

Implementación de la Ley de Inclusión Laboral de Personas en Situación de Discapacidad (Ley 21.015)

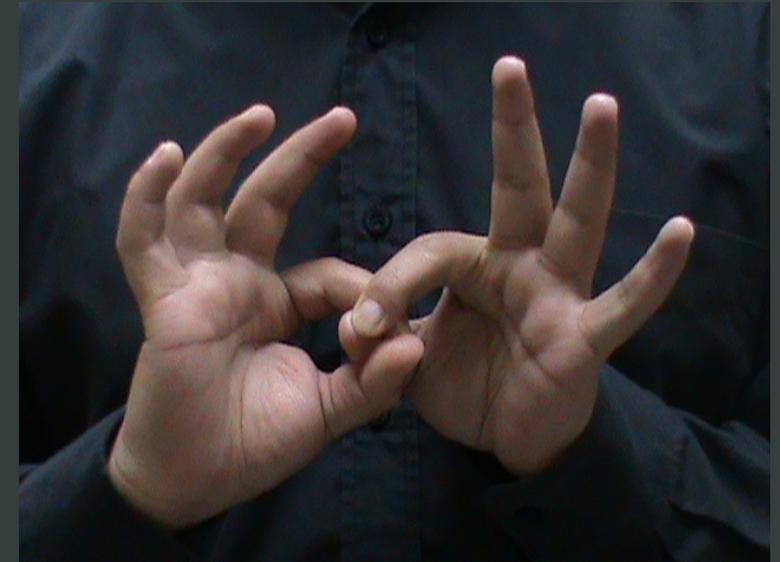
Gestión & Acción

Área Inclusión 



Quiénes Somos

- Gestión y Acción es una Corporación privada sin fines de lucro cuyo objetivo es promover el desarrollo de las personas, familias, comunidades y organizaciones que viven en condiciones de vulnerabilidad. Nos enfocamos en tres ejes temáticos: Discapacidad e Inclusión Laboral, Equidad de Género y Derechos Humanos, e Infancia.
- Impulsamos programas de inserción laboral, proyectos educativos, culturales y ecológicos; y prestamos asesoría a organizaciones sociales y empresas privadas.



Para comenzar algunas cifras sobre discapacidad en Chile

Fuente: Segundo Estudio Nacional de la Discapacidad 2015

- El 20% de la población adulta de 18 años y más presenta alguna discapacidad, lo que equivale a 2.602.914 personas.
- El 11,7% de ellas, son personas con discapacidad moderada (1.523.949).
- El 8,3% son personas con discapacidad severa o profunda (1.082.965).



Trabajo y Discapacidad en Chile

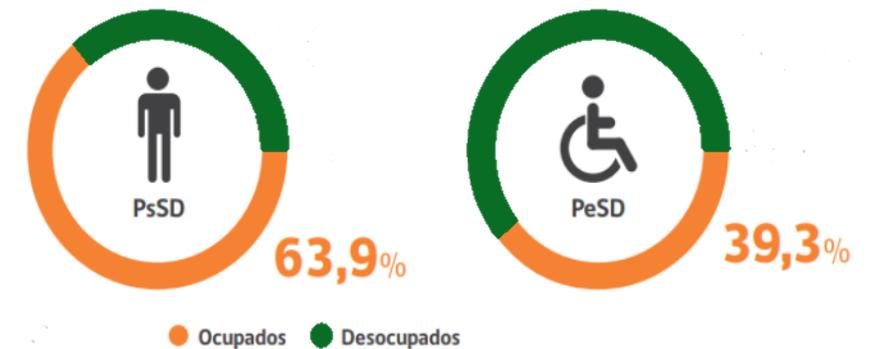
Gráfico 43: Distribución de la población adulta según nivel educacional alcanzado, por situación de discapacidad



Gráfico 38: Promedio de años de estudio cursados por la población adulta por situación de discapacidad



Gráfico 22: Distribución de la población adulta según condición de actividad por situación de discapacidad



Tipos de Discapacidad

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad - celebrada en 2006 por ONU y ratificada por Chile en 2008 - señala que la discapacidad es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas y las barreras debidas a la actitud y el entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones.



