



Informe sobre la implementación de la Ley de Inclusión Laboral

Mayo 2021

www.descubreme.cl



Contenido

1	Introducción.....	3
2	Marco conceptual	6
3	Antecedentes.....	8
	Brechas y barreras para la inclusión laboral de personas con discapacidad.....	8
	Facilitadores y buenas prácticas	13
	Propuestas de mejora a la Ley N°21.015 presentes en las fuentes bibliográficas revisadas.....	14
4	Metodología	15
5	Resultados	17
	1. Antecedentes e implementación de la Ley N°21.015.....	17
	2. Implementación de la Ley N°21.015 en empresas.....	19
	3. Implementación de la Ley N°21.015 en el sector público	21
	4. Barreras para la inclusión laboral de personas con discapacidad.....	23
	5. Facilitadores de la implementación de la Ley N°21.015.....	26
	6. Percepción de la cuota establecida	28
	7. Aplicación y resultados de las medidas alternativas de cumplimiento de la normativa 30	
	8. Aplicación de medidas de fiscalización y sanción de la normativa	31
	9. Realización de procesos de inclusión laboral.....	32
	10. Políticas públicas orientadas a promover la inclusión laboral	34
	11. Propuestas de mejora a la Ley N°21.015	36
6	Conclusiones	38
7	Propuestas de mejora de Fundación Descúbreme	40
8	Referencias bibliográficas	41

I Introducción

En diciembre de 2006 la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (en adelante, CDPD), tratado internacional que surge con el propósito de promover y asegurar el goce pleno de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por parte de este colectivo, y el cual aborda diferentes normativas civiles, culturales, económicas, políticas y sociales de las personas con discapacidad.

En particular, en el Artículo 27 se indica que los Estados Parte deben reconocer el derecho de este colectivo a trabajar en igualdad de condiciones con las demás, lo que incluye el acceso a oportunidades para ganarse la vida en un puesto de trabajo libremente elegido en el mercado laboral abierto, apto para cualquier persona y en entornos laborales inclusivos y accesibles. Para lograrlo, este apartado indica que se deben implementar medidas como la no discriminación, la provisión de servicios de orientación e intermediación laboral, la entrega de formación para el empleo y la realización de ajustes razonables.

Chile ratificó la CDPD y su Protocolo Facultativo en julio de 2008, y materializó este compromiso mediante la promulgación, dos años más tarde, de la Ley N°20.422, la cual establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de las personas con discapacidad. Respecto al derecho al trabajo y empleo, esta normativa recoge los mismos principios y lineamientos que se incluyen en la Convención, y agrega la obligación por parte de los órganos del Estado a escoger a los postulantes con discapacidad en los procesos de selección, siempre que exista igualdad de mérito entre los candidatos.

Pese a entrada en vigor de la Ley N°20.422, las personas con discapacidad siguieron experimentando considerables brechas de participación en el mercado laboral en comparación al resto de la población del país. Esto se refleja en que, de acuerdo con los datos del II Estudio Nacional de la Discapacidad (SENADIS, 2016), sólo el 39,3% de las personas con discapacidad se encuentran trabajando, mientras que esta cifra asciende al 63,9% en el caso de las personas sin discapacidad. Esta situación puede explicarse por las barreras que experimenta este colectivo para acceder a educación y formación para el empleo, y al desconocimiento de las empresas y organizaciones sobre el valor de la diversidad en los equipos de trabajo, entre otros factores.

Tomando estos elementos en consideración, se elaboró un sistema de inclusión laboral que estableció la exigencia de contratación personas con discapacidad en el sector público y privado mediante la promulgación y entrada en vigor de la Ley N°21.015, también conocida como Ley de Inclusión Laboral. En términos generales, esta normativa estipula que los organismos del Estado y las empresas que cuenten con 100 ó más trabajadores, deberán contratar o mantener contratados al menos el 1% de personas con discapacidad o que sean asignatarias de una pensión de invalidez en cualquier régimen previsional.

En el caso de las empresas privadas, esta ley indica que cuando éstas no alcancen el total de la cuota establecida, podrán darle cumplimiento a la normativa mediante dos medidas alternativas, las que corresponden a la celebración de contratos de prestación de servicios con empresas que tengan contratadas a personas con discapacidad o efectuando donaciones en dinero a proyectos o programas de asociaciones, corporaciones o fundaciones que promuevan la inclusión laboral de este colectivo.

Cabe mencionar que actualmente las empresas que no puedan cumplir total o parcialmente con la cuota de contratación deberán informar de esta situación en una comunicación dirigida a la Dirección del Trabajo¹. En esta comunicación se deberá señalar las razones fundadas que no permitieron cumplir con la normativa de esta forma y las medidas alternativas empleadas.

Según los datos de la Dirección del Trabajo, hasta marzo del 2021 se han registrado un total de 32.334 contratos de trabajo en el marco de la Ley de Inclusión Laboral. De este número, un 44,2% se había iniciado antes de que esta normativa entrará en vigor, mientras que el 55,7% de ellos fueron celebrados a partir de abril del 2018. Esto último refleja el impulso que le ha dado esta normativa a la contratación de personas con discapacidad en el mercado laboral abierto.

El Artículo 4 de las Disposiciones Transitorias de la Ley N°21.015 indica que “durante el tercer año contado desde la entrada en vigencia de la presente ley, los Ministerios del Trabajo y Previsión Social, de Desarrollo Social y de Hacienda deberán evaluar conjuntamente la implementación y aplicación de la reserva legal de contratación de personas con discapacidad y asignatarias de cualquier régimen previsional, en el sector público y privado”.

En concreto, esta evaluación deberá abordar los siguientes temas: (1) el impacto de la cuota establecida y argumentos sobre la mantención o aumento de ésta; (2) los efectos de la normativa en las empresas según tamaño, tipo de actividad productiva; y (3) una revisión de la aplicación y resultados de las medidas alternativas de cumplimiento, formulando mejoras cuando sea necesario.

En el marco de la elaboración de este informe, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social les ha solicitado a los miembros de la Comisión Temática de Discapacidad que puedan entregar insumos con sus perspectivas sobre las posibles mejoras a la Ley N°21.015. Fundación Descúbreme, como parte de esta comisión, desarrolló el presente documento con el fin de sistematizar las experiencias en torno a la inclusión laboral de personas con

¹ Durante los primeros dos años de entrada en vigencia de la Ley N°21.015, las empresas podían optar por cumplir la normativa sin la necesidad de justificar la decisión mediante la existencia de razones fundadas.

discapacidad y el trabajo de articulación realizado desde la entrada en vigencia de la normativa.

Para lograrlo, este documento posee los siguientes apartados: (a) una revisión de los principales antecedentes sobre la participación de las personas con discapacidad en el mercado laboral abierto, (b) una descripción de las metodologías empleadas para recabar información con los principales actores involucrados en la implementación de la normativa, (c) una sección con el análisis de los resultados, (d) las principales conclusiones obtenidas y (e) un apartado con una serie de propuestas de mejora a la normativa elaboradas desde Fundación Descúbreme.

2 Marco conceptual

En este apartado se presentan las definiciones de los principales conceptos sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad, que guían este estudio:

- **Personas con discapacidad:** de acuerdo a la CDPD, este término incluye “a aquellas [personas] que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás” (Organización de las Naciones Unidas [ONU], 2006, p. 4).
- **Barreras:** en la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF), se define este concepto como “todos aquellos factores en el entorno de una persona que, cuando están presentes o ausentes, limitan el funcionamiento y generan discapacidad. Entre ellos se incluyen aspectos tales como que el ambiente físico sea inaccesible, falta de tecnología asistencial adecuada, actitudes negativas de la población respecto a la discapacidad, y también los servicios, sistemas y políticas que bien, no existen o dificultan la participación de las personas... [con discapacidad] en todas las áreas de la vida” (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2001, p. 228).
- **Facilitadores:** corresponden a “todos aquellos factores en el entorno de una persona que, cuando están presentes o ausentes, mejoran el funcionamiento y reducen la discapacidad (OMS, 2001, p. 228). Entre ellos se incluye la accesibilidad del entorno, las actitudes positivas hacia personas con discapacidad y la implementación de políticas públicas que promuevan la inclusión de este colectivo, entre otras cosas.
- **Accesibilidad:** en el Artículo 3 de la Ley N°20.422 se 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”.
- **Inclusión laboral:** este concepto hace referencia al proceso mediante el cual las personas con discapacidad pueden tener acceso a un “empleo... en empresas normalizadas, es decir, [a un] empleo exactamente igual y en las mismas condiciones de tareas, sueldos y horario que el de cualquier otro trabajador sin discapacidad” (Heras, 2018, p. 105).
- **Intermediación laboral:** de acuerdo con el Decreto 26 (2019), este término se define como “la puerta de entrada para las personas y empresas a las políticas de empleo, conectando las necesidades del sector productivo con las habilidades y competencias laborales de las personas, articulando la oferta de servicios de empleo con el fin de mejorar las trayectorias laborales” (p. 5). La intermediación laboral

incluye las siguientes acciones: (1) facilitar un rápido encuentro entre oferta y demanda de trabajadores, (2) entregar información sobre el mercado laboral y (3) la gestión de políticas activas para el mercado del trabajo, entre otras.

- **Ajustes razonables:** la CDPD señala que este término hace referencia a “las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales” (OMS, 2006, p. 7). Es importante mencionar que en la Ley N°20.422, este concepto se denomina ajustes necesarios.
- **Metodología del empleo con apoyo:** consiste en un conjunto de servicios y acciones orientadas a que las personas con discapacidad puedan acceder, mantenerse y desarrollarse en el mercado laboral abierto. Algunas de estas acciones corresponden a la orientación laboral, el desarrollo de un plan personalizado para la búsqueda de empleo, acompañamiento y seguimiento del desempeño en el puesto de trabajo, y la entrega de recomendaciones sobre buenas prácticas para empleadores (Asociación Española de Empleo con apoyo [AESE], s.f.; Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2015).
- **Discriminación:** la Ley N°20.609, también conocida como Ley Zamudio, indica que la discriminación arbitraria corresponde a “toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada por agentes del Estado o particulares, y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de la República o en los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, en particular cuando se funden en motivos tales como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, la maternidad, la lactancia materna, el amamantamiento, la orientación sexual, la identidad y expresión de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad” (p. 1).

