APUNTES DEL MÓDULO 1

Marco normativo y conceptual de la inclusión laboral

Gestor de Inclusión Laboral

Material de estudio

Módulo 1

Apunte descargable del estudiante

Contenido del módulo

1. **La Ley 21.015: Cuota de Inclusión y Medidas Alternativas**
2. **La Ley 21.275: El Gestor de Inclusión Laboral**
3. **Ley 20.422 y Enfoque de Derechos: La Discapacidad desde otra Perspectiva**
4. **Tipos de Discapacidad y Ajustes Razonables: Personalizando la Inclusión**
5. **Accesibilidad Universal y Trato Adecuado: Construyendo una Cultura Inclusiva**

Bienvenido al módulo **"Marco normativo y conceptual de la inclusión laboral"**. En este curso, acompañaremos a Paula, Jefa de Recursos Humanos, en el desafío de comprender y aplicar la legislación chilena sobre inclusión laboral. Nuestro objetivo es que, al finalizar, puedas identificar el marco normativo vigente (Leyes 21.015, 21.275, 20.422 y sus reglamentos) y dominar los conceptos clave de discapacidad, ajustes razonables y accesibilidad, siempre desde un enfoque de derechos. Te invitamos a transformar la obligación legal en una oportunidad real de construir un ambiente laboral más justo e inclusivo.

1 La Ley 21.015: Cuota de Inclusión y Medidas Alternativas

La Ley N° 21.015, vigente desde el año 2018, marcó un hito en la inclusión laboral en Chile al establecer la obligación para ciertas empresas de incorporar personas con discapacidad. Esta normativa no solo busca integrar a personas con discapacidad al mercado laboral, sino también fomentar un cambio cultural en las organizaciones.

El corazón de la Ley 21.015 es la **cuota de inclusión laboral**. Toda empresa o institución pública que tenga 100 o más trabajadores o funcionarios, debe contratar o mantener contratado, al menos, el 1% de personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional. Este porcentaje se calcula sobre el total de la dotación de la empresa. Para asegurar su correcta aplicación, el **Decreto Supremo N°64 de 2017** del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, y sus posteriores modificaciones como el **Decreto N°36**, reglamentan los procedimientos específicos para el cálculo, verificación y fiscalización de esta obligación.

Existen situaciones en las que una organización puede enfrentar dificultades para cumplir directamente con la cuota de contratación. Para estos casos, la ley contempla **medidas alternativas**, que permiten a las empresas cumplir con su obligación de otras maneras. Estas medidas deben declararse anualmente, específicamente durante el mes de enero, y comunicarse electrónicamente a la Dirección del Trabajo. Es fundamental entender que el incumplimiento, tanto de la cuota como de la declaración de medidas alternativas, puede acarrear multas y sanciones administrativas significativas.

Ejemplo práctico:

Una empresa de 250 trabajadores debe contratar al menos a 3 personas con discapacidad (1% de 250 es 2.5, que se redondea al entero superior). Si la empresa no logra encontrar a 3 candidatos adecuados, puede optar por una medida alternativa, como celebrar un contrato de prestación de servicios con una empresa externa que emplee personas con discapacidad para tareas de soporte, o realizar donaciones a fundaciones que trabajen en la capacitación e intermediación laboral de personas con discapacidad. Estas acciones deben ser declaradas a la Dirección del Trabajo.



Un equipo diverso y colaborativo en una oficina moderna, donde cada persona aporta desde sus capacidades.

✔ Puntos clave

- La Ley 21.015 establece una cuota de 1% de personas con discapacidad para empresas de 100 o más trabajadores.
- El D.S. N°64 de 2017 y D.S. N°36 reglamentan y fiscalizan la ley.
- Las medidas alternativas (contratos con empresas inclusivas o donaciones) son opciones si no se cumple la cuota directa.
- La declaración de cumplimiento o de medidas alternativas debe realizarse en enero a la Dirección del Trabajo.

