

CHARLA

“Entra en Vigencia Ley 21.275 de Inclusión Laboral.. Las Empresas deben estar preparadas”

Fundación Chilena para la Discapacidad



Ley 21.275



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°12261-13

De conformidad a lo dispuesto en los artículos 63 y 65 de la Constitución Política de la República, lo previsto en la ley N° 18.918 Orgánica Constitucional del Congreso Nacional y lo establecido en el reglamento de la H. Cámara de Diputados y conforme a los antecedentes y fundamentos que se indican a continuación, vengo en presentar la siguiente moción.

Pero dicha naturalidad en la contratación no se puede generar si es que las empresas no se encuentran adaptadas física y organizativamente de forma tal que permitan una efectiva integración laboral.

De tal forma lo explicita la **Fundación Chilena** para la Discapacidad en su documento “Propuesta de mejoras para el Proyecto de Ley de Inclusión Laboral”, cuando señala que el establecimiento de cuotas laborales no generará un impacto sustancial en la solución a la problemática de exclusión laboral de personas con discapacidad puesto que *“no entrega herramientas a la institución empleadora para propiciar un clima laboral inclusivo, que contemple la implementación de ajustes necesarios para asegurar un trabajo de calidad y digno, para una persona en situación de discapacidad.”*.

Se debe considerar que no solo es injusto que las personas con discapacidad no puedan escoger libremente sus puestos de trabajo, sino que es también injusto que los empleadores, en su discapacidad de tener espacios y organizaciones habilitadas para un trabajo universal, no puedan contratar a personas de sumo aptas para determinadas funciones, como lo son las personas con discapacidad.

¿Qué establece la Ley N° 21.275?

En su artículo único establece que todas las empresas sujetas a Ley N° 21.015 (es decir, todas las que tienen 100 o más trabajadores), deben adoptar 4 medidas:

1. Elaborar y llevar a cabo anualmente, programas de capacitación a su personal, a fin de entregar herramientas para una inclusión laboral sostenible.
2. Promover políticas de inclusión laboral, en función de las normas de Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social. La empresa deberá informar a la Dirección del Trabajo, anualmente el cumplimiento de esta medida.
3. Considerar que las actividades realizadas durante la jornada de trabajo o fuera de ella, deberán contemplar las Normas sobre Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de personas con discapacidad a que se refiere la Ley N° 20.422.

4. Contar con al menos un experto en materias de inclusión laboral en el área de recursos humanos, certificado por Chilevalora, en el marco Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales.

- ✓ *Estas obligaciones se incorporan al código del trabajo, por medio del nuevo artículo 157 quater-*
- ✓ *Su entrada en vigencia es el 01 de noviembre de 2022.*

Contenidos para la jornada de hoy

- ✓ Perfil Chile Valora: Gestor de inclusión laboral
- ✓ Unidades de competencia (UCL): Aprendizajes esperados
- ✓ Directrices y recomendaciones para cada unidad de competencia

PERFIL CHILE VALORA – GESTOR DE INCLUSIÓN LABORAL

Objetivo:

Gestionar el proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad dentro de la organización, de acuerdo con enfoque de derechos y normativas vigentes.

Ámbito Ocupacional:

Se desarrolla en el área de gestión de personas, coordinando el proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad. se desempeña en organizaciones públicas o privadas que cuenten con 100 o más trabajadores(as).



UNIDAD DE COMPETENCIA LABORAL (UCL 1)

UCL 1: Coordinar diagnóstico de inclusión laboral de personas con discapacidad en la organización, de acuerdo al enfoque de derechos y normativas vigentes

- ✓ Indagar antecedentes vinculados con la inclusión laboral de personas con discapacidad, según procedimientos de trabajo y normativas vigentes.
- ✓ Realizar sistematización de información vinculada con materias de inclusión laboral de personas con discapacidad, de acuerdo con enfoque de derechos y normativas vigentes.
- ✓ Realizar sistematización de los procesos de gestión de personas con discapacidad, según procedimientos internos y enfoque de derechos.
- ✓ Construir informe diagnóstico del estado de la organización en materias de inclusión laboral de personas con discapacidad, según procedimientos de trabajo y normativas vigentes.

DIRECTRICES Y RECOMENDACIONES UCL 1

- ✓ Identificar antecedentes de PcD colocados para el cumplimiento ley 21.015 (1%)

Ej:

La Empresa cuenta anualmente con una dotación de 1200 trabajadores.
Actualmente hay siete personas con discapacidad contratadas.
Cinco de ellas cuentan con credencial de discapacidad o pensión de invalidez.

