

Informe Actividades Consejo de la Sociedad Civil, elaborado por la Secretaría del Consejo de la Sociedad Civil de la Dirección del Trabajo.

**Seminarios
Inclusión Laboral y Diálogo Social**

Antecedentes

1.- En el marco de los 100 años de la OIT, el Consejo de la Sociedad Civil organizó un Seminario sobre Inclusión Laboral y Diálogo Social, con el patrocinio de la Dirección del Trabajo, la Organización Internacional del trabajo (OIT), la Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Chile y la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de La Universidad de Concepción, en el marco de los 100 años de la OIT. Este Seminario se realizó en dos fechas distintas, en las ciudades de Santiago y Concepción.

2.- El objetivo del Seminario fue promover la inclusión laboral a través de la actividad de los Servicios del Estado y del Diálogo Social, con la participación de Autoridades de Gobierno, Universitarias y de la Dirección del Trabajo, miembros del Consejo de la Sociedad Civil de la DT, Organizaciones Sindicales, de Empleadores, de la Universidad y funcionarios de las Dirección del Trabajo.

3.- Para dar cumplimiento al objetivo de las actividades y guiar las exposiciones se definieron las siguientes preguntas:

Primera Mesa:

- ¿Cuáles son las acciones que la institución está realizando para la promoción de la inclusión laboral?
- ¿De qué forma Estado y la sociedad civil pueden colaborar para promover la inclusión social?
- ¿Cuáles son las principales dificultades que enfrenta la inclusión social?

Segunda Mesa:

- ¿Cuáles son las principales dificultades que enfrenta la inclusión social en la práctica?
- ¿Qué acciones se pueden desarrollar para la promoción de la inclusión laboral en las empresas y entre los trabajadores?
- ¿De qué forma empresas y organizaciones de los trabajadores pueden promover la inclusión social?
- Experiencias interesantes de promoción de la inclusión social en las empresas.

4.- La primera actividad se realizó el día 30 de abril de 2019, actividad en que participaron 51 personas, 27 mujeres y 24 hombres, y tuvo lugar en la Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Santiago, actividad que se desarrolló en dos mesas:

PRIMERA MESA: LA PROMOCIÓN DE LA INCLUSIÓN LABORAL DE PARTE DEL ESTADO.

Moderador: Profesor Derecho UC: Francisco J. Tapia Guerrero, miembro del Consejo de la Sociedad Civil de la Dirección del Trabajo.

Expositores: Mauricio Peñaloza Cifuentes, Director del Trabajo

María Ximena Rivas Asenjo, Directora SENADIS

Profesor Humberto Villasmil Prieto, Organización Internacional del Trabajo

SEGUNDA MESA: PROMOCIÓN DE LA INCLUSIÓN LABORAL Y DIÁLOGO SOCIAL: TRABAJADORES Y EMPLEADORES.

Moderador: Profesor Derecho UC: Hugo Cifuentes Lillo.

Expositores: Dina Martínez, Dirección del Trabajo.

Amalia Pereira, Central Unitaria de Trabajadores.

Sergio Valenzuela Bilbao, Círculo de Ejecutivos en Recursos Humanos.

5.- La segunda actividad, se realizó en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de La Universidad de Concepción, el día 20 de junio de 2019, en esta actividad participaron 95 personas, 43 mujeres y 52 hombres, y tuvo lugar en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de La Universidad de Concepción, actividad que se desarrolló en dos mesas:

PRIMERA MESA: LA PROMOCIÓN DE LA INCLUSIÓN LABORAL DE PARTE DEL ESTADO.

Moderador: Profesor Patricio Mella Cabrera, Director del Departamento de Derecho Laboral, de la Universidad de Concepción

Expositores: Rodrigo Reyes Cortez, Director Regional del Trabajo del Biobío

Sergio Arévalo Soto, Director Regional del Biobío (S) de Senadis

Profesor Humberto Villasmil Prieto, Organización Internacional del Trabajo

SEGUNDA MESA: PROMOCIÓN DE LA INCLUSIÓN LABORAL Y DIÁLOGO SOCIAL: TRABAJADORES Y EMPLEADORES.

Moderador: Profesor Álvaro Domínguez Montoya, Docente del Departamento de Derecho Laboral, Universidad de Concepción.

Expositores: Miguel Bastias, Dirección del Trabajo.

Maite Otondo Briceño, Directora de la Fundación Lavandería 21.

RESUMEN DE LAS PRESENTACIONES

ACTIVIDAD 30 DE ABRIL, FACULTAD DE DERECHO PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CHILE:



Saludo de Sra. Carmen Dominguez Vicedecana de la Facultad de Derecho Pontificia Universidad Católica de Chile.

En el mensaje del Proyecto de la Ley de Inclusión, el ejecutivo señaló que el desarrollo y avance de los países ya no depende de las riquezas naturales que ellos poseen, sino de las capacidades y habilidades de los ciudadanos para aportar a dicho desarrollo. Asimismo, de la capacidad de las sociedades para dar a todos sus integrantes, las oportunidades de llevar a cabo sus proyectos de vida, de desarrollar al máximo sus capacidades, aportar al bien común, y al crecimiento social, cultural y económico en conjunto. Lo que se relaciona estrechamente a gran parte de los objetivos de la Agenda 20/30.