Cabe mencionar que en la CDPD se indica que la denegación de ajustes razonables también puede considerarse como una forma de discriminación por motivos de discapacidad.

3 Antecedentes

En este apartado se presentan las principales brechas, barreras, facilitadores y propuestas de mejora sobre la implementación de la Ley de Inclusión Laboral que han sido identificadas en la revisión bibliográfica de investigaciones académicas realizadas, tanto para el sector público como privado.

Brechas y barreras para la inclusión laboral de personas con discapacidad

En las diferentes publicaciones revisadas se da cuenta de la existencia de diferentes brechas que afectan la participación de las personas con discapacidad en el mercado laboral abierto. A continuación, éstas son descritas:

- **Educación y formación para el trabajo:** se reconoce el poco acceso que ha tenido este colectivo a la educación escolar regular, y a la educación superior universitaria y técnico-profesional (Godoy, 2020; Pacto de Productividad, 2020), lo que dificulta el avance que puedan tener en los procesos de selección para un empleo (SENADIS, 2019), y en sus posibilidades para ascender dentro de las jerarquías de las organizaciones.

Según Aguilar (2019, p. 52), esta situación produce lo siguiente:

“... un círculo vicioso, en donde hay cargos para postular, que exigen cierto nivel de educación, pero que las personas en situación de discapacidad no cumplen por falta de calificación, la cual se adquiere por medio de la educación, por lo tanto, las personas no postulan, las vacantes se cierran, la empresa no realiza la contratación y termina buscando otro medio para cumplir con las exigencias de la ley; por ende no se cumple el objetivo para la cual fue creada, que es incentivar la inclusión laboral”.

Por otro lado, también se evidencia que hay ocasiones en las que las capacitaciones entregadas a personas con discapacidad no responden a sus intereses o no se elaboran tomando en cuenta las demandas del mercado laboral (Pacto de Productividad, 2020).

- **Empleo:** en consonancia con lo que indican los datos del II ENDISC, en las publicaciones revisadas también evidencian una brecha de participación en el mundo del trabajo entre las personas con y sin discapacidad, especialmente en lo que refiere al empleo dependiente en el sector privado o público. En este sentido, se menciona que también existen diferencias entre hombres y mujeres con discapacidad, ya que los primeros podrían acceder a más y mejores oportunidades de trabajo (Godoy, 2020).
- **Calidad de los trabajos y condiciones laborales:** las brechas vinculadas a educación y participación laboral antes mencionadas generan que la mayoría de las personas con discapacidad que se encuentran empleadas accedan a puestos de

trabajo de baja calificación y remuneración (Godoy, 2020; SENADIS, 2014; Pacto de Productividad, 2020).

Esta situación se ha asociado a las barreras actitudinales presentes en los empleadores ya que se tiene el prejuicio de que las personas con discapacidad sólo pueden realizar tareas operativas, cuando en realidad depende de las competencias de cada trabajador y de los ajustes razonables que se puedan implementar (Aguilar, 2019).

Tomando estos elementos en cuenta, se observa que las personas con discapacidad también experimentan una serie de barreras que impiden o limitan sus oportunidades de acceder a un puesto de trabajo. En el análisis de los antecedentes recopilados se identificaron las siguientes barreras:

- **Accesibilidad del entorno laboral:** de la revisión bibliográfica se desprende que la falta de medidas de accesibilidad universal dentro de los lugares de trabajo constituye una de las principales barreras para la inclusión laboral de personas con discapacidad en el sector público y privado.

En este sentido, en una oficina de la administración del Estado se observa que existen “falencias en las instalaciones respecto a los servicios higiénicos, comedor, sistemas de seguridad y ascensores” (Navarro y Sassi, 2020, p. 36). De la misma forma, Aguilar (2019, p. 58) encontró que en otra oficina del sector público “es imposible para una persona con movilidad reducida el poder acceder a ella porque se encuentra en un tercer piso, no hay ascensor, ni rampas”.

En el ámbito privado también se encontraron falencias respecto a la accesibilidad del entorno laboral: “se aprecia que para la inclusión de nuevos ingresos a la empresa es necesario implementar algunas modificaciones en la infraestructura ya que no cuentan con accesibilidad universal para recibir, por ejemplo, a personas que se desplacen en silla de ruedas” (García et al., 2018, p. 110).

Otro elemento que se debe considerar es la falta de accesibilidad en el entorno que circunda a los lugares de trabajo, es decir, en el transporte, las calles y los lugares para almorzar, entre otros (Pacto de Productividad, 2020). Estas situaciones pueden dificultar que las personas con discapacidad puedan desplazarse a sus oficinas y compartir con sus compañeros de igual forma que el resto de las personas.

- **Consciencia en torno a discapacidad e inclusión:** en el ámbito público y privado se observa una falta de comprensión sobre el rol productivo de las personas con discapacidad (García et al., 2018; Aguilar, 2019). Esto se traduce en que en ciertos entornos laborales aún no existe una cultura inclusiva que permita avanzar en la eliminación de barreras dentro de los entornos laborales y la implementación de programas orientados a la contratación y promoción de este colectivo dentro de las organizaciones (Navarro y Sassi, 2020).

En particular, se ha visto que la falta de preparación de las empresas en esta materia se refleja en que los empleadores no sepan cómo interactuar con los trabajadores con discapacidad, y también se vincula con la aparición de estereotipos y prejuicios en torno al desempeño de este colectivo en términos laborales (Pacto de Productividad, 2020).

Para avanzar en este punto, se reconoce que “es necesario un cambio cultural, apuntando a una valoración positiva de la diversidad, puesto que todas las personas tienen derecho al empleo, terminando con la segregación laboral” (Parker, 2020, p. 107).

- **Falta de servicios de apoyo:** se ha evidenciado la falta de servicios de intermediación laboral orientados a personas con discapacidad (Núñez, 2020; Parker et al., 2020), lo cual se vincula con la ausencia de una política pública que facilite la implementación de la normativa en cuestión, mediante la provisión de apoyos y la realización de ajustes razonables.

En el caso de la metodología del empleo con apoyo, se reconoce que ésta “no es utilizada de forma generalizada y son pocas las organizaciones que realizan un acompañamiento prolongado, hasta que la persona en situación de discapacidad haya logrado la plena autonomía en el desempeño del cargo y mejorado su calidad de vida” (Parker et al., 2020, p. 102).

Cabe mencionar que las experiencias internacionales han demostrado la importancia que posee la entrega de apoyos para lograr inclusiones laborales que sean exitosas y sostenibles en el tiempo.

- **Familias:** en un artículo que expone las experiencias laborales de personas con discapacidad cognitiva en nuestro país, se indica que es clave considerar a las familias, ya que “son actores significativos para el éxito y fracaso en los procesos de inclusión laboral” (Parker et al., 2020, p. 106). Esta situación se explica debido a que, en muchas ocasiones, es necesario trabajar con los padres, madres o hermanos de este colectivo para disminuir los miedos y ansiedades que puedan presentar en torno a la posibilidad de que su familiar se desarrolle en un entorno laboral.

También, hay familiares que manifiestan temor de que las personas con discapacidad dejen de recibir beneficios una vez que comiencen a trabajar, pese a que la legislación ya no permite que esto suceda (Pacto de Productividad, 2020).

- **Falta de candidatos en procesos de selección:** de acuerdo con SENADIS (2019), en el primer año de entrada en vigencia de la Ley N°21.015, la principal razón fundada entregada por el sector público para no poder dar cumplimiento a la normativa correspondió a la falta de postulantes con discapacidad que cumplieran con los requisitos exigidos en las ofertas laborales. En este sentido, el servicio indica que esto responde a “otras brechas existentes en el acceso a educación, formación

o empleo, que dificultan el avance de las personas con discapacidad en los procesos de selección en cualquier tipo de empleo, en cualquier organismo privado o público” (SENADIS, 2019, p. 13).

Por otro lado, Aguilar (2019) agrega que esta situación también se vincula con el bajo número de personas con discapacidad que, además de tener la formación para el trabajo solicitada por los empleadores, cuenten con la credencial que les permita acoger su contrato de trabajo bajo la Ley de Inclusión Laboral.

- **Falta de conocimiento sobre la realización de procesos de inclusión laboral:** a partir de la experiencia en empresas, se evidencia que el poco conocimiento y preparación para llevar a cabo inclusiones laborales de personas con discapacidad, se ha traducido en que estos procesos hayan sido pocos exitosos y puedan ser considerados como malas experiencias en algunas ocasiones (Pacto de Productividad, 2020). De esta manera, pueden existir empleadores que no quieran replicar esta situación debido al precedente anterior.
- **Sobre la realización de ajustes razonables:** en algunas de las publicaciones revisadas se observa una falta de conocimientos en torno al concepto y la implementación de los ajustes razonables que pueden requerir los trabajadores con discapacidad (Aguilar, 2019; Navarro y Sassi, 2020; Pacto de Productividad, 2020). Así, en Parker *et al.* (2020, p. 101), se registró que una informante clave “expresa que las empresas en Chile desconocerían los apoyos necesarios para la inclusión de las personas con discapacidad y los costos asociados a los mismos”.
- **Existencia de barreras actitudinales:** pese a los avances que se han producido luego de la entrada en vigencia de la Ley N°21.015, aún persisten actitudes negativas frente a la inclusión laboral de personas con discapacidad (Parker *et al.*, 2020; Aguilar, 2019). Se ha evidenciado que la existencia de prejuicios en torno a las tareas que pueden realizar los trabajadores con discapacidad implica que sólo reciban ofertas laborales para puestos de trabajo de baja calificación, sin considerar las características individuales y las competencias de cada candidato.

