

Gestor(a) de Inclusión Laboral

Certificación de competencias en el marco de la Ley 21.275

Álvaro Aguilar Huerta

Sub-Jefe de Fortalecimiento Sectorial y Despliegue



El diagnóstico

Situación PCD en el mercado laboral

- En Chile hay un total de **2.836.818** personas con discapacidad.
- Sólo el **42,8%** participa en el mercado laboral buscando empleo o trabajando.
- Desde que comenzó a regir la Ley de Inclusión Laboral en abril de 2018, a febrero de 2021 se registraron sólo **26.475** personas con discapacidad contratadas, es decir, **1,01%** del total en edad de trabajar.
- El **57,2%** está inactivo.
- Las personas con discapacidad contratadas a partir de la Ley de Inclusión Laboral tuvieron una duración promedio de **106 días** en sus nuevos trabajos.



La ley

Ley 21.275

Modifica el Código del Trabajo para exigir de las empresas pertinentes la adopción de nuevas medidas que faciliten la inclusión laboral de los trabajadores con discapacidad:



Al menos uno de los trabajadores que se desempeñe en funciones relacionadas con recursos humanos 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.**

Ley 21.275

Modifica el Código del Trabajo para exigir de las empresas pertinentes la adopción de nuevas medidas que faciliten la inclusión laboral de los trabajadores con discapacidad:

2

Las empresas deberán promover en su interior políticas en materias de inclusión, las que serán informadas anualmente a la Dirección del Trabajo. También **deberán elaborar y ejecutar anualmente programas de capacitación de su personal**, con el objeto de otorgarles herramientas para una efectiva inclusión laboral dentro de la empresa.

Ley 21.275

Modifica el Código del Trabajo para exigir de las empresas pertinentes la adopción de nuevas medidas que faciliten la inclusión laboral de los trabajadores con discapacidad:

3

Las actividades realizadas durante la jornada de trabajo o fuera de ella **deberán considerar las normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad a que se refiere la ley N° 20.422**, como también los principios generales contenidos en las demás normas vigentes sobre la materia.



El proceso

Timeline del Proceso



Participantes de la elaboración del Perfil "Gestor(a) de Inclusión Laboral"

80 Organizaciones

106 Expertos

40	Fundaciones	5	Asociaciones Gremiales
16	Empresas	5	Universidades
7	Organismos Públicos	1	Centro de Formación Técnica
6	Municipalidades		

INSTITUCIONES PARTICIPANTES DEL PROCESO

Instituciones de formación



INSTITUCIONES PARTICIPANTES DEL PROCESO

Organismos Públicos y Municipalidades



INSTITUCIONES PARTICIPANTES DEL PROCESO

Empresas y Asociaciones Gremiales



INSTITUCIONES PARTICIPANTES DEL PROCESO

Fundaciones y ONG





El perfil

¡Ya está listo el nuevo perfil Gestor/a de Inclusión Laboral!

Descubre aquí cuáles son sus competencias laborales.



Coordinar el diagnóstico de inclusión laboral en la organización según enfoque de derechos y normativa vigente.

1

Gestionar la **implementación del plan** de inclusión laboral según enfoque de derechos y normativa vigente.

2



3

Coordinar acciones de capacitación sobre inclusión laboral y **monitorear sus resultados.**

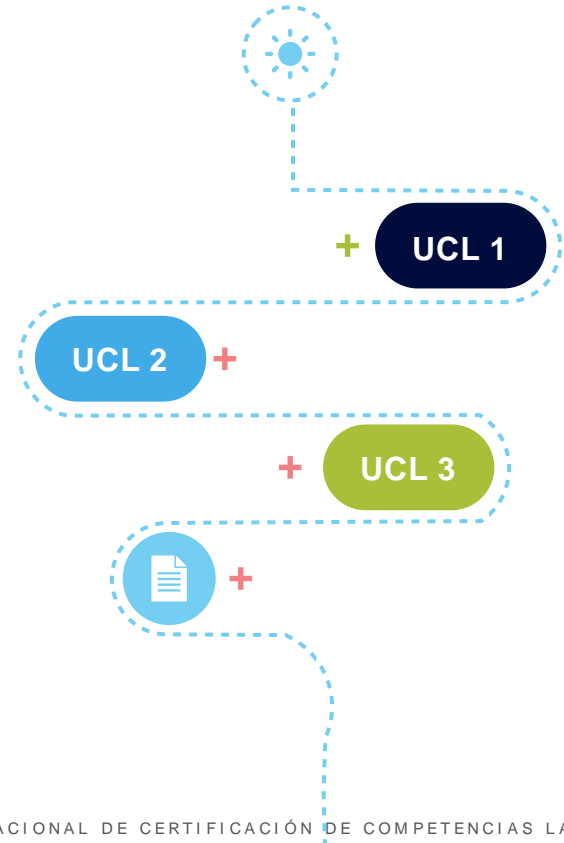


Perfil Ocupacional: Gestor de Inclusión Laboral

UCL 1:

