

Guía para la implementación de la ley de inclusión laboral

Herramientas para la inclusión laboral de personas
con discapacidad en el sector privado

2019



Patrocinan

S O F O F A



© Todos los derechos de propiedad intelectual, incluidos los derechos de autor y de marca, a los que se refiere el presente informe y sus materiales anexos o relacionados, son de exclusiva propiedad de Fundación Descúbreme y/o de sus entidades relacionadas. Por lo tanto, está estrictamente prohibido su uso no autorizado, para fines comerciales, públicos o privados. Cualquier forma no autorizada de distribución, copia, duplicación, reproducción, o venta (total o parcial) del contenido de este informe, constituirá una infracción de los derechos de propiedad intelectual, sancionable por parte de Fundación Descúbreme y/o sus entidades relacionadas, de conformidad a la ley.

Contenido

Presentación	5
Parte I Inclusión laboral de personas con discapacidad	
Inclusión laboral de personas con discapacidad	8
Identificar y derribar las barreras para la inclusión de las personas con discapacidad	11
Condiciones necesarias para la inclusión laboral	13
Reclutamiento y selección de personas con discapacidad	13
Incorporación al trabajo de las personas con discapacidad	14
Desarrollo laboral de las personas con discapacidad	15
Empleo con apoyo	15
 Parte II Marco normativo	
Marco normativo	17
Marco normativo internacional	17
Marco normativo nacional	18
 Parte III Ley de Inclusión Laboral	
¿Qué es la Ley N° 21.015?	20
Entrada en vigor de la ley de inclusión	20
Cálculo de la cuota de contratación	20
Contratación de personas con discapacidad	21
Acreditación de la discapacidad	22
Manejo de información relativa a la discapacidad de una persona	22
Razones fundadas y medidas alternativas	23
1. Naturaleza de las funciones	23
2. Falta de personas interesadas en la oferta laboral	24
Medidas alternativas de cumplimiento	24
1. Contratos de prestación de servicios con empresas que tengan contrata- das a personas con discapacidad	25
2. Donaciones en dinero	27
¿Cómo la empresa informa que está cumpliendo con la ley?	28
Comunicación electrónica	28
¿Cuándo debo cumplir con la ley?	29

Fiscalización de la ley de inclusión	30
Sanciones por no cumplimiento de la ley de inclusión	30
¿Cómo publicar una oferta laboral para personas con discapacidad?	32

Parte IV Anexos

Anexo 1: Glosario	34
Accesibilidad universal	34
Ajustes razonables	34
Ayudas técnicas	34
Discriminación	34
Diseño universal	34
Igualdad de condiciones	35
Inclusión social	35
Persona con discapacidad	35
Vida independiente	35
Anexo 2: Proceso de calificación y certificación de la discapacidad	36
Procedimiento para la calificación y certificación de la discapacidad	37
Anexo 3: Pensión de invalidez	38
Referencias	39

Presentación

El presente documento tiene como objetivo brindar orientaciones respecto de la implementación de la ley de inclusión laboral para personas con discapacidad en el sector privado. El documento está diseñado para orientar a las áreas de recursos humanos, gestión de personas, desarrollo de personas y similares, para comprender no sólo el proceso para alcanzar el cumplimiento efectivo de la ley, sino también para diseñar procesos de gestión de la diversidad que sean sostenibles en el tiempo y les permitan contar con equipos motivados, productivos, eficientes y comprometidos con la **compañía**.

La información de la guía está compuesta de la siguiente manera. La primera parte aborda aspectos generales respecto de la inclusión laboral de personas con discapacidad, comprendida como el punto de partida que muchas empresas han escogido para transformar su cultura organizacional en una que acepte, respete y valore la diversidad.

La segunda parte se refiere al marco normativo nacional e internacional en el que se inserta la inclusión laboral de personas con discapacidad, entendiendo que su cumplimiento debe tener en consideración el respeto por los derechos de las personas con discapacidad, establecidos en la Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, ratificada por Chile en el año 2008.

La tercera parte aborda la ley de inclusión laboral propiamente tal, la cual establece que todas las empresas de 100 o más trabajadores deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos el 1% de personas con discapacidad o que sean asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, en relación al total de sus trabajadores.

Finalmente, se presentan una serie de anexos que tienen como objetivo abordar las preguntas más frecuentes respecto de la discapacidad que han surgido desde la implementación de la ley de inclusión laboral.





Parte I

Inclusión laboral de personas con discapacidad

Inclusión laboral de personas con discapacidad

El empleo consiste en un derecho humano de todas las personas. En el caso de las personas con discapacidad, está establecido en la Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, y también en la legislación nacional. Desde esta perspectiva, la inclusión laboral de las personas con discapacidad consiste en un deber tanto del Estado como del sector privado.

La inclusión laboral implica brindar un empleo a las personas con discapacidad en el mercado laboral abierto, bajo las mismas condiciones laborales, es decir, tareas, horarios y remuneraciones como las de cualquier otro trabajador de la organización.

Cuando la inclusión laboral de personas con discapacidad **garantiza la igualdad de condiciones** para el desempeño laboral de los trabajadores, y se **derriban las barreras** para que estos procesos sean **exitosos y sostenibles** en el tiempo, entonces se pueden observar una serie de **beneficios para las organizaciones**¹:



Mayor acceso al talento



Menores índices de rotación y ausentismo



Mayor innovación



Mejor clima laboral



Aumento en la productividad



Mejor reputación para la institución



Aumento del valor para los accionistas



Conocimiento técnico

¹ Aha! Global Consulting y Fundación Descúbreme. (2016). El valor de la diversidad. Impactos en el desempeño organizacional Forbes. (2011). Global Diversity and Inclusion: Fostering Innovation Through a Diverse Workforce Organización Internacional del Trabajo. (2013). Estudio: factores para la inclusión laboral de las personas con discapacidad

1. Mayor acceso al talento

En el mundo, las tasas de ocupación de las personas con discapacidad son considerablemente menores a las del resto de la población. En Chile, particularmente, la tasa de ocupación de las personas con discapacidad sólo alcanza el 39,3%².

Esto se convierte en una oportunidad para aprovechar los talentos y las capacidades que las personas con discapacidad tienen para ofrecer, mediante medidas de acción positiva que se centren en la capacidad y no en la discapacidad de la persona³.

2. Menores índices de rotación y ausentismo

La evidencia tanto internacional como nacional ha demostrado sistemáticamente que las personas con discapacidad presentan menores índices de rotación y ausentismo, debido, en la mayoría de las oportunidades, al compromiso, respeto y valoración que sienten con la organización en la cual se incorporan y desarrollan laboralmente⁴.

3. Mayor innovación

Se ha comprobado que la existencia de un equipo de trabajo diverso constituye un elemento crucial para el desarrollo de nuevas perspectivas e ideas⁵. En el caso de las personas con discapacidad, este hallazgo tiene especial justificación debido a que muchos de ellos han tenido que desarrollar la creatividad para resolver las dificultades impuestas por el entorno⁶.

4. Mejor clima laboral

Los procesos de inclusión laboral tienden a traducirse en un mejoramiento de las relaciones entre los trabajadores de las empresas y organizaciones.

Esto puede ser atribuido al hecho de que las personas con discapacidad, en la medida que son valoradas como trabajadores que agregan valor a la organización y que son considerados un interlocutor válido, presentan una alta motivación y compromiso con su trabajo, lo cual fortalece el sentido de pertenencia y bienestar en el resto de la comunidad laboral⁷.

2 Servicio Nacional de la Discapacidad, II Estudio Nacional de la Discapacidad en Chile (Santiago, 2016).

3 Organización Internacional del Trabajo, INFOSTORIES. Employment. The win-win of disability inclusion (2016). <https://www.ilo.org/infostories/en-GB/Stories/Employment/The-win-win-of-disability-inclusion#the-win-win-of-disability-inclusion>

4 Aha! Global Consulting y Fundación Descúbreme, El valor de la diversidad. Impactos en el desempeño organizacional (Santiago, 2016). Workplace Initiative, Disability Employment and Inclusion: Your Guide to Success (2017).