La incorporación de las personas con discapacidad es, por lo tanto, un desafío importante, permanente y urgente para nuestro país. Pero esta integración exige un cambio cultural que, más allá de los intentos de su promoción por parte de sus legisladores, requiere un trabajo comprometido decisivo de los actores del mundo del Trabajo.



Primera Mesa: LA PROMOCIÓN DE LA INCLUSIÓN LABORAL DE PARTE DEL ESTADO.

➤ Sra. Ximena Rivas, Directora de la Senadis

No basta con una ley, hay muchos aspectos que deben considerarse, que involucran cambios de sistemas, de procesos, de entender lo que existe detrás de esta ley que es que las personas con discapacidad accedan a trabajar como cualquier otra persona, en un trabajo digno, que sepan y puedan realizar, que los haga sentir contentos y que se están desarrollando como personas.

A un año de su implementación, la ley ha sido positiva, aunque en algunos sectores pudiera estar cumpliéndose la ley, pero por cumplir. Esto no sería bueno para las personas ni para las instituciones, se debe lograr que quien está contratando, contrate a un trabajador que necesita, con un tremendo valor por el hecho que tiene una discapacidad, si bien necesita hacer las adaptaciones para que este trabajador pueda tener igualdad de condiciones con los demás, tener un desarrollo de carrera y tener expectativas.

Y ahí es ahí donde la Senadis ha estimado que debe ayudar desde un aspecto más técnico: ¿Cómo hacemos para que estos trabajos perduren en el tiempo? ¿Cómo hacemos para intervenir la estructura interna de la empresa, para que todos vean que esto es un beneficio, que no se generen conflictos? Se trabajando para entregar estas recomendaciones, tips, mostrar buenas prácticas, que los que ya empezaron este camino lo sigan tranquilos, con apoyo, por ejemplo, en áreas de gestión de personas, etc. Y los que no han partido todavía desmitifiquen ciertas cosas, que eliminen ciertos prejuicios, que se atrevan.

➤ **Sr. Mauricio Peñaloza, Director del Trabajo**

Evalúa positivamente la respuesta obtenida en este primer año de implementación de la Ley 21.015, tanto desde los trabajadores, empleadores, entidades públicas y privadas, ley que se comenzó a aplicar desde abril de 2018 a marzo 2019 en empresas con 200 o más trabajadores y, actualmente, a partir del 01 de abril de 2019, en empresas de 100 o más trabajadores.

Hasta mediados de abril de 2019, en el banner disponible en sitio web de la Dirección del Trabajo, se han registrado 12.500 personas, que equivalen a 2.350 empresas lo que representa un número significativo. De ellas, 66% son hombres y 34% mujeres, 80% personas con discapacidad, 20% personas con pensión de invalidez, concentrándose un 55,7% en la Región Metropolitana, 7, 1% en Valparaíso y 7, 1% en Biobío.

Esta ley permite un cumplimiento alternativo cuando las empresas, por razones fundadas, no puedan cumplir total o parcialmente la obligación de contratar directamente personas con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez. En tal caso podrán cumplir alternativamente celebrando contratos de prestación de servicios con empresas que tengan contratadas personas con discapacidad o efectuando donaciones en dinero a proyectos o programas de asociaciones, corporaciones o fundaciones a las que se refiere el artículo 2 de la Ley 19.885. Hasta la fecha señalada, se registraron 406 contratos de empresas que prestan servicio a través con personas con discapacidad y se informaron 266 donaciones efectuadas a fundaciones sin fines de lucro, que realizan actividades pro-inclusión de personas con discapacidad.

Estos datos son muy relevantes cuando hablamos de trabajo digno, obviamente lo que buscamos como Estado y como actores sociales, es que el trabajo que se le entregue a personas con discapacidad sea el mismo que se le ofrece a cualquier persona. Afortunadamente las cifras van en esa línea. Más del 70% de los contratos son contratos de duración indefinida, no son contratos por obra o faena o contratos a plazo fijo, lo que permite prever que van a permanecer en la empresa, lo que constituye una muy buena señal.

Otra buena señal está dada por la jornada de trabajo, ya que más del 77% de los trabajadores contratados están con jornada completa. Uno de los temores existentes al inicio de esta ley era que se contratará parcialmente a un trabajador, solo para efectos de cumplir con el número de trabajadores.

En relación con los rangos de edad, más de del 40% se concentra entre 41 y 59 años, luego 26 a 40 años y después de 60 o más años, lo que permite presumir que va a haber un trabajo a más largo plazo.

El análisis que hacemos como Dirección del Trabajo es positivo, estamos gratificados con la incorporación de trabajadores con discapacidad al mundo laboral y creemos que, durante este año, al caer el umbral de 100 personas, subirá mucho más.

➤ **Profesor Humberto Villasmil, representante de la OIT**

La OIT es una agencia especializada de las Naciones Unidas, de carácter tripartito y es la única que tiene facultades normativas, que adopta normas internacionales del Trabajo, con la perspectiva de terminar siendo parte del ordenamiento jurídico interno de los países.