Coordinar diagnóstico de inclusión laboral de personas con discapacidad en la organización de acuerdo con enfoque de derechos y normativas vigentes

1. **Indagar antecedentes** vinculados con la inclusión laboral de personas con discapacidad
2. **Sistematizar información** vinculada con materias de inclusión laboral de personas con discapacidad
3. Realizar **sistematización de los procesos de gestión de personas con discapacidad** en la organización
4. **Construir informe diagnóstico** del estado de la organización en materias de inclusión laboral de personas con discapacidad

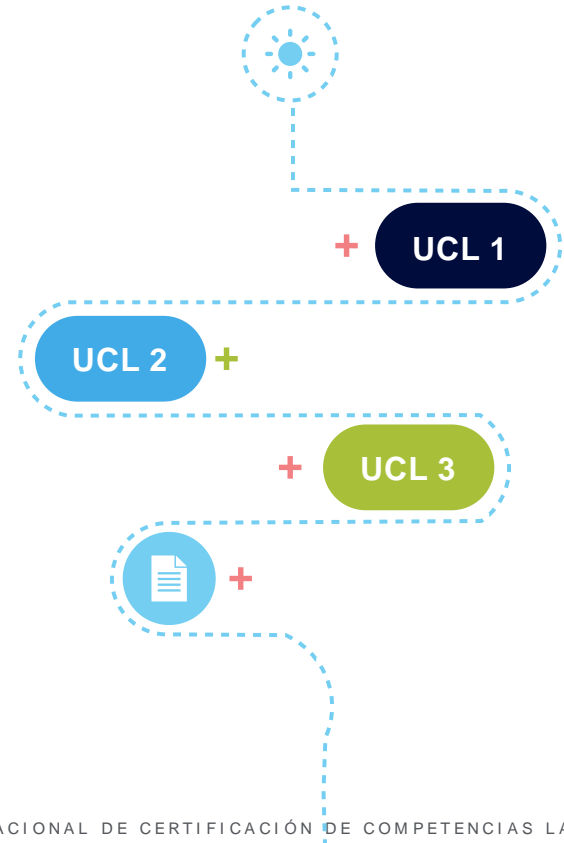


Perfil Ocupacional: Gestor de Inclusión Laboral

UCL 2:

Gestionar implementación del plan de inclusión laboral de personas con discapacidad, según enfoque de derechos y normativas vigentes

1. Coordinar el **diseño del plan de inclusión** laboral de personas con discapacidad.
2. **Planificar implementación** del plan de inclusión laboral de personas con discapacidad.
3. **Coordinar ejecución** del plan de inclusión laboral de personas con discapacidad

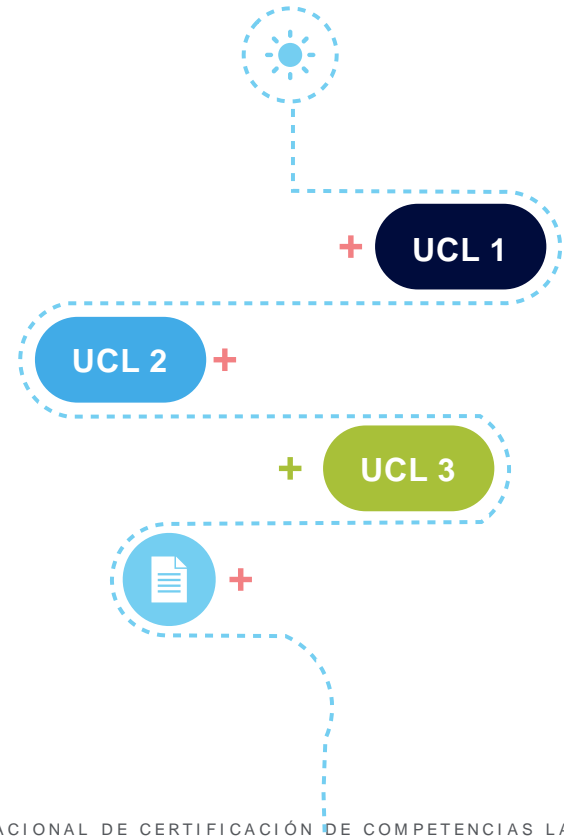


Perfil Ocupacional: Gestor de Inclusión Laboral

UCL 3:

Coordinar acciones de capacitación sobre inclusión laboral de personas con discapacidad en la organización, de acuerdo con procedimientos de trabajo y normativas vigentes

1. Organizar el diseño de **propuesta de capacitación** sobre inclusión laboral de personas con discapacidad.
2. **Articular implementación** de capacitación sobre inclusión laboral de personas con discapacidad.
3. **Monitorear resultados** de actividades de capacitación sobre inclusión laboral de personas con discapacidad en la organización.