5 Forbes, Global Diversity and Inclusion: Fostering Innovation Through a Diverse Workforce (2011).

6 Accenture, Getting to Equal: The Disability Inclusion Advantage (2018).

7 Organización Internacional del Trabajo, Estudio: factores para la inclusión laboral de las personas con discapacidad (Santiago, 2013).

5. Aumento en la productividad

La evidencia nacional e internacional ha demostrado que las organizaciones que son inclusivas se ven beneficiadas con una mayor productividad. Esto se debe a variadas razones⁸:

- Las habilidades de los trabajadores con discapacidad para la ejecución de ciertas tareas.
- El compromiso demostrado por los trabajadores con discapacidad tras acceder a un puesto de trabajo.
- La concientización de los trabajadores sin discapacidad, quienes, al desempeñarse junto a trabajadores con discapacidad, paulatinamente van eliminando ciertas barreras y limitaciones actitudinales, haciendo el lugar de trabajo más inclusivo para todas las personas.

6. Mejor reputación para la institución

Esto ocurre debido a que la inclusión de personas con discapacidad da cuenta de una cultura organizacional que reconoce la riqueza de un equipo de trabajadores diverso. En este sentido, estudios señalan que los consumidores tienden a preferir los servicios y productos desarrollados por empresas o instituciones comprometidas con estos valores⁹.

7. Aumento del valor para los accionistas

En los últimos años, los accionistas han demostrado un creciente interés por las empresas que poseen programas orientados a la inclusión de personas con discapacidad. De esta forma, las instituciones que siguen estas directrices pueden ver un aumento en la cantidad de oportunidades para recibir inversiones¹⁰.

8. Conocimiento técnico

Las empresas que incluyen a personas con discapacidad se benefician del conocimiento técnico que adquiere la alta gerencia y las jefaturas en materias como gestión de personas, accesibilidad, apoyos técnicos y ajustes razonables¹¹.

8 Organización Internacional del Trabajo, Estudio: factores para la inclusión laboral de las personas con discapacidad (Santiago, 2013) Accenture, Getting to Equal: The Disability Inclusion Advantage (2018), 1-17.

9 Organización Internacional del Trabajo, Estudio: factores para la inclusión laboral de las personas con discapacidad (Santiago, 2013) Accenture, Getting to Equal: The Disability Inclusion Advantage (2018), 1-17.

10 Accenture, Getting to Equal: The Disability Inclusion Advantage (2018), 1-17.

11 Rhiannon Suter, Susan Scott-Parker y Simon Zadek, "Realising Potential: Disability Confidence Builds Better Business", GLADNET Collection (enero 2007).

Identificar y derribar las barreras para la inclusión de las personas con discapacidad

La inclusión laboral de personas con discapacidad se enfrenta a una serie de barreras. Según la OMS¹², el concepto de barreras para la inclusión hace referencia a **los factores del entorno que limitan el funcionamiento de las personas, y, por consiguiente, intensifican una condición de discapacidad**

La identificación de estas barreras surge cuando **se valora la diversidad como parte de la esencia de la organización**, haciendo énfasis en un **trato en igualdad de condiciones y no discriminatorio**, y destacando que las dificultades que presentan las personas con discapacidad no implican necesariamente un deterioro en su rol productivo, ni menos para el logro de los objetivos de la empresa.

Algunas de las principales barreras con las que se topan las organizaciones al momento de generar procesos de inclusión laboral son las siguientes¹³:

Falta de experiencia

La falta de convivencia con una persona con discapacidad dificulta la eliminación de los mitos y prejuicios asociados a su productividad y compromiso con el trabajo.



Falta de compromiso corporativo

Se traduce en que las empresas e instituciones van a poseer una cultura organizacional que no valora la riqueza existente en la diversidad humana.

Ausencia de ajustes razonables

La falta de adaptaciones en la infraestructura y el espacio de trabajo que pueden dificultar de forma significativa el desempeño de una persona con discapacidad.



Procesos de selección no inclusivos

El uso de metodologías no accesibles para evaluar a los candidatos hace dejar de lado a un gran número de personas con discapacidad que pueden llevar a cabo las labores requeridas.

¹² Organización Mundial de la Salud, Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud. Versión abreviada (España: Organización Mundial de la Salud, 2001).

¹³ Organización Internacional del Trabajo, Estudio: factores para la inclusión laboral de las personas con discapacidad (Santiago, 2013). Organización Internacional del Trabajo, INFOSTORIES. Employment. The win-win of disability inclusion (2016). <https://www.ilo.org/infostories/en-GB/Stories/Employment/The-win-win-of-disability-inclusion#the-win-win-of-disability-inclusion>

Organización Mundial de la Salud, Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud. Versión abreviada (España: Organización Mundial de la Salud, 2001).

Algunas recomendaciones generales para abordar las barreras identificadas en la organización son las siguientes:

Falta de experiencia

Generar instancias de concientización y capacitación para todos los niveles organizacionales sobre los derechos de las personas con discapacidad y los sesgos y prejuicios inconscientes.



Falta de compromiso corporativo

Fomentar el valor de la inclusión de personas diversas dentro de los equipos de trabajo.

Ausencia de ajustes razonables

Llevar a cabo los ajustes razonables y de accesibilidad en los lugares de trabajo, para asegurar la igualdad de oportunidades.



Procesos de selección no inclusivos

Generar oportunidades de trabajo para las personas con discapacidad, cuyos procesos de selección tengan en consideración sus necesidades particulares.

Condiciones necesarias para la inclusión laboral

La inclusión laboral de las personas con discapacidad implica reconocer el derecho de este colectivo a trabajar en igualdad de condiciones con los demás y en condiciones de trabajo decente.¹⁴ Para lograr esto, las organizaciones deben seguir ciertos principios fundamentales establecidos en la Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad¹⁵:

- Garantizar entornos laborales abiertos, inclusivos y accesibles para las personas con discapacidad.
- Garantizar la no discriminación por motivos de discapacidad en todas las cuestiones relativas al empleo.
- Proteger los derechos de las personas con discapacidad.
- Velar por la realización de ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo. Garantizar **la igualdad de oportunidades laborales**, de condiciones de trabajo y de seguridad social para todos los trabajadores.

Reclutamiento y selección de personas con discapacidad

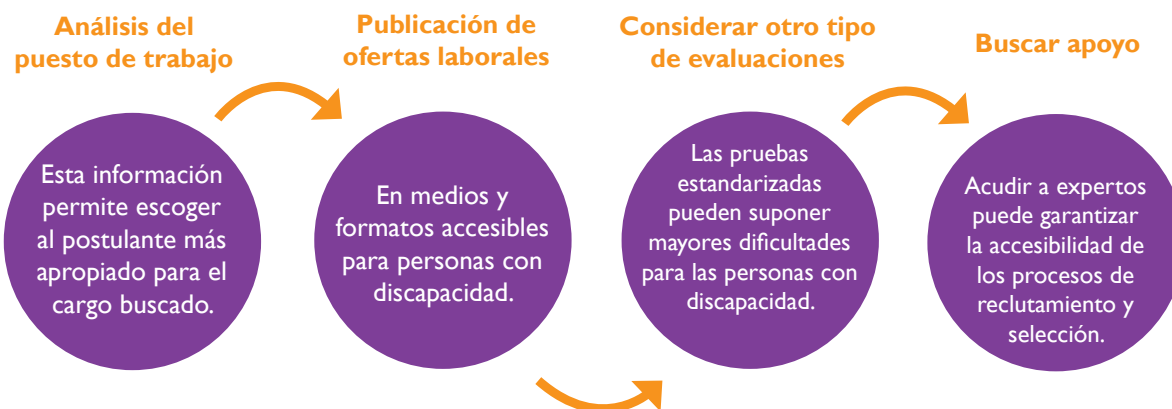
La inclusión laboral de las personas con discapacidad **permite no sólo el acceso al mercado laboral** abierto, sino también al desarrollo de la carrera laboral de las personas con discapacidad.

