

Ref. Informe sobre ley 21.275

Este informe pretende otorgar a nuestros clientes una explicación breve de la Ley N° 21.275, que entrará en vigor el 1 de noviembre del año 2022 y que incorpora modificaciones al Código del Trabajo de modo de facilitar la aplicación de la Ley N° 21.015 que estableció el mínimo de trabajadores discapacitados que deberán contratar las empresas dependiendo del número de trabajadores que tengan contratados.

I) Contexto:

El 29 de abril del año 2017 fue promulgada la Ley N° 21.015 que introdujo importantes modificaciones al Código del Trabajo. Entre las más importantes aparece la promulgación del artículo 157 bis, que dispuso que en las empresas que tengan contratados 100 o más trabajadores se deberá contratar al menos un 1% (uno por ciento) de trabajadores discapacitados o que sean asignatarios de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional.¹

Sin perjuicio de lo anterior, si bien la ley establecía la forma en que tales trabajadores discapacitados debían certificarse como tales, había un vacío legal en cuanto a la adaptación o requisitos necesarios que los departamentos de reclutamiento de las compañías debían cumplir para este efecto.

II) Objetivo:

En PDND abogados estamos preocupados de asistir a nuestros clientes cada vez que se promulga una nueva normativa, de modo que hemos generado este informe para resolver estas dudas y destacar los pasajes de la ley que consideramos vitales.

III) Resumen de la ley:

- **¿Desde cuándo empieza a regir?**

Respuesta: Conforme al artículo primero transitorio, empezará a correr a partir del primer día del vigésimo quinto mes después de publicada en el Diario Oficial, esto es, desde el primero de noviembre del año 2022.

- **¿Puede operar retroactivamente?**

Respuesta: La regla general es que los cambios en la normativa vigente no sean retroactivos a menos que así se señale de forma expresa. Como no es el caso, se debe descartar su aplicación de forma retroactiva.

¹ El porcentaje se calcula sobre el total de trabajadores contratados, por ejemplo, si la compañía tiene contratados a 1.600 trabajadores, el mínimo de trabajadores que deberá tener contratados con un certificado de discapacidad será de 16.

- **¿Qué cambio introduce?**

Respuesta: La ley introduce un nuevo artículo al Código del Trabajo. Se trata del artículo 157 quáter, que establece lo siguiente:

- ❖ Las empresas que se encuentren en el supuesto del artículo 157 bis (lo que significa que tengan contratados 100 o más trabajadores y por lo tanto deban contratar al menos un 1 por ciento del total a trabajadores discapacitados o asignatarios de una pensión de invalidez), deberán tener al menos a un trabajador que integre el departamento de contratación o recursos humanos que cuente con conocimientos específicos en materia que fomenten la inclusión laboral.²
- ❖ En adición a lo anterior, estas empresas deberán generar políticas de inclusión, así como elaborar y ejecutar anualmente programas de capacitación al resto del personal de modo de favorecer la inclusión de los trabajadores discapacitados a la empresa.
- ❖ En general toda actividad de la empresa ya sea dentro de la jornada de trabajo o fuera de ella deberá tener en consideración la normativa vigente de inclusión laboral.

- **¿Cómo se acreditará su cumplimiento?**

Respuesta: Debemos distinguir:

- ❖ Respecto de la obligación de contar con un trabajador en el departamento de recursos humanos con conocimientos específicos sobre inclusión laboral, este deberá encontrarse certificado por los Centros de Evaluación y Certificación de Competencias Labores que cuenten con la acreditación de la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales.
- ❖ Respecto de las políticas de inclusión, estas deberán ser informadas a la Dirección del Trabajo una vez al año conforme al reglamento establecido en el artículo 157 Bis del Código del Trabajo.

Esperando una buena acogida al presente informe, nos despedimos cordialmente y quedamos atentos a cualquier duda que a su juicio merezca una mejor explicación.

² Es importante destacar que el mínimo exigido es independiente del número de trabajadores que integra la empresa, así como el mínimo de trabajadores que integra recursos humanos.