En la «Declaración de Filadelfia» adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo, de 1944, se señalaba que: «Todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades ...». Ese mismo año se votó recomendación relativa a los servicios de empleo, que incluía capacitación y la orientación profesional, que proponía que, a las personas con discapacidad, en la medida de lo posible, se les diera formación junto con otros trabajadores, en las mismas condiciones y con las mismas prestaciones, quedando así consagrado el principio de la igualdad de trato.

La OIT no tiene un Convenio específicamente referido a la Inclusión y al tema de la discapacidad, pero existen tres convenios vinculados al tema:

- Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (n.º 100), ratificado por Chile
- Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (n.º 111) sobre la no discriminación e igualdad de trato que se encuentra ratificado por Chile
- Convenio sobre la igualdad de trato (seguridad social), 1962 (n.º 118), que Chile no ha ratificado aún.

Por su parte, la Recomendación sobre la adaptación y la readaptación profesional de los inválidos, 1955 (n.º 99), incluye disposiciones específicas para las personas con discapacidad y prevé medidas de apoyo especiales para facilitar su integración en el mercado laboral.

En 1983, el Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), (n.º 159) ratificado por Chile y la Recomendación (n.º 168) que lo complementa, establecen que, en la próxima Memoria que deba enviarse sobre este convenio, debe comunicarse a los órganos de Control de la OIT como se ha desarrollado la Ley 21.025, Ley de Inclusión, después de un año de aplicación.

La Declaración de la OIT sobre principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998) y el Repertorio de Recomendaciones Prácticas de la OIT sobre la gestión de la discapacidad en el lugar de trabajo (2002), son directrices destinadas principalmente a los empleadores, y la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa (2008).

La Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (n.º 202), no está únicamente destinada a las personas con discapacidad, pero es de gran importancia para éstas, exige que el piso de protección social básica de los Estados miembros se aplique a las personas en edad de trabajar que no puedan obtener ingresos suficientes, en particular, en caso de enfermedad o discapacidad.

¿Qué constituye una discapacidad y qué grupos de personas deberían estar protegidos de la discriminación?: Han existido tres visiones:

- a) Modelo Individual o Médico de la Discapacidad: sitúa los problemas de la discapacidad en la deficiencia de la propia persona, prestando poca o ninguna atención a su entorno físico o social.
- b) Modelo de La discapacidad como una construcción social: la discapacidad se debe a que el entorno físico y social no tiene en cuenta las necesidades de individuos o grupos

particulares. La sociedad crea discapacidad al adoptar una norma idealizada de persona perfecta física y mentalmente y organizar la sociedad en función de esa norma.

- c) Modelo basado en los derechos humano, incorpora valores en materia de política de discapacidad que reconocen la dignidad humana de las personas con discapacidad y que confieren derechos tanto civiles y políticos como económicos, sociales y culturales.

Desde la perspectiva comparada, en muchos casos la legislación antidiscriminatoria no incluye una definición, sino que adopta la definición contenida en las leyes sobre la seguridad social. Al respecto existen dos planteamientos diferentes para elaborar una definición:

- a) Una redacción destinada a un grupo de beneficiarios muy delimitado e identificable. Requiere elaborar una lista de dolencias o tipos de deficiencias. Dichas deficiencias suelen ser de larga duración o de carácter permanente y dificultan la vida cotidiana de la persona o su capacidad de participar en el mercado laboral. Enfoque que debería utilizarse cuando el objetivo sea elaborar leyes para ayudar financiera o materialmente a las personas discapacitadas o a los empleadores de éstas.
- b) Una redacción amplia e inclusiva destinada a proteger de la discriminación por motivo de discapacidad. Esta definición más extensa del grupo protegido (modelo social) debería utilizarse en leyes antidiscriminatorias, ya que son muchas las personas que pueden verse afectadas por la discriminación por motivo de discapacidad, incluidas las discapacidad menores o temporales, las personas relacionadas con quienes tienen alguna discapacidad y de las que se supone o son consideradas erróneamente que tienen alguna discapacidad.

* Fuente: Lograr la igualdad de oportunidades en el empleo de las personas con discapacidad a través de la legislación. OIT, 2014

Moderador: ¿Qué dificultades se visualizan en la implementación de la ley (pregunta a la Mesa) y las vinculaciones que han tenido con las organizaciones sindicales

➤ Ximena Rivas

La dificultad mayor, tanto desde el punto de vista de los empleadores como de los trabajadores o personas con discapacidad, es la falta de conocimiento respecto de los ajustes que se deben hacer en el área de gestión de personas o de selección de personas. No se requiere la creación de una Unidad especial de selección o contratación, sino que la contratación pasa por incorporarlas a un proceso de selección ya existente.

Se debe entender cuál es la particularidad si se va a postular una persona sorda o no vidente o con discapacidades físicas, de manera de ajustar el proceso para que postule en igualdad de condiciones que los demás, qué adaptaciones debería considerar para la entrevista, para la prueba, etc.

La dificultad pasa por el desconocimiento ya que antes se dejaba la discapacidad a la Educación Especial. Así, una persona que desconoce el trabajo con personas con discapacidad se descoloca cuando tiene que entrevistar a una persona, por ejemplo, con problemas auditivos si no tiene un

intérprete de lenguas señas. El empleador no sabe cómo hacer para no incurrir en una discriminación.

