

Inclusión Laboral: Más que una Cifra, un Compromiso de Enero

Llegó enero y, con él, la habitual carrera por los balances y la planificación del año que comienza. Sin embargo, para las empresas que sostienen el motor productivo de nuestro país, este mes trae consigo una responsabilidad que trasciende lo contable: el cumplimiento de la Ley de Inclusión Laboral. No se trata solo de un trámite administrativo, sino de un indicador real de la cultura organizacional y la ética empresarial en el Chile de hoy.

El Artículo 157 bis del Código del Trabajo es claro: las empresas con 100 o más trabajadores tienen el imperativo legal —y moral— de integrar al menos un 1% de personas con discapacidad o asignatarios de pensión de invalidez en sus filas. Pero la ley no se queda en la intención. El Decreto Supremo N°64 establece un mecanismo de transparencia fundamental: la comunicación electrónica obligatoria a la Dirección del Trabajo.

Estamos en las semanas claves. Las organizaciones tienen hasta el 31 de enero de 2026 para informar cómo han gestionado su dotación entre el 1 de noviembre de 2024 y el 31 de octubre de 2025. Este reporte debe detallar si la inclusión se ha logrado de forma directa o si se ha optado por las medidas alternativas que la legislación permite.

¿Por qué es vital no dejar esto para el último minuto? Primero, por transparencia. Reportar es dar fe de que la empresa no solo busca rentabilidad, sino impacto social. Segundo, por estrategia. La inclusión laboral, cuando se ejecuta correctamente, enriquece los equipos de trabajo, fomenta la innovación y mejora el clima organizacional.

Por: Patricia Villegas Díaz, abogada Facultad de Derecho y Humanidades Universidad Central Región de Coquimbo