Discapacidad Sensorial

Discapacidad Física

Discapacidad Mental

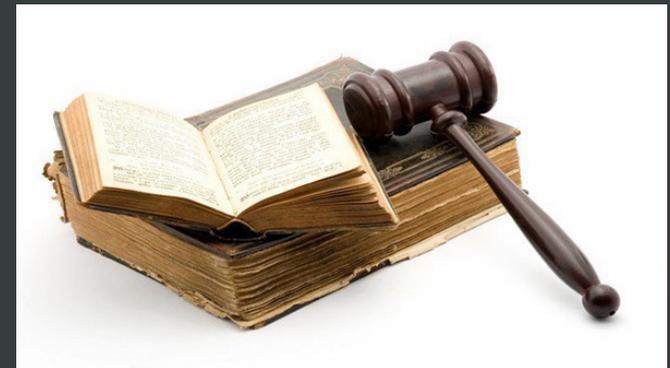
Discapacidad Intelectual

Alcances generales de la Ley 21.015

La Ley establece una reserva legal del 1% de empleo para personas en situación de discapacidad en Empresas Grandes y Empresas Medianas tanto del sector público como del sector privado, a partir de abril de 2018 la norma comenzó a regir en las empresas de 200 y más trabajadores y, a partir de abril de 2019, comenzará a regular las empresas de 100 a 199 trabajadores.

Para acceder a la reserva legal de empleo las personas deben estar inscritas en el Registro Nacional de la Discapacidad o contar con pensión de invalidez de cualquier régimen previsional.

El empleador deberá registrar los contratos dentro de los 15 días siguientes a su celebración, en el sitio web de la Dirección del Trabajo, organismo encargado de fiscalizar el cumplimiento de la normativa.



Otros Cuerpos Normativos



La ley 21.015 se relaciona con:

- Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad
- Ley 20.422 sobre Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de Personas con Discapacidad
- Crea el capítulo de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad en el Código del Trabajo
- Ley 18.600 sobre Personas con Discapacidad Mental
- Ley 20.609 sobre No Discriminación (Ley Zamudio)
- Ley 19.628 sobre Protección a la Vida Privada
- Artículo 154 del Código del Trabajo sobre ajustes razonables y personas con discapacidad
- Decreto 47 Ordenanza General de Urbanismo y Construcciones del Ministerio de Vivienda
- Ley 16.744 Normas sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales:
 - ✓ Decreto 40: Reglamento Sobre Prevención de Riesgos Profesionales
 - ✓ Decreto 54: Reglamento para la Constitución y Funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad

Formula para calcular el 1% de la dotación

Enero = 256
Febrero = 262
Marzo = 257
Abril = 257
Mayo = 268
Junio = 261
Julio = 159
Agosto = 162
Septiembre = 165
Octubre = 170
Noviembre = 166
Diciembre = 168

Total Anual= 2.551

Cantidad de
Trabajadores/as
contratados al
año anterior

2.551

12

X 0,01

Se calcula el resultado

2.1

Se aproxima al entero
inferior

2

Cantidad de personas
con discapacidad a
contratar

Registro Nacional de la Discapacidad

- La acreditación de la discapacidad está a cargo de la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN) y su administración está a cargo del Servicio de Registro Civil e Identificación.
- Se puede obtener a través de la red pública o sistema privado de salud
- Para la acreditación se debe presentar: el Formulario de Solicitud de Evaluación de Discapacidad, el Informe Biomédico Funcional, el Informe Social y de Redes de Apoyo e Informe de Desempeño.



Asignatario de Pensión de Invalidez

- Personas afiliadas a una AFP que sufran un menoscabo permanente de su capacidad de trabajo, a consecuencia de una enfermedad o debilitamiento de sus fuerzas físicas o intelectuales.
- Personas entre 18 años y menores de 65 años que son declaradas con invalidez y que no tienen derecho a pensión en algún régimen previsional, ya sea como titulares o beneficiarios de una pensión de sobrevivencia (Pensión Básica Solidaria de Invalidez)

Reducción de la pensión básica:

- Se MANTIENE si el ingreso es igual o inferior a un ingreso mínimo mensual (288.000 pesos).
- Se REDUCE PROPORCIONALMENTE A LOS DOS AÑOS, si el ingreso es superior a un ingreso mínimo mensual e inferior a dos ingresos mínimos (576.000 pesos).
- Se DEJA DE PERCIBIR TOTALMENTE A LOS DOS AÑOS, si el ingreso mensual es superior a dos ingresos mínimos mensuales.



