

Alerta Legal

Laboral

**PRÓXIMA ENTRADA EN VIGENCIA
DE LA LEY N° 21.275, QUE EXIGE A
LAS EMPRESAS CON MÁS DE 100
TRABAJADORES LA ADOPCIÓN DE
MEDIDAS QUE FOMENTEN LA
INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS
CON DISCAPACIDAD.**

13 de octubre de 2022

Próxima entrada en vigencia de la ley N° 21.275, que exige a las empresas con más de 100 trabajadores la adopción de medidas que fomenten la inclusión laboral de personas con discapacidad.

El próximo 01 de noviembre de 2022 entrará 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 con más de 100 trabajadores, que además de contratar o mantener contratados al menos al 1% de personas con discapacidad o que sean asignatarias de una pensión de invalidez, al menos uno de los trabajadores que desempeñe funciones relacionados a Recursos Humanos, cuente con conocimientos específicos en materias que fomentan la inclusión laboral de personas con discapacidad.

Los conocimientos del o los trabajadores en cuestión, deberán ser acreditados a través del Sistema de Certificación de Competencias Laborales dirigido por la institución ChileValora y establecidos en la ley N° 20.267.

Luego, la Dirección del Trabajo indicó en su ordinario 1583/33 de que esta persona “debe tener la calidad de trabajador de la empresa obligada directamente”. Por lo anterior, interpreta que cada empresa de cien o más trabajadores debe cumplir con esta obligación, independientemente del número de filiales que pueda llegar a tener una empresa matriz.

Adicionalmente, la Ley establece que las empresas sujetas a la obligación anterior deberán elaborar y promover políticas en materia de inclusión, las que deberán ser informadas anualmente a la Dirección del Trabajo. Se informará mediante una comunicación electrónica en el mes de enero de cada año, en que deberá señalar el estado de cumplimiento, el número de contratos de trabajo asociados y el contenido de ellos.

Junto con ello, estas empresas deberán elaborar y ejecutar anualmente programas de capacitación de su personal, con el propósito de otorgarles herramientas para una efectiva inclusión laboral dentro de la empresa. Toda actividad realizada para este fin, ya sea durante la jornada de trabajo o fuera de ella, 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 (tales como el principio de la vida independiente, de la accesibilidad universal, del diseño universal y de la autonomía).

El incumplimiento de estas obligaciones arriesga multas de la Dirección del Trabajo de hasta 60 UTM.

Las obligaciones anteriores comenzarán a ser fiscalizadas por la Dirección del Trabajo desde este 1 de noviembre, por lo que se hace indispensable que los empleadores comiencen con el proceso de certificación de competencias del o los trabajadores que necesiten, para cumplir con la obligación de poseer un gestor de inclusión laboral debidamente acreditado.

Contacto



Ricardo Tisi | Socio

+ 562 2360 4028

rtisi@cariola.cl

Av. Andrés Bello 2711, piso 24
Las Condes, Santiago – Chile.



Bárbara Zlatar | Socia

+ 562 2360 4028

bzlatar@cariola.cl

Av. Andrés Bello 2711, piso 24
Las Condes, Santiago – Chile.



Ignacia López | Socia

+ 562 2368 3568

ilopez@cariola.cl

Av. Andrés Bello 2711, piso 24
Las Condes, Santiago – Chile.