Sin embargo, en el camino de la inclusión laboral, las áreas de recursos humanos o gestión de personas, las gerencias, las jefaturas y los equipos de trabajo se enfrentan a algunos desafíos que requieren pautas claras para ser sorteados. Algunos de los puntos que las organizaciones deben tener en consideración son los siguientes¹⁶:

¹⁴ De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (El derecho al trabajo decente de las personas con discapacidades, 2007), el trabajo decente se caracteriza por permitir el desarrollo de las capacidades de las personas, por respetar los principios y derechos laborales fundamentales, permitir un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado, realizarse sin discriminación de ningún tipo, llevarse a cabo con protección social e incluir el diálogo social.

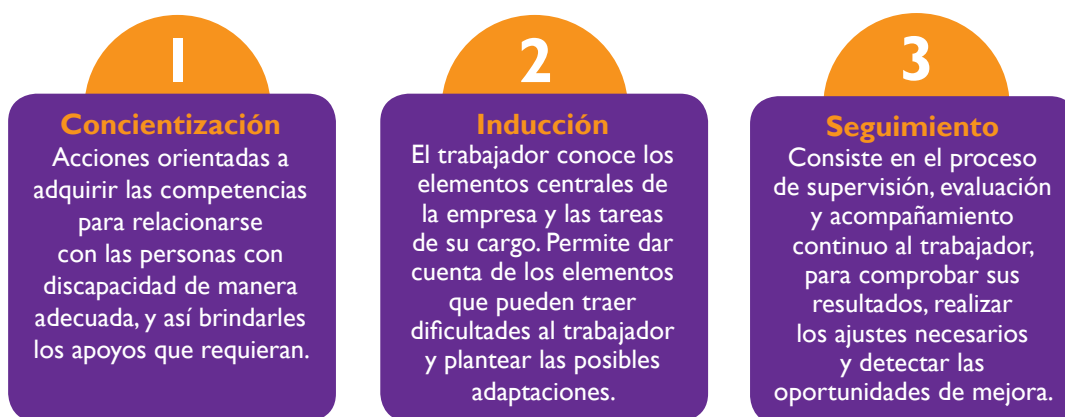
¹⁵ Naciones Unidas, Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006).

¹⁶ Fundación Descúbreme, Kit de herramientas para la inclusión laboral de personas con discapacidad, (Santiago, 2019).



Incorporación al trabajo de las personas con discapacidad

Debido a las necesidades particulares que pueden presentar las personas con discapacidad al ser incluidas laboralmente, se recomienda realizar **un proceso de acompañamiento y seguimiento individualizado para asegurarse que estas necesidades están siendo satisfechas oportuna y eficientemente**. Este proceso suele contar con tres partes¹⁷:



¹⁷ Fundación Descúbreme, Preguntas y orientaciones para la implementación de la ley de inclusión laboral (Santiago, 2018).

Desarrollo laboral de las personas con discapacidad

Para las personas con discapacidad, la participación plena en el ámbito laboral favorece considerablemente su autonomía y la transición a la vida independiente, a la vez que les permite acceder a una mejor calidad de vida¹⁸.

En este marco, **el desarrollo laboral y profesional de las personas con discapacidad es fundamental para su plena inclusión social**, y para el mejoramiento continuo de sus competencias, habilidades y conocimientos, en igualdad de condiciones con todas las personas.

Empleo con apoyo

Consiste en una metodología que busca **incluir a las personas con discapacidad en puestos de trabajo en el mercado laboral abierto**, en las mismas condiciones laborales que cualquier otro trabajador. Esto se realiza a través del **acompañamiento tanto a la persona con discapacidad como a su equipo de trabajo**, para responder a los requerimientos particulares de cada proceso de inclusión laboral.

El empleo con apoyo se ha posicionado como una estrategia efectiva debido a que **se enfoca en las capacidades y potencialidades de las personas, y no en sus limitaciones**, mediante la entrega de orientación personalizada tanto a la persona incluida como a la comunidad laboral¹⁹.

¹⁸ Employer Disability Information, Inclusive Recruitment Guide (s.f.), 1-6.

Rubén Vidal, Carolina Cornejo y Lucía Arroyo, “La inserción laboral de personas con discapacidad intelectual en Chile”, Convergencia Educativa 2 (enero 2013).

¹⁹ World Association for Supported Employment y Organización Internacional del Trabajo. Handbook Supported Employment (s. f.).

Miguel Ángel Verdugo y Borja Jordán, “Panorámica del empleo con apoyo en España”, GLADNET Collection (enero 2001).



Parte 2

Marco normativo

Marco normativo

La inclusión de las personas con discapacidad se rige por distintas convenciones, acuerdos y leyes tanto a nivel internacional como a nivel nacional. Los principales instrumentos son los presentados a continuación.

Marco normativo internacional

Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad

Es un instrumento internacional de derechos humanos que busca proteger y asegurar los derechos y libertades fundamentales de todas las personas con discapacidad y promover el respeto de su dignidad, en condiciones de igualdad con todos los derechos humanos.

Busca superar las brechas de participación que suponen desafíos para que todas las personas con discapacidad disfruten plenamente de sus derechos.

Esta convención garantiza el derecho de todas las personas con discapacidad a trabajar:

- En igualdad de condiciones y oportunidades con los demás,
- En igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, y
- En un entorno laboral abierto, inclusivo y accesible a todas las personas con discapacidad.

Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible

Es una iniciativa de Naciones Unidas que busca la protección de las personas y el planeta en interrelación con la prosperidad, la paz universal y el acceso a la justicia.

Considera las necesidades de las personas con discapacidad en los objetivos sobre:

- Educación inclusiva y equitativa de calidad,
- Crecimiento económico inclusivo y sostenible, y
- Ciudades y asentamientos humanos inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles.

Marco normativo nacional

Constitución Política de la República de Chile

La ley fundamental del Estado contiene algunos principios que **resguardan la inclusión laboral** de las personas con discapacidad, como la **promoción de los derechos esenciales** de la naturaleza humana establecidos por la propia Constitución y por los tratados internacionales ratificados por Chile que se encuentren vigentes; la igual protección ante la ley en el ejercicio de los derechos; y la libertad de trabajo y su protección.

Ley N° 20.422 sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de las personas con discapacidad

Esta ley busca **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 la eliminación de cualquier forma de discriminación fundada en la discapacidad.

Ley N° 21.015 incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral

Esta ley busca **asegurar la participación en el mercado laboral abierto de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones**, como un medio para asegurar su **plena inclusión social**. Establece una cuota de contratación de 1% a instituciones públicas y empresas con 100 trabajadores o más.

Ley N° 20.609 que establece medidas contra la discriminación

La discriminación arbitraria refiere a toda **distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable** y cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio de los derechos y libertades fundamentales. **La discapacidad**, entre otros, es uno de los motivos que pueden acogerse a esta ley.

Código del Trabajo

Este cuerpo normativo regula la relación laboral relativa al sector privado. En este se establece que **los actos de discriminación por motivos de discapacidad**, entre otros, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación **son contrarios a los principios de las leyes laborales**.

NCh3267 sobre sistemas de gestión de la inclusión de personas con discapacidad

Esta norma brinda un modelo mediante el cual las organizaciones pueden guiarse para asegurar su objetivo de garantizar la igualdad de oportunidades para todos sus posibles usuarios, a través del cumplimiento de los criterios de inclusión de personas con discapacidad.



Parte 3

Ley de Inclusión Laboral

¿Qué es la Ley N° 21.015?