Por su parte, en las personas con discapacidad el problema es la falta de **preparación laboral**. Históricamente, el problema es el acceso a la educación, lo que lleva a que se produzcan una serie de situaciones encadenadas, que impiden que el empleador disponga de tantas personas con discapacidad, con habilidades laborales, como los empleadores quisieran.

Se trata de acortar estas brechas, por un lado, entregarle competencias, aprovechar lo que ya han estudiado, qué saben hacer, para qué están preparados, efectuar un cruce con los puestos laborales que se está buscando y prepararlos en otros ámbitos, fortalecer las capacitaciones en los puestos específicos en que el sector público y privado está buscando. Se trata de abrir esas oportunidades y abrir la educación a que sea más inclusiva, que tengan las mismas oportunidades que los demás.

➤ **Mauricio Peñaloza**

En el primer año, la principal dificultad fue la novedad de la ley. Durante el año 2018 había muchas dudas e incertidumbre sobre la norma, cómo determinar la dotación, si existía o no obligación de una determinada dotación en cada mes, cómo se iba a fiscalizar, si se iba a fiscalizar hacia el futuro, si se iba a fiscalizar por año cerrado. etc., lo que constatamos en los Seminarios en que participó la institución.

Trabajamos arduamente en difundir la norma tanto presencialmente a través de Seminarios, actividades de capacitación, a través de nuestro sitio web, elaborando videos tutoriales para que los empleadores pudieran subir la información al sistema en enero, dictámenes con el lenguaje más fácil para facilitar su implementación, etc.

Todas las empresas tienen la posibilidad de cumplir la norma cualquiera que sea su giro, por tanto, debe existir voluntad social para querer cumplir. La Dirección del Trabajo dio todas las facilidades a las empresas para cumplir, los dictámenes otorgaron todas las facilidades posibles, se realizó una interpretación flexible, por ejemplo, que el registro de los contratos en el sitio de la Dirección se podía hacer hasta seis meses de contratado una persona con discapacidad.

Ahora bien, en aquellos casos en donde está claro cuál es la interpretación, cómo debe cumplirse, seremos estrictos en exigir su cumplimiento. Entre febrero y marzo, se elaboró un listado de las empresas con 200 o más trabajadores respecto de las que no se recibió información alguna. Durante este año se enviará una carta de señalando que de esas empresas no se dispone de información, invitándolos a cumplir su obligación, con la finalidad de facilitar y promover el cumplimiento de Ley.

➤ **Ximena Rivas**

Frente a las empresas que señalan que no es posible cumplir la ley, se trata de prejuicios respecto de la Ley, de Ideas preconcebidas. Por ejemplo, se asocian ciertas discapacidades a ciertos trabajos, se asocia que las personas con discapacidad visual solo pueden trabajar en Call Center, que las personas con discapacidad física solo pueden utilizar sillas de ruedas, que las personas con discapacidad visual no pueden usar computador, limitando los trabajos.

Existen muchos grados de discapacidad como tipos de discapacidad, por ejemplo, se piensa que las personas con espectro autista no se pueden relacionar socialmente, sin embargo, es posible

encontrarlas desempeñándose en el área de las tecnologías. En EEUU, la recepcionista que trabajaba en la época del Presidente Obama era sorda, sin embargo, leía los labios y hablaba, podía relacionar con cualquier persona.

Debe identificarse bien el perfil del cargo, identificar las habilidades que debe tener la persona con discapacidad, debe hacerse un análisis de cada cargo y determinar si la persona con discapacidad puede realizar esa labor.

➤ **Moderador: Pregunta al Director del Trabajo: Si se ha tenido información desde las Direcciones regionales respecto del entusiasmo de los empleadores y de las organizaciones sindicales respecto de esta ley.**

➤ **Mauricio Peñaloza.**

En general las regiones y en cada uno de los rubros se ha podido percibir el entusiasmo de las asociaciones gremiales y organizaciones sindicales en cómo colaborar. Una vez pasado el temor inicial, ha existido muy buena disposición y hemos podido comprobar un interés real de cómo incorporar a las empresas a personas con discapacidad, tomando decisiones políticas de incorporar más trabajadores, por cuanto, lo consideran una ganancia al interior y al exterior de la empresa, con una mayor diversidad al interior de estas.



Segunda Mesa: PROMOCIÓN DE LA INCLUSIÓN LABORAL Y DIÁLOGO SOCIAL: TRABAJADORES Y EMPLEADORES.

➤ **Moderador: Hugo Cifuentes Lillo:**

¿Cuáles son las principales dificultades que enfrenta la Inclusión Laboral en la práctica?

➤ **Dina Martinez, funcionaria de la Dirección del Trabajo:**

En primer lugar, el problema para una persona discapacitada no es solo el trabajo en sí, sino que también como llegan a sus trabajos, como trabajadora que padece una discapacidad física y se desplaza en una silla eléctrica, una de las dificultades son los medios de locomoción. Al utilizar el Metro en horario de hora punta normalmente debe esperar que algún funcionario asistente del metro le ayude a subir a un carro.