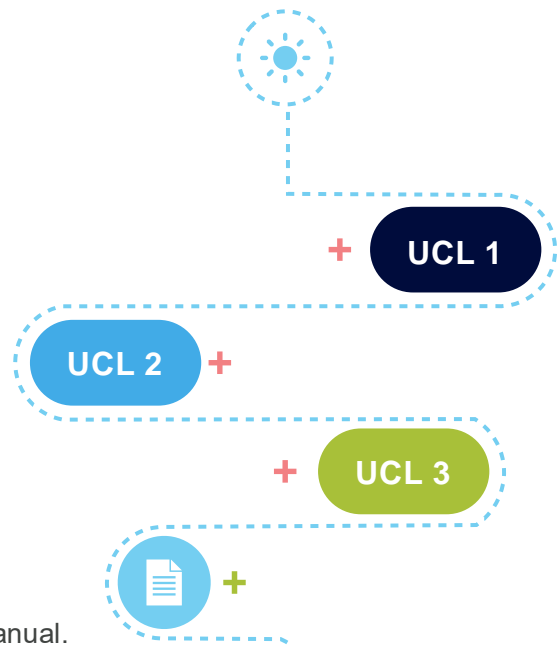


Perfil Ocupacional: Gestor de Inclusión Laboral



Conocimientos Generales y específicos del perfil:

1. Accesibilidad y diseño universal.
2. Programas de intermediación laboral de SENADIS.
3. Recolección, sistematización y análisis de información.
4. Procesos de gestión de personas.
5. Modelo social de derechos de la discapacidad.
6. Orígenes y niveles de apoyo para personas con discapacidad.
7. Lenguaje inclusivo.
8. Red de organizaciones que conforman sistema de apoyo nacional.
9. Redacción de informes de diagnósticos.
10. Pautas e instrumentos para procesos de reclutamiento y selección de PcD.
11. Plataformas de empleo inclusivo.
12. Uso de plataforma de Bolsa Nacional de Empleo.
13. Operacionalización de variables
14. Procedimientos de contratación de ejecución directa y alternativa
15. Uso plataforma de la Dirección del Trabajo para comunicación electrónica anual.
16. Técnicas de comunicación efectiva.





La implementación

Implementación de la Ley 21.275

- Entrada en vigencia** : 1 de noviembre de 2022
- Empresas sujetas de obligación** : Todas las empresas de 100 o más trabajadores
- Cumplimiento de la norma:** : Que al menos uno de los trabajadores(as) de la empresa que se desempeñe en áreas de recursos humanos esté certificado por ChileValora en el perfil P-7830-2423-001-V01 Gestor(a) de Inclusión Laboral.
- Características del trabajador de** : El trabajador o la trabajadora certificada deberá tener la calidad de trabajador de la empresa obligada directamente, esto es, **con un contrato individual de trabajo** que implique una prestación de servicios personales, con una remuneración por dicha prestación y dependencia y subordinación respecto de la persona en cuyo beneficio se realiza.

Implementación de la Ley 21.275

Características de la empresa : **La obligación** de reserva legal de contratación de personas con discapacidad y de contar con un(a) Gestor(a) de Inclusión certificado por ChileValora, **se hará efectiva respecto de empresa de cien o más trabajadores, salvo que dos o sean declaradas judicialmente empleador único** para laborales y previsionales, por parte de los tribunales laborales, en cuyo caso, se considerará la suma total de trabajadores en su conjunto (para el cálculo del 1%) y será obligatorio una sola persona certificada como Gestor(a) de Inclusión Laboral.

Tipificación de infracciones y multas

Norma infringida	Enunciado de la infracción	Hecho infraccional	Monto de la multa																
Art. 157 quáter, inciso primero	No contratar o mantener contratado un trabajador en el área de recursos humanos certificado en materiales de inclusión laboral	<ul style="list-style-type: none"> Tener un trabajador del área de recursos humanos a cargo de fomentar materias de inclusión laboral de PcD sin certificado de ChileValora. No tener al menos uno de los trabajadores que se desempeñen en funciones relacionadas con recursos humanos certificado por ChileValora en perfil Gestor(a) de Inclusión Laboral. No exhibir certificación del trabajador identificado como Gestor(a) de Inclusión Laboral. <p>El certificado debe haber sido emitido por un centro acreditado por ChileValora y corresponder al código P-7830-2423-001-V01 de Gestor(a) de Inclusión Laboral.</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="4">UTM</th> </tr> <tr> <th>Tamaño Empresa</th> <th>Leve</th> <th>Grave</th> <th>Gravísima</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>100 a 199</td> <td>24</td> <td>32</td> <td>40</td> </tr> <tr> <td>200 y más</td> <td>36</td> <td>48</td> <td>60</td> </tr> </tbody> </table>	UTM				Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	100 a 199	24	32	40	200 y más	36	48	60
UTM																			
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																
100 a 199	24	32	40																
200 y más	36	48	60																