Medidas Alternativas

- a) **Celebración de contratos de prestación de servicios** con empresas que tengan contratadas a Personas con Discapacidad. El monto anual de los contratos respecto de cada trabajador no podrá ser inferior a 24 ingresos mínimos mensuales.
- b) **Efectuar donaciones en dinero** a proyectos o programas de asociaciones, corporaciones o fundaciones de la ley N°19.885 (Ley de donaciones) cuyo objeto social incluya la capacitación, rehabilitación, promoción y fomento para la creación de empleos, contratación o inserción laboral de Personas con Discapacidad. El monto anual no podrá ser inferior a 24 ingresos mínimos mensuales.
- c) **Cumplimiento mixto (ORD. N°1613/24)** las empresas que no logran contratar la totalidad de la cuota que les corresponde, pueden completar la diferencia de dicho porcentaje de manera alternativa, es decir, ejecutando alguna de las medidas contempladas en las letras a) o b).

Nuevo Procedimiento de Fiscalización

Dirección del Trabajo

1617/25

1613/24

1027/20

- Durante el primer año de implementación de la ley, la Dirección del Trabajo realizará una fiscalización colaborativa con las empresas.
- Fiscalización presencial o electrónica que requerirá:
 - Documentos de comunicaciones y registro
 - Antecedentes de publicación de ofertas
 - Antecedentes de falta de postulantes
 - Individualización y certificados en caso de medidas subsidiarias
- Multas:
 - Medianas empresas, 2 a 40 UTM (93.000 a 1.900.000)
 - Grandes empresas, 3 a 60 UTM (140.000 a 2.800.000)
 - Otras por infracciones específicas o reiteraciones en el incumplimiento

Proceso de Acompañamiento para la implementación de la de Inclusión Laboral

Con la entrada en vigencia de la Ley 21.015 identificamos la necesidad de acompañar a los empleadores en su implementación mediante servicios integrales que les permitirán cumplir la normativa y movilizar un cambio cultural efectivo y sostenible en la organización.

Gestión & Acción

Área Inclusión 



Objetivo General: *Generar cambios en los modelos de pensamiento para reconocer la autonomía y funcionalidad de las personas con discapacidad y potenciar el desarrollo de sus talentos en igualdad de condiciones*

Fase 1 “Re- Conociendo la Ley”



- Talleres de sensibilización para la “Gestión de la Diversidad” y talleres normativos.
- Diagnóstico y catastro de la empresa
- Elaboración de estrategia comunicacional

Dirigidos a: *Gerencias, Directivos, Equipos Jurídicos, Prevención de Riesgos, Sindicatos, Recursos Humanos, Comunicaciones Corporativas y a todos los trabajadores y trabajadoras.*

Descripción servicios Fase 1

- 1. Talleres para la Gestión de la Diversidad:** Realización de dinámicas lúdicas y empíricas en las cuales se refuerzan conceptos como: diversidad, trabajo en equipo, empatía y respeto.

Por medio de acciones guiadas los participantes deben realizar desafíos en equipo usando partes de su cuerpo que normalmente no usan - por ejemplo dibujar, pintar o recortar con la mano izquierda si es diestro o la inversa- los trabajadores y trabajadoras experimentan cómo es desarrollar acciones con mayor dificultad y reflexionan sobre sus propias conductas desde la empatía.



2. Talleres de Normativa: Taller teórico en el que se dan a conocer las implicancias de la ley 21.015.

Entre sus contenidos destacan:

- Procedimiento para ingresar a Registro Nacional de Discapacidad.
- Obtención de la Credencial de Discapacidad.
- Criterios de la Dirección del Trabajo en la aplicación de multas.
- Aspectos de la fiscalización laboral y criterios para la aplicación de sanciones.
- Nuevo procedimiento de fiscalización, multas y derechos de la empresa.
- Cómo evitar o reclamar multas según el nuevo manual del procedimiento de fiscalización.