Valora el entorno de su trabajo y el equipo al que pertenece, pero para una persona con discapacidad existen muchos otros temas que, muchas veces, no son visibles para los demás. Muchas veces se tienen muchas ganas de realizar un trabajo, pero se encuentra con dificultades, sobre todo en una sociedad en donde si no cumplimos no servimos, y a su vez tenemos que estar a la par.

La empatía con el otro, preguntarse qué pasa con el otro, cómo una persona con discapacidad puede incluirse de una manera más efectiva al trabajo que debe realizar. No estamos conscientes de lo que la otra persona puede realizar. No tenemos la cultura de la inclusión sino de la integración que son términos diferentes.

Es importante reconocer la diversidad de la discapacidad, no es lo mismo la discapacidad de personas que nacieron con ella que la de personas que por accidentes o enfermedades como, por ejemplo, la Esclerosis Múltiple llegaron a ser discapacitados.

La sociedad requiere un cambio cultural, hay que saber leer la discapacidad de cada uno, por ejemplo, es el caos de las depresiones severas que no le permiten levantarse, que no tienen automotivación, no pueden ir al trabajo y muchas veces sus licencias son cuestionadas por la Compín, pero es una enfermedad muy compleja y difícil.

Si bien estoy muy de acuerdo con los avances que se han hecho, falta avanzar entendiendo las especificidades de las personas que nos encontramos en esta situación, hay que darse el tiempo y ser empático con el otro, preocuparse del entorno, que este sea amigable, hacerse presente, que estén disponibles para convivir, para ser mejores seres humanos.

Se trata de capacitar a los discapacitados, pero también a los jefes de los discapacitados para que sepan lo que deben hacer, cómo lo van a hacer, cómo van a supervisar a los discapacitados. Comprender que el otro más allá de la discapacidad o de las particularidades, es persona.

➤ **Moderador**

A raíz de lo señalado, se asocia este tema con la Seguridad Social, a los planes de seguridad social y más aún ahora que estamos discutiendo un proyecto de pensiones. Cómo este proyecto de pensiones se relaciona con el tema de la discapacidad.

Existe una norma que indica que una persona que tiene una pensión básica solidaria o tiene un aporte previsional solidario por invalidez y que se reincorpora laboralmente, va perdiendo el aporte o la pensión. En la propuesta esta división se terminaría y por tanto no habría diferencias.

¿Cuál es o cómo se vive hoy en día la incorporación de la discapacidad al mundo laboral?

➤ **Amalia Pereira, de la CUT**

El derecho del trabajo es un derecho universal, este derecho está reconocido en la Constitución, recogido por la legislación de los diferentes países, que tratan de garantizar el derecho a la igualdad, a la oportunidad y al trato, así como el ejercicio real y efectivo del derecho por parte de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones frente al resto de la ciudadanía.

Si consideramos que el trabajo es salud y es uno de los mejores medios para favorecer la Inclusión social, el fin último será elevar el nivel a la protección social y a la salud, logrando incrementar su bienestar y el aumento de su calidad de vida.

Creemos en el diálogo social, en un diálogo social fraterno y participativo, la palabra y la ley de inclusión laboral de personas con discapacidad tiene que tener una bajada al mundo del trabajo, al empresario, debe tener un diálogo permanente y fiscalizado.

Nosotros consideramos que el escollo está, por ejemplo, en la contratación de personas con problemas musculo esqueléticos, los costos que significa para el empleador su contratación, el acompañamiento del trabajador, que en cierta medida podría generar una animadversión de sus pares, por ejemplo, porque la cadena de producción que se atrasa, o que los mismos trabajadores lo van excluyendo porque la persona no escucha.

Capacitación, diálogo social, preparación de los trabajadores cuando ingresa un trabajador con una capacidad diferente. No se abren más posibilidades a una persona discapacitadas, no los capacitamos.

¿Cómo incluimos a los trabajadores con discapacidad sin incurrir en el asistencialismo?, la palabra inclusión a un año de la implementación de la ley genera problemas en las empresas, sobre todo en el área de producción, donde existen obstáculo para que ingrese un discapacitado. Pero no tenemos la posibilidad de capacitar al dirigente sindical para que en los espacios en que se encuentre, se converse el tema de la inclusión, sea abordada con realidad, ellos son trabajadores.

Este es tema que debe abordarse con políticas públicas claras, con supervisión permanente con acompañamiento, con una bajada al mundo del trabajo y de la formación. Creemos en su visibilidad, en incorporar al discapacitado preguntándoles a ellos, intégralo, poner normas en los procesos de negociación colectivo, que la ley nos haga partícipes a todos.

➤ **Moderador:** Para la empresa no ha sido fácil dar cumplimiento a esta ley. Nos contará de su propia experiencia y como se está viviendo la Inclusión Laboral en la empresa.

➤ **Sergio Valenzuela Delgado del Circulo de Ejecutivos de Recursos Humanos.**

La organización la que pertenece cuenta con aprox. 500 empresas. Y en su empresa cuentan con 1.600 empleados aproximadamente.