Tipificación de infracciones y multas

Norma infringida	Enunciado de la infracción	Hecho infraccional	Monto de la multa																
Art. 157 quáter, inciso segundo	No elaborar y/o ejecutar anualmente programas de capacitación al personal, a fin de otorgar herramientas para una efectiva inclusión laboral dentro de la empresa.	(No haber elaborado)(No haber ejecutado) un programa de capacitación con el objeto de otorgarles herramientas para una efectiva inclusión laboral dentro de la empresa, para los trabajadores (individualizarlos con nombre y RUT) durante el año presente.	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="4" data-bbox="1402 401 1843 456">UTM</th> </tr> <tr> <th data-bbox="1402 459 1553 521">Tamaño Empresa</th> <th data-bbox="1559 459 1630 521">Leve</th> <th data-bbox="1636 459 1707 521">Grave</th> <th data-bbox="1713 459 1843 521">Gravísima</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="1402 525 1553 576">100 a 199</td> <td data-bbox="1559 525 1630 576">24</td> <td data-bbox="1636 525 1707 576">32</td> <td data-bbox="1713 525 1843 576">40</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1402 579 1553 631">200 y más</td> <td data-bbox="1559 579 1630 631">36</td> <td data-bbox="1636 579 1707 631">48</td> <td data-bbox="1713 579 1843 631">60</td> </tr> </tbody> </table>	UTM				Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	100 a 199	24	32	40	200 y más	36	48	60
UTM																			
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																
100 a 199	24	32	40																
200 y más	36	48	60																

Tipificación de infracciones y multas

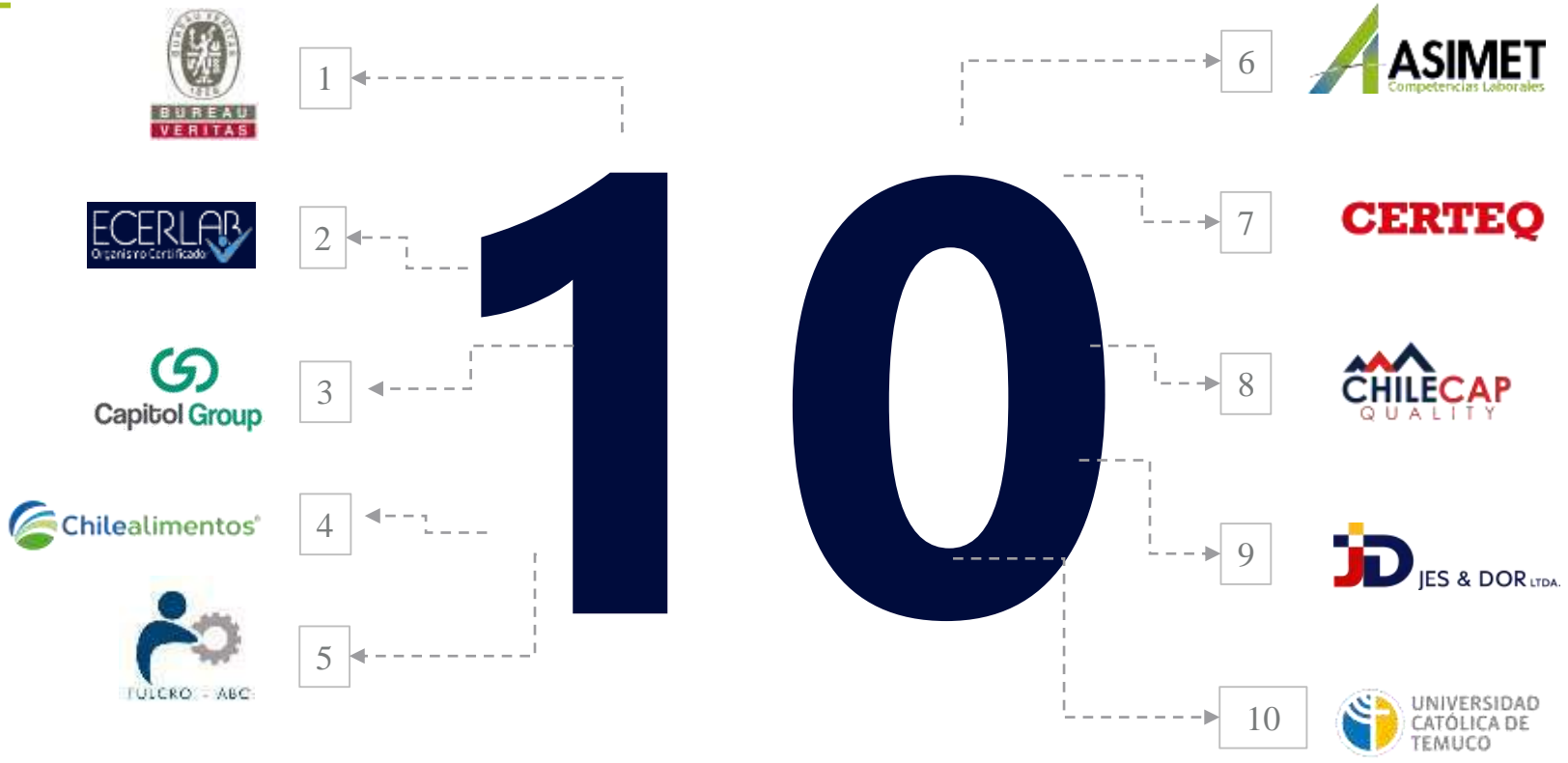
Norma infringida	Enunciado de la infracción	Hecho infraccional	Monto de la multa																
Art. 157 quáter, inciso final	No considerar las normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión de personas con discapacidad a que se refiere la Ley N°20.422 en relación con las actividades realizadas durante la jornada de trabajo o fuera de ella.	No considerar las normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad (ley N°20.422) en relación con las actividades realizadas durante la jornada de trabajo o fuera de ella. Hecho afecta a los siguientes trabajadores: (individualizarlos con nombre y Rut)	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="4" data-bbox="1402 401 1841 456">UTM</th> </tr> <tr> <th data-bbox="1402 459 1628 521">Tamaño Empresa</th> <th data-bbox="1634 459 1734 521">Leve</th> <th data-bbox="1734 459 1841 521">Grave</th> <th data-bbox="1841 459 1928 521">Gravísima</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="1402 525 1628 576">100 a 199</td> <td data-bbox="1634 525 1734 576">24</td> <td data-bbox="1734 525 1841 576">32</td> <td data-bbox="1841 525 1928 576">40</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1402 579 1628 631">200 y más</td> <td data-bbox="1634 579 1734 631">36</td> <td data-bbox="1734 579 1841 631">48</td> <td data-bbox="1841 579 1928 631">60</td> </tr> </tbody> </table>	UTM				Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	100 a 199	24	32	40	200 y más	36	48	60
UTM																			
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																
100 a 199	24	32	40																
200 y más	36	48	60																

