

Índice

1. Convocatoria	3
2. Cambios efectuados por la Ley N°21.690, sobre inclusión laboral de personas con discapacidad	3
3. Consulta ciudadana	4
Materia N°1: Concepto de inclusión laboral y las etapas que ésta comprende en el sector público y privado	7
Materia N°2: Estándares de la Ley N°20.422 para garantizar la inclusión laboral en el sector público y privado	9
4. Glosario de conceptos.....	11



1. Convocatoria

SENADIS invita a las personas con discapacidad y a las organizaciones conformadas por personas con discapacidad, a participar en el proceso de consulta ciudadana sobre reglamentos de inclusión laboral de personas con discapacidad en el sector público y privado, los que deben ser actualizados a partir de los cambios efectuados por la Ley N°21.690, de agosto del año 2024.

Toda la información sobre esta consulta ciudadana y cómo participar, podrá encontrarla en este documento.

2. Cambios efectuados por la Ley N°21.690, sobre inclusión laboral de personas con discapacidad

En agosto del año 2024, se publicó en nuestro país la Ley N°21.690, que modifica el Código del Trabajo y otras leyes en materia de inclusión laboral de personas con discapacidad y personas asignatarias de pensión de invalidez.

Esta nueva ley busca actualizar y reforzar las normas de inclusión laboral contenidas en la Ley N°21.015, que estableció una cuota de contratación de personas con discapacidad equivalente al 1%, en empresas y organismos públicos que tuvieran contratados 100 o más trabajadores o funcionarios.

Las principales modificaciones de la Ley N°21.690 son las siguientes:

- **Aumenta del 1% al 2% la cuota de contratación** de personas con discapacidad o personas asignatarias de una pensión de invalidez, empresas de 100 o más personas trabajadoras e instituciones públicas de 100 o más personas funcionarias.
- **Modifica el régimen de multas aplicables para el sector privado**, ante el incumplimiento de las obligaciones legales de inclusión laboral.
- **Refuerza la regulación de las medidas subsidiarias de cumplimiento de la ley en el sector privado**. Se refiere a las medidas que deben adoptar las empresas obligadas, cuando no pueden cumplir con la cuota de contratación de personas con discapacidad exigida por ley.



Materia N°1: Concepto de inclusión laboral y las etapas que ésta comprende en el sector público y privado

SENADIS entiende la inclusión laboral como el resultado de un proceso que comprende el diseño, planificación e implementación continua de acciones que garanticen la igualdad, autonomía y no discriminación de las personas con discapacidad en el acceso y desarrollo de un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado, así como un entorno laboral que sea abierto, inclusivo y accesible. Esto implica, entre otras cosas, contar con contrato de trabajo, previsión social, funciones y tareas claras, horarios establecidos y un nivel de remuneraciones como las que percibe cualquier otro trabajador de la organización o empresa de que se trate, y que se encuentre en las mismas condiciones laborales.

A partir de esta definición, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha señalado que la **inclusión laboral puede comprender las siguientes etapas:**

1. **Contacto y asesoramiento a empresas y organismos**, a través de servicios de intermediación laboral, para desarrollar procesos de acompañamiento y planificación de acciones de inclusión laboral.
2. Identificación de puestos de trabajo y preparación del equipo de selección.
3. **Búsqueda, valoración y selección del candidato o candidata**, estableciendo compatibilidad de habilidades, competencias y capacidades de la persona con los requerimientos del puesto de trabajo considerando también eventuales ajustes necesarios a este último.
4. **Inclusión a partir de la contratación**, lo que contempla dos variables. Por un lado, el apoyo al trabajador en el desempeño eficiente de competencias genéricas y específicas, y por otro, el asesoramiento a la empresa u organismo para recibir al nuevo trabajador.
5. **Seguimiento y evaluación**, a fin de resguardar la estabilidad y permanencia en el trabajo. Esta fase involucra un acompañamiento al trabajador o trabajadora con discapacidad y al empleador, y su duración debe ser, al menos, de 3 meses, pudiendo ser realizada por un servicio de intermediación, o bien, por la persona gestora de inclusión laboral.