💭 Para reflexionar

- ¿Cómo calcularías el número mínimo de personas con discapacidad que tu empresa debería contratar según la Ley 21.015, considerando su dotación actual?
- Si tu empresa no logra cumplir con la cuota directa de contratación, ¿qué medidas alternativas podrías proponer y cómo las justificarías ante la Dirección del Trabajo?
- ¿Cuáles son las posibles consecuencias de no cumplir con la Ley 21.015 o de no declarar las medidas implementadas?

2 La Ley 21.275: El Gestor de Inclusión Laboral

La inclusión laboral, para ser efectiva y sostenible, requiere de una figura que la lidere y coordine dentro de la organización. Es por ello que la Ley N° 21.275, vigente desde noviembre de 2022, estableció un rol fundamental: el **Gestor de Inclusión Laboral**.

Esta ley exige que las empresas de 100 o más trabajadores cuenten con al menos una persona experta en inclusión laboral de personas con discapacidad. Este profesional, que debe pertenecer al área de Recursos Humanos, tiene la misión de asegurar que la empresa no solo cumpla con la normativa, sino que también desarrolle una cultura organizacional verdaderamente inclusiva. Un requisito esencial es que el Gestor de Inclusión Laboral posea **competencias certificadas por ChileValora**, el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, lo que asegura un estándar de calidad y conocimiento en su desempeño.

Las funciones del Gestor de Inclusión son amplias y estratégicas, abarcando desde el diagnóstico inicial hasta el monitoreo continuo y el reporte a la autoridad:

Función del Gestor de Inclusión	Descripción Detallada
Coordinar el diagnóstico	Evaluar la situación actual de la empresa en términos de inclusión, identificando barreras y oportunidades.
Gestionar el Plan de Inclusión Laboral	Diseñar, implementar y monitorear acciones y estrategias concretas para fomentar la inclusión.
Coordinar capacitaciones	Sensibilizar y formar a los equipos de trabajo en temáticas de inclusión, discapacidad y trato adecuado.
Promover políticas inclusivas	Impulsar la creación y adopción de prácticas y políticas que garanticen ajustes razonables y un ambiente equitativo.
Informar a la Dirección del Trabajo	Reportar periódicamente sobre el cumplimiento de la Ley 21.015 y 21.275, así como las medidas implementadas.

La figura del gestor es crucial porque profesionaliza el proceso de inclusión, transformándolo de una mera obligación en una estrategia empresarial coherente y efectiva, asegurando un cumplimiento normativo continuo y una mejora progresiva en la calidad de vida laboral de las personas con discapacidad.

Ejemplo práctico:

En la empresa de Paula, la Jefa de RRHH se certifica como Gestora de Inclusión. Su primera tarea es realizar un diagnóstico interno: revisa las políticas de contratación, evalúa la accesibilidad física de las instalaciones y entrevista a los colaboradores para entender percepciones y necesidades. Con esa información, diseña un plan que incluye capacitaciones para líderes, la adaptación de un baño y la compra de software de lectura de pantalla para un puesto específico. También se encarga de preparar los informes para la Dirección del Trabajo anualmente.

✔ Puntos clave

- La Ley 21.275 exige un Gestor de Inclusión Laboral certificado por ChileValora en empresas de 100 o más trabajadores.
- El Gestor debe pertenecer al área de Recursos Humanos.
- Sus funciones incluyen diagnóstico, gestión de planes, capacitación, promoción de políticas e informes a la DT.
- Este rol profesionaliza y asegura el cumplimiento continuo de la inclusión.

💭 Para reflexionar

- ¿Cómo crees que la figura del Gestor de Inclusión Laboral puede transformar la percepción de la discapacidad dentro de una empresa?
- Si fueras el Gestor de Inclusión, ¿cuáles serían las tres primeras acciones que emprenderías para iniciar un plan de inclusión laboral en tu organización?
- ¿De qué manera la certificación de competencias por ChileValora contribuye a la efectividad del rol del Gestor de Inclusión?