Tipificación de infracciones y multas

Norma infringida	Enunciado de la infracción	Hecho infraccional	Monto de la multa																
Art. 157 bis, ter y quáter	No realizar la comunicación electrónica a la Dirección del Trabajo relativa a las políticas en materia de inclusión.	No comunicar electrónicamente durante el mes de enero del presente año a la Dirección del Trabajo las políticas de la empresa en materias de inclusión.	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="4" data-bbox="1402 401 1841 456">UTM</th> </tr> <tr> <th data-bbox="1402 459 1547 521">Tamaño Empresa</th> <th data-bbox="1553 459 1628 521">Leve</th> <th data-bbox="1634 459 1709 521">Grave</th> <th data-bbox="1715 459 1841 521">Gravísima</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="1402 525 1547 576">100 a 199</td> <td data-bbox="1553 525 1628 576">24</td> <td data-bbox="1634 525 1709 576">32</td> <td data-bbox="1715 525 1841 576">40</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1402 579 1547 631">200 y más</td> <td data-bbox="1553 579 1628 631">36</td> <td data-bbox="1634 579 1709 631">48</td> <td data-bbox="1715 579 1841 631">60</td> </tr> </tbody> </table>	UTM				Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima	100 a 199	24	32	40	200 y más	36	48	60
UTM																			
Tamaño Empresa	Leve	Grave	Gravísima																
100 a 199	24	32	40																
200 y más	36	48	60																

