

INFORMATIVO N° 325

MAT: Resumen Ejecutivo, Ley N° 21.275, publicada en El Diario Oficial de 21.10.2020.

Viña del Mar, 28 de octubre de 2022.-
C-104

Estimado(s) Señor(es):

El 21.10.2020 fue publicada la Ley N° 21.275, que *“Modifica el Código del Trabajo, para exigir de las empresas pertinentes la adopción de medidas que faciliten la inclusión laboral de los trabajadores con discapacidad”*.

I.- Objetivo de la norma:

La referida ley modificó el Código del Trabajo, al incluir el artículo 157 quáter, cuya finalidad consiste en reforzar y asegurar que las empresas que cuenten con más de 100 trabajadores fomenten las políticas de inclusión laboral e igualdad de las personas con discapacidad.

En este informativo, se explican las principales exigencias que introduce el artículo 157 quáter.

Artículo 157 quáter°: Obligación de contratar personal específico en área de recursos humanos dentro de una empresa:

- a) Se exige a las empresas que cuenten con más de 100 trabajadores, que a lo menos uno de los integrantes que se desempeñe en labores relacionadas con recursos humanos, cuente con conocimientos específicos en materias que fomenten la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Dicha certificación se entenderá cumplida cuando sea otorgada por el sistema nacional de certificación de competencias laborales establecido en la Ley N° 20.267.

Cabe destacar que la Ley N° 20.267 en su artículo 15 refiere lo siguiente: *“Para los efectos de esta ley, los procesos de evaluación y certificación de*

1

6 Norte 745, oficina 1505, Viña del Mar, Chile.

Teléfono: (56-32) 2252555.

Email: administracion@tomasello.cl

Av. Nueva Tajamar 555, of. 201, Las Condes, Santiago, Chile.

Teléfono: (56-2) 24817231

Email: administracionscl@tomasello.cl

competencias laborales serán desarrollados por entidades ejecutoras acreditadas, denominadas Centros de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales, en adelante, los "Centros".

Los Centros tendrán la responsabilidad de evaluar las competencias laborales de las personas que lo soliciten, de acuerdo a las unidades de competencias laborales acreditadas por la Comisión, y otorgar las certificaciones cuando corresponda.

Para su labor de evaluación, los Centros contratarán evaluadores que desarrollarán los procesos de certificación de competencias laborales".

- b) Se exige, así mismo, que la empresa promueva en su interior políticas en materia de inclusión, las que serán informadas anualmente a la Dirección del Trabajo, conforme al reglamento referido en el inciso final del artículo 157 bis del Código del Trabajo.

En segundo lugar, se exige elaborar y ejecutar anualmente, programas de capacitación al personal para otorgarles herramientas que permitan una efectiva inclusión laboral dentro de la empresa.

Todas las actividades y políticas que se promuevan dentro y fuera de la jornada de trabajo deberán dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 157 quáter. Asimismo, se deberá cumplir tanto con los parámetros establecidos en la Ley N° 20.422 como también con los principios generales contenidos en las normas vigentes sobre esta materia.

En definitiva, el espíritu de la norma apunta a dotar de una efectiva especialización a los trabajadores de las empresas a que se refiere el artículo 157 bis, esto es, empresas con más de 100 trabajadores de las competencias que les permitan implementar actividades y políticas que propendan a una mejor inclusión laboral e igualdad de los trabajadores en situación de discapacidad.

Le(s) saluda atentamente,

TOMASELLO Y WEITZ

2

6 Norte 745, oficina 1505, Viña del Mar, Chile.
Teléfono: (56-32) 2252555.
Email: administracion@tomasello.cl

Av. Nueva Tajamar 555, of. 201, Las Condes, **Santiago**, Chile.
Teléfono: (56-2) 24817231
Email: administracionscl@tomasello.cl