

PROYECTO DE LEY 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 (BOLETÍN N° 12.261-13)

CÓDIGO DEL TRABAJO	TEXTO APROBADO EN GENERAL Y EN PARTICULAR POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, EN LOS MISMOS TÉRMINOS QUE LA CÁMARA DE DIPUTADOS
LIBRO I DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO Y DE LA CAPACITACION LABORAL Título III Del Reglamento Interno y la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad Capítulo II De la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad	PROYECTO DE LEY: “Artículo único.- Agrégase en el Capítulo II del Título III del Libro I del Código del Trabajo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el decreto con fuerza de ley N° 1, de 2002, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, el siguiente artículo 157 quáter:
	“Artículo 157 quáter.- Al menos uno de los trabajadores que se desempeñe en funciones relacionadas con recursos humanos dentro de las empresas contempladas en el supuesto del artículo 157 bis¹ deberá contar con conocimientos específicos en

¹ Artículo 157 bis.- Las empresas de 100 o más trabajadores 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, en relación al total de sus trabajadores.

Las personas con discapacidad deberán contar con la calificación y certificación señaladas en el artículo 13 de la ley N° 20.422.

El empleador deberá registrar los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, así como sus modificaciones o términos, dentro de los quince días siguientes a su celebración a través del sitio electrónico de la Dirección del Trabajo, la que llevará un registro actualizado de lo anterior, debiendo mantener reserva de dicha información.

La fiscalización de lo dispuesto en este capítulo corresponderá a la Dirección del Trabajo, salvo lo dispuesto en el inciso cuarto del artículo siguiente, en lo relativo a la reglamentación de la letra b) de ese mismo artículo.

Un reglamento dictado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social y suscrito por los ministros de Hacienda y de Desarrollo Social, establecerá los parámetros, procedimientos y demás elementos necesarios para dar cumplimiento a lo establecido en este capítulo.

CÓDIGO DEL TRABAJO	TEXTO APROBADO EN GENERAL Y EN PARTICULAR POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, EN LOS MISMOS TÉRMINOS QUE LA CÁMARA DE DIPUTADOS
	materias que fomenten la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Se entenderá que tienen estos conocimientos los trabajadores que cuenten con una certificación al respecto, otorgada por el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales establecido en la ley N° 20.267. Las empresas señaladas en el inciso anterior deberán promover en su interior políticas en materias de inclusión, las que serán informadas anualmente a la Dirección del Trabajo, de conformidad al reglamento a que se refiere el inciso final del artículo 157 bis. También deberán 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. Las actividades realizadas durante la jornada de trabajo o fuera de ella deberán considerar las normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad a que se refiere la ley N° 20.422, como también los principios generales contenidos en las demás normas vigentes sobre la materia.”.
	Artículo transitorio.- Lo preceptuado en la presente ley entrará en vigencia a partir del primer día del vigésimo quinto mes después de publicada en el Diario Oficial.”.