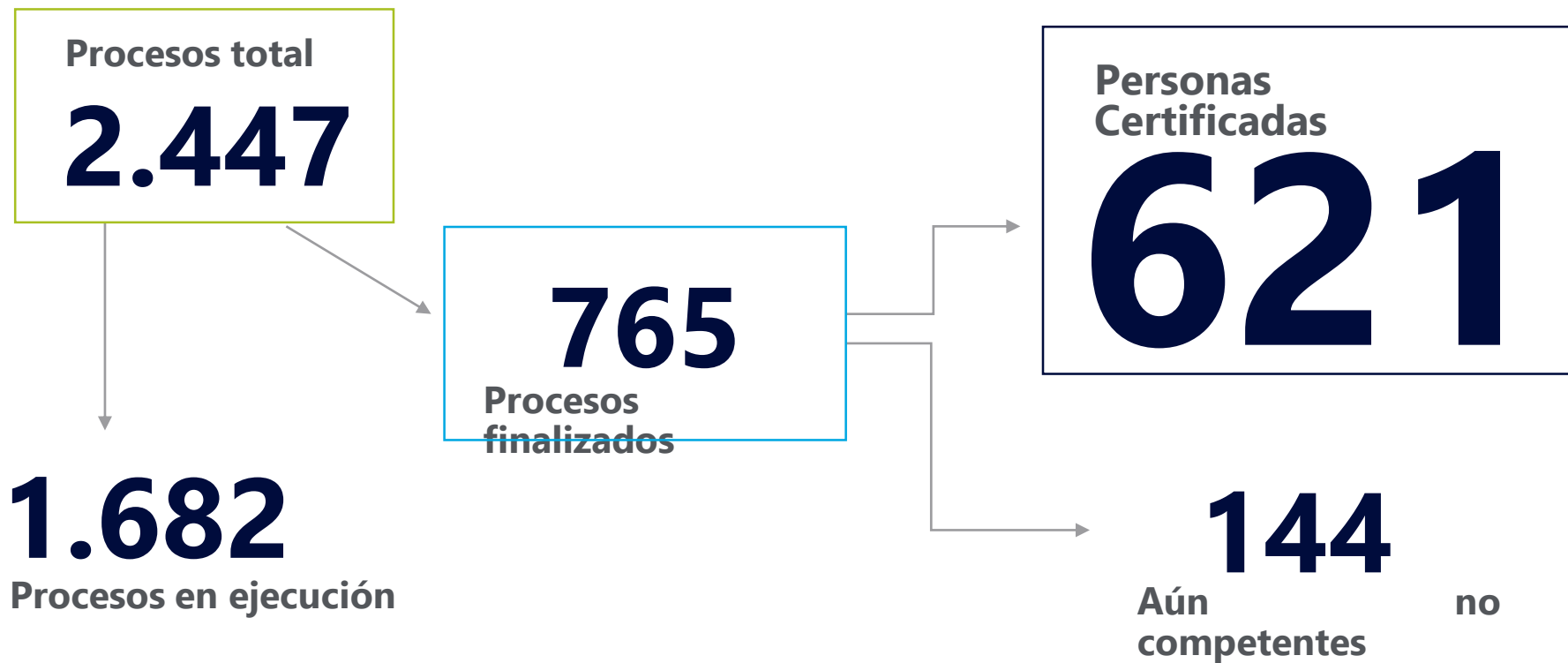
Los resultados

Centros Acreditados



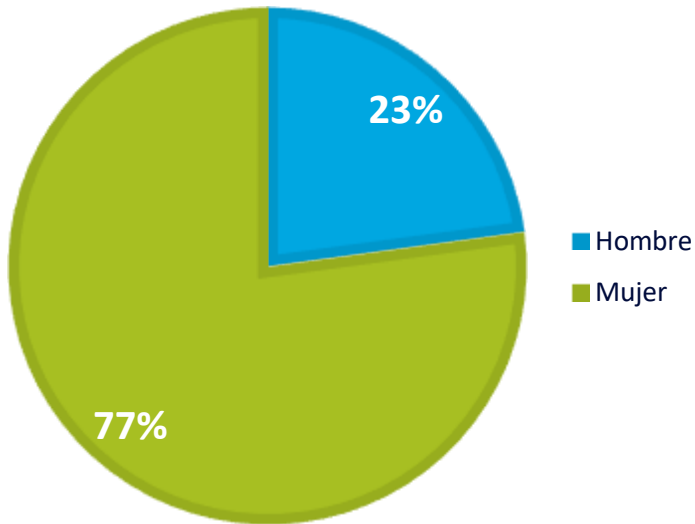
En el caso de los evaluadores, actualmente existen **54** evaluadores habilitados en el perfil de Gestor de Inclusión Laboral, de los cuales **28** han realizado procesos de evaluación.

