

ALERTA LEGAL



Pablo Gutiérrez

Socio, Derecho Laboral
pgutierrez@bofillmir.cl

Luis Alberto Cruchaga

Socio, Derecho Laboral
lcruchaga@bofillmir.cl



www.bofillmir.cl



<https://www.linkedin.com/company/bofill-mir-abogados/>



Av. Andrés Bello 2711, piso 8,
Las Condes | Santiago, Chile



Tel. +56 2 2757 7600

Esta alerta legal fue preparada por el equipo laboral de Bofill Mir Abogados con fines informativos y no debe ser considerada como asesoría legal.

Ley N°21.275 que modifica el Código del Trabajo complementando la Ley de Inclusión Laboral, en el sentido de exigir a las empresas la adopción de medidas que faciliten la inclusión de Trabajadores con Discapacidad.

Con fecha 21 de octubre de 2020 se publicó, en el Diario Oficial la Ley N° 21.275. Esta modificó las disposiciones de la denominada “Ley de Inclusión Laboral N° 20.422”, e incorporó, en el Código del Trabajo, un nuevo artículo 157 quáter que establece una serie de medidas que deben implementarse en materia de inclusión de Trabajadores con Discapacidad.

A continuación, un análisis de los principales aspectos de esta norma.

1. Ámbito de aplicación del nuevo artículo 157 quáter:

Esta norma es aplicable a las empresas de 100 o más trabajadores, las que, conforme a las reglas generales de la Ley de Inclusión Laboral, deben mantener al menos el 1% de personas con discapacidad del total de sus trabajadores.

2. Obligación de contar con al menos un trabajador con conocimientos en materia de Inclusión Laboral en el área de Recursos Humanos de la empresa.

El inciso 1° de este artículo incorpora la exigencia a la Empresa de contar con al menos un trabajador con conocimientos específicos en materias que fomenten la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Esto, entre quienes desempeñan funciones en el área de Recursos Humanos.

Para estos efectos, se entiende que tienen estos conocimientos los trabajadores que cuenten con una certificación al respecto otorgada por el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales de la Ley N° 20.267.

De acuerdo con lo que indica la referida Ley N° 20.267, las entidades que realizan esta certificación son los Centros de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales, que se encuentran acreditados por “Chile Valora” (www.chilevalora.cl).

3. Obligación de promover políticas de inclusión y de ejecutar, anualmente, programas de capacitación.

El inciso segundo del nuevo artículo 157 quáter establece la obligación de la empresa de promover en su interior políticas sobre inclusión laboral.

Estas políticas deberán informarse anualmente a la Dirección del Trabajo, de conformidad al Reglamento contenido en el Decreto N° 64 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, del 1° de febrero de 2018 sobre la Ley de Inclusión Laboral. De conformidad con este Reglamento, la información de políticas sobre inclusión deberá entregarse junto con la comunicación electrónica que la empresa debe realizar en enero de cada año a la Dirección del Trabajo, informando el total de trabajadores, el número de trabajadores con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez que deban ser contratadas, así como el número de contratos vigentes que mantienen con personas con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez.

Finalmente, el inciso segundo del 157 quáter, establece también el deber de la Empresa de elaborar y ejecutar anualmente programas de capacitación de su personal, con el objeto de otorgarles herramientas para una efectiva inclusión laboral dentro de la empresa.

4. Actividades de la Empresa deben considerar normas de igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad.

El inciso tercero y final del nuevo artículo 157 quáter establece la obligación de que las actividades que desarrolle la empresa, ya sea tanto durante la jornada de trabajo como fuera de ella, deberá siempre considerar las normas contenidas en la Ley de Inclusión Laboral N°20.422, así como los principios generales contenidos en las demás normas atinentes en la materia.

VIGENCIA DE LA LEY.

El artículo transitorio de esta Ley 21.275 establece que sus disposiciones comenzarán su vigencia en el primer día del mes 25 después de publicada la ley. En razón de lo anterior, estas disposiciones serán finalmente exigibles a partir del mes de noviembre de 2022.

*Este documento fue publicado originalmente en 2020 y lo volvemos a compartir pues estas obligaciones entrarán en vigencia en noviembre próximo.