La Ley N° 21.015 que incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral establece que las empresas de **100 o más trabajadores** deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos el **1% de personas con discapacidad o que sean asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, en relación al total de sus trabajadores.**

Entrada en vigor de la ley de inclusión

La ley de inclusión laboral empezó a regir:

2018

El **1° de abril de 2018**
para las empresas con **200**
trabajadores o más.

2019

El **1° de abril de**
2019 para las empresas
con **100 a 199**
trabajadores.

Cálculo de la cuota de contratación

Para calcular la cuota de contratación, las empresas deben considerar el número de trabajadores al último día de cada mes, sumarlo y dividirlo por la cantidad de meses que corresponda. El número resultante debe ser multiplicado por 1%. Si resulta un número con decimales, se debe aproximar al entero inferior:

Enero N° de trabajadores	+	Febrero N° de trabajadores	+	Marzo N° de trabajadores
Abril N° de trabajadores	+	Mayo N° de trabajadores	+	Junio N° de trabajadores
Julio N° de trabajadores	+	Agosto N° de trabajadores	+	Septiembre N° de trabajadores
Octubre N° de trabajadores	+	Noviembre N° de trabajadores	+	Diciembre N° de trabajadores

12 o numeros
de meses en
funcionamiento **x 1%**

Puntos clave:

Empresas de 200 o más trabajadores

En enero del año 2020, las empresas deberán informar su cumplimiento respecto del año 2019. Las empresas de este tamaño deben considerar el período comprendido entre el **1º de enero y el 31 de diciembre de 2019**, o bien desde el mes en que inicien actividades si este es posterior a enero.

Empresas de 100 a 199 trabajadores

En enero del año 2020, las empresas deberán informar su cumplimiento respecto del año 2019. Las empresas de este tamaño deben considerar el período comprendido entre el **1º de abril y el 31 de diciembre de 2019**, o bien desde el mes en que inicien actividades si este es posterior a abril.

Contratación de personas con discapacidad

Tanto los contratos, como la jornada laboral y las remuneraciones de los trabajadores con discapacidad se rigen bajo el **principio de no distinción**, lo que significa que deben ser los mismos que para cualquier otro trabajador de la empresa por un trabajo de igual valor.



Contrato de trabajo: Considera todos los tipos de contratos de trabajo establecidos en el Código del Trabajo. Sólo se exige un vínculo laboral de subordinación o dependencia entre el trabajador y el empleador.



Jornada laboral: Considera todos los tipos de jornadas de trabajo establecidos en el Código del Trabajo, con las mismas regulaciones que para cualquier otro trabajador. No existe algún tipo de jornada laboral especial o mínima que se debe cumplir, por lo cual, se deben seguir las reglas generales establecidas en el Código del Trabajo.



Remuneraciones: Considera la misma remuneración por un trabajo de igual valor que para cualquier otro trabajador, según lo establecido en el Código del Trabajo.

Acreditación de la discapacidad

Respecto de este punto, la Dirección del Trabajo²⁰ ha interpretado que los empleadores están facultados para solicitar información a sus trabajadores y/o postulantes de empleo, a fin de acreditar su condición de persona con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez.

A pesar de lo anterior, **los empleadores no pueden acceder a esta información a menos que cuenten con el consentimiento del titular de ella.** Por otra parte, el trabajador y/o postulante de empleo se encuentra legalmente autorizado a rehusarse a proporcionar esta información a quien se la solicita, sin ser necesario otorgar ningún tipo de fundamento a dicha iniciativa.

La Dirección del Trabajo, además, ha interpretado que la calidad de persona con discapacidad o asignataria de pensión de invalidez de cualquier régimen previsional será verificada de la siguiente forma:

1 La condición de discapacidad será verificada mediante un certificado de la COMPIN que así lo señale o mediante el comprobante de inscripción en el Registro Nacional de Discapacidad.

2 La calidad de asignatario de pensión de invalidez será verificada mediante un certificado de la institución previsional que otorga legalmente dicha pensión.

Manejo de información relativa a la discapacidad de una persona

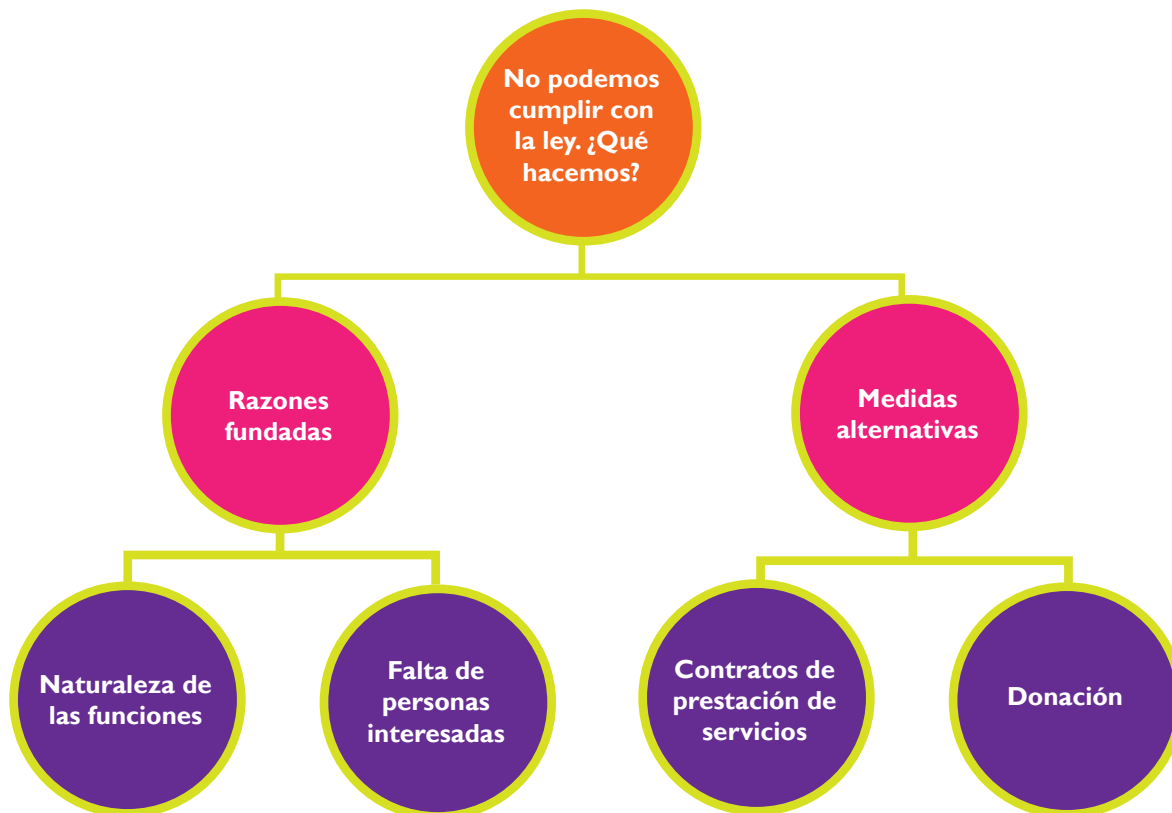
Toda información referida a una discapacidad o a la asignación de una pensión de invalidez se considera un **dato sensible**.

Protección de la vida Privada – Ley N° 19.628

Toda la información relativa a la discapacidad debe ser administrada de manera confidencial y considerando el respeto a la vida privada de la persona. Además, la persona puede rehusarse a entregar información relativa a su condición de discapacidad, sin presentar ningún fundamento a la negativa.

²⁰ Ord. N° 6245/047, pp. 5-6

Razones fundadas y medidas alternativas



Si la empresa no puede cumplir con la ley de inclusión laboral mediante la contratación de personas con discapacidad, existe la posibilidad de cumplimiento mediante las medidas alternativas, como lo son los contratos de prestación de servicios y las donaciones en dinero.