Personas Certificadas

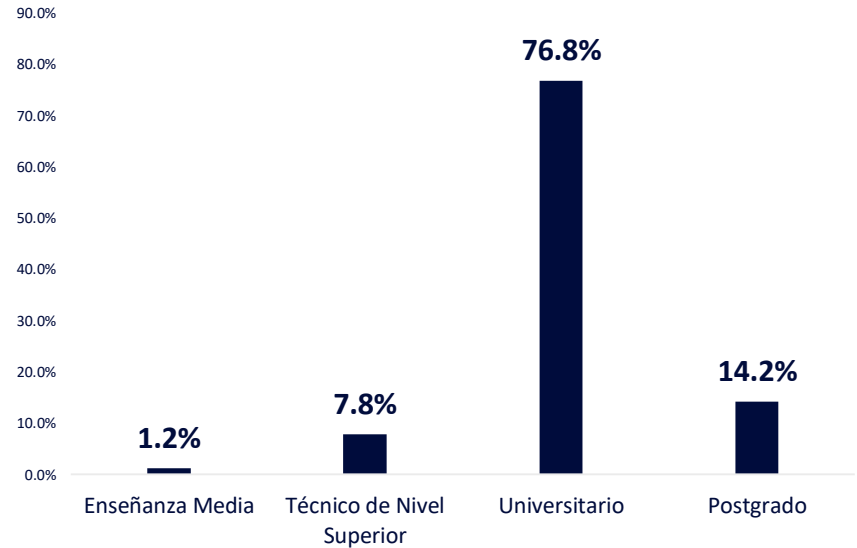


Personas Certificadas

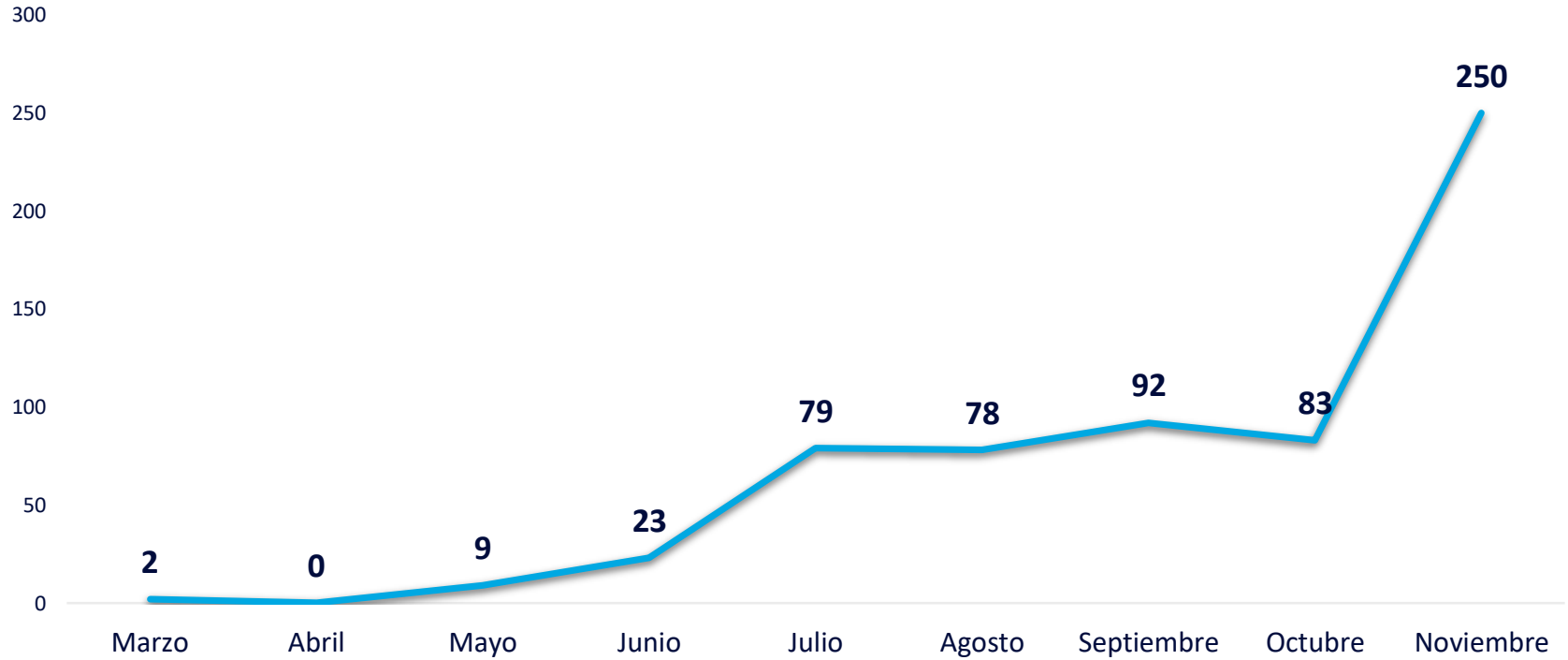
Distribución por Sexo



Distribución por Nivel Educativo

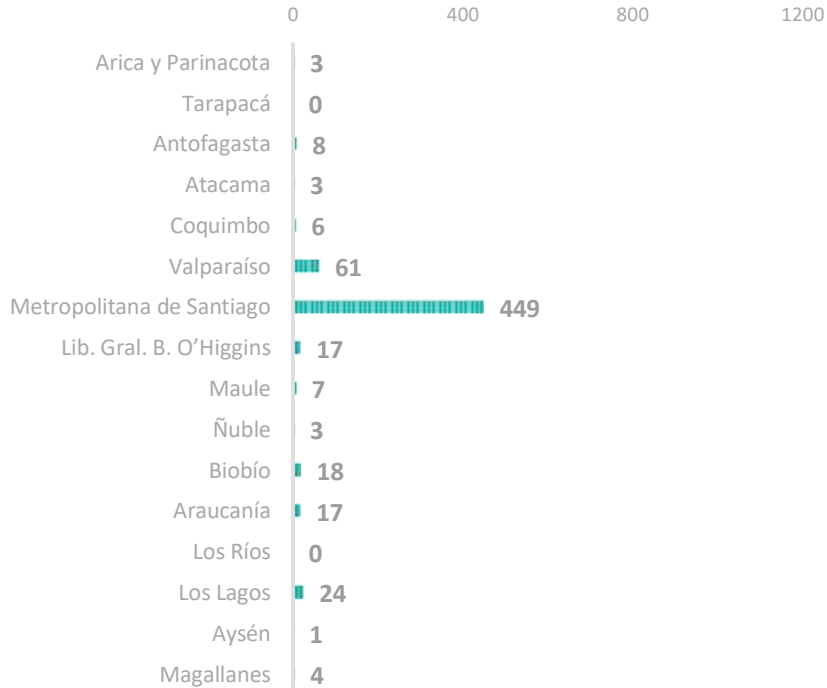


Evolución mensual de certificados

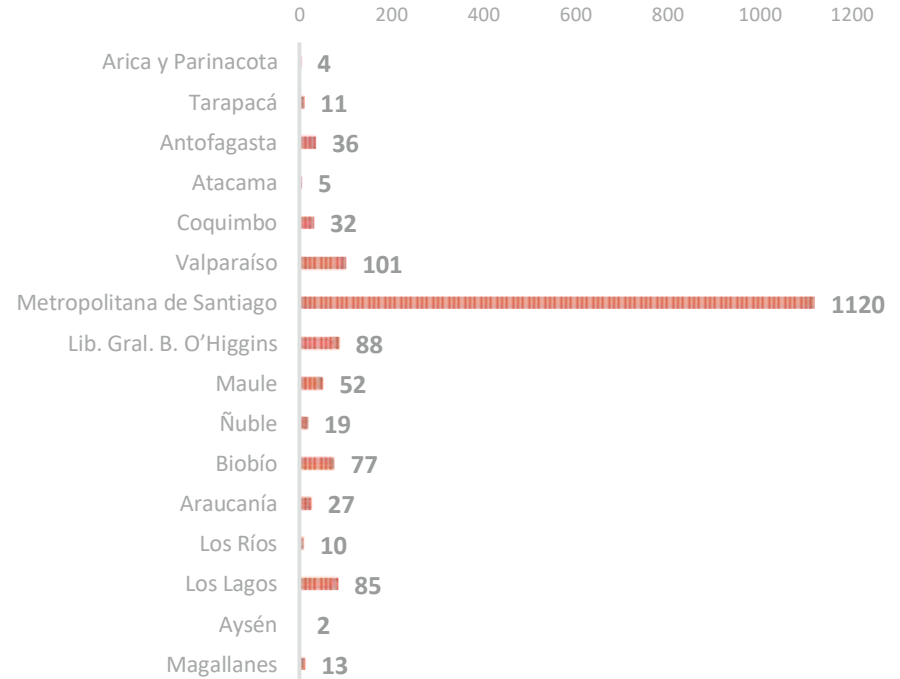


Certificaciones y procesos por Región

Certificados

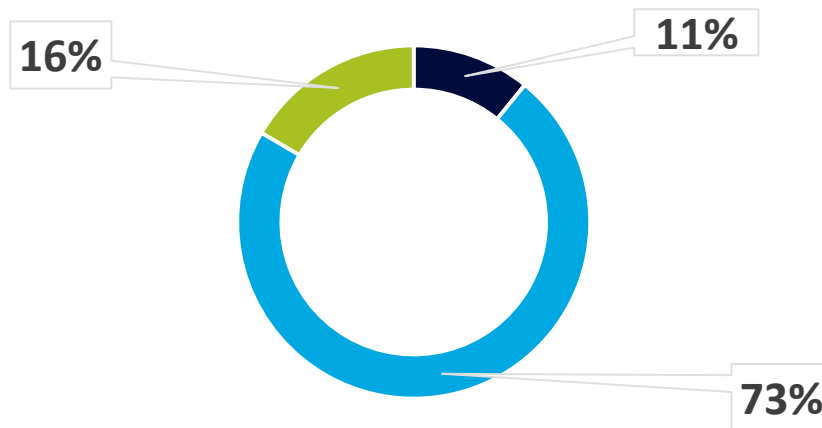


En proceso



Certificaciones por Tipo de Financiamiento

- Franquicia Tributaria
- Recursos de la Empresa
- Recursos del Trabajador



Según la información detectada, se proyecta que cada proceso de evaluación -desde el reclutamiento de la persona hasta finalizar el proceso de evaluación- tarda aproximadamente **44 días**. En tanto, considerando desde el inicio del proceso de evaluación hasta que finaliza, pueden transcurrir aproximadamente **36 días**.



Gestor(a) de Inclusión Laboral

Certificación de competencias en el marco de la Ley 21.275

Álvaro Aguilar Huerta

Sub-Jefe de Fortalecimiento Sectorial y Despliegue

COMISIÓN SISTEMA NACIONAL DE
CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS
LABORALES

@ChileValor

a



MIRAFLORES #130, PISO 8, SANTIAGO
600 300 1999
WWW.CHILEVALORA.CL