

Deloitte.

Ley Experto

Octubre 2022





¿Qué es la Ley Experto?

La Ley N°21.275 (“Ley Experto”), modificó el Código del Trabajo en el sentido de incorporar como obligación para empresas con dotación de 100 o más de trabajadores, contar con al menos un trabajador con conocimientos específicos en materias que fomenten la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

¿Qué requisitos debe cumplir este trabajador?

- Desempeñar funciones relacionadas con recursos humanos dentro de la empresa.
- Contar con certificación respecto a materias de inclusión, otorgada por el Sistema de Certificación de Competencias Laborales, ChileValora.

¿Cómo se obtiene la certificación?

Los trabajadores que desempeñarán estas funciones deben someterse y aprobar los

procesos conducentes a la certificación como “Gestor(a) de Inclusión Laboral” en los centros de evaluación acreditados por ChileValora, los cuáles pueden encontrarse, conjuntamente con las competencias requeridas para este perfil, en el portal web de dicha institución. Al respecto, es prudente precisar que la certificación es otorgada al trabajador y no a la empresa.

¿Basta el hecho de contar con un Gestor(a) de Inclusión Laboral para dar cumplimiento a la Ley Experto?

No. Contar con un Gestor(a) de Inclusión Laboral certificado es sólo una de las obligaciones que impone esta ley, ya que la empresa deberá también:

1. Promover en su interior políticas en materias de inclusión, las que serán informadas anualmente a la Dirección del Trabajo.

2. Elaborar y ejecutar anualmente programas de capacitación de sus trabajadoras y trabajadores en materia de inclusión laboral dentro de la empresa.

3. Considerar las normas y principios generales sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad en las actividades realizadas durante o fuera de la jornada de trabajo.

¿Se requiere de formación profesional para certificarse como Gestor(a) de Inclusión Laboral?

No, el perfil de Gestor(a) de Inclusión Laboral no requiere formación profesional ni la aprobación de capacitaciones o cursos específicos, sin embargo, es recomendable para quienes se sometan al proceso de acreditación, contar con experiencia y conocimientos en materias de inclusión laboral de personas con discapacidad para lograr la certificación aprobando las

evaluaciones que ésta comprende.

¿Puede una empresa contar con más de un Gestor(a) de Inclusión Laboral?

Sí. La ley sólo impone un mínimo de “al menos un trabajador”, razón por la cual no existe impedimento para que las empresas puedan contar con más de un Gestor(a) de Inclusión Laboral.

¿Hasta cuándo tengo plazo para cumplir con las disposiciones de esta Ley?

Las empresas de 100 o más trabajadores deberán dar cumplimiento a esta Ley a partir del 01 de noviembre del presente año, es decir, a esa fecha deberán contar con al menos un trabajador de su equipo de Recursos Humanos con conocimientos certificados en materias de inclusión laboral de personas con discapacidad, desarrollando y promoviendo políticas de

inclusión y otorgando herramientas al resto de sus colaboradores para una efectiva inclusión laboral al interior de la organización.





www.deloitte.com

Ni Deloitte Touche Tohmatsu Limited, ni ninguna de sus firmas miembro será responsable por alguna pérdida sufrida por alguna persona que utilice esta publicación.

Deloitte © se refiere a Deloitte Touche Tohmatsu Limited, una compañía privada limitada por garantía, de Reino Unido, y a su red de firmas miembro, cada una de las cuales es una entidad legal separada e independiente. Por favor, vea en www.deloitte.com/cl/acercade la descripción detallada de la estructura legal de Deloitte Touche Tohmatsu Limited y sus firmas miembro.

Deloitte Touche Tohmatsu Limited es una compañía privada limitada por garantía constituida en Inglaterra & Gales bajo el número 07271800, y su domicilio registrado: Hill House, 1 Little New Street, London, EC4A 3TR, Reino Unido.

© 2022 Deloitte. Todos los derechos reservados.

Las partes aceptan que COVID-19 constuye Fuerza Mayor, conforme los términos del artículo 45 del Código Civil. Asimismo, Las partes reconocen los riesgos que implica la propagación de la COVID-19 y las repercusiones potenciales asociadas con la prestación de los Servicios. El personal de las partes cumplirá con las restricciones o las condiciones que impongan sus respectivas organizaciones en las prácticas laborales a medida que la amenaza de la COVID-19 continúe. Las partes intentarán seguir cumpliendo con sus obligaciones respectivas conforme a los plazos y el método establecido en la presente, pero aceptan que puede requerirse la adopción de prácticas laborales alternativas y la puesta en marcha de salvaguardas durante este periodo, tales como el trabajo a distancia, las restricciones de viaje relacionadas con destinos particulares y la cuarentena de algunas personas. Dichas prácticas y salvaguardas laborales pueden afectar o impedir la ejecución de diversas actividades, por ejemplo, talleres u otras reuniones en persona. Las partes trabajarán conjuntamente y de buena fe a fin de acordar los eventuales cambios necesarios para atenuar los efectos negativos de la COVID-19 sobre los servicios, incluido el cronograma, el enfoque, los métodos y las prácticas laborales en la prestación de los mismos, y todos los costos asociados adicionales. En todo caso, Deloitte no será responsable de cualquier incumplimiento o retraso en la ejecución de sus obligaciones ocasionados o exacerbados por la propagación de la COVID-19 y sus efectos asociados.