



Dirección de Docencia
Universidad de Concepción

Marco normativo asociado a discapacidad y empleabilidad





Marco normativo asociado a discapacidad y empleabilidad.

- Convenio 159 sobre la readaptación profesional y el empleo de 1983 (OIT).
- Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (ratificada por Chile en septiembre de 2008).
- Ley N° 20.422 sobre Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social (2010).
- Ley N° 20.609 que establece medidas contra la discriminación.
- Ley 21.015 Incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral.
- Ley 21.275 Exige a las empresas pertinentes la adopción de medidas que faciliten la inclusión laboral de los trabajadores con discapacidad.

Ley N° 20.422 sobre Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social.

Esta ley entró en vigencia el año 2010 y establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de las personas con discapacidad.

Tiene como objetivo el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, con el fin de obtener su plena inclusión social, asegurando el disfrute de sus derechos y la eliminación de cualquier forma de discriminación fundada en su discapacidad.

Prescribe que el Estado tiene el deber de promover la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad. Además, para garantizar este derecho, el Estado debe establecer medidas contra la discriminación, las que consisten en exigencias de accesibilidad, realización de ajustes necesarios y prevención de conductas de acoso.

Contempla 5 principios que deben ser considerados durante su aplicación:

- Vida Independiente (en relación con las personas con discapacidad)
- Accesibilidad y Diseño Universal (en relación con el entorno y sus componentes).
- Intersectorialidad
- Participación y Diálogo Social (en relación con las políticas públicas).

Ley 21.015 Incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral.

Esta ley entró en vigencia el año 2018 y tiene por finalidad promover una inclusión laboral eficaz de las personas con discapacidad, tanto en el ámbito público como el privado. Modifica la ley n°20.422 de inclusión social para personas con discapacidad, para establecer la reserva legal de empleos para personas con discapacidad.

Constituye un importante avance en temas de inclusión, pues genera oportunidades laborales con enfoque de derecho para las personas con discapacidad y apoya de manera asertiva a los desafíos de una sociedad más inclusiva.

Entre sus temas importantes aborda:

- Los organismos públicos y las empresas con 100 o más trabajadores y trabajadoras deberán contratar al menos el 1% de personas con discapacidad.
- Respetar la dignidad de las personas con discapacidad mental, eliminando la discriminación salarial.
- Se prohíbe toda discriminación hacia personas con discapacidad
- Las personas con discapacidad contarán con garantías en los procesos de selección laboral del estado.

Ley 21.275 Exige a las empresas pertinentes la adopción de medidas que faciliten la inclusión laboral de los trabajadores con discapacidad.

Ley de artículo único que se incorpora al Código del Trabajo que entrará en vigencia en el mes de noviembre del año 2022

Refiere que al menos uno de los trabajadores que se desempeñe en funciones relacionadas con recursos humanos dentro de las empresas contempladas en el supuesto del artículo 157 bis deberá contar con conocimientos específicos en materias que fomenten la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

Se entenderá que tienen estos conocimientos los trabajadores que cuenten con una certificación al respecto, otorgada por el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales establecido en la ley N° 20.267.

Las empresas señaladas deben:

- Promover en su interior políticas en materias de inclusión
- Elaborar y ejecutar anualmente programas de capacitación de su personal



Dirección de Docencia
Universidad de Concepción