3. Diagnóstico y Catastro:

Se realizan visitas de inspección a las instalaciones de la empresa por parte del profesional de prevención de riesgos, con el objetivo de observar, verificar y evaluar las áreas de trabajo donde se incorporará al nuevo personal en situación de discapacidad.

Contempla la observación del funcionamiento armónico de los posibles puestos de trabajo a utilizar y de la organización en general, identificando las eventuales falencias del sistema y las mejoras a proponer y potenciando un comportamiento del nuevo personal, de acuerdo a los parámetros legales referentes al Orden, Higiene y Seguridad establecidos.



4. Comunicaciones: Realizaremos un plan de comunicaciones orientado a las necesidades de la empresa, ya que el cambio requerido dependerá de la visión y misión de la empresa, de sus objetivos y de sus recursos.

Este plan estará orientado a los equipos de comunicaciones internas, asuntos corporativos y sistemas de la información y se realizará a través de 2 etapas:

Etapas 1: Diagnóstico: Permitirá establecer los objetivos generales y específicos del plan, dentro de los parámetros establecidos por el plan de comunicaciones estratégicas que desarrolla la empresa.

Etapas 2: Gestión de la Diversidad: Contempla el desarrollo de una campaña comunicacional interna que promueva un uso correcto del lenguaje y la cultura del respeto a la diversidad. La construcción y/o fortalecimiento de un sello institucional inclusivo y la difusión de la experiencia a la opinión pública: gestión de medios.



Objetivo General: *Búsqueda, selección, reclutamiento e inducción de personas con discapacidad, asistiendo técnicamente en los ajustes de accesibilidad universal y en los perfiles de cargos*

Fase 2 “Implementando la Ley”: Dado el resultado del diagnóstico, se realizarán las siguientes acciones:

- Análisis de puestos laborales
- Reclutamiento de personas con discapacidad
- Seguimiento por persona contratada (3 meses)
- Formulación de reglamento interno
- Informe del análisis de accesibilidad universal



Dirigido a: Recursos Humanos - Prevencionistas de Riesgos- Comité Paritario

1. Análisis de puestos laborales, Selección y Reclutamiento:

El análisis de puestos de trabajo es esencial en el proceso, ya que permite determinar los niveles de complejidad de las labores, levantar información sobre las características del puesto de trabajo, aporta información sobre las características de las funciones y las habilidades motrices, sensoriales, psíquicas y cognitivas requeridas, así como también de las condiciones ambientales, medidas antropométricas y de infraestructura de su ubicación.

Según el resultado del diagnóstico realizado, trabajamos en 6 etapas: Análisis puestos de trabajo; difusión y postulación; evaluación y selección; preparación puestos de trabajo; recepción y bienvenida; acompañamiento.



2. Formulación del Reglamento Interno: El profesional de Prevención de Riesgos de Gestión y Acción realiza la revisión del último Reglamento Interno publicado por la empresa y propone la realización de un nuevo Reglamento de Orden y Seguridad o en su defecto de un anexo que incorpore las nuevas disposiciones que la Ley 21.015 que reemplazan lo establecido en la 20.422 sobre Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de Personas con Discapacidad (2010).

3. Informe de Accesibilidad Universal: Estudio en materia de infraestructura arquitectónica bajo los parámetros de la Accesibilidad Universal (AU). El objetivo es la evaluación de la infraestructura donde se instalará el puesto de trabajo de la persona en situación de discapacidad para establecer la realización de ajustes si fuera necesario.



4. Seguimiento de personas contratadas:

Gestión y Acción realizará un seguimiento integral de las personas en sus puestos de trabajo. La contratación de una persona en situación de discapacidad no es la etapa final del modelo de inclusión laboral, ya que es necesario asegurar la adaptación del trabajador y favorecer su permanencia y desarrollo profesional.

En esta etapa se identifican posibles dificultades respecto a la adaptación al empleo, se asesora respecto a posibles soluciones, se determinan necesidades de ajustes necesarios para el mejor desempeño del trabajador, entre otras materias.



Plataforma de seguimiento para el empleador



Ciclo de Intervención





Gestión & Acción

Área Inclusión 