En el caso de los trabajadores con discapacidad cognitiva, se han recabado experiencias de aislamiento, rechazo y acoso dentro del entorno laboral (Parker *et al.*, 2019).

- **Barreras específicas al sector público:** en primer lugar, se observa que la exigencia de salud compatible con el cargo para la contratación de trabajadores por parte del Estado constituye un requisito que puede dejar fuera a personas con discapacidad de estos procesos de selección (Godoy, 2020; Aguilar, 2019). Este requisito puede llegar a representar una barrera de acceso a trabajadores que reciben una pensión de invalidez.

En este punto, es necesario mencionar que la discapacidad no necesariamente equivale a algún problema en términos de salud, sino que el concepto alude a la interacción entre las características o deficiencias de una persona con el entorno en el cual se inserta.

Una segunda barrera presente en el Estatuto Administrativo es que no se permite la contratación de personas egresadas de la educación especial debido a que no cumplen con los requerimientos educacionales establecidos para desempeñarse en el sector público. En este sentido, se ha propuesto la implementación de un sistema de certificación de competencias para postulantes con discapacidad que hayan recibido su formación bajo esa modalidad.

Finalmente, en la investigación realizada por Aguilar (2019) se encontró que la centralización que existe en los procesos de selección para cargos en el sector público constituye una barrera para la inclusión laboral de personas con discapacidad a nivel nacional. En concreto, esto se debe a lo siguiente:

“... se omite la realidad local o el contexto en el cual se inserta una persona, por ejemplo, geografía, accesos, necesidades, etc. y el segundo, que las instituciones públicas funcionan con un Rol Único Tributario (RUT), el cual al momento de correlacionarlas con el 1% respecto a la totalidad de funcionarios, contabiliza el porcentaje de funcionarios a nivel país, y así bajo ese porcentaje se determina su cumplimiento de la ley. La mayoría concentra este cumplimiento en las oficinas de ciudades como Santiago...” (Aguilar, 2019, p 54).

Facilitadores y buenas prácticas

En las fuentes revisadas se recogen una serie de prácticas que facilitan el cumplimiento de la normativa y promueven la participación de las personas con discapacidad en el mercado laboral abierto. Antes de describirlas, es necesario mencionar que pueden existir otros facilitadores y buenas prácticas que no hayan aparecido en este conjunto de investigaciones.

- En primer lugar, se menciona que la Ley N°21.015 constituye una medida que ha permitido que las empresas tengan una mayor apertura a contratar personas con discapacidad (Parker *et al.*, 2020). De forma específica, una investigación observa que esta normativa ha impulsado un “cambio cultural respecto de la interacción de las personas con discapacidad y una mayor conciencia respecto de la inclusión” (Aguilar, 2019, p. 78).
- Otro elemento al que se alude en más de una oportunidad es el trabajo que realizan las Organizaciones de la Sociedad Civil (OSC) y las Oficinas Municipales de Intermediación Laboral (OMIL). En este sentido, se indica que las OSC entregan apoyo en el proceso de búsqueda, colocación laboral y seguimiento del desempeño de las personas con discapacidad (Parker *et al.*, 2020). Respecto a las OMIL, se menciona que cumplen un papel de gran importancia en encontrar oportunidades laborales, y en la elaboración de perfiles y análisis de los puestos de trabajo (García *et al.*, 2018; Aguilar, 2019).
- Un último facilitador registrado corresponde al apoyo que los trabajadores con discapacidad encuentran en sus compañeros y jefaturas (Navarro y Sassi, 2020). Estas dinámicas permiten la resolución de inconvenientes y aumentan la productividad de los equipos.

Propuestas de mejora a la Ley N°21.015 presentes en las fuentes bibliográficas revisadas

En los artículos, tesis e investigaciones revisadas se incluyeron las siguientes propuestas de mejora para la Ley de Inclusión Laboral:

- Promover el diseño e implementación de políticas públicas orientadas a capacitar a personas con discapacidad en oficios altamente demandados a nivel nacional (Godoy, 2020). En este sentido, se ha recomendado el establecimiento de un proceso que permita certificar y reconocer los estudios de este colectivo para que puedan optar a empleos en el sector público (Montes, 2020).
- Desarrollar mecanismos para que los procesos de inclusión laboral de personas con discapacidad resulten en inclusiones exitosas y sostenibles para el trabajador y la empresa (Godoy, 2020). Para lograr esto, es necesario que se elaboren estándares de calidad sobre cómo conducir adecuadamente estos procesos, y que se fiscalice el cumplimiento de estos lineamientos en la práctica (Pacto de Productividad, 2020).
- Con el fin de seguir promoviendo el acceso de los trabajadores con discapacidad al sector privado, se recomienda implementar sistema de beneficios tributarios para que las empresas puedan financiar los ajustes razonables que sean requeridos (Fundación Chilena para la Discapacidad, 2020).
- Se propone evaluar la posibilidad de efectuar donaciones para becas de estudio o capacitaciones para personas con discapacidad como medida alternativa de cumplimiento de la Ley de Inclusión Laboral (Montes, 2020).
- Respecto al acceso de este colectivo a empleos en el sector público, se sugiere reformular el estatuto administrativo con el fin de que personas con discapacidad egresados de escuelas especiales puedan ser contratados por el Estado (Godoy, 2020).
- También, es necesario eliminar la exigencia de salud compatible para que una persona trabaje en el ámbito público ya que es un requisito que puede discriminar a trabajadores con discapacidad (Godoy, 2020).
- Se recomienda que las multas por incumplimiento de la normativa en cuestión sean aplicadas por cada mes en el cual el empleador tuvo la obligación de cumplirla (Montes, 2020).
- Finalmente, se enfatiza la importancia de desarrollar instancias de trabajo colaborativo y de articulación entre los diferentes actores del ecosistema de la inclusión laboral de personas con discapacidad (Pacto de Productividad, 2020). De esta manera será posible elaborar estrategias que sigan impulsando la participación de este colectivo en el mercado laboral abierto.

4 Metodología

En esta oportunidad, se ha empleado una metodología cualitativa para recabar información sobre la percepción que poseen parte de los actores que componen el ecosistema de inclusión laboral acerca de la implementación de la Ley N°21.015 hasta la fecha. Esta elección se basa en que este enfoque permite dar cuenta de las percepciones y significados otorgados a esta normativa a partir de las propias experiencias de los participantes (Ruiz, 2020).

El alcance de esta investigación es exploratorio ya que busca identificar las categorías, conceptos y opiniones que poseen los actores respecto a los desafíos que ha implicado la normativa y las oportunidades de mejora que visualizan. Esta decisión metodológica se sustenta en que existen pocos antecedentes que permitan realizar una evaluación de la Ley de Inclusión Laboral en el contexto del desarrollo de la pandemia por COVID-19.

En cuanto a las técnicas de producción de datos, se organizaron dos grupos focales: uno para personas con discapacidad cognitiva y el otro con empresas que estén obligadas a cumplir con esta normativa. Por otro lado, se empleó la técnica de entrevistas semiestructuradas para conocer los puntos de vista de los diferentes organismos del sector público que participaron de este estudio.

Tomando estos elementos en cuenta, se organizaron instancias de diálogo con los siguientes actores:

Actores convocados	Sector representado	Técnica de recolección de datos empleada	Número de participantes	Registro de la información
Personas con discapacidad	Sociedad civil	Grupo focal	2 personas con discapacidad	Audio y transcripción
Empresas con 100 o más trabajadores	Sector privado	Grupo focal	3 representantes de empresas	Audio y transcripción
Subsecretaría del Trabajo (SUBTRAB)	Sector público	Entrevista semiestructurada	2 funcionarios de la SUBTRAB	Audio y transcripción
Dirección del trabajo (DT)	Sector público	Entrevista semiestructurada	3 funcionarios de la DT	No se logró registrar la instancia debido a problemas técnicos
Servicio Nacional de la Discapacidad (SENADIS)	Sector público	Entrevista semiestructurada	1 funcionario de SENADIS	Audio y transcripción
Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE)	Sector público	Entrevista semiestructurada	1 funcionario de SENCE	Audio y transcripción
Servicio Civil	Sector público	Entrevista semiestructurada	2 funcionarios del Servicio Civil	Audio y transcripción

En este punto, es importante mencionar que, dada la naturaleza cualitativa y exploratoria de este estudio, los resultados que se obtengan aquí pueden no representar necesariamente las experiencias y percepciones de otros miembros de los colectivos representados.

El análisis de los datos se realizó mediante la técnica del Análisis de Contenido y los aportes de la Teoría Fundamentada. De esta manera, se pudieron distinguir las categorías presentes en el discurso de los propios actores, sin dejar de considerar los conceptos y aportes teóricos que se han realizado en torno a discapacidad e inclusión laboral.

Respecto a las consideraciones éticas empleadas, se debe mencionar que antes de comenzar con las preguntas, se les pidió a los participantes que entregaran su consentimiento para poder realizar las preguntas y grabar la reunión con el fin de poder presentar los resultados en el presente informe. Cabe mencionar que antes de solicitar su aprobación, se les informó sobre los objetivos del estudio y el manejo que tendrían los datos levantados.

5 Resultados

A continuación, se presentan los principales resultados obtenidos a partir de la realización de grupos focales a empresas y personas con discapacidad cognitiva, junto a las entrevistas dirigidas a diferentes organismos públicos que tienen que ver con la implementación de la Ley de Inclusión Laboral.

I. Antecedentes e implementación de la Ley N°21.015

En primer lugar, se evidencia que el desarrollo e implementación de la normativa en cuestión responde a la significativa brecha de participación en el mercado laboral que experimentan las personas con discapacidad en nuestro país y a las recomendaciones realizadas por la ONU durante la evaluación de los resultados de la ratificación de la CDPD.

“En ese entonces, se señala la preocupación de Naciones Unidas por una gran brecha de inclusión laboral... Ante eso, el Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad le recomendó al Estado de Chile acelerar la adopción de una legislación y adoptar una estrategia... para abordar la brecha” (funcionario de SENADIS).