Sin embargo, para optar al cumplimiento mediante dichas medidas alternativas sólo se considerarán dos razones fundadas:

I. La naturaleza de las funciones que desarrolla la empresa

Se entiende que esta circunstancia se configura cuando, por sus características o por su especialidad, **los procesos o actividades de la empresa no pueden ser desarrollados por personas con discapacidad** o asignatarias de pensión de invalidez de cualquier régimen previsional.

Para acreditar este punto, debe tratarse de una empresa **cuya totalidad de actividades**, funciones, servicios y cargos requieren de especialidades, habilidades técnicas y aptitudes que **no permiten ser desarrolladas por personas con discapacidad**, independiente de su actividad principal.²¹

Este punto debe ser evaluado y acreditado por el empleador, y la Dirección del Trabajo fiscalizará caso a caso sobre los antecedentes técnicos que correspondan para acreditar la situación²².

2. La falta de personas con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez interesadas en las ofertas de trabajo formuladas por el empleador.

Refiere a que, **a pesar de haber publicado la oferta laboral, no se presentaron candidatos con discapacidad idóneos para el puesto de trabajo.**

Para esto, la empresa debe haber publicado sus ofertas laborales en la Bolsa Nacional de Empleo u otro medio, sistema o plataforma de intermediación laboral de acceso público con la suficiente antelación a la fecha de cumplimiento.

La falta de interés se acredita cuando el **empleador no haya recibido postulaciones que cumplan con el perfil requerido**. No puede concluirse la falta de interés si la oferta ha sido publicada con escasa antelación.

Durante el 1° de abril de 2018 y el 1° de abril de 2020 las empresas podrán cumplir la ley de inclusión mediante alguna de las medidas alternativas sin necesidad de justificar su decisión con una razón fundada²³.

Medidas alternativas de cumplimiento

Si la empresa no puede cumplir con la ley de inclusión laboral mediante la contratación de personas con discapacidad, existe la posibilidad de cumplimiento mediante las **medidas alternativas**, como lo son los **contratos de prestación de servicios** y las **donaciones en dinero**, siempre que se acredite alguna de las razones fundadas anteriormente explicadas.

21 Si esto aplica parcialmente, el principio de la naturaleza de las funciones de la empresa no será aceptado, ya que la persona con discapacidad podría desempeñarse en las áreas de apoyo a la actividad principal de la empresa, tales como administración, finanzas, recursos humanos, contabilidad, u otras similares.

22 Ord. N° 6245/047, pp. 7-8

23 Una vez finalizado dicho período, se espera que las empresas se encuentren en condiciones de cumplir directamente mediante la contratación de personas con discapacidad, o bien, mediante alguna de las medidas alternativas sólo si se acredita una razón fundada.

I. Contratos de prestación de servicios con empresas que tengan contratadas a personas con discapacidad

Debe existir un **acuerdo contractual de prestación de servicios** entre la empresa que está obligada directamente, y la empresa prestadora de servicios, la cual debe tener contratadas bajo vínculo laboral a personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez.

Existen **dos tipos de contratos de prestación de servicios**, y ambos cuentan para el cumplimiento de la ley de inclusión:

1. El régimen de **subcontratación**; y
2. La modalidad de **trabajador suministrado por parte de una empresa de servicios transitorios**.

Puntos clave:

1- Monto de los contratos

El **monto anual mínimo** de los contratos de prestación de servicios debe alcanzar al menos el equivalente a 24 ingresos mínimos mensuales respecto de cada trabajador que debía ser contratado por la empresa²⁴.

$$\text{\$301.000}^{25} \times 24 = \text{\$7.224.000} \text{ por cada trabajador}^{26}$$

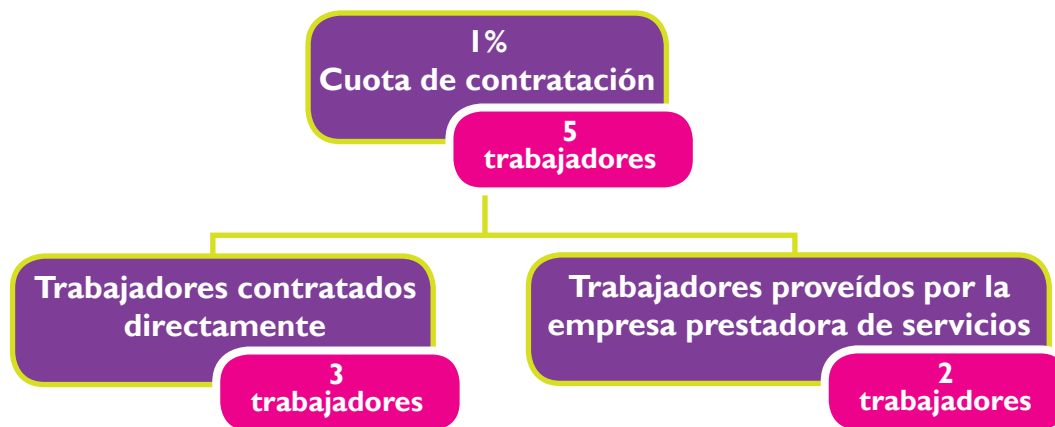
2- Suma de trabajadores

La suma de trabajadores con discapacidad contratados por la empresa obligada, más aquellos trabajadores con discapacidad contratados por la empresa prestadora de servicios debe ser, al menos, **equivalente al número total de trabajadores que la empresa debía contratar en forma directa**.

²⁴ Este criterio será aplicable de manera proporcional sólo aquellos meses en que la empresa estuvo obligada a cumplir con la reserva legal de contratación.

²⁵ Valor del ingreso mínimo mensual en marzo de 2019.

²⁶ Para las empresas entre 100 y 199 trabajadores, para quienes a ley entra en vigor el 1° de abril de 2019, este monto anual debe ser considerado de manera proporcional a aquellos meses en que la ley se encontrará en vigencia.



3- Prestación de servicios

Los servicios contratados deben ser prestados en forma total o parcial por trabajadores con discapacidad.

Aunque...

- No se requiere necesariamente que los servicios sean prestados en las dependencias de la empresa usuaria.
- El trabajador con discapacidad cuenta tanto para su empresa contratante como para aquella a la que presta servicios.
- Un mismo trabajador no podrá ser abusivamente considerado por varias empresas empleadoras o por varias empresas usuarias.

4- Registro de contratos

La empresa prestadora de servicios tiene la responsabilidad de registrar los contratos de trabajo de las personas con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez en la plataforma electrónica de la Dirección del Trabajo.

Aunque...

- Esto lo deben realizar incluso si no están directamente obligadas como empleadores y con independencia del número total de sus trabajadores.

2. Donaciones en dinero

Las donaciones en dinero deben dirigirse a **asociaciones, corporaciones o fundaciones** cuyo objeto social incluya la **capacitación, rehabilitación, promoción y fomento para la creación de empleos, contratación o inserción laboral de las personas con discapacidad**.

Puntos clave:

1- Monto de las donaciones

El **monto anual mínimo** de donaciones debe alcanzar al menos el equivalente a 24 ingresos mínimos mensuales respecto de cada trabajador que debía ser contratado por la empresa.²⁷

$$\text{\$301.000}^{28} \times 24 = \text{\$7.224.000} \text{ por cada trabajador}^{29}$$

El monto **anual máximo** de las donaciones corresponde al límite máximo imponible mensual establecido en el Art. 16 del Decreto Ley N° 3.500 de 1980, correspondiente a **UF78,3**.

$$\text{UF78,3} \times 12 = \text{UF939,6}^{30}$$

El monto de cada donación se convertirá en UF al valor del día de la donación.

2- Certificado de donación

La entidad donataria tiene cinco días hábiles para la emisión del certificado de donación.

- El certificado individualiza:
- El proyecto o programa al que serán destinados los recursos.
- El monto donado y su equivalente expresado en ingresos mínimos mensuales.

¿Quiénes pueden recibir donaciones?