3 Ley 20.422 y Enfoque de Derechos: La Discapacidad desde otra Perspectiva

Comprender la inclusión laboral va más allá de las cuotas o los roles específicos; implica un cambio de paradigma fundamental. La Ley N° 20.422, que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de las personas con discapacidad en Chile, es pilar en esta transformación. Esta ley adopta un **enfoque de derechos**, plenamente alineado con la **Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad**, ratificada por Chile.

El enfoque de derechos nos invita a entender la discapacidad desde un **modelo social**. Este modelo postula que la discapacidad no reside en la persona debido a una condición física o mental, sino en las barreras que el entorno (físicas, actitudinales, comunicacionales, sociales) impone a su participación plena y efectiva en la sociedad. Por lo tanto, es responsabilidad de la sociedad y las organizaciones remover estas barreras para garantizar igualdad de oportunidades.

Este enfoque se sustenta en principios clave:

- **Autonomía:** Respetar la capacidad de decisión de la persona con discapacidad y su derecho a elegir sobre su propia vida.
- **No discriminación:** Garantizar que las personas con discapacidad tengan igualdad de condiciones para acceder al empleo, la capacitación, el desarrollo profesional y cualquier otro ámbito.
- **Participación plena y efectiva:** Asegurar que las personas con discapacidad sean incluidas en todos los espacios laborales y sociales, y que sus voces sean escuchadas en las decisiones que les afectan.
- **Accesibilidad universal:** Diseñar entornos, productos, servicios y comunicaciones de manera que puedan ser utilizados por todas las personas, independientemente de sus capacidades.

El **SENADIS** (Servicio Nacional de la Discapacidad) es el organismo público encargado en Chile de promover la igualdad de oportunidades, la inclusión social y la accesibilidad de las personas con discapacidad, actuando como un pilar fundamental en la implementación de este enfoque.

Ejemplo práctico:

En lugar de ver la necesidad de una rampa como un "gasto extra" para una persona en silla de ruedas, el enfoque de derechos nos lleva a entender que la falta de rampa es una barrera social. La rampa no es un favor, sino una condición necesaria para que la persona ejerza su derecho a acceder al lugar de trabajo en igualdad de condiciones que cualquier otro empleado.



Paula, la jefa de Recursos Humanos, revisando las políticas de inclusión para su empresa.

✔ Puntos clave

- La Ley 20.422 adopta un enfoque de derechos, alineado con la Convención de la ONU sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.
- El modelo social de la discapacidad enfatiza que las barreras están en el entorno, no en la persona.
- Principios clave: autonomía, no discriminación, participación plena y accesibilidad universal.
- SENADIS es el organismo encargado de promover la inclusión y accesibilidad en Chile.

💭 Para reflexionar

- ¿Cómo se diferencia el modelo social de la discapacidad de una perspectiva asistencialista o médica?
- Identifica al menos una barrera en tu entorno laboral actual que, desde el enfoque de derechos, debería ser eliminada para promover una mayor inclusión.
- ¿De qué manera la ratificación de la Convención de la ONU por parte de Chile refuerza la importancia de la Ley 20.422?

4 Tipos de Discapacidad y Ajustes Razonables: Personalizando la Inclusión

La población de personas con discapacidad es profundamente **heterogénea**. No todas las discapacidades son visibles, ni se manifiestan de la misma manera, y cada persona puede requerir apoyos distintos para desempeñarse plenamente. Reconocer esta diversidad es el primer paso para diseñar estrategias de inclusión verdaderamente efectivas y personalizadas. La normativa chilena, a través de la Ley 20.422, reconoce distintos tipos de discapacidad:

- **Física o Motora:** Afecta la movilidad o el uso de extremidades, como en casos de paraplejia, amputaciones o parálisis cerebral.
- **Sensorial:** Incluye la discapacidad **visual** (ceguera, baja visión) y **auditiva** (sordera, hipoacusia).
- **Intelectual:** Se caracteriza por limitaciones significativas en el funcionamiento intelectual y la conducta adaptativa, es decir, en habilidades conceptuales, sociales y prácticas.
- **Psíquica o Mental:** Se refiere a trastornos de salud mental que afectan significativamente la conducta y las relaciones interpersonales, como la esquizofrenia o el trastorno bipolar.
- **Visceral:** Afecta órganos internos y sus funciones, por ejemplo, insuficiencia renal crónica o cardiopatías.