¿Cuántas personas se necesitan contratar para cumplir con el 1%?



Distinguir elementos de una oferta laboral inclusiva

Ej:

Se buscan personas con discapacidad auditiva y síndrome de Down para trabajar de reponedor.

Requisito: Poseer credencial de discapacidad

Interesados presentarse con su CV el lunes 1 de Agosto a las 15:00 hrs en 5 norte 1163, Viña del Mar.

¿Qué elementos modificarías? ¿Qué elementos agregarías?

✓ Análisis de Puesto de Trabajo ¿qué observar?

Entorno físico y accesibilidad

Ejemplo:

- ¿Cómo se llega al lugar?
- ¿Cómo se ingresa al lugar?
- ¿Cómo se llega a la estación de trabajo?
- ¿Cómo es la estación de trabajo?
- ¿Cuenta con salidas de emergencia?
- ¿Cuenta con un sistema operativo accesible?
- ¿Cómo se llega a los espacios comunes?
- ¿Cuenta con baños adaptados?

**Completar Anexo 1 Módulo 1*



✓ Análisis de Puesto de Trabajo ¿qué observar?

Exigencias funcionales

- ¿Requiere mantenerse de pie o sentado? ¿subir escaleras? ¿cargar peso? ¿cambiar posturas? ¿precisión y/o alcance en miembros superiores?
- ¿Requiere agudeza visual? ¿distinguir colores? ¿visión perspectiva? ¿capacidad auditiva? ¿expresión oral?
- ¿Requiere retención de datos? ¿es necesaria la concentración? ¿tolerancia al cambio? ¿capacidad trabajo bajo presión?



UNIDAD DE COMPETENCIA LABORAL (UCL 2)

UCL 2: Gestionar implementación del plan inclusión laboral de personas con discapacidad, según enfoque de derechos y normativas vigentes

- ✓ Coordinar el diseño del plan de inclusión laboral de personas con discapacidad, de acuerdo con enfoque de derechos y normativas vigentes.
- ✓ Planificar implementación del plan de inclusión laboral de personas con discapacidad, de acuerdo con procedimientos de trabajo y normativas vigentes.
- ✓ Coordinar ejecución del plan de inclusión laboral de personas con discapacidad, de acuerdo con procedimientos de trabajo y normativas vigentes.

DIRECTRICES Y RECOMENDACIONES UCL 2

✓ Elaborar un Plan de Inclusión

Ej:

Hasta la fecha la Empresa no cumple el 1% de la ley de Inclusión.
No cuenta con protocolos de Reclutamiento y Selección Inclusivos.
Se desconocen las condiciones de accesibilidad universal en la organización.

¿Qué objetivos propondrías? Mencione 2 acciones por cada uno.
Establezca indicadores de gestión y metas.

¡Recuerde!

Indicadores: Unidad de medida del objetivo. *“N° hallazgos de necesidades de accesibilidad”*

Meta: Cuantificación del objetivo (se expresa en N° o porcentaje).

UNIDAD DE COMPETENCIA LABORAL (UCL 3)

UCL 3: Coordinar acciones de capacitación sobre inclusión laboral de personas con discapacidad en la organización, de acuerdo con procedimientos de trabajo y normativas vigentes

- ✓ Organizar el diseño de propuesta de capacitación sobre inclusión laboral de personas con discapacidad, de acuerdo con procedimientos de trabajo y normativas vigentes.
- ✓ Articular implementación de capacitación sobre inclusión laboral de personas con discapacidad, de acuerdo con procedimientos de trabajo y normativas vigentes.
- ✓ Monitorear resultados de actividades de capacitación sobre inclusión laboral de personas con discapacidad en la organización, de acuerdo con procedimientos de trabajo y normativas vigentes.

DIRECTRICES Y RECOMENDACIONES UCL 3

✓ Elaborar un Plan de Capacitación

Ej:

La Empresa ha realizado 2 charlas de concientización.

Según los hallazgos del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC) aún hay personas que no saben cómo relacionarse con compañeros con discapacidad y hay jefaturas que no están al tanto de la materia.

¿Qué capacitaciones realizarías? ¿Con qué temática?

¿Dirigido a quién? ¿Con qué metodología?

Fundación Chilena para la Discapacidad

Espacio para Preguntas