SE ENTENDERÁ CUMPLIDO EL DEBER DEL EMPLEADOR DE REMITIR COPIA A LAS REFERIDAS ENTIDADES, TODAS LAS CUALES DEBERÁN CUMPLIR CON LAS RESPECTIVAS OBLIGACIONES LEGALES DE CONFIDENCIALIDAD Y RESERVA.

[ANTERIOR](#)
[GUARDAR BORRADOR](#)
[FIRMAR Y ENVIAR](#)



2. ¿Por qué en la Comunicación Electrónica (que se realiza en portal antiguo de la DT) sólo me aparece un periodo a declarar y no puedo realizar la declaración del año 2023?

Para realizar la declaración del año 2023 no deben encontrarse en proceso de modificación las comunicaciones electrónicas correspondientes a años anteriores. Por consiguiente, al terminar esa declaración e ingresar nuevamente, en el formulario del módulo “Información General” le mostrará todos los periodos a declarar.



3. ¿Qué hago en el caso que el número de contrato de trabajadores declarados con discapacidad o pensión de invalidez en el registro electrónico laboral (REL) es distinto al que me indica el aplicativo 2024?

Es obligación del empleador registrar todos los contratos de trabajo en el Registro Electrónico Laboral (REL). de acuerdo a lo dispuesto en el inciso 1° del artículo 9 bis del Código del Trabajo:

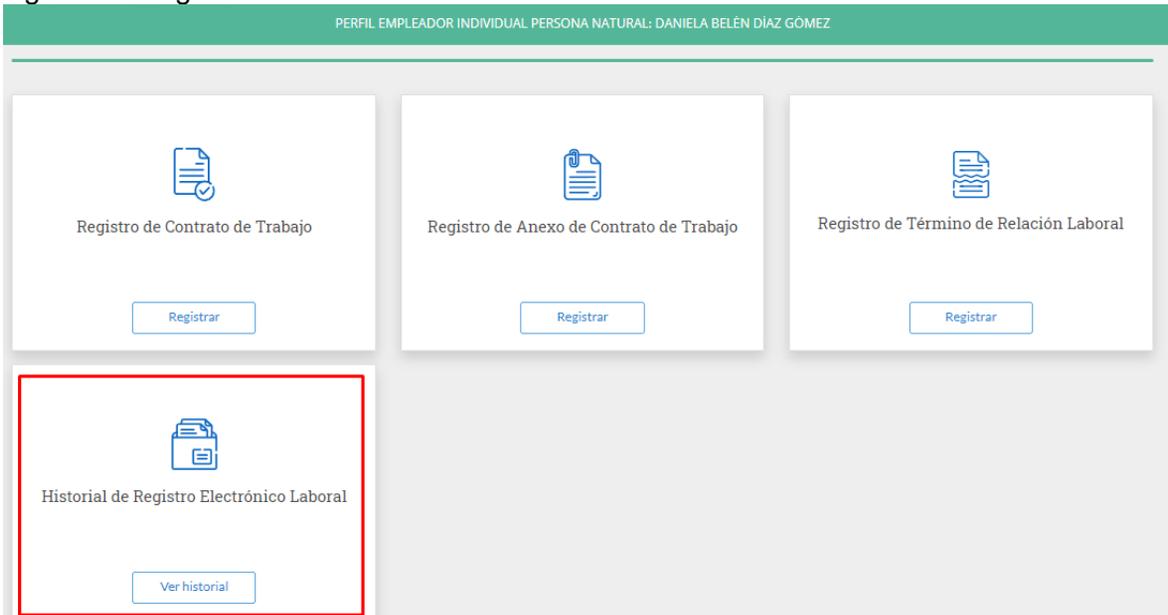
“En conformidad a lo dispuesto en el artículo 515, el empleador deberá registrar en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo los contratos de trabajo, dentro de los quince días siguientes a su celebración. Asimismo, deberá registrar las terminaciones de contrato, dentro de los plazos establecidos en los artículos 162 y 163 bis para el envío de las copias de las comunicaciones de terminación de contrato a la Inspección del Trabajo, y dentro de los diez días hábiles siguientes a la separación del trabajador en los casos de los números 1, 2 y 3 del artículo 159.”