Preguntas a la ciudadanía relacionadas con la materia N°1:

A partir del concepto y etapas de la inclusión laboral de personas con discapacidad mencionadas anteriormente:

- **¿Qué entiende usted por inclusión laboral de las personas con discapacidad?**
- **En relación a las etapas definidas por la OIT ¿Considera que se debe incluir alguna otra etapa o elemento en el proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad?**
- **¿Qué barreras o dificultades identifican en una de las cinco etapas de inclusión laboral, expuestas anteriormente?**
- **¿Cuáles son actualmente, a su juicio, las principales barreras que existen hoy para la inclusión laboral de las personas con discapacidad?**



Materia N°2: Estándares de la Ley N°20.422 para garantizar la inclusión laboral en el sector público y privado

La Ley N°20.422 tiene por objeto asegurar el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, con el fin de obtener su plena inclusión social, asegurando el disfrute de sus derechos y eliminando cualquier forma de discriminación fundada en la discapacidad. En virtud de ello, esta ley establece los siguientes estándares para garantizar la inclusión laboral en el sector público y privado:

1. **No discriminación:** El artículo 6° de la Ley N°20.422 define la discriminación como: toda distinción, exclusión, segregación o restricción arbitraria fundada en la discapacidad, y cuyo fin o efecto sea la privación, perturbación o amenaza en el goce o ejercicio de los derechos establecidos en el ordenamiento jurídico.
2. **Accesibilidad universal:** El artículo 3° de la Ley N°20.422 define la accesibilidad universal como: la condición que deben cumplir los entornos, procesos, bienes, productos y servicios, así como los objetos o instrumentos, herramientas y dispositivos, para ser comprensibles, utilizables y practicables por todas las personas, en condiciones de seguridad y comodidad, de la forma más autónoma y natural posible.
3. **Ajustes necesarios:** El artículo 8° de la Ley N°20.422 define ajustes necesarios como: las medidas de adecuación del ambiente físico, social y de actitud a las carencias específicas de las personas con discapacidad que, de forma eficaz y práctica y sin que suponga una carga desproporcionada, faciliten la accesibilidad o participación de una persona con discapacidad en igualdad de condiciones que el resto de los ciudadanos.
4. **Prevención de conductas de acoso:** El artículo 8° de la Ley N°20.422 define conductas de acoso como “toda conducta relacionada con la discapacidad de una persona, que tenga como consecuencia atentar contra su dignidad o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.
5. **Persona gestora de inclusión laboral:** Tanto el artículo 45° de la Ley N°20.422, como el artículo 157° quáter del Código del trabajo, abordan la



obligación de contar con una persona gestora de inclusión laboral, tanto en el sector público como en el privado respectivamente.

En el **sector público**, la jefatura máxima del órgano, servicio o institución de 100 o más funcionarios o funcionarias, deberá disponer que, al menos uno de los funcionarios o funcionarias que desempeñen labores relacionadas a la gestión y desarrollo de personal, cuente con conocimientos específicos sobre inclusión laboral de personas con discapacidad. Se entenderá que tienen estos conocimientos quienes cuenten con una certificación de ChileValora, según la Ley N°20.267.

En el **sector privado**, las empresas del 100 o más trabajadores o trabajadoras deberán disponer que, al menos uno de los trabajadores que se desempeñe en funciones relacionadas con recursos humanos, cuente con conocimientos específicos en materias que fomenten la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Se entenderá que tienen estos conocimientos los trabajadores que cuenten con una certificación de ChileValora, según la Ley N°20.267.

Preguntas a la ciudadanía relacionadas con la materia N°2:

Pensando en la aplicación e implementación de la Ley N°21.690, desarrollen sus respuestas y consideraciones a las siguientes preguntas:

- **¿Cómo implementar efectivamente los estándares de la Ley N°20.422 en la inclusión laboral de las personas con discapacidad?**
- **¿Cuáles medidas de accesibilidad y ajustes necesarios son esenciales para la inclusión laboral de las personas con discapacidad?**
- **¿Qué funciones debería desarrollar el gestor o gestora de inclusión laboral en los organismos públicos?**



4. Glosario de conceptos

Ley: es una declaración de la voluntad soberana que, manifestada en la forma prescrita por la Constitución, manda, prohíbe o permite, según el artículo 1° del Código Civil.

Reglamento: norma general, obligatoria, abstracta y dictada por parte de un órgano distinto del Poder Legislativo. En general, los reglamentos complementan el ordenamiento jurídico existente, especificando y detallando las normas legales.

Consulta ciudadana: es un mecanismo de participación ciudadana que busca incorporar la opinión de la ciudadanía respecto de una determinada política, plan, programa, proyecto o normativa, utilizando una metodología que permita la participación de manera informada, pluralista y representativa.

