

Dictamen 1583/33 que fija el sentido y alcance de la Ley N° 21.275 que “Modifica el Código de Trabajo, para Exigir de las Empresas Pertinentes la Adopción de Medidas que Faciliten la Inclusión Laboral de los Trabajadores con Discapacidad”

Objetivos Generales: Los principales objetivos perseguidos por el legislador mediante la dictación de la Ley 21.275 fueron complementar la normativa existente (Ley 21.015 de 2017) y avanzar hacia una real inclusión laboral, incorporando las siguientes obligaciones legales cuando una empresa tenga más de 100 trabajadores:

1. Tener al menos un empleado que desarrolle funciones relacionadas con los recursos humanos, capacitado en el desarrollo de programas de inclusión laboral;
2. Elaborar y llevar a cabo anualmente programas de capacitación de su personal que entreguen las herramientas necesarias para fomentar una real inclusión laboral, y
3. Que las actividades con ocasión del trabajo consideren normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidades a que se refiere la Ley N° 20.422.

Los objetivos del proyecto fueron generar una efectiva integración de los trabajadores con discapacidad dentro de los procesos y dinámicas de las empresas. Asimismo, dichas empresas deberán promover políticas de inclusión y elaborar y ejecutar programas de capacitación en inclusión de personas con discapacidad.

I. Aspectos Generales:

El propósito de la Ley N°21.015 de 2017 fue, por una parte, **incentivar** la inclusión de personas con discapacidad en el mundo laboral y, por otra, establecer un mecanismo que garantizara la reserva legal de empleos para personas con discapacidad. El propósito de la ley en comento es **establecer obligaciones** concretas de contratación de personas con discapacidad.

II. Contenido de la Reforma Legal:

a. Empresas sujetas de obligación:

Todas las empresas de 100 o más trabajadores, que, además deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos el 1% de personas con discapacidad o que sean asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, con relación al total de sus trabajadores.

b. Requisitos del experto en inclusión laboral de personas con discapacidad:



Al menos uno de los trabajadores o trabajadoras de la empresa que se desempeñe en el área de los recursos humanos debe tener conocimientos específicos en materia de fomento de la inclusión laboral.

En cuanto a la determinación de los conocimientos específicos en materias que fomenten la inclusión laboral, se requiere una certificación otorgada por el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales (CHILEVALORA).

Quien se certifica es un trabajador y no una empresa y, por tanto, para arribar a tal certificado, se requiere de un proceso previo ante una entidad calificada para tal efecto, en base al perfil definido a través de la Unidad de Competencia Laboral que describe los conocimientos, las habilidades y aptitudes que un individuo debe ser capaz de desempeñar y aplicar en distintas situaciones de trabajo, incluyendo las variables, condiciones o criterios para inferir que el desempeño fue efectivamente logrado.

Los certificados de competencias laborales que se otorguen en conformidad a esta ley tendrán la calidad de instrumentos públicos.

En cuanto a las empresas filiales que dependen de una empresa matriz, la obligación de reserva legal de contratación de personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, se hará efectiva respecto de cada empresa de cien o más trabajadores, salvo que dos o más empresas sean declaradas judicialmente empleador único para efectos laborales y previsionales, por parte de los Tribunales Laborales, en cuyo caso, se considerará la suma total de trabajadores en su conjunto.

c. Otras obligaciones de la empresa prevista por el legislador:

Las empresas deberán promover en su interior políticas en materias de inclusión e informar anualmente a la Dirección de Trabajo. En la comunicación electrónica anual que las empresas envían a la Dirección de Trabajo en el mes de enero de cada año, deberán informar su cumplimiento e indicar el número y contenido de aquellas, por lo que dicha obligación se hará exigible a partir del mes de enero de 2023.

Además, la empresa deberá 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.

Asimismo, las actividades con ocasión del trabajo de carácter deportivo, cultural o de esparcimiento, deberán considerar instancias desarrolladas conforme a los criterios de accesibilidad y diseño universal.

Principios como vida independiente, accesibilidad universal, diseño universal, autonomía, entre otros, deben tenerse presente por parte de las empresas, procurando la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad; esto es, la ausencia de discriminación por razón de aquella, así como la adopción de medidas de acción positiva orientadas a evitar o compensar las desventajas de una persona con discapacidad para participar plenamente en la vida política, educacional, laboral, cultural y social.

d. Vigencia de la modificación legal introducida por la Ley N°21.275:



Sus disposiciones entrarán en vigor a partir del 01 de noviembre de 2022.