

Descubre las claves que marcarán el rumbo hacia La Ruta de la Inclusión laboral desde enero de 2024.

Recuerda que durante el mes de enero, del 2 hasta el 31, deberás realizar la comunicación electrónica, correspondiente a los años 2023 y 2024. La comunicación electrónica para el 2023 es solo para aquellas empresas que tomaron medidas alternativas.

Para esto, la dirección del trabajo informa lo siguiente:





1) Si necesitas registrar o modificar Comunicaciones Electrónicas para los años 2018, 2019, 2020, 2021 2022

o si necesitas

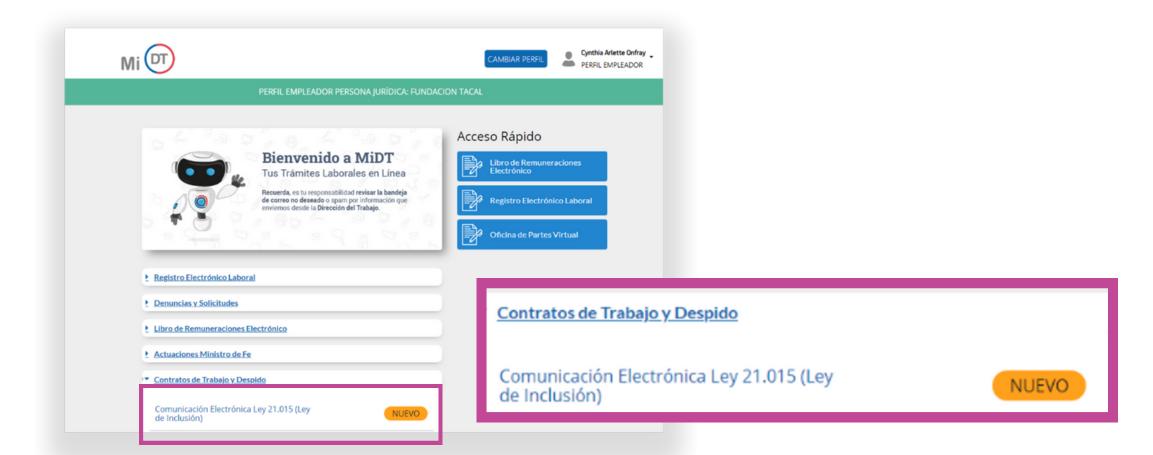
2) Informar medidas subsidiarias (donación) correspondientes al año 2023, debes ingresar al sitio https://tramites.dirtrab.cl/registroempresa

Registrando datos del empleador para acceder al sitio.