Desde el sector público, se indica que la Ley N°21.015 constituye un acontecimiento legislativo que ha tenido un gran impacto a nivel social, laboral y económico, pero también se reconoce que ésta lleva poco tiempo en vigencia y que su alcance es acotado. Esto último hace referencia a que la ley sólo apela a incentivar la participación de este colectivo en el mundo del trabajo y no contiene el detalle de cómo realizar procesos de inclusión laboral exitosos y sostenibles.

“Ha sido una ley bastante difundida, una ley que no tan solamente ha permitido cambiar los parámetros con los que se hacía inclusión laboral para las personas con discapacidad, también para el sector público” (funcionario de SENADIS).

“Hablando de la implementación de la ley creo que es importante que tengan en cuenta... que esta ley en teoría es nueva. Lleva un tiempo bien corto de implementación, y a eso hay que agregarle el hecho de que el primer año de vigencia de la norma se aplicó a empresas de 200 o más trabajadores...” (funcionaria de la SUBTRAB).

“Se está cumpliendo la ley, pero no necesariamente se va a reflejar en que se genere inclusión en todos los procesos, entonces yo creo que quedó un poco corta la ley, si bien considero que es importante que haya una cuota, este debe ser el punto de partida, que no se agote sólo con su cumplimiento” (funcionario del Servicio Civil).

En términos generales, la mayoría de los participantes señalan que la entrada en vigencia de la Ley N°21.015 se ha traducido en un aumento en el compromiso de las empresas con la inclusión de personas con discapacidad, lo cual se refleja en que éstas han orientado sus esfuerzos en contratar a personas con discapacidad. Por otro lado, en el caso del sector público, se reconoce que aún el porcentaje de cumplimiento de la reserva legal por parte

de cada organismo es bajo, e incluso hay sectores de los cuales no se ha podido recopilar la información de forma adecuada.

“Tenemos grandes y muy buenos ejemplos de empresas que han comprometido, especialmente aquellas que venían arrastrando esta obligación moral de antes que se transformara en una legal. Así se ha ido consolidando una política de inclusión que ya traían de antes” (funcionario de la SUBTRAB).

“Si bien la hemos implementado con el apoyo de Teletón y fundaciones, aún no podemos llegar al 1%” (profesional de empresa).

“Nosotros nos consolidamos como equipo el 2019 y nos preocupamos de incluir a personas con discapacidad ocupando el apoyo de consultoras, de nuestras redes porque nosotras estamos en Santiago y la idea es hacer la inclusión a nivel nacional” (profesional de empresa).

Por otro lado, los funcionarios de SENADIS y SENCE manifiestan preocupación por el bajo número de personas con discapacidad que se encuentran inscritos en el Registro Nacional de Discapacidad debido a que este trámite es un requisito para poder contabilizar los contratos dentro de la cuota establecida por la normativa.

“No olvidemos que un bajo porcentaje de la población con discapacidad tiene el Registro Nacional de Discapacidad, algo fundamental para acceder a esta medida de acción positiva...” (funcionario de SENADIS).

“En el fondo estamos contratando a las mismas personas. Ahí sería interesante hacer un estudio sobre cuántas personas con discapacidad nuevas se han contratado. Desde que apareció la ley tenemos un corralito de 15 mil y 20 mil personas con discapacidad” (funcionario de SENCE).

Los diferentes sectores que participaron de estas instancias indican que el contexto de la emergencia sanitaria producida por la pandemia de COVID-19 ha afectado el proceso de consolidación de la Ley N°21.015. En particular, las representantes de las empresas señalan que han tenido que detener proyectos diseñados para profundizar la cultura inclusiva dentro de sus organizaciones.

“El año de pandemia no nos ayuda en nada a lo que podríamos haber pensado que sería una consolidación de esto... podríamos haber sido más exigentes en el cumplimiento de la ley, sin embargo, se ve súper afectado por varios frentes” (funcionario de la SUBTRAB).

“Este año por temas de pandemia no se le ha dado la potencia que necesita a esto...” (profesional de empresa).

“... cuando no se podía ir a trabajar por la pandemia, me sentía pésimo, dependiendo del estado de la comuna, sigo trabajando” (persona con discapacidad, hombre, 23 años).

2. Implementación de la Ley N°21.015 en empresas

Al indagar sobre la implementación de la ley en el sector privado, el funcionario de SENADIS percibe que ésta ha generado un efecto positivo en la inclusión laboral de personas con discapacidad, principalmente en lo que respecta al incentivo en su contratación. También, menciona que dicha ley permitió desarrollar instancias de cooperación entre el sector público y privado para promover la mejora de las condiciones y del desarrollo laboral de este colectivo.

“Hemos visto que puede generar un cambio muy importante a nivel social, en lo que tiene que ver con la inclusión de personas con discapacidad. Lo que ha sido empujado a través, no es una legislación inventada en Chile, es una legislación que lleva años en el mundo...” (funcionario de SENADIS).

“Lo que generó la ley 21.015, fue la cooperación público – privada. Entonces desde esa óptica, según la ley que ha tenido bastante impacto, y nos ha puesto el desafío del cumplimiento efectivo por un sentido que, en el fondo, que no se quede solo en un incentivo a la contratación sino más bien preocuparse de que las condiciones a las que accede la persona con discapacidad tengan que ver con condiciones justas, donde la persona pueda desarrollar su máximo potencial” (funcionario de SENADIS).

En términos generales, las profesionales señalan que la implementación de la ley se considera como un evento positivo, que ha traído más beneficios que costos de implementación.

“Hay beneficios en cuanto a la persona, al equipo, al recurso humano, al ambiente y clima laboral, porque se tiene una mirada inclusiva y eso es muy rico en las celebraciones, siempre incluyendo, uno más. Entonces creo que no ha traído tantos costos, sino que más beneficios” (profesional de empresa).

Asimismo, de acuerdo a las personas con discapacidad, se indica que la ley ha repercutido positivamente sobre las oportunidades laborales debido a que permite que sean contratadas personas con discapacidad o que se vean excluidas de la selección de trabajos.

“... ayuda a que puedan contratar a otras personas con discapacidad, que tengan trabajo, que los pueda ayudar” (persona con discapacidad).

“... yo creo que da más oportunidades para la gente que es excluida de alguna forma de los trabajos” (persona con discapacidad).

Pese a que se evidencia una buena recepción de la ley por parte de las empresas, se señala que existen ciertas problemáticas con su implementación. Algunas de ellas se encuentran por debajo de los requerimientos de cuotas, debido a la naturaleza de la empresa se dificulta la contratación de personas con discapacidad o no necesariamente están preparadas para abrir un puesto de trabajo para personas con discapacidad, lo que requiere esfuerzos en su elaboración.

“Nosotros tenemos variación de contratación con el tema de la discapacidad o disminución en términos cognitivos y físicos. Y estamos al debe por supuesto, porque si de 1.200 requerimos 12, y tenemos 9” (profesional de empresa).

“...tenemos que acomodar un puesto, es todo un tema, el cómo contrato a alguien con estas características si en el fondo no necesito a nadie, con o sin discapacidad” (profesional empresa).

3. Implementación de la Ley N°21.015 en el sector público

Al indagar sobre la percepción de la implementación de la normativa en el sector público, los funcionarios del Servicio Civil y de SENADIS coinciden en que esta realidad difiere considerablemente de la que se experimenta en el ámbito privado. Esto responde a que los organismos de la Administración del Estado no tienen que responder con una multa o sanción en el caso de no alcanzar la cuota estipulada.

“... la ley quedó un poquito más blanda para el sector público, basta con que te excuses por no poder cumplir... No nos podemos ir por el lado del sector privado que es la multa, porque ellos si pueden pagarla y el objetivo de la ley no es recaudar recursos” (funcionario del Servicio Civil).

“Son situaciones muy distintas, no son comparables, son de naturaleza distinta...” (funcionario de SENADIS).

Pese a que la normativa no establece multas para el sector público, ésta sí indica que las instituciones de 100 o más funcionarios deben entregar información sobre los procesos de selección realizados el año inmediatamente anterior y respecto a las excusas que presentan para no cumplir con la cuota del 1% de funcionarios con discapacidad, si es que ese fuese el caso. Para recabar esta información, el Servicio Civil y SENADIS han elaborado un formulario de reportabilidad que está siendo continuamente revisado de acuerdo con los requerimientos que van surgiendo.

“La tarea de captar la información fue responsabilidad compartida con SENADIS... ahí fuimos armando las bases de formularios y las fuimos completando los años siguientes y fuimos sumando más datos. Primero partimos sólo preguntando prácticamente por la dotación, la contratación y una breve indicación de las personas por institución” (funcionario del Servicio Civil).

“Después fuimos sumando más datos, como fecha de contrato, estamento, remuneración, hasta ahora que llegamos a sumar, por ejemplo, región en la que se desempeña la persona y otros tipos de datos. La idea de eso es poder realizar un análisis un poco más profundo” (funcionario del Servicio Civil).

De acuerdo al Servicio Civil, la importancia de recabar información sobre la región en la que se encuentran los funcionarios con discapacidad o que reciben una pensión de invalidez, se basa en la centralización existente en los servicios de la Administración del Estado y en la forma en la cual cada uno de ellos puede dar cumplimiento a la cuota.

“Hay que tener presente que nuestra administración pública sigue siendo bien centralizada..., lamentablemente la gran concentración de los servicios públicos está en Santiago” (funcionaria del Servicio Civil).

“[En el sector público], el cálculo se hace sobre la dotación máxima, entonces una institución puede tener presencia regional, pero se puede cumplir la cuota sólo con dotación presente en Santiago” (funcionario del Servicio Civil).

Respecto a las cifras de cumplimiento, el funcionario del Servicio Civil señala que, según los datos disponibles, alrededor del 25% de los organismos de la Administración del Estado tienen un 1% o más de trabajadores con discapacidad o que reciben una pensión de invalidez dentro de sus dotaciones. Algunas de las razones que pueden explicar este número son las siguientes: (1) el hecho de que las instituciones no hayan abierto cupos para nuevos funcionarios y (2) que los candidatos con discapacidad presentes en los procesos de selección no cumplan con los requisitos del perfil buscado o con el Estatuto Administrativo.