La inclusión para él fue un descubrimiento echo en el año 2013, cuando ingresaron dos personas sordomudas a la empresa en que existe un centro de distribución con múltiples riesgos. El Gerente de Operaciones quiso darles una oportunidad. Se hicieron cambios, por ejemplo, se cambió el

sonido por balizas, todo esto improvisando, a los tres meses eran 5 personas y eran muy buenos trabajadores, produciéndose así al interior de la empresa un cambio cultural. Al principio se tuvo que llamar a una persona experta en lenguaje de señas, se les preguntó que necesitaban y la respuesta de ellos fue que se les trate igual que a todos, por tanto, que se les pague igual, y que se capacitará a los jefes en el lenguaje de señas.

La principal dificultad para ellos es encontrar trabajo, tuvieron que golpear múltiples puertas, antes trabajaban con familiares o normalmente permanecían en su casa, y desde que ingresaron a trabajar se sienten más realizados y felices. Consideran que las empresas deben adaptarse, aprender, que sean todo iguales, que vean que pueden trabajar y en este caso hacer lo mismo que hace el resto.

El tema de la inclusión implica un cambio cultural para el que no estamos preparados, se necesita un plan mayor que abarque todas las áreas, familia, educación, empresa para que la ley vaya más rápido. Por ejemplo, ¿qué pasa con las familias?, existe un tema cultural de temor de dejar trabajando a una persona discapacitada mayor de 18 años, por un tema de sobreprotección.

Qué pasa con instituciones que trabajan con personas con discapacidad, ¿cómo se hace la conexión para después de la rehabilitación, para ingresarlos al trabajo? o ¿qué pasa con la educación? No existe un programa de preparación para los profesores para tratar al niño, o ¿cómo los niños acceden a los programas? Las empresas deben contactarse con las escuelas de especiales para que puedan incluir más personas, en este caso, sordomudas, y que a su vez las escuelas puedan ayudar a las empresas a integrarlos.

➤ **Dina Martinez**

Debe tomarse una postura con una conciencia social, porque es un tema transversal, que incluya a las familias. En la empresa debe tener los lugares habilitados para que circulen las personas con movilidad reducida o discapacidad. Yo no puedo desplazarme en una tienda comercial porque no existen los espacios adecuados, estoy preocupada de no atropellar a nadie.

Debe respetarse a todos los que participan en una sociedad, ver a quienes están alrededor para ayudarnos, no que nos hagan las tareas, necesitamos algunos elementos básicos para entregar nuestro aporte, en distintos temas, jornada, flexibilidad, teletrabajo, etc.

Si se realizan políticas públicas sobre la discapacidad y nunca han estado en contacto con la discapacidad, es complejo. También existen discapacitados a quienes no les interesa participar, deben considerarse a los discapacitados, que se les escuche, que den su opinión. Permítanos hacer un aporte desde lo que somos.

➤ **Moderador:** Los datos de La DT, es importante tenerlos disponibles desde la academia.

Es importante destacar que, en la Organización Iberoamérica de Seguridad Social, existe un observatorio de los programas de Inclusión a Latinoamérica, <https://oiss.org/discapacidad/> y también destacar que existe una red de empresas inclusivas.

RESUMEN DE LAS PRESENTACIONES

ACTIVIDAD 20 DE JUNIO, FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES, UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN:



Saludo de Rodolfo Walter Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de Concepción, miembro del Consejo de la Sociedad Civil de la Dirección del Trabajo.

En conmemoración de los 100 años de la OIT, que coinciden con los 100 de la Universidad de Concepción, este Seminario tiene como objetivo promover la inclusión laboral a través de la actividad de los servicios del Estado y del diálogo social, con la participación de las organizaciones de trabajadores y de empleadores, por lo que agradece al Consejo de la Sociedad Civil de la Dirección del Trabajo el que haya querido realizar esta actividad en la Universidad y, particularmente, en esta Facultad.



Primera Mesa: LA PROMOCIÓN DE LA INCLUSIÓN LABORAL DE PARTE DEL ESTADO.

- **Moderador profesor Patricio Mella Cabrera, Director del Departamento de Derecho Laboral, Universidad de Concepción.**
- **Sr. Rodrigo Reyes Cortez, Director Regional del Trabajo del Biobío**

La Dirección del Trabajo ha tenido un rol preponderante en la implementación de la Ley de Inclusión Laboral, quien además de interpretar la ley de inclusión, debe fiscalizarla. Para ello ha implementado un banner para el registro de los contratos y de las comunicaciones y de otros tramites relacionados con el cumplimiento de esta ley, disponible en su sitio web: www.direcciondeltrabajo.cl.

Hasta el 31 de mayo de 2019, 3.440 empresas de todo el país han cumplido con al Ley de inclusión, de las cuales 2.738 han contratado trabajadores y 702 han cumplido a través de medidas alternativas, desglosándose en 429 que se han cumplido a través de la subcontratación de trabajadores y 273 que han cumplido a través de donaciones.

A nivel regional 203 empresas han cumplido con la ley a través de contratación directa, con 1.115 trabajadores beneficiados. Lo que representa el 8,1% de empresas a nivel nacional, estadística que resulta ser alentadora. En la región del Biobío, 4 empresas con casa matriz en la región han cumplido a través de donaciones, en subcontratación 14 contratados a través de 11 contratos.