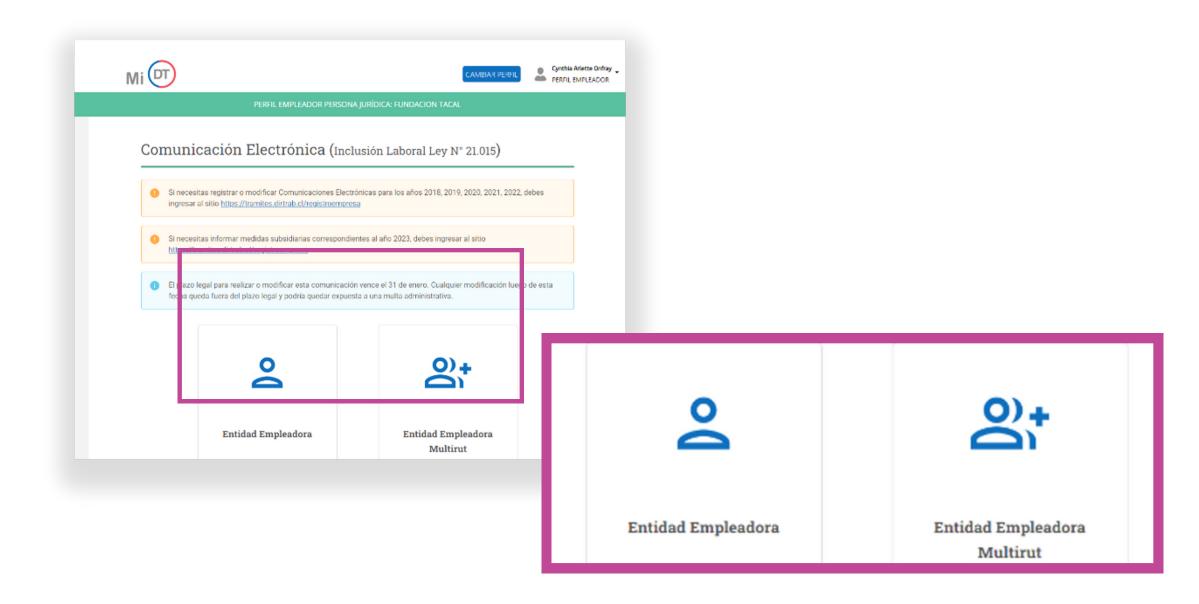


- 3) Para realizar la declaración 2024, debes ingresar a https://midt.dirtrab.cl/welcome
 - Ingresa con el perfil empleador
 - Selecciona contratos de trabajo y despido –
 Comunicación Electrónica Ley 21.015 (ley de Inclusión),
 como se muestra en la imagen:





 Luego selecciona el tipo de entidad como se muestra en la imagen:





No te olvides que para la comunicación electrónica para el año 2024 deberás informar lo siguiente:

1) El número total de personas trabajadoras de la empresa, desglosándolo por cada uno de los meses considerados. El numero total se considera utilizando el número de trabajadores informado en la planilla de declaración y/o pago de cotizaciones.





2) El promedio calculado en los 10 meses comprendidos entre el 31 de octubre y el 1 de enero del año anterior a la comunicación electrónica, es decir del 2023.

Paso 1: Calculemos el 1% considerando el promedio de la dotación del año 2023





3) El número de contratos de trabajo vigentes que mantienen con personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez.

IMPORTANTE: Acerca del número de contratos de trabajo vigentes que la empresa mantiene con personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez, se indica que se refiere a la información vigente a la fecha de envío de la comunicación electrónica respectiva, la que puede verificarse hasta el 31 de enero de cada año, información que deberá estar debidamente registrada en el Registro Electrónico Laboral de esta Dirección.





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.

IMPORTANTE: Esta información corresponde al número de contratos de trabajo con personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez al que se puso término por cualquier causa durante el año anterior al envío de la respectiva comunicación electrónica. Es decir, para este caso, durante enero a octubre del año 2023.





- 5) Las razones fundadas de que la empresa no puedo cumplir con la obligación de contratar a personas trabajadoras con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez, individualizando la razón (falta de candidatos o naturaleza de la empresa) y sus fundamentos, junto a la medida subsidiaria de cumplimiento a adoptar (donación o subcontratación).
- 6) Si usas razón fundada "Falta de candidatos", debes considerar tener el certificado de la Bolsa Nacional de Empleo, que indique que publicadas las ofertas (mínimo 30 días corridos) 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 Nº 60 del Servicio de Impuestos Internos.

IMPORTANTE: Contribuye a nuestros proyectos aprobados por el Ministerio de Desarrollo Social. Conoce a Sebastián, uno de tantas personas que gracias a tu aporte han podido incluirse laboralmente en una empresa:

https://www.youtube.com/watch?v=4htHqjr15JA





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, esto es, del Gestor de inclusión certificado.

10) Copia de las políticas en materias de inclusión.

Revisa más info en:

- Guía rápida "Comunicación Electrónica Inclusión Laboral Ley N°21.015)"
- Link: dt.gob.cl/portal/1626/articles-118013_recurso_3.pdf
- Guía rápida "Comunicación Electrónica" Medidas Alternativas de Cumplimiento
- Link: dt.gob.cl/portal/1626/articles-118013_recurso_4.pdf



Respecto a la política de inclusión laboral de la empresa:

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.

En Fundación TACAL podemos acompañarte en este desafío a través de nuestra Ruta de la Inclusión!





+569 4935 7869

contactoefundaciontacal.cl





www.fundaciontacal.cl

