

Nota Informativa

Santiago, 22 de noviembre de 2022.

Ley N°21.275 que modifica que Código del Trabajo para que las empresas pertinentes adopten medidas que faciliten la inclusión laboral de Personas con Discapacidad

El primero de noviembre del presente año entró en vigencia la Ley N°21.275 (en adelante la "ley") que modificó el Código del Trabajo, para exigir de las empresas pertinentes la adopción de medidas que faciliten la inclusión laboral de personas con discapacidad.

La ley exige a las empresas obligadas al cumplimiento de la cuota impuesta por la ley de inclusión, que al menos uno de los trabajadores que desempeñe funciones relacionados al área de RR.HH., cuente con conocimientos específicos en materias que fomentan la inclusión laboral de personas con discapacidad. Dichos conocimientos deberán ser acreditados a través del Sistema de Certificación de Competencias Laborales que funciona bajo el alero de ChileValora, regulado por la ley N°20.267.

Adicionalmente, la ley establece que las empresas sujetas a la obligación mencionada deberán elaborar y promover políticas en materia de inclusión laboral, las que deberán ser comunicadas anualmente a la Dirección del Trabajo.

Estas deberán ser informadas a través de una comunicación electrónica durante el mes de enero de cada año, la que, asimismo, deberá indicar el número total de trabajadores de la Empresa, el número de personas con discapacidad y/o asignatarios de una pensión de invalidez que deben ser contratadas y el número de contratos que actualmente se encuentran vigentes con estos últimos.

Asimismo, las empresas obligadas deberán elaborar y ejecutar anualmente programas de capacitación de su personal, con el propósito de concientizar en materias pertinentes a la inclusión, a fin de otorgar herramientas idóneas para propender a una efectiva y real integración de las personas con discapacidad en el mundo del trabajo. Toda actividad realizada para este fin deberá considerar las normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad establecidas en la ley N° 20.422 y los principios generales vigentes en esta materia, a base de lo dispuesto en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

Por su parte, y dado que el legislador no lo dispuso, la Dirección del Trabajo aclaró en su ordinario N°1583/33 que la persona que desempeñe dicho rol debe tener la calidad de trabajador de la empresa obligada directamente. En otras palabras, el



trabajador del área de RRHH cuyos conocimientos sean certificados de la forma señalada debe formar parte de la nómina de la Compañía. Asimismo, esta obligación se extiende para toda organización de 100 o más trabajadores que haya iniciado actividades, independientemente de que estén relacionadas a una empresa matriz. Además de esto, el Órgano Administrativo indicó, mediante Ord. N°1753/37, que deberá consignarse la calidad de persona con discapacidad o asignataria de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional mediante un anexo de contrato, modificación que a su vez deberá ser registrada de conformidad a lo dispuesto en el artículo 9 bis del Código del Trabajo.

Con motivo de la entrada en vigencia de la norma en comento, se hace urgente que los empleadores obligados cuenten con un trabajador certificado en la materia. Lo anterior, podría evitar la aplicación de multas por incumplimiento que podrían ascender hasta 60 UTM, según el tamaño de la Empresa.