Cabe señalar que una de las consultas reiteradas en la región fue la situación de las personas jubiladas anticipadamente o por trabajo pesado se incluyen en la ley, debiendo recalcar que no son consideradas dentro de la Ley de Inclusión.

El total de trabajadores contratados al 31 de mayo de 2019 asciende a 13.538 trabajadores, de los cuales un 66% son hombres y 34% con mujeres. En nuestra región 1.115 trabajadores beneficiados con 814 hombres y 301 mujeres y de ellos 855 son trabajadores en situación de discapacidad y 260 asignatarios de una pensión de invalidez.

En cuanto a la edad, el rango etario preponderante es entre los 26 y los 59 años, donde se encuentra el 77% de los trabajadores beneficiados, con prevalencia en el rango de 41 a 59 años, representando un 42,9% de los trabajadores contratados en virtud de esta ley. En la región el rango etario preponderante es también entre 41 a 59 años.

La nacionalidad preponderante es la chilena con un 98%. Un 2% de extranjeros. Un 77% de los trabajadores son contratados con jornada completa y un 70,5% son contratados con contrato indefinido. Por otra parte, el mayor número de contratados se concentra en la Región Metropolitana seguida de la zona sur destacando la región del Biobío.

Asimismo, destaca los dictámenes que la Institución a emitido para interpretar esta ley, disponibles en el sitio web de la Dirección del Trabajo: www.direcciondeltrabajo.cl, especialmente el Dictamen N° 6245/47 de 12/12/2018, que Sistematiza la doctrina de la Dirección del Trabajo respecto de la Ley 21.015, Ley de inclusión.

En materia de fiscalización, se está trabajando en un Plan de asistencia al cumplimiento, 377 empresas enviaron la comunicación electrónica con posterioridad al 31/01/2019. Asimismo, se está preparando un plan de fiscalización Nacional a realizarse a partir de junio de 2019, fiscalizando a 172 empresas.

En cuanto al monto de las sanciones las sanciones por aplicación de esta Ley, están van desde 40 UTM para empresas entre 100 y menos de 200 trabajadores y 60 UTM para aquellas empresas infractoras con 200 o más trabajadores.

➤ **Sr. Sergio Arévalo Soto, Director Regional del Biobío (S) de Senadis**

Senadis es un organismo técnico de apoyo y soporte para la inclusión de las personas con discapacidad, liderando el proceso de inclusión social, ejecutando planes y programas que favorezcan el desarrollo inclusivo, de acuerdo con la Ley 20.422, que establece las normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social para personas con discapacidad.

Según la última encuesta de discapacidad realizada el año 2015, en el país existían 2.820.211 con discapacidad y en la región del Biobío existe un 22,1% aproximadamente 261 personas con algún grado de discapacidad, siendo la Región del Ñuble la que tiene la mayor tasa de discapacidad a nivel regional, encontrándose la Región del Biobío en el tercer lugar.

Las personas con discapacidad para acceder a los programas del Senadis tiene que estar registrado en el Registro Nacional de Discapacidad y, por tanto, tener su credencial que además de sus datos personales indica su grado de discapacidad, la causal principal y secundarias de esta.

En Biobío un 15,2%, aproximadamente 40.000 personas, que tienen algún grado de discapacidad cuentan con su credencial de un universo de 261.000 personas de la Región, por ende, existe un alto porcentaje de personas que no están accediendo a los programas y beneficios que tiene Senadis y otros servicios.

Programas Senadis que van en ayuda de las personas con discapacidad:

- Acceso a la Justicia para Personas con Discapacidad, Senadis cuenta con abogados que otorgan atención gratuita, en temas de discriminación y vulneración de sus derechos. vulneradas en sus derechos.
- Programa de Ayudas Técnicas para mejorar su funcionalidad y autonomía personal, a través de fondos concursables: implementos de prótesis, bastones etc. que ayuda a mejorar su autonomía.
- Fondo Nacional de Proyectos Inclusivos FONAPI destinado a organizaciones que estén interesadas en desarrollar actividades inclusivas en el ámbito de la Cultura, Deporte, Inclusión Laboral, Comunicaciones Inclusivas desde una perspectiva de Derechos Emergencias y Desastres Naturales, a través de la postulación a fondos concursables.
- Tránsito a la Vida Independiente (TVI), servicio de apoyo a las personas con discapacidad, entre los 18 y 59 años (Personas mayores son atendidas por SENAMA) que consiste en entregar servicios de apoyo de cuidado y asistencia: (cuidadoras/es de respiro, asistentes personales) Por ejemplo, mamás que están dedicadas exclusivamente a atender a las personas con un 100% de movilidad reducida, lo que les provoca un deterioro físico y mental por el agotamiento o estrés que se produce de estar al 100% dedicados a la atención de su familiar, fondo concursable en que se contrata un personal de apoyo que va asisten de acuerdo a un programación para liberar a esta mama
- Servicios de apoyo de Intermediación: (intérpretes de lengua de señas) para quienes no pueden interactuar directamente
- Adaptaciones del entorno: Uso habitual, relacionado principalmente con la movilidad de las personas con discapacidad dentro de sus hogares, accesibilidad a los baños, por ejemplo, es quizás el programa mas solicitado.
- Apoyo a Instituciones, para la Inclusión Educativa de Estudiantes con Discapacidad en Educación Inicial Educación Básica Educación Media Educación Superior Educación Especial, por ejemplo, que pueden recurrir a estos fonos concursables por ejemplo para disponer de computadores son softwares especiales., están dirigidas a los establecimientos y a los estudiantes.
- Plan de Apoyo Adicional y Continuidad para Estudiantes de Educación Superior que van desde Intérprete en Lengua de señas, Asistente de Traslado, Equipos tecnológicos y otras Ayudas técnicas
- Estrategia de Desarrollo Local Inclusivo (EDLI) Plan de Financiamiento y Apoyo Servicios de Apoyo dirigida a todos los municipios del país colocando su oferta programática en una