Además de los tipos, la discapacidad puede presentarse en distintos **grados: leve, moderada o severa**, lo que impacta directamente el nivel de apoyo y los ajustes que una persona pueda necesitar en su vida diaria y laboral.

Para garantizar que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos en igualdad de condiciones, la Ley 20.422, en línea con la Convención de la ONU, establece la obligación de realizar **ajustes razonables**. Estos son modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida al empleador, pero que permitan a la persona con discapacidad participar plenamente en el entorno laboral.

Ejemplos de ajustes razonables en el ámbito laboral:

- **Accesibilidad física:** Instalación de rampas, barras de apoyo en baños, ascensores adaptados, señalética en braille o de alto contraste.
- **Tecnología de apoyo:** Software lector de pantalla para personas con discapacidad visual, amplificadores de sonido, teclados ergonómicos o con configuraciones especiales.
- **Flexibilidad de jornada:** Horarios adaptados para asistir a terapias, citas médicas o facilitar traslados específicos.
- **Rediseño de tareas:** Redistribución de funciones que no sean esenciales para el cargo, permitiendo a la persona enfocarse en sus fortalezas.
- **Comunicación accesible:** Uso de intérpretes de lengua de señas en reuniones, documentos en formatos alternativos (audio, braille, lectura fácil).
- **Acompañamiento y capacitación:** Inducción personalizada, mentorías, formación en el uso de herramientas adaptadas.

Es crucial entender que la **carga desproporcionada** se evalúa considerando el tamaño, los recursos y la naturaleza de la empresa. Los ajustes razonables no son un favor, sino una **obligación legal** que asegura la equidad y la participación efectiva en el trabajo.

✔ Puntos clave

- Las discapacidades son diversas: física, sensorial (visual, auditiva), intelectual, psíquica y visceral.
- Los grados de discapacidad (leve, moderada, severa) determinan los apoyos necesarios.
- Los ajustes razonables son adaptaciones necesarias que no implican una carga desproporcionada para el empleador.
- Son una obligación legal para garantizar la igualdad de condiciones en el trabajo.

💭 Para reflexionar

- En tu lugar de trabajo, ¿qué tipo de discapacidad crees que es menos reconocida o entendida por los equipos?
- Piensa en un puesto de trabajo en tu organización: ¿qué ajustes razonables específicos podrías identificar para una persona con discapacidad visual, auditiva o motora en ese rol?
- ¿Cómo se determina si un ajuste razonable impone una 'carga desproporcionada' a una empresa? ¿Quién debería participar en esa evaluación?

5 Accesibilidad Universal y Trato Adecuado: Construyendo una Cultura Inclusiva

Mientras que los ajustes razonables son soluciones individualizadas, la **accesibilidad universal** representa un paso más allá en la construcción de una sociedad y, por ende, de entornos laborales plenamente inclusivos. La Ley 20.422 define la accesibilidad universal como la condición que deben cumplir 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, comodidad y de la forma más autónoma y natural posible.

La diferencia clave entre estos dos conceptos es fundamental:

- **Ajuste razonable:** Es una adaptación específica y a medida para una persona con discapacidad particular y en una situación determinada. Es reactivo, se implementa cuando surge una necesidad individual.
- **Accesibilidad universal:** Es un diseño pensado para todas las personas desde el origen, sin necesidad de adaptaciones posteriores. Es proactivo y busca prevenir barreras desde la concepción de un espacio o servicio.