Las donaciones deben dirigirse a proyectos o programas de asociaciones, corporaciones o fundaciones cuyo objeto social incluya la capacitación, rehabilitación, promoción y fomento para la creación de empleos, contratación o inserción laboral de las personas con discapacidad.

²⁷ Este criterio será aplicable de manera proporcional sólo aquellos meses en que la empresa estuvo obligada a cumplir con la reserva legal de contratación.

²⁸ Valor del ingreso mínimo mensual en marzo de 2019.

²⁹ Para las empresas entre 100 y 199 trabajadores, el monto anual debe ser considerado de manera proporcional a aquellos meses en que la ley se encontrará en vigencia (desde el 1° de abril de 2019).

³⁰ Para las empresas entre 100 y 199 trabajadores, el monto anual debe ser considerado de manera proporcional a aquellos meses en que la ley se encontrará en vigencia (desde el 1° de abril de 2019).

Estas asociaciones, corporaciones y fundaciones deberán establecer en sus estatutos que su objeto social será la capacitación, rehabilitación, promoción y fomento para la creación de empleos, contratación o inserción laboral de las personas con discapacidad³¹.

Dichos proyectos o programas deben estar aprobados en el [Banco de Proyectos de la Ley N° 21.015 del Ministerio de Desarrollo Social](#).

¿Cómo la empresa informa que está cumpliendo con la ley?

El empleador debe **registrar todos los contratos celebrados con personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez** en la plataforma electrónica de la Dirección del Trabajo.

Puntos clave:

Registro de contratos

- El **registro de los contratos** debe ser realizado dentro de los **15 días hábiles siguientes a su celebración**.
- Las **modificaciones o término de los contratos** deben ser actualizados dentro de los **15 días hábiles siguientes a su realización**.
- Si el empleador contase con trabajadores con discapacidad **previo a la ley** de inclusión, estos podrán ser registrados y **contarán desde la fecha de inicio de su contrato**.

Comunicación electrónica

En enero de cada año, la empresa deberá enviar una comunicación electrónica informando cómo la empresa ha cumplido con la ley de inclusión, mediante la plataforma electrónica de la Dirección del Trabajo.

Puntos clave:

I - Comunicación electrónica

La comunicación electrónica debe contener los siguientes elementos:

- El **número total de trabajadores** de la empresa con contrato **vigente al último día de cada mes calendario** del año anterior.
- El **número total de personas con discapacidad** o asignatarias de pensión de invalidez **contratadas en cada mes calendario**.

³¹ Las donaciones no podrán efectuarse a instituciones en cuyo directorio participe el donante, su cónyuge, su conviviente civil o sus parientes ascendientes o descendientes hasta el tercer grado de consanguinidad. En caso que el donante sea una persona jurídica, no podrá efectuar donaciones a instituciones en cuyo directorio participen sus socios o directores o los accionistas que posean el 10% o más del capital social, o los cónyuges, convivientes civiles o parientes ascendientes o descendientes hasta el tercer grado de consanguinidad de dichos socios, directores o accionistas.

2- Cumplimiento mediante donaciones

Si el cumplimiento se realizó mediante **donaciones en dinero**, la empresa deberá informar:

- La entidad donataria autorizada
- El proyecto autorizado
- El monto en dinero donado durante el año calendario anterior
- Número de folio del certificado de donación

3- Cumplimiento mediante contratos de prestación de servicios

Si el cumplimiento se realizó mediante **contratos de prestación de servicios**, la empresa deberá informar:

- La o las empresas con las cuales se suscribieron contratos de prestación de servicios
- El monto anual y vigencia de los contratos
- Información identificatoria de cada trabajador que prestó servicios y la cantidad de horas trabajadas

¿Cuándo debo cumplir con la ley?

Sobre la base de la información contenida en la comunicación electrónica, la Dirección del Trabajo determinará:

1. Si la empresa **estuvo obligada a cumplir** con la reserva legal de contratación de personas con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez.
2. **El número de personas con discapacidad que debieron haber sido contratadas** en el período calendario anual inmediatamente anterior.

Para determinar la obligación de cumplimiento, la Dirección del Trabajo ha establecido un **criterio anual** y un **criterio mensual**.

Puntos clave:

1- Criterio anual

La obligación de cumplimiento de la ley surge si **durante el año calendario anterior el promedio anual de trabajadores de la empresa es 100 o más**.

- Si el promedio anual de trabajadores es menor a 100 durante el año, entonces la empresa no está obligada incluso si algunos meses tuvo 100 trabajadores o más.

2- Criterio mensual

Las empresas que están obligadas a cumplir la ley según el criterio anual sólo serán fiscalizadas aquellos **meses del año en que su cantidad de trabajadores sea 100 o más**.

- Los meses en que la empresa tenga menos de 100 trabajadores no tendrán que cumplir con la ley.

Fiscalización de la ley de inclusión

La **Dirección del Trabajo** es la institución responsable de la fiscalización del cumplimiento de la ley de inclusión en el sector privado. Para esto, **puede solicitar a las empresas obligadas todos los antecedentes que permitan acreditar el cumplimiento** de la ley de inclusión laboral.

Puntos clave:

Antecedentes ante una fiscalización

- Los documentos, antecedentes o informes técnicos que acrediten **la naturaleza de las funciones** que desempeña la empresa.
- Los antecedentes que acrediten la **publicación de ofertas de trabajo** en la Bolsa Nacional de Empleo u otro medio de intermediación laboral.
- Los antecedentes que acrediten la **falta de postulantes que cumplan con el perfil de cargo publicado**, y que correspondan a personas con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez.
- El **certificado emitido por la entidad donataria**, dando cuenta de los antecedentes de la donación.

Sanciones por no cumplimiento de la ley de inclusión

Aquellas empresas que **no cumplan con la obligación** establecida por la ley de inclusión **serán sancionadas** de acuerdo con lo establecido en el Título final del Libro V del Código del Trabajo. .

La sanción dependerá del tamaño de la empresa:

Medianas empresas
(50 a 199 trabajadores)



2 a 40 UTM

Grandes empresas
(200 trabajadores o más)



3 a 60 UTM

La Dirección del Trabajo, al 20 de marzo del 2019, ha reconocido los siguientes hechos infraccionales³²:

Hecho infraccional	Falta	Multa
No contratar o mantener contratado al menos el 1% de personas con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez.	Gravísima	Mediana empresa: 40 UTM Gran empresa: 60 UTM
No cumplir en forma alternativa mediante la celebración y ejecución de contratos de prestación de servicios con empresas que tengan contratadas personas con discapacidad o mediante donaciones en dinero a proyectos o programas de asociaciones, corporaciones o fundaciones cuyo objeto social incluya la capacitación, rehabilitación, promoción y fomento para la creación de empleos, contratación o inserción laboral de las personas con discapacidad.	Gravísima	Mediana empresa: 40 UTM Gran empresa: 60 UTM
Celebrar contratos de prestación de servicios con empresas que tengan contratados personas con discapacidad, de un monto anual inferior a 24 ingresos mínimos mensuales respecto de cada trabajador que debía ser contratado por la empresa.	Gravísima	Mediana empresa: 40 UTM Gran empresa: 60 UTM
No registrar en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo, dentro de los 15 días hábiles siguientes a su celebración, los contratos de trabajo, sus modificaciones o términos, celebrados con personas con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez.	Gravísima	Mediana empresa: 40 UTM Gran empresa: 60 UTM
No registrar en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo, dentro del plazo de seis meses, los contratos de trabajo vigentes de las personas con discapacidad o que sean asignatarios de pensión por invalidez.	Gravísima	Mediana empresa: 40 UTM Gran empresa: 60 UTM
No registrar en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo, los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad, al momento de suscribir la prestación de servicios con la empresa obligada a cumplir con la ley de inclusión laboral.	Gravísima	Mediana empresa: 40 UTM Gran empresa: 60 UTM
No realizar la comunicación electrónica durante el mes de enero de cada año.	Gravísima	Mediana empresa: 40 UTM Gran empresa: 60 UTM

³² Dirección del Trabajo. (2019). Tipificador de hechos infraccionales y pauta para aplicar multas administrativas. 20 de marzo de 2019

¿Cómo publicar una oferta laboral para personas con discapacidad?