“Tenemos cifras..., son bastante similares entre los primeros dos años de la ley, es decir, respecto al 2018 y 2019... En general, el cumplimiento anda en torno al 25%, desglosando todo” (funcionario de Servicio Civil).

“Sobre las excusas, la mayor cantidad se concentran en que la institución no cuenta con cupos para contratar personas en general, no personas con discapacidad específicamente... La otra es que las personas con discapacidad no cumplían con los requisitos, pero ahí no sabemos porque no los cumplen” (funcionario del Servicio Civil).

“Sabemos que el estatuto administrativo te exige cuarto medio para entrar a trabajar al sector público, y sabemos que las oportunidades de acceso a la educación de las personas con discapacidad son generalmente más bajas que para el resto de las personas” (funcionario del Servicio Civil).

4. Barreras para la inclusión laboral de personas con discapacidad

Una primera barrera que restringe o impide la inclusión laboral, y por consiguiente dificulta el cumplimiento de la cuota, corresponde a la percepción de aquellas empresas que realizan operaciones que requieren la implementación de medidas de seguridad no pueden contratar a trabajadores con discapacidad por los riesgos implicados. En este punto, cabe mencionar que las personas de este colectivo pueden desempeñarse en cualquier contexto, siempre que se tomen en cuenta las competencias del candidato y ajustes que puedan requerirse.

“A veces lo que nos juega en contra es la naturaleza de los servicios de nuestra empresa porque es marítima, portuaria y aérea, y resulta un poco adverso el tema de la contratación” (profesional de empresa).

“... por ejemplo, en la minería, si presentas hipoacusia no calificas para los exámenes y no te van a permitir esa contratación, y así suma y sigue. Por la naturaleza de nuestros servicios nos cuesta mucho llegar a la cuota” (profesional de empresa).

Respecto a la accesibilidad, la representante de una empresa indica que no poseen las condiciones de infraestructura necesarias para que las personas con discapacidad física puedan desempeñarse de manera óptima, por lo que sólo realizan inclusiones de trabajadores con discapacidad cognitiva. Por otro lado, desde el sector público se indica que todavía falta bastante para avanzar en esta materia, lo cual afecta directamente la capacidad para cumplir la cuota establecida.

“Es muy difícil contratar en mi empresa porque hay un tema físico, no están las condiciones de infraestructura de las dependencias de las distintas sucursales, eso hace que inmediatamente se reduzcan las posibilidades de contratación, y claro, por eso sacamos lo físico y dejamos sólo lo cognitivo” (profesional de empresa).

“Para qué vamos a subir la cuota si siempre tenemos medidas efectivas de inclusión al interior de empresas o de los establecimientos de la Administración del Estado, partiendo con cosas básicas que son la adecuada infraestructura para ingreso de una persona con discapacidad que tiene movilidad reducida, o la adecuación del ascensor para las personas con discapacidad visual...” (funcionaria de la SUBTRAB).

A partir de los grupos focales realizados a empresas y personas con discapacidad, se identifica que aún hay organizaciones que se manifiestan reacias a realizar los ajustes razonables que un trabajador puede requerir. En el caso del sector público, se menciona que existe la noción de que estas adecuaciones pueden ser costosas y el presupuesto asignado podría no cubrir este gasto.

“Se hace difícil entregar ajustes, o [saber] qué es un ajuste. Si bien está estipulado, debería detallarse un poco más para que las empresas digan ya lo tengo que hacer. Eso creo que está un poco débil, está bien limitado el tema de cómo flexibilizar el puesto de trabajo y adaptarlo para que las personas puedan realizar las tareas” (profesional de empresa).

“Hay empresas que no quieren contratar, o no se atreven porque con diferentes tipos de discapacidad se pueden necesitar terapias, medicamentos, lo que las empresas no siempre quieren es dar tiempo a la persona porque el tiempo es trabajo” (persona con discapacidad, hombre, 23 años).

“... una barrera que hemos escuchado en conversaciones con instituciones... es esta sensación de que los ajustes razonables están necesariamente ligados a temas de presupuesto. Entonces en el fondo realizar ajustes o ajustes en general, va a requerir más presupuesto y no tengo presupuesto para eso” (funcionario del Servicio Civil).

Otra situación identificada corresponde a que, en algunas oportunidades, las personas con discapacidad no quieren calificar y certificar su discapacidad ya que existe el prejuicio de que este proceso podría ocasionar que pierdan su trabajo o empeoren sus condiciones laborales. También, se menciona que hay un estigma asociado a la Credencial de Discapacidad y que no existe una real motivación para obtenerla debido a que se percibe que los beneficios son escasos.

“Estamos haciendo una encuesta de salud porque hay mucha gente que cumple con los requisitos de discapacidad, pero por temas de prejuicio no quieren el certificado, por miedo a perder el trabajo o que les quiten la carga laboral” (profesional de empresa).

“Creo que hay que reducir la brecha de que la gente cree que si se certifica van a ser discriminados o les van a bajar el sueldo, o que van a ver consecuencias a raíz del certificado de discapacidad” (profesional de empresa).

“Hemos encontrado que las personas encuentran que hay un estigma asociado a tener la credencial, hay personas que no quieren tenerla por esta situación. También no hay una difusión del sistema de calificación y certificación, por lo tanto, el cómo, el quién y para qué realizar esto...” (funcionario de SENADIS).

Las principales barreras actitudinales identificadas se basan en la existencia de prejuicios sobre las competencias o habilidades que pueden poseer o desarrollar las personas con discapacidad en un puesto de trabajo. Esto se produce, en parte, porque aún falta realizar difusión y concientización en torno a las diferentes situaciones y experiencias de las personas con discapacidad con el fin de derribar los estereotipos sobre este colectivo.

“En mi experiencia, las barreras que hemos tenido han sido mucho por el contexto. A veces, en el equipo han sido temas de que en realidad todavía existe mucho prejuicio con la persona que va a ser incluida” (profesional de empresa).

“Muchas veces por el prejuicio, las personas tienen una idea previa de cómo va a ser esta persona, y eso hace que quizás, se le solicite menos. No, no va a poder hacer esto por la idea que tengo en mi cabeza, y eso genera una barrera” (profesional de empresa).

“... falta mucha difusión y explicación de qué tipo de discapacidades existen, y cómo tu institución puede adaptar a algún tipo de discapacidad” (funcionaria del Servicio Civil).

Otras barreras mencionadas corresponden a la falta de políticas públicas dirigidas a abordar las brechas que presentan las personas con discapacidad (educación, trabajo y salud), la existencia de malas experiencias en torno a inclusión laboral producidas por una falta de conocimientos sobre el tema y la centralización de la información y de los procesos en la capital del país.

“La ley es súper clara en lo que hay que hacer..., pero ¿qué pasa si no hay políticas públicas desarrolladas en materia de educación o salud?” (funcionario del Servicio Civil).

“Sería un aporte gigante que la ley pueda explicar cómo hacerlo, no es llegar e incluir porque no es efectivo ni duradero, eso hace que después las malas experiencias generen más barreras” (profesional de empresa).

“Puede ser complicado que me den un cargo en Puerto Montt porque desde allá cuesta que llegue la información que este tema sea importante para la empresa” (profesional de empresa).

5. Facilitadores de la implementación de la Ley N°21.015

Como se mencionó anteriormente, la crisis sanitaria de COVID-19, redujo la importancia y la cantidad de inclusiones laborales de personas con discapacidad realizadas el año 2020 en empresas. Sin embargo, a pesar de dichas complicaciones, se percibe compromiso por parte de las organizaciones para que el 2021 se generen mejores esfuerzos en materia de inclusión laboral para personas con discapacidad.

“Hoy de cara al 2021, tenemos una mesa de trabajo donde hay muchas áreas involucradas, donde hay células de trabajo, haciendo sinergia en este proyecto. Para poder informarnos de todo lo que tiene que ver con inclusión ...” (profesional de empresa).

“Nosotras partimos desde el año pasado, haciendo un equipo de 3 terapeutas ocupacionales y nuestra jefa, nuestro fin era cumplir con la ley 21.015 y este año debiésemos haber trabajado con otros grupos, no solamente con personas en situación de discapacidad, porque queríamos expandir esta área de diversidad e inclusión, pero aparentemente no se pudo, por tema de pandemia” (profesional de empresa).

Además del compromiso institucional, las empresas han diseñado estrategias de difusión internas sobre discapacidad e inclusión laboral que promuevan los valores de la diversidad e inclusión entre los trabajadores. De la misma manera, algunas de las empresas participantes indican que han implementado espacios de concientización sobre estos temas, los cuales se han posicionado como una herramienta eficaz para abordar las barreras actitudinales existentes al respecto.

“También contamos con murales que voy renovando y ponemos informativos, o sea está la política, existe la campaña y la intención” (profesional de empresa).

“Como somos una empresa muy grande y existe un área de Diversidad e Inclusión, lo que es importante es poder sensibilizar, concientizar a las demás personas que no están involucradas en esta área, o desconocen, y entregar la oportunidad para que esta persona pueda efectivamente desarrollarse” (profesional de empresa).

De hecho, una de las empresas participantes elaboró una política de diversidad e inclusión con el fin de promover la participación de diferentes colectivos dentro de la organización.

“Como área de diversidad e inclusión tratamos de que esta política de diversidad e inclusión no sólo esté enfocada en personas con discapacidad, tratamos otros grupos como comunidad LGTBI, personas migrantes, etc.” (profesional de empresa).

El compromiso de las empresas con la inclusión laboral de este colectivo se ha visto reflejada en que, de acuerdo a las mismas personas con discapacidad, las jefaturas y sus compañeros de trabajo han constituido una fuente de apoyo y desarrollo dentro de sus empresas.