Un ejemplo de accesibilidad universal sería diseñar un edificio con rampas y ascensores desde su construcción, en lugar de añadir una rampa solo cuando un empleado en silla de ruedas lo necesite. Esto beneficia no solo a personas con discapacidad, sino también a padres con coches de bebé, personas mayores o con movilidad reducida temporal.

Además de la infraestructura, la inclusión se construye día a día en la interacción humana. El **trato adecuado** en el entorno laboral es el corazón de una cultura verdaderamente inclusiva. Algunas pautas clave son:

- **Hablar directamente a la persona con discapacidad**, no a su acompañante o intérprete.
- **Ofrecer ayuda, pero esperar la confirmación** antes de actuar. No asumas que la persona necesita asistencia.
- **No hacer suposiciones sobre las capacidades** de la persona o la naturaleza de su discapacidad.
- **Respetar los dispositivos de apoyo** (silla de ruedas, bastón, perro guía) como parte de su espacio personal y herramientas esenciales.
- **Utilizar un lenguaje adecuado**: "persona con discapacidad" es preferible a "discapacitado", "minusválido" o "especial". Enfocarse en la persona, no en la condición.
- **Promover espacios de sensibilización y capacitación** en todo el equipo para fomentar un entendimiento empático y respetuoso.

Una **cultura inclusiva** se edifica con un liderazgo comprometido, políticas claras, capacitación continua y, fundamentalmente, con la participación activa de las personas con discapacidad en las decisiones que les afectan, bajo el lema: *"Nada sobre nosotros sin nosotros"*.

✔ Puntos clave

- La accesibilidad universal es un diseño para todos desde el origen, no una adaptación individual.
- Se diferencia del ajuste razonable, que es una adaptación específica para una necesidad individual.
- El trato adecuado implica hablar directamente, ofrecer ayuda sin imponerla y respetar dispositivos de apoyo.
- Una cultura inclusiva se construye con sensibilización, liderazgo y participación de las personas con discapacidad.

💭 Para reflexionar

- ¿Qué elementos de tu lugar de trabajo actual considerarías ejemplos de accesibilidad universal y cuáles requieren aún ajustes razonables?
- ¿Cómo podrías promover un trato más adecuado y un lenguaje inclusivo entre tus compañeros de trabajo?
- ¿Qué importancia tiene el lema 'Nada sobre nosotros sin nosotros' en la construcción de políticas y culturas inclusivas?

🗺 Esquema del Marco Normativo y Conceptual de la Inclusión Laboral en Chile

Ley 21.015	Establece la cuota de 1% de contratación de personas con discapacidad para empresas de 100 o más trabajadores y las medidas alternativas de cumplimiento.
Decreto Supremo N°64 y N°36	Reglamentan y fiscalizan la aplicación de la Ley 21.015, detallando procedimientos de cálculo y verificación.
Ley 21.275	Exige la existencia de un Gestor de Inclusión Laboral certificado por ChileValora en empresas de 100 o más trabajadores, profesionalizando el rol.
Ley 20.422	Establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social, adoptando un enfoque de derechos y el modelo social de la discapacidad.
Conceptos Clave	Discapacidad (diversos tipos y grados), Ajustes Razonables (adaptaciones individuales no desproporcionadas) y Accesibilidad Universal (diseño para todos desde el origen).
SENADIS	Organismo público encargado de promover la igualdad de oportunidades y accesibilidad de las personas con discapacidad en Chile.

En síntesis. Hemos llegado al final de este módulo, donde exploramos en profundidad el marco normativo y conceptual de la inclusión laboral en Chile. Ahora, no solo conoces las leyes fundamentales (21.015, 21.275, 20.422) y sus reglamentos, sino que también comprendes los conceptos de discapacidad, ajustes razonables y accesibilidad desde un enfoque de derechos. Recuerda que la inclusión es un camino continuo que exige compromiso, conocimiento y una voluntad genuina de construir entornos laborales donde todas las personas puedan desarrollarse plenamente. ¡Esperamos que este conocimiento te impulse a ser un agente de cambio en tu organización!