

MINUTA DE REUNIÓN

COMITÉ: COMITÉ DE PERSONAS			
Tema Convocatoria: Leyes de inclusión 21.015 y 20.275: Cambios en materia de inclusión laboral			
Fecha	14/11/2023	Hora Inicio	10:00 AM
MODALIDAD	ZOOM	Hora Fin	11:00 AM
Expositor(es)	Soledad Lara, Subgerente de gestion empresarial inclusive, Fundación Descúbreme	Contacto	soledad.lara@descubreme.cl

ASISTENCIA

Nombre	Empresa	Asistencia
Ailin Quintana	Tuty Comex	✓
Andrea Fález	Pc Factory	✓
Andrés Alvear	Andrés Alvear	✓
María Eugenia Gajardo	Arcor Chile	✓
María José Torrejón	Forus S.A.	✓
María Paz Ibáñez	Sky Airline	✓
Maricela Soto	Sherwin Williams	✓
Mauricio Peñaloza	Mauricio Peñaloza	✓
Nelson Rodriguez	Farmacias Ahumadas	✓

Sebastián Foldvary	IBM	✓
Sebastián Weason	Evertec Inc	✓
Sonia Ovalle	Browne Aduana	✓
Veronica Águila	Productos San Camilo	✓
Carlos Soubllette	CCS	✓
George Lever	CCS	✓
Juan Francisco Velasco	CCS	✓
Paula Lapostol	CCS	✓
Rosario Zelaya	CCS	✓
Consuelo Opazo	CCS	✓
Macarena Cifuentes	CCS	✓
María Ignacia Diaz	CCS	✓
Daniela Cisternas	CCS	✓

PROGRAMA DE LA SESIÓN

- Leyes de inclusión 21.015 y 21.275: Cambios en materia de inclusión laboral
Soledad Lara, Subgerente de Gestión Empresarial Inclusiva, Fundación Descúbreme

TEMAS TRATADOS	
ASUNTO	
Leyes de inclusion N°21.015 y N°21.275	<p>Soledad nos comparte los distintos cambios a las leyes 21.015 y 21.275 y el Decreto 64, con el fin de mantener a los integrantes del comité informados respecto a la legislación en temática de inclusión laboral de personas con discapacidad. Algunos cambios que vienen son respecto a:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cálculo de la cuota: De forma excepcional, para el cálculo de la cuita a informar en enero 2024, se considerarán sólo 10 meses desde enero a octubre 2023. El periodo para considerar posteriormente será de 12 meses previos al 31 de octubre del año anterior a la comunicación electrónica. A su vez, la ley se deberá cumplir durante todos los meses de la anualidad, y no sólo en los meses en que la empresa tenga contratados/as a más de 100 colaboradores. - Uso de medidas alternativas y justificación: Corresponderán a todas las acciones que realice la empresa en esta materia y deberán reflejarse en su política, visión, misión, objetivos y productos estratégicos. A su vez, la política debe considerar la elaboración de un diagnóstico sobre el estado de inclusión de personas con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez en la organización, identificando barreras y debe considerar un plan de acción para el desarrollo de una cultura organizacional inclusiva - Políticas y programas: Se deberá generar un programa de capacitaciones a todos los colaboradores en la temática de inclusión y una evaluación anual de las medidas adoptadas. - Rol del gestor de inclusión: Deberá tener la calidad de trabajador dependiente en la empresa y desempeñarse en funciones relacionadas a recursos humanos.

Fecha próxima reunión	DICIEMBRE 2023
-----------------------	----------------

Paula Lapostol

 Secretaria Ejecutiva

22/11/2023

 Fecha de aprobación