“... de a poco se va aprendiendo con los compañeros, supervisores, en realidad todos te van ayudando en ese proceso. Como somos un equipo y todos nos tenemos que ayudar” (persona con discapacidad, hombre, 23 años).

“Yo siempre he sentido el apoyo de mis compañeros, en llegar a la empresa, estuve primero trabajando en bodega, atendiendo a varios trabajadores, pero siempre apoyando a mis compañeros también. Mi jefe también me apoya” (persona con discapacidad, hombre, 23 años).

Como se mencionó en un apartado anterior, otro recurso que ha facilitado la implementación de la normativa en empresas corresponde a la contratación o acceso a servicios de inclusión laboral realizados por entidades como fundaciones y consultoras.

Por otra parte, sobre el trabajo colaborativo, se evidencia que se ha generado una sinergia desde las instituciones del sector público, con organizaciones sin fines de lucro y con empresas del sector privado. Por lo cual se ha tratado de potenciar el cumplimiento de la ley y de las capacitaciones sobre discapacidad al interior de cada una de dichas entidades. Así también, se proyecta que con el perfeccionamiento de la ley se pueda generar una colaboración en mayor profundidad entre actores.

“Así que es algo que, nos ha puesto los desafíos de poder impulsar el efectivo cumplimiento de esto, tanto en el sector privado como en el sector público, y también lo que ha hecho es generar alianzas con el sector privado” (funcionario de SENADIS).

“Lo que generó la ley 21.015, fue la cooperación público – privada. Entonces desde esa óptica, según la ley que ha tenido bastante impacto, y nos ha puesto el desafío del cumplimiento efectivo por un sentido que, en el fondo, que no se quede sólo en un incentivo a la contratación, sino más bien preocuparse de que las condiciones a las que accede la persona con discapacidad tengan que ver con condiciones justas, donde la persona pueda desarrollar su máximo potencial” (funcionario de SENADIS).

6. Percepción de la cuota establecida

Al indagar en las experiencias que han tenido las empresas con la cuota establecida en la Ley N°21015, dos de ellas indican que les ha costado cumplir con el número establecido, mientras que la tercera señala que quieren lograr tener un 2% de trabajadores con discapacidad en su organización.

“Ya con el 1% estamos raspando, no llegando o llegando bien al límite...” (profesional de empresa).

“... llega fin de año, diciembre, enero y estamos super urgidos porque no vamos a llegar a la cuota...” (profesional de empresa).

“Queremos sacar adelante este proyecto de inclusión y que tengamos un 2% inclusivo. Somos super ambiciosos, doblemente todo, doblemente inclusivo...” (profesional de empresas).

Respecto a la implementación de la cuota en el sector público, el funcionario del Servicio Público indica que ha sido difícil que cada una de las instituciones sujetas a la normativa cuenten con el 1% estipulado en la ley, lo que se refleja en las cifras de cumplimiento descritas anteriormente. Esta situación ha sido vinculada con la existencia de barreras que aún no han podido ser resueltas en este ámbito.

“... ha sido difícil para las instituciones cumplir el 1%, y si ella ha manifestado las barreras que enfrentan para cumplirlos, y que a veces no se han resuelto” (funcionario del Servicio Civil).

Los antecedentes sobre derecho comparado evidencian que Chile es el país que posee el menor porcentaje de contratación de personas con discapacidad dentro de los países que cuentan con un sistema de cuotas. Por este motivo, se abordó la percepción de los participantes en torno a mantener o aumentar la cuota actual. En primer lugar, los funcionarios de la SUBTRAB y SENADIS indican que aún es muy pronto para dar una respuesta ya que están a la espera de los resultados de la evaluación que se está realizando sobre la normativa.

“En este momento estamos recibiendo los últimos informes de los distintos ministerios, luego esa información tiene que ser evaluada por las autoridades. En ese momento nosotros podremos plantear una recomendación sobre el aumento, disminución o mantención de la cuota” (funcionaria de la SUBTRAB).

“La pregunta es sencilla, pero la respuesta es compleja... Es una decisión que, a mi parecer, falta evidencia para tomar” (funcionario de SENADIS).

Para promover un diálogo en torno a los posibles cambios a realizar sobre la cuota, se les preguntó a los participantes sobre cómo perciben un aumento dicha cifra en el mediano plazo. En términos generales, se conceptualiza esta opción como un gran “desafío” debido a que hace falta un sistema de apoyo para realizar procesos de inclusión laboral exitosos y

para poder avanzar en la transformación cultural respecto a discapacidad dentro de las organizaciones. También, se indica que el contexto de pandemia en el que nos encontramos dificultaría este proceso.

“Si es que le exigimos a las empresas que haya más empleo para personas con discapacidad, perfecto, y que aumente [la cuota] perfecto, pero hagamos una política de gobierno también, que haya una contención ahí” (profesional de empresa).

“Creo que, para poder implementar cualquier tipo de normativa, tenemos que organizar primero un ecosistema que asegure la implementación como se debe, porque finalmente sólo nos quedamos en un número y ese no es el espíritu de la ley” (funcionaria de la SUBTRAB).

“Yo feliz que aumentara el porcentaje, pero el tema es que es difícil que haya un porcentaje más alto si la cultura no cambia... de esta forma, se puede ir eliminando los sesgos y prejuicios que se tienen sobre discapacidad” (profesional de empresa).

“Tenemos que ir interiorizando dentro de la sociedad el tema, de manera que exista un cambio cultural para que posteriormente podamos decir que la sociedad está implementando la norma de manera super efectiva, y luego subir la cuota al 2%, 3%, 4%...”. (funcionaria de la SUBTRAB).

“Puede que no sea el momento para subirla, quizás es el momento de reforzar otras partes de la ley, que hoy en día están al debe, que tienen que ver con los ajustes razonables, con cómo se facilitan, si no se están implementando, etc.” (funcionario de SENCE).

7. Aplicación y resultados de las medidas alternativas de cumplimiento de la normativa

En primer lugar, una de las empresas participantes indica que emplean la medida alternativa, que se basa en la celebración de contratos de prestación de servicios con empresas que, a su vez, tengan contratadas a personas con discapacidad. Además, otra empresa señaló que realizó una donación de dinero a proyectos vinculados con la inclusión laboral de este colectivo como mecanismo subsidiario para dar cumplimiento a la normativa.

“Como somos una empresa muy grande, la mayor cantidad de personas y puestos de trabajos, son los que están externos, auxiliares de aseo, de casino, despachadores, estafetas, ese tipo de cargos. Traslado de pacientes, ahí es donde tenemos bastantes personas incluidas” (profesional de empresa).

“De las medidas alternativas, usamos la de donar como no cumplimos, donamos el año pasado, aunque el objetivo es cumplir con lo que establece la ley, la meta” (profesional de empresa).

Un tema del cual se reflexionó en las entrevistas es sobre la posibilidad de que, para algunas empresas, el hecho de emplear alguna medida alternativa sea más conveniente que efectivamente contratar a personas con discapacidad. De acuerdo con la SUBTRAB, eso sólo sería así para un número muy reducido de empresas que poseen un gran número de trabajadores.

“Evidentemente, en los dos primeros años de la ley, las empresas buscaban ir acomodándose..., y quizás podía ser más conveniente que ellas tomaran las medidas alternativas...” (funcionario de la SUBTRAB).

“... es cierto que resulta más conveniente pagar la multa, o realizar el cumplimiento de la ley con una medida alternativa, pero ojo que el porcentaje de empresas [para lo cual esto es válido son las] que tienen ese mayor número de trabajadores, son muy pocas” (funcionaria de la SUBTRAB).

8. Aplicación de medidas de fiscalización y sanción de la normativa

Acercas de las medidas de fiscalización y sanción asociadas a la normativa, las representantes de empresas perciben que, debido a que la ley es reciente, existe poca fiscalización y multas asociadas al cumplimiento de las cuotas que exige la ley dentro del sector privado. Además, se reconoce cierto desconocimiento con respecto a las sanciones que implica el incumplimiento de la ley y la documentación que se requiere cuando se realiza la fiscalización.

“...no hemos sido fiscalizados ni multados... No recuerdo a cuánto asciende la suma por no cumplirse el tema. No es algo que esté dentro de mi cargo, no me he metido más allá. Que yo tenga entendido no nos han fiscalizado” (profesional de empresa).

“En nuestro caso tampoco nos han fiscalizado, pero sí conocemos a empresas, que han fiscalizado, no en este contexto pandemia, sino a principio de año me parece. Tampoco se más allá, solo sé que sí han ido a fiscalizar” (profesional de empresa).

Esta apreciación también se refleja en lo que comenta el funcionario de SENADIS, quien indica que la fiscalización no es tan extensa como en otras materias. En este punto, también es necesario recordar que a fines de 2019 este proceso sufrió complicaciones por las movilizaciones sociales, mientras que el año pasado se vio afectado por el desarrollo de la pandemia de COVID-19.

“... no se fiscaliza mucho, no es una ley tan efectiva desde esa óptica. En el sector privado está clara la institución que fiscaliza, que es la Dirección del Trabajo, que en el fondo tiene que consolidar todos los registros de contratos, la aplicación de sanciones y multas. La Dirección del Trabajo ha mostrado cifras sobre la aplicación de sanciones” (funcionario de SENADIS).

“... si es que no hay una fiscalización activa y efectiva es muy complejo que se pueda ir avanzando en materia de contratación de personas con discapacidad. Mantener la igualdad en remuneraciones, disparidad de género, por decir algunos temas” (funcionario de SENADIS).

9. Realización de procesos de inclusión laboral

Como se mencionó anteriormente, los participantes reconocen que no está dentro del alcance de la Ley N°21.015 las especificaciones sobre cómo realizar procesos de inclusión laboral de personas con discapacidad que sean exitosos y sostenibles en el tiempo. En este escenario, diferentes actores del mundo privado y de la sociedad civil como fundaciones, consultoras y agencias de empleo, ofrecen servicios de intermediación laboral a empresas y organizaciones con el fin de guiar y apoyar estos procesos.