Asimismo, el artículo 4 del Decreto N° 14 del 2023, Reglamento del registro electrónico Laboral (REL) dispone el registro obligatorio de los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez.

De esta manera, los contratos de trabajo desplegados en el aplicativo son reflejo de los datos ingresados en el registro electrónico laboral (REL), por lo tanto, en el caso de existir diferencias entre el número de contrato de trabajo de personas con discapacidad o pensión de invalidez, se recomienda que el usuario haga una revisión de los datos ingresados en el REL de la siguiente manera:



Hacer clic en el botón “Historial de Registro Electrónico Laboral” en el portal MiDT como muestra la siguiente imagen:



A continuación, se desplegará el historial de Registro Electrónico Laboral, como muestra la siguiente imagen:

Historial de Registro de Contrato de Trabajo

Cédula de identidad DNI/Pasaporte

RUT/DNI Persona Trabajadora

RUT/DNI Persona Trabajadora	Nombre Persona Trabajadora	Estado	Versión	Situación Discapacidad	Asignatario Pensión Invalidez	Acción
		Vigente	1.0	Si	No	[Download] [Delete]
		Vigente	1.5	Si	No	[Download] [Delete]
		No Vigente	1.4	No	No	[Download]

Las situaciones que pueden ocurrir son:

- En el caso que un contrato se consigne con estado “Vigente” (se encuentra actualmente contratado) o “Terminado” (con relación laboral terminada desde el REL, solo considerando los meses en que se encontró “Vigente”) e indicando la situación de discapacidad o asignatario de pensión invalidez, este será contabilizado en el aplicativo de Comunicación Electrónica.
- Si la persona trabajadora se ingresó de forma errónea como persona con discapacidad o asignatario de pensión de invalidez y se encuentra en estado “Vigente”, el usuario debe eliminar este registro y todos los registros asociados a la persona trabajadora. La siguiente imagen permite ver como se elimina el registro.



Historial de Registro de Contrato de Trabajo

Cédula de identidad DNI/Pasaporte 

RUT/DNI Persona
Trabajadora

Mostrar todos los contratos

RUT/DNI Persona Trabajadora	Nombre Persona Trabajadora	Estado	Versión	Situación Discapacidad	Asignatario Pensión Invalidez	Acción
		Vigente	1.0	Si	No	

- Si la persona trabajadora se ingresó de forma errónea como persona con discapacidad o asignatario de pensión de invalidez y se encuentra en estado “Terminado”, el usuario deberá enviar una OIRS indicando la situación y se remitirá el proceso interno que debe realizar para cambiar el estado de la persona trabajadora.

4. ¿Qué hacer cuando el archivo que detallan las políticas en materia de inclusión pesa más de 5MB?

En el componente de políticas en materias de inclusión, para el año 2023 y 2024 sólo se debe adjuntar informe en Políticas en Materias de Inclusión en formato PDF. Dicho documento debe considerar lo dispuesto en el artículo 16 del Decreto N° 64, de 2018, modificado por el Decreto N° 36 de 2023:

- Diagnóstico sobre el estado de inclusión de las personas con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez en la organización.
- Identificación de las barreras del entorno y actitudinales.
- Plan de acción que considere el desarrollo de una cultura organizacional inclusiva en los procesos de selección, contratación, inducción, gestión del talento y desvinculación.
- Generación de programas de capacitación periódicos a todos los trabajadores y directivos, así como su seguimiento

Si las políticas involucran más de un documento, estos deben ser informados en un solo archivo en formato PDF, en el caso contrario, deberá adjuntarse el informe que agrupa el conjunto de acciones que realice la empresa destinada a incorporar los derechos de las personas con discapacidad, los demás antecedentes que complementan las políticas en materias de inclusión podrán ser solicitados en una fiscalización de la Dirección del Trabajo.