comuna para el Fortalecimiento de las Oficinas de Discapacidad, el Fortalecimiento OMIL, Diagnóstico Participativo y Asesoría en Accesibilidad Universal. Con la finalidad que las personas con discapacidad puedan acercarse a estas oficinas y puedan obtener los apoyos necesarios.

Esta información está disponible en la página de la Senadis www.senadis.cl

➤ **Profesor Humberto Villasmil Prieto, Organización Internacional del Trabajo,**

La OIT hoy día está cumpliendo precisamente 100 años y en 1944 dicta la «Declaración de Filadelfia» que a juicio del expositor es la más importante de su historia, señala: «Todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades ...». Ese mismo año, la OIT emite la Recomendación de 1944 relativa a los servicios de empleo, que incluía la capacitación y la orientación profesional, en que proponía que, a las personas con discapacidad, en la medida de lo posible, se les diera formación junto con otros trabajadores, en las mismas condiciones y con las mismas prestaciones.

Así, el principio de la igualdad de trato ya quedaba consagrado en 1944. La OIT puede emitir Recomendaciones o Convenios que son abierto a la ratificación de los estados miembros.

A la fecha, la OIT no cuenta con un convenio internacional ni tampoco una recomendación que la Inclusión Laboral.

Existen tres convenios están vinculados al tema, porque la OIT:

- Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), ratificado por Chile
- Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) sobre la no discriminación e igualdad de trato que se encuentra ratificado por Chile
- Convenio sobre la igualdad de trato (seguridad social), 1962 (núm. 118), que Chile no ha ratificado aún.

Los dos primeros forman parte de los Convenios fundamentales de la OIT, que a la fecha cuenta con 190 Convenios, de los cuales solo 8 tienen el carácter de fundamentales. Que son aquellos que la OIT se refiere explícitamente a la no discriminación y a la igualdad de trato, que es la forma como hasta ahora la OIT se refiere a los temas de inclusión.

En el Convenio núm. 111, ratificado por Chile, en el artículo 2 prevé, luego de definir en el artículo 1 las causales de discriminación o de afectación de la igualdad de Trato, establece una cláusula móvil que permite a los estados señalar otros motivos de discriminación, donde es posible incluir la inclusión.

La Recomendación sobre la adaptación y la readaptación profesional de los inválidos, 1955 (núm. 99), incluye disposiciones específicas para las personas con discapacidad y prever medidas de apoyo especiales para facilitar su integración en el mercado laboral.

En 1983, el Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), (núm. 159) ratificado por Chile y la Recomendación (núm. 168) que lo complementa, que exige a los estados ratificantes que introduzcan una política nacional basada en el principio de igualdad oportunidades

de los trabajadores con discapacidad y los trabajadores en general, respetando la igualdad de trato, etc. Hace hincapié en la participación cuando define la readaptación profesional como lo que permite que la persona invalida obtenga y conserve un empleo adecuado y se mantenga en el mismo y promueve asimismo la integración de esta persona en la sociedad.

Desde esta perspectiva la OIT se ha implicado en la promoción de la igualdad de oportunidades en el empleo para personas con discapacidad. El convenio sobre fomento del empleo y protección contra el desempleo por ejemplo prohíbe expresamente la discriminación por invalidez.

Más recientemente La Declaración de la OIT sobre principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998) y el Repertorio de Recomendaciones Prácticas de la OIT sobre la gestión de la discapacidad en el lugar de trabajo (2002), son directrices destinadas principalmente a los empleadores, y la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa (2008).

La Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202), exige que el piso de protección social básica de los Estados miembros se aplique a las personas en edad de trabajar que no puedan obtener ingresos suficientes, en particular, en caso de enfermedad o discapacidad.

Las normas de la OIT, si se trata de convenio están abierta a ratificación de estados miembros, y al ser ratificada inmediatamente le nacen obligaciones internacionales que tiene que ver con el control de aplicación que descansa sobre la comisión de expertos en aplicación de convenios y recomendaciones, quienes realizan un informe anual.

Para este año, el informe sobre la protección social universal para la dignidad humana la justicia social y el desarrollo sostenible, publicado en febrero de este año, destaca la necesidad de garantizar la legislación nacional el derecho de las personas con discapacidad a la seguridad básica del ingreso combinada