“Ahora, respecto a cómo se realiza y qué es un proceso de inclusión laboral efectivo y con qué condiciones de accesibilidad hay que contar, etc... todo ello ya corresponde a un cuerpo de conocimientos más especializado del presente en la ley... rápidamente los distintos actores tuvieron que desarrollar respuestas ante la demanda de contratación, desde programas especializados, en organizaciones y ONG” (funcionario de SENADIS).

Esto se refleja en que las representantes de empresas indican que fundaciones y consultoras tuvieron un rol fundamental para incluir a trabajadores con discapacidad de acuerdo con los estándares adecuados en la materia. De la misma manera, las personas con discapacidad que participaron del grupo focal organizado también señalaron la importancia de estas entidades en su ingreso y permanencia en el mercado laboral.

“Son un actor bien importante, en el fondo, se promueve cierto proceso de inclusión laboral de acuerdo a modelos con estándares de derechos humanos” (funcionario de SENADIS).

“Nos apoyaron diferentes consultoras, sobre todo en el norte para incluir a personas en situación de discapacidad. También, usamos plataformas online que nos ayudaron a reclutar personas... también, otras fundaciones no han dado apoyo” (profesional de empresa).

“A mi [la fundación] me ayudó a encontrar la práctica y después de encontraron este trabajo, Hice la entrevista y me llamaron, quedé al tiro” (persona con discapacidad, hombre, 23 años).

“[La fundación] está en comunicación conmigo, hace 3 meses iban al lugar de mi trabajo, me preguntaban si me sentía a gusto, me hacían preguntas sobre el trabajo...” (persona con discapacidad, hombre, 23 años).

Un aspecto que sobresale de los grupos focales realizados a empresas y personas con discapacidad es que este colectivo actualmente se está empleando en puestos de trabajo de baja calificación y de sueldos cercanos al mínimo. Esta situación se traduce en que existen pocas oportunidades para que estos trabajadores puedan ascender dentro de las jerarquías de las organizaciones, y así acceder a mejores condiciones laborales.

“Tenemos contratadas [a personas con discapacidad como] operarios de bodega, operarios en el depósito, en el área contable, como control administrativo, en servicio a las empresas... Los sueldos dependen del cargo, los que yo mencioné bordear el sueldo mínimo, son cargos que no requieren un perfil profesional” (profesional de empresa).

“Como somos una empresa muy grande, la mayor cantidad de personas y puestos de trabajo son externos, son auxiliares de aseo, de casino, despachadores, estafetas, ese tipo de cargos” (profesional de empresa).

“Yo trabajo en un centro logístico, ayudo a mis compañeros, veo qué necesitan, me pasan carpetas con la empresa, en el computador y después tengo que escanear cosas y después tengo que escanearlo, mandarlo a mi correo y mandárselo al trabajador, y también ayudo a mis compañeros a lo que me pidan ellos no más, eso” (persona con discapacidad, hombre, 23 años).

“Vendo electrodomésticos dentro de un supermercado...” (persona con discapacidad, hombre, 23 años).

10. Políticas públicas orientadas a promover la inclusión laboral

Pese a que SENCE no tiene incidencia específica en la implementación de la Ley N°21.015, algunos de las iniciativas que desarrollan sí constituyen un considerable incentivo y apoyo para la inclusión laboral de personas con discapacidad. En este sentido, el programa Fórmate para el Trabajo posee una línea dirigida a este colectivo, en la cual se entrega la posibilidad de acceder a formación en habilidades transversales para el trabajo y oficios de alta demanda, para luego realizar una práctica laboral y finalizar el proceso con un proceso de intermediación laboral.

“Este programa, Fórmate para el Trabajo, línea para personas con discapacidad... es súper relevante porque incluyó el tema de la discapacidad dentro del servicio, de forma institucional. Hay fondos para esto, cupos destinados, realización de ajustes razonables, entrega de ayudas técnicas” (funcionario de SENCE).

Se debe mencionar que este programa es la continuación del programa Más Capaz, formado en el 2014, por lo que esta primera experiencia pudo dejar aprendizajes que luego se aplicaron en la iniciativa actual. Pese a la continua innovación, uno de los principales inconvenientes del programa Fórmate para el Trabajo se basa en que es posible que los ejecutores no tengan experiencia trabajando con discapacidad o realizando procesos de inclusión laboral en empresas.

“Desde el 2016 las prácticas y las intermediaciones laborales se incluyeron dentro de un mismo programa, antes [en el programa Más Capaz] las OMIL realizaban este trabajo, que no resultó ser tan efectivo... Ahora armamos un plan completo, donde los ejecutores tienen que hacer estos procesos” (funcionario de SENCE).

“El principal inconveniente tiene que ver con la formación que puedan tener los ejecutores para realizar este proceso, y ahí es fuerte el apoyo que hacemos desde las direcciones regionales” (funcionario de SENCE).

Por otra parte, se han impulsado iniciativas desde SENADIS para la mejora de los mecanismos de inclusión laboral. Como la implementación del Programa de Cumplimiento de la ley, cuyos objetivos son la promoción del trabajo y la generación de competencias necesarias para una inclusión laboral efectiva. Donde se han involucrado diferentes actores como la sociedad civil, los municipios, actores de regiones tanto del sector público como del privado.

“Este programa, ha permitido que a través de las direcciones regionales de Senadis, se hayan instalado distintos procesos de difusión con la sociedad civil, con los municipios, con los actores en regiones, y a la vez se ha podido implementar cursos que apunten a la formación de competencias” (funcionario de SENADIS).

“junto con ello también se han generado adecuaciones en la oferta programática de Senadis en materia de que, nosotros tenemos una estrategia programática que se llama, Estrategias de Desarrollo Local inclusivo” (funcionario de SENADIS).

“...el municipio coordina, entonces me parece que el camino institucional, ha ido de la mano de la difusión más ampliada a todos los sectores, la coordinación tanto de los niveles centrales, como de las direcciones regionales con la contraparte, por ejemplo, con la Dirección del Trabajo, un aliado estratégico en esto. Con Servicio Civil para la implementación del sector público” (funcionario de SENADIS).

Relacionado a lo anterior, han elaborado estrategias para la promoción del desarrollo local inclusivo, iniciativa principalmente dirigida a municipios donde se generan acciones de difusión. Así también desde la SUBTRAB, señalan que dentro de las políticas públicas que han impulsado, lo han hecho con diferentes niveles de profundidad de modo que sea más atractivo para los empleadores. De esta manera, buscan poder enfrentar las inclusiones laborales con mejores estrategias para el colectivo al que están dirigidas dichas medidas.

“...han tenido ese nivel de profundidad para poder ser aplicables, no especiales quizás, pero si con un apéndice que lo hace más atractivo para los empleadores de tener la posibilidad de contratar a estas personas, y la verdad es que están en desarrollo...” (funcionario de SUBTRAB).

“otros ministerios están tratando de generar nuevas herramientas para poder enfrentar esto que viene y poder entregar los beneficios de manera, eficiente, eficaz, que llegue precisamente a las personas que lo necesitan o a otros que quizás, ya cuentan con redes de ayuda, redes de apoyo. Nosotros también estamos pensando en este tipo de medidas, o teniendo en consideración como han sido, es bastante consecuente, de que estas políticas públicas también tengan este aterrizaje para personas con discapacidad” (funcionario de SUBTRAB).

Como se mostró anteriormente, el bajo número de personas con discapacidad que realizan el proceso de calificación y certificación de la discapacidad constituye una barrera para cumplir con la cuota establecida en la Ley N°21.015. Frente a este panorama, tanto SENCE como SENADIS se encuentran desarrollando iniciativas orientadas a promover el acceso a este proceso y a eliminar los prejuicios asociados.

“Estamos viendo una modificación al decreto que está en Contraloría actualmente, esto va a permitir que las personas puedan acreditar su discapacidad mediante un certificado médico” (funcionario de SENCE).

“En la línea de cómo promovemos y aumentamos las personas presentes en el registro de discapacidad..., el camino de SENADIS ha sido la difusión, instalación de capacidad y también coordinación con distintos actores, sin dejar de participar y promover las iniciativas de la sociedad civil” (funcionario de SENADIS).

“También, estamos generando un plan que tiene como objetivo principal aumentar la cantidad de personas que tiene el registro nacional de discapacidad” (funcionario de SENADIS).

11. Propuestas de mejora a la Ley N°21.015

En el grupo focal con empresas, las participantes nos indicaron que consideran que hacen falta instancias de difusión de la ley y de concientización sobre discapacidad e inclusión laboral. De acuerdo con lo señalado por SENADIS, este es un trabajo que se ha venido desarrollando de forma sostenida desde la entrada en vigencia de la normativa, pero puede ser necesario reforzarlo para avanzar en el cumplimiento de la cuota.

“Creo que tiene que haber una cultura del lenguaje, entendiendo que el lenguaje construye realidad. Todavía se escucha hablar de rampa, me acuerdo de que estaba en una capacitación y había una persona con discapacidad que se sentía mal... son detalles que inciden en la cultura y que hemos discriminado sin saber” (profesional de empresa).

“Me imagino campañas de difusión, así como existe por la mujer, meterle fuerte al tema cívico, difusión, incorporar la importancia de considerar a las personas con discapacidad de la misma manera que al resto” (profesional de empresa).

“Ha habido distintos procesos de difusión de la ley, ha habido procesos desde el Estado, desde la sociedad civil, distintos manuales, documentos, día a día hay seminarios de cómo cumplir. Es un proceso que, si bien no ha tenido campañas televisivas, desde que se promulgó la ley, distintos servicios han incorporado acciones de difusión y comunicacionales” (funcionario de SENADIS).

Por otro lado, las representantes de las empresas señalan que aún hacen falta herramientas para realizar inclusiones laborales de personas con discapacidad que sean exitosos y sostenibles. También comentan que la promulgación de la Ley N°21.275, la cual exige que las empresas con 100 ó más trabajadores cuenten con al menos un trabajador dentro del área de recursos humanos que tenga conocimientos en estos temas, constituye un gran avance para la adecuada implementación de la normativa.

“Falta algún soporte, algún artículo sobre cuáles son los elementos [a considerar] para la evaluación del puesto de trabajo o brindar alguna ayuda al respecto, cómo poner la ley en práctica. Algún apoyo, eso siento que falta” (profesional de empresa).

“Por lo que tengo entendido, se va a incluir en la homologación de la ley, que haya un profesional capacitado. Eso es súper importante, que esté dentro de la empresa, porque tiene que haber un profesional que sepa del tema de discapacidad” (profesional de empresa).

Desde SENCE, se propone que el Estado pudiera entregar exenciones tributarias para facilitar el financiamiento de los ajustes razonables que tengan que realizar las empresas. De esta manera, se estará abordando una de las barreras identificadas para una adecuada inclusión laboral.

“... en otros países se ha visto que [los ajustes razonables] se realizan vía exenciones tributarias, o sea que, en el fondo, el Estado no cobra tributo por la compra de los ajustes razonables... Sé que existe y lo he recibido como comentario de las empresas” (funcionario de SENCE).

Finalmente, SENADIS señala que es necesario evaluar la implementación de las medidas alternativas establecidas en la normativa, especialmente si se decide realizar un aumento en la reserva legal.

“Imaginemos que se aumenta, hipotéticamente, la cuota y hay organizaciones que la cumplen con creces, pero otras que les falta, eso que les falta tendrían que generar más medidas de cumplimiento alternativo y quizás nos falta saber cómo, qué está pasando con las medidas alternativas, si son efectivas para contrataciones a proyectos” (funcionario de SENADIS).

6 Conclusiones

A continuación, se exponen las principales conclusiones obtenidas en este estudio:

- La pandemia de COVID-19 ha afectado el proceso de consolidación de la Ley N°21.015 dentro del sector privado debido al fuerte impacto que esta situación ha traído en la generación de empleo y en la puesta en marcha de proyectos de diversidad e inclusión dentro de las organizaciones.
- Pese a esta situación, se considera que esta normativa sí ha logrado incentivar la contratación de personas con discapacidad. Sin embargo, se considera que el nivel de cumplimiento de la cuota aún es bajo.
- También, se reflexionó en torno a la cantidad de nuevos trabajadores con discapacidad que han ingresado al mercado laboral gracias a la Ley N°21.015. Se percibe que este número puede ser menor del que se pensaba debido a las brechas educativas y de formación para el empleo que experimenta este colectivo.
- Al indagar en las percepciones que los diferentes actores poseen de la cuota, se ha consensado la necesidad de concentrar los esfuerzos en cumplir con el espíritu de la ley, es decir, en lograr inclusiones laborales de personas con discapacidad que sean exitosas y sostenibles a través del tiempo.
- En adición a estos elementos, esta percepción también se fundamenta en que algunas empresas e instituciones del sector público aún no cuentan con todas las consideraciones de accesibilidad para personas con discapacidad. También, se identificaron dificultades de presupuesto o disposición para la realización de ajustes razonables que puedan requerirse.
- Por otro lado, se indica que los requisitos presentes en el Estatuto Administrativo de contar con cuarto medio y de poseer una salud compatible con el cargo, constituyen una barrera que impide o restringe el acceso de los trabajadores con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez a empleos en el sector público.
- Respecto a las barreras actitudinales, los participantes señalan que aún persiste una visión estereotipada sobre las personas con discapacidad, y siguen existiendo prejuicios en torno a las competencias y habilidades que poseen los trabajadores de este colectivo. Pese a estas situaciones, se debe indicar que el sector privado y público ha empleado el contexto brindado por la entrada en vigencia de la ley para avanzar y profundizar el compromiso que poseen con la diversidad e inclusión.
- Otro tema que emergió del estudio corresponde a la importancia entregada a los organismos privados que ofrecen servicios de intermediación laboral, es decir, fundaciones, consultoras y otras entidades dedicadas a la temática. Su rol principal corresponde a la entrega de apoyo, conocimientos y herramientas para lograr que

las personas con discapacidad puedan acceder a oportunidades laborales de acuerdo con sus intereses y competencias, además de preparar a los empleadores y equipos de trabajo. La preponderancia de estas entidades se debe, según los participantes, a que la ley no indica específicamente cómo deben realizarse los procesos de inclusión laboral.

- Respecto a las medidas alternativas de cumplimiento, se reflexionó en torno al hecho de que, para las empresas con un gran número de trabajadores, es más conveniente cumplir la normativa mediante estos mecanismos que a través de la contratación directa de personas con discapacidad. También, se indica que puede ser necesario revisar estas medidas ante el escenario de que se aumente la cuota al tomar en cuenta los niveles actuales de cumplimiento de ésta.
- Finalmente, se destaca que la implementación de la Ley de Inclusión Laboral ha potenciado el trabajo colaborativo entre el sector privado y el público.

7 Propuestas de mejora de Fundación Descúbreme

La implementación de la Ley de Inclusión Laboral constituye una medida que está impulsando significativamente la participación de las personas con discapacidad en el mercado laboral abierto. Por este motivo, a continuación, se presentan un conjunto de propuestas para seguir consolidando la normativa en nuestro país:

1. Fortalecer el sistema de fiscalización de la ley en el sector privado.
2. Entregar herramientas a los empleadores para que puedan desarrollar procesos de inclusión laboral exitosos y sostenibles. También, es necesario establecer un estándar de calidad para los procesos de intermediación laboral de personas con discapacidad realizados por diferentes organismos como fundaciones, consultoras y OMIL, entre otras.
3. Fortalecer las políticas públicas orientadas a capacitar a personas con discapacidad, incluyendo los procesos de certificación de competencias para el trabajo.
4. Para poder seguir impulsando la participación de las personas con discapacidad en el mundo del trabajo, es necesario considerar una revisión porcentaje de la cuota establecida.
5. Realizar una revisión permanente de la implementación de la ley cada 3 años.
6. Comunicar trimestralmente los avances respecto a la ejecución de la normativa en el sector público y privado.
7. Reformular el Estatuto Administrativo actual del sector público con el fin de eliminar el requerimiento de salud compatible con el cargo y la necesidad de contar con un nivel de escolaridad de educación media completa (cuarto medio).
8. Implementar un sistema de beneficios tributarios para financiar los ajustes razonables en empresas.

8 Referencias bibliográficas

Aguilar, M. (2019). *Inclusión laboral y personas en situación de discapacidad. Una mirada a las instituciones públicas en la ciudad de Puerto Montt en el año 2019* (tesis para optar al grado de Magíster). Universidad Andrés Bello, Puerto Montt, Chile.

Congreso Nacional de Chile (2019, 6 de mayo). *Decreto N°26, que aprueba política nacional de intermediación laboral y crea comité de coordinación de intermediación laboral*. <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1138819>

Congreso Nacional de Chile. (2010, 10 de febrero). *Ley N°20.422, que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad*. <https://www.leychile.cl/Navegar?idLey=20422>

Congreso Nacional de Chile. (2012, 24 de julio). *Ley N°20.609, que establece medidas contra la discriminación*. <https://www.leychile.cl/navegar?idNorma=1042092>

Congreso Nacional de Chile. (2018, 15 de junio). *Ley N°21.015, que incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral*. <https://www.leychile.cl/navegar?idNorma=1103997>

Dirección del Trabajo. (2020). *Estadísticas de contratos registrados bajo la Ley N°21.015. Años 2018 a 2021. Estadísticas de Registros Administrativos de la Dirección del Trabajo*.

Fundación Chilena para la Discapacidad. (2020). *Inclusión de las personas con discapacidad en el mundo laboral. Análisis del cumplimiento de la ley y propuestas*. <https://www.fchd.cl/wp-content/uploads/2020/04/INFORME-INCLUSION-LABORAL-V2.pdf>

García, C., Gómez, K. y Pizarro, I. (2018). *Barreras y facilitadores de la implementación de la Ley de Inclusión Laboral en una empresa de retail de la ciudad de Los Ángeles* (tesis de pregrado). Universidad de Concepción, Los Ángeles, Chile.

Godoy, R. (2020). *Análisis jurídico de la Ley N°21.015, que incentiva la inclusión laboral de personas con discapacidad al mundo del trabajo*.

Heras, V. (2018). *Inclusión laboral de personas con capacidades diferentes perspectiva ecuatoriana*. *Palermo Business Review*, 18, 101-109. https://www.palermo.edu/economicas/cbrs/pdf/pbr18/PBR_18_05.pdf

Montes, C. (2020). *Políticas para la inclusión laboral de personas con discapacidad en Chile*. En Maldonado, Marinho y Robles (Eds.), *Inclusión y cohesión social en el marco de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible* (pp. 234-239). Santiago: CEPAL.

Organización de las Naciones Unidas. (2006). *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*.

Pacto de Productividad. (2020). *Un acercamiento al panorama actual de la inclusión laboral en Chile*. <https://www.linkedin.com/company/pacto-de-productividad-chile/posts/?feedView=all>

Parker, V., Blanch, J., Ordenes, F. y Navarro, D. (2020). Apoyos para la inclusión laboral en Santiago de Chile: Narrativa de expertos y experiencias de personas con discapacidad intelectual. *Revista Latinoamericana en Discapacidad, Sociedad y Derechos Humanos*, 4(2), 93-109.

Servicio Nacional de la Discapacidad. (2014). Estudio de inclusión laboral de personas en situación de discapacidad en el Estado. <https://www.senadis.gob.cl/download/i/2303/documento>

Servicio Nacional de la Discapacidad. (2016). *II Estudio Nacional de la Discapacidad 2015*. https://www.senadis.gob.cl/sala_prensa/d/noticias/6405/libro-de-resultados-del-ii-estudionacional-de-la-discapacidad

Servicio Nacional de la Discapacidad. (2019). *Análisis de Informes de Excusas al Cumplimiento del 1% de Empleos para Personas con Discapacidad en el Sector Público*. <https://www.senadis.gob.cl/download/i/6054>