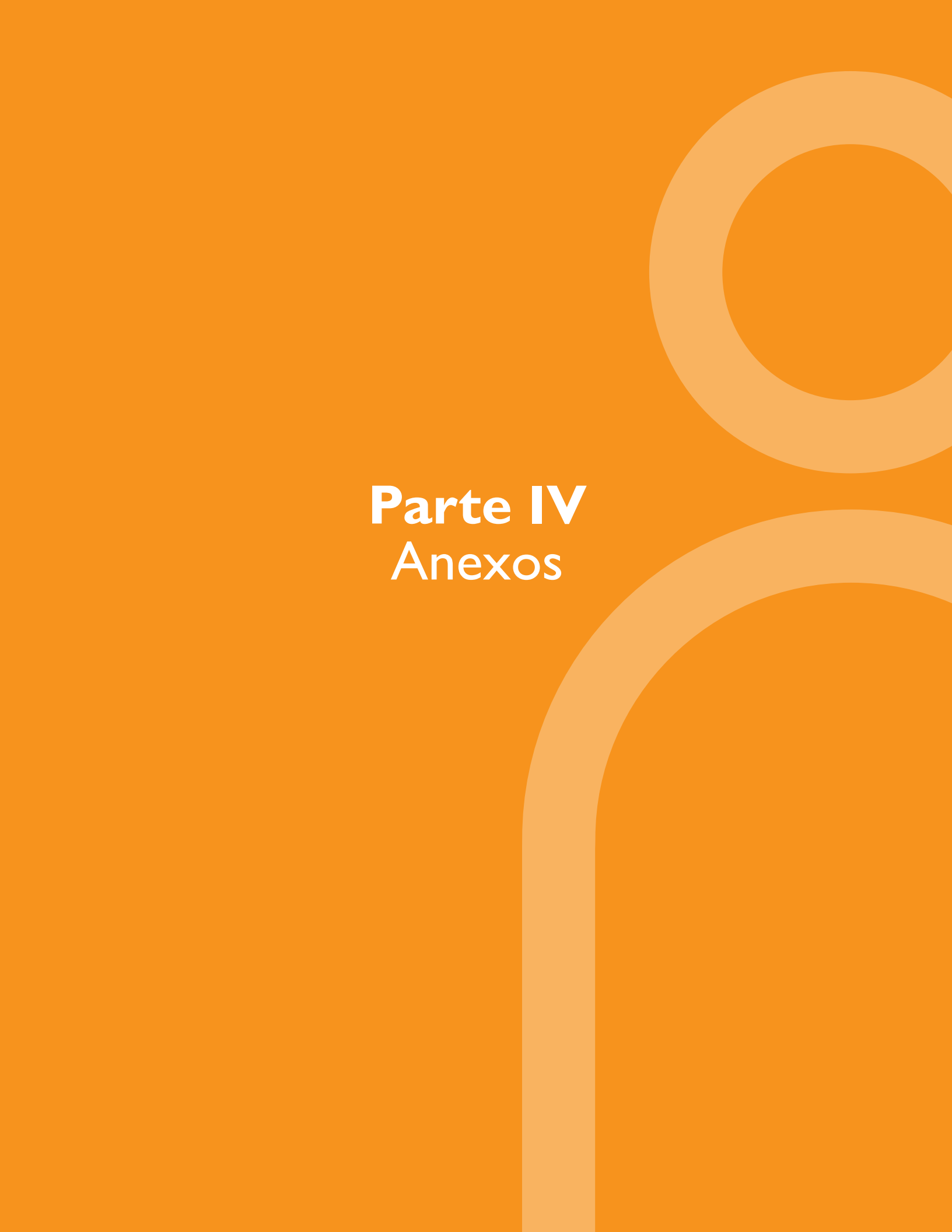
La Dirección del Trabajo ha determinado que no existen inconvenientes legales para publicar una oferta de trabajo en el marco de la Ley N° 21.015.

Discriminación – Ley N° 20.609

El empleador **no puede publicar una oferta laboral donde sea requisito tener alguna condición de discapacidad para poder postular** a dicha oferta. Esto es considerado un **acto de discriminación arbitraria**.

Algunos ejemplos para publicar una oferta laboral en el marco de la Ley N° 21.015:

- *“En el marco de la Ley N° 21.015 que incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral, se busca proveer el cargo de...”*
- *“Esta oferta laboral se rige bajo la Ley N° 21.015 que incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral”.*



Parte IV

Anexos

Anexo I: Glosario

Accesibilidad universal

Refiere a la condición que deben cumplir todos los entornos, procesos, bienes, productos y servicios, así como los objetos, 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 posible³³.

Ajustes razonables

Refieren a las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas, ya sea en el ambiente físico, social o de actitud, que permitan garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con los demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales, sin que esto suponga una carga desproporcionada o indebida³⁴.

Ayudas técnicas

Refiere a aquellos elementos o implementos requeridos por una persona con discapacidad para prevenir la progresión de la misma, mejorar o recuperar funcionalidad o desarrollar una vida independiente³⁵.

Discriminación

Refiere a cualquier distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, social, cultural, civil o de otro tipo³⁶.

Diseño universal

Refiere a la actividad por la que se conciben o proyectan, desde su origen, entornos, procesos, bienes, productos, servicios, objetos, instrumentos, dispositivos o herramientas, de forma que puedan ser utilizados por todas las personas, en la mayor medida posible, sin necesidad de adaptación ni diseño especializado³⁷.

33 Art. 3°. Ley N°20.422.

34 Art. 5°. Ley N°20.422.

Naciones Unidas, Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006).

35 Art. 6°. Ley N°20.422.

36 Art. 6°. Ley N°20.422.

Naciones Unidas, Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006).

37 Art. 3°. Ley N°20.422.

Igualdad de condiciones

Refiere a la ausencia de discriminación por razón de discapacidad, así como la adopción de medidas de acción positiva orientadas a evitar o compensar las desventajas de una persona con discapacidad para participar plenamente en la vida política, educativa, laboral, económica, cultural y social³⁸.

Inclusión social

Es una distinción que reconoce la importancia de la diversidad y dignidad de las personas para participar en la sociedad a partir de la igualdad de oportunidades. Lo anterior se halla directamente vinculado con el enfoque de derechos humanos, con la idea de poner al individuo en el centro del desarrollo y con dar una respuesta política a los problemas de integración de las sociedades modernas.

Desde la perspectiva de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), establecidos por Naciones Unidas en la Agenda 2030, el enfoque de inclusión social se encuentra directamente vinculado con el principio de transversalidad de los ODS y con el principio fundamental de que “nadie quede atrás”. En otros términos, el concepto de inclusión social que más se ajustaría a la nueva Agenda sería aquel que se define por un proceso mediante el cual se crean oportunidades para que todas las personas sean partícipes del desarrollo³⁹.

Persona con discapacidad

Se define como persona con discapacidad a aquella que tiene una o más deficiencias físicas, mentales (de causa psíquica o intelectual) o sensoriales, ya sea de carácter temporal o permanente y que, al interactuar con diversas barreras presentes en el entorno, ve impedida o restringida su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás⁴⁰.

Vida independiente

Refiere al estado que permite a una persona tomar decisiones, ejercer actos de manera autónoma y participar activamente en la comunidad, en ejercicio del derecho al libre desarrollo de la personalidad⁴¹.

38 Art. 7°. Ley N°20.422.

39 United Nations Department of Economic and Social Affairs, “Analysing and Measuring Social Inclusion in a Global Context”, 2010. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, México, “Inclusión social: Marco teórico conceptual para la generación de indicadores asociados a la ODS” (2016).

40 Art. 5°. Ley N°20.422.

41 Art. 3°. Ley N°20.422.

Anexo 2: Proceso de calificación y certificación de la discapacidad

El proceso de calificación y certificación de la discapacidad⁴² tiene como objetivo **garantizar la igualdad de condiciones para el acceso a los beneficios y prestaciones sociales** establecidos en la ley N° 20.422.

Para esto, las personas con discapacidad deben contar con la **certificación de las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez** (Compín) y estar **inscritas en el Registro Nacional de la Discapacidad** del Servicio de Registro Civil y de Identificación.

Puntos clave:

Calificación y certificación de la discapacidad

Comprende:

- La **condición de salud** de la persona que le puede causar discapacidad
- Su **nivel de desempeño funcional**
- Los **factores sociales y ambientales** complementarios que dificulten la inclusión social, tales como la situación familiar, laboral, educativa y cultural de la persona

⁴² Decreto N°47, del 16 de octubre de 2013. Aprueba reglamento para la calificación y la certificación de la discapacidad. Ministerio de Salud.

Procedimiento para la calificación y certificación de la discapacidad⁴³

La persona debe dirigirse a la Compín correspondiente a su domicilio, u otra institución pública o privada reconocida por el Ministerio de Salud.



Una vez presentada la solicitud, la entidad a cargo de la calificación debe realizar la evaluación biopsicosocial que contendrá, al menos, un informe de evaluación biomédico – funcional, informe de desempeño e informe social.

La Compín correspondiente realizará la certificación de la discapacidad, la cual contempla el porcentaje de discapacidad global, la causa principal de la discapacidad, la vigencia de la certificación y la existencia o no de movilidad reducida.



Una vez certificada la discapacidad, la Compín remite los antecedentes al Servicio de Registro Civil e Identificación para la inscripción de la persona con discapacidad en el Registro Nacional de la Discapacidad.

El Servicio de Registro Civil e Identificación emite la Credencial de Discapacidad, la cual es enviada al domicilio que la persona interesada informó en la Compín al iniciar la solicitud.



⁴³ Las instituciones públicas reconocidas por el Ministerio de Salud incluyen a los Centros de Salud del servicio de atención primaria, tales como consultorios, Centros de Salud Familiar (CESFAM) y Centros Comunitarios de Rehabilitación (CCR).

Anexo 3: Pensión de invalidez

Una persona asignataria de una pensión de invalidez es aquella que, **sin estar en edad para obtener una pensión de vejez, recibe una pensión** de cualquier régimen previsional a consecuencia de una enfermedad, accidente o debilitamiento de sus fuerzas físicas o intelectuales que causen una disminución permanente de su capacidad de trabajo.

Esta pensión puede ser entregada por alguna de las siguientes instituciones:

- Por la **Administradora de Fondos de Pensiones** (AFP) a la cual está afiliada la persona;
- La **Mutualidad** a la cual está afiliado el trabajador (Mutual de Seguridad, Asociación Chilena de Seguridad o Instituto de Seguridad del Trabajo);
- El **Instituto de Seguridad Laboral** (ISL); o
- El **Instituto de Previsión Social** (IPS).

Referencias

Accenture, Getting to Equal: The Disability Inclusion Advantage (2018), 1-17.

Aha! Global Consulting y Fundación Descúbreme, El valor de la diversidad. Impactos en el desempeño organizacional (Santiago: Aha! Global Consulting, 2016), 1-19.

Arthur O'Reilly, El derecho al trabajo decente de las personas con discapacidades, (Suiza: Organización Internacional del Trabajo, 2007), 69-124.

Betilde Muñoz-Pogossian y Alexandra Barrantes, trans., Equidad e Inclusión Social: Superando desigualdades hacia sociedades más inclusivas (Washington: Secretaría General de la Organización de los Estados Americanos, 2016), 155-184.

Decreto N°47, del 16 de octubre de 2013. Aprueba reglamento para la calificación y la certificación de la discapacidad. Ministerio de Salud, Diario Oficial de la República de Chile.

Dictamen Ord. N° 6245/047, del 12 de diciembre de 2018. Sistematiza doctrina respecto a la Ley de Inclusión (Ley N° 21.015). Dirección del Trabajo, Gobierno de Chile.

Employer Disability Information, Inclusive Recruitment Guide (s.f.), 1-6.

Employment and Disability Institute of Cornell University. "Research Brief: Disability Inclusive Recruitment and Hiring Practices and Policies: Who Has Them and What Difference Does it Really Make?" (comunicación presentada en la conferencia "State of the Science", Washington D. C., 22-23 de octubre, 2013).

Forbes, Global Diversity and Inclusion: Fostering Innovation Through a Diverse Workforce (2011), 1-20.

Fundación Descúbreme, Kit de herramientas para la inclusión laboral de personas con discapacidad, (Santiago, 2019), 1-6.

Fundación Descúbreme, Preguntas y orientaciones para la implementación de la ley de inclusión laboral (Santiago, 2018).

Ley N°20.422, del 10 de febrero de 2010. Establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de las personas con discapacidad. Diario Oficial de la República de Chile.

Ley N° 20.609, del 24 de julio de 2012. Establece medidas contra la discriminación. Diario Oficial de la República de Chile.

Ley N° 21.015, del 15 de junio de 2017. Incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral. Diario Oficial de la República de Chile.

Miguel Ángel Verdugo y Borja Jordán, “Panorámica del empleo con apoyo en España”, GLADNET Collection (enero 2001): 1-52.

Naciones Unidas, Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006).

Naciones Unidas, Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (2015).

Nestlé, Fundación paraLife y Teleperformance, Guía de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad (México D.F.: Nestlé México, 2012).

Norma Chilena NCh3267, del 30 de noviembre de 2012. Sistemas de gestión – Gestión de la inclusión de personas con discapacidad. Instituto Nacional de Normalización, Santiago, Chile.

Organización Internacional del Trabajo, Estudio: factores para la inclusión laboral de las personas con discapacidad (Santiago: Organización Internacional del Trabajo, 2013), 1-18.

Organización Internacional del Trabajo, INFOSTORIES. Employment. The win-win of disability inclusion. <https://www.ilo.org/infostories/en-GB/Stories/Employment/The-win-win-of-disability-inclusion#the-win-win-of-disability-inclusion>

Organización Mundial de la Salud, Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud. Versión abreviada (España: Organización Mundial de la Salud, 2001), 173-177.

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, México, “Inclusión social: Marco teórico conceptual para la generación de indicadores asociados a la ODS” (2016).

Rhiannon Suter, Susan Scott-Parker y Simon Zadek, “Realising Potential: Disability Confidence Builds Better Business”, GLADNET Collection (enero 2007): 1-19.

Robert Walters, Robert Walters Whitepaper. Diversity and Inclusion in Recruitment (Reino Unido: s.f.), 1-20.

Rubén Vidal, Carolina Cornejo y Lucía Arroyo, “La inserción laboral de personas con discapacidad intelectual en Chile”, *Convergencia Educativa* 2 (enero 2013): 93-102.

Servicio Nacional de la Discapacidad, *II Estudio Nacional de la Discapacidad en Chile* (Santiago, Servicio Nacional de la Discapacidad, 2016).

Tipificador de hechos infraccionales y pauta para aplicar multas administrativas del 20 de marzo de 2019. Dirección del Trabajo, Gobierno de Chile.

United Nations Department of Economic and Social Affairs, *Analysing and Measuring Social Inclusion in a Global Context*, 2010.

Workplace Initiative, *Disability Employment and Inclusion: Your Guide to Success* (2017), 1-8.

World Association for Supported Employment y Organización Internacional del Trabajo. *Handbook Supported Employment* (s. f.).



FundacionDescubre



@_Descubre



FundacionDescubre

Ricardo Lyon 222, of 1201, Providencia, Santiago

Fono: 22 660 6133

Email: contacto@descubre.cl