

MÓDULO 4: Legislación en materia de inclusión laboral en Chile

MARCO LEGISLATIVO EN INCLUSIÓN LABORAL:
LEY 21.275

La Ley 21.275 modifica el código del trabajo, para exigir a las empresas la adopción de medidas que faciliten la inclusión laboral de los trabajadores y trabajadoras con discapacidad. Es importante señalar que esta Ley aún no entra en vigencia, por lo tanto, hasta la fecha es un proyecto de Ley del Ministerio del Trabajo y Previsión Social que fue promulgado el día 15 de octubre del año 2020, y su entrada en vigencia será el día 1 de noviembre del año 2022.

El proyecto de ley busca facilitar la inclusión laboral de las personas con discapacidad, y refiere que al menos uno de los trabajadores o trabajadoras que se desempeñen en el área de recursos humanos de una empresa, debe contar con conocimientos en materia de inclusión laboral de personas con discapacidad. Cómo conocimiento se entiende que deben tener certificación en el área a través de Chile Valora. Dicha certificación debe ser obtenida a través de entidades certificadoras, las cuales previamente están acreditadas por Chilevalora y pertenecen al registro de dicho organismo.

Por lo tanto, a partir de noviembre de 2022, todas las empresas que se regulan por la Ley 21.015, es decir, organizaciones con 100 o más trabajadores, deberán contar con un gestor o gestora de inclusión laboral en el área de recursos humanos, cuya labor se enmarca en la gestión de los procesos de inclusión laboral al interior de las organizaciones.



Dentro de las habilidades y conocimientos específicos con los que deberá contar el gestor o gestora de inclusión laboral se encuentran: discapacidad e inclusión laboral, accesibilidad universal, lenguaje inclusivo, mecanismos que resguarden los derechos lingüísticos de las personas con discapacidad,

modelos de la discapacidad, entre otros.

Al mismo tiempo, es primordial que este perfil tenga conocimientos de procesos de selección inclusivos, de análisis de puesto de trabajo y de modelos de intermediación e inclusión laboral aplicables a la dinámica y funcionamiento organizacional.

Por otro lado, dentro las funciones a ejecutar por este profesional se encuentran:

- a Coordinar diagnóstico de inclusión laboral de personas con discapacidad en la organización.
- b Gestionar la implementación del plan inclusión laboral de personas con discapacidad.
- c Coordinar acciones de capacitación sobre inclusión laboral de personas con discapacidad en la organización, de acuerdo con procedimientos de trabajo y normativas vigentes.

En este sentido, con el objetivo de garantizar que el o la profesional cuente con las aptitudes necesarias para la ejecución de este rol, será un requisito obligatorio contar con la certificación en inclusión laboral otorgada por ChileValora, tal como lo establece la Ley N° 20.267.

En suma a lo anterior, esta Ley indica que las empresas deben promover en sus políticas internas materias de inclusión y llevar a cabo programas de capacitación para sus equipos de trabajo, entregándoles herramientas para una efectiva inclusión laboral de personas con discapacidad en las empresas. A su vez, 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 de la ley N° 20.422, como también los principios generales contenidos en las demás normas vigentes sobre la materia.

Finalmente, es necesario mencionar, que la ley 21.275, se crea luego de visualizar los resultados de la Ley 21.015 de inclusión laboral, la cual ha logrado impulsar de manera considerable la inclusión de las personas con discapacidad en el mundo laboral, sin embargo, en el informe de evaluación de esta, se hizo visible que existe una falta de herramientas que permitan llevar a cabo procesos de inclusión laboral exitosos que se sostengan en el tiempo. Cabe destacar que las obligaciones de esta Ley son importantes para propulsar la participación de personas con discapacidad y la permanencia de estas en sus puestos de trabajo.

Es importante destacar que esta Ley modifica el código del trabajo, entendido como el texto o documento jurídico, que regula todas las normas existentes sobre las obligaciones y derechos de los empleadores y trabajadores en Chile.



Referencias

Ley 21.275 de 2020. Modifica el código del trabajo, para exigir a las empresas pertinentes la adopción de medidas que faciliten la inclusión laboral de los trabajadores con discapacidad. 15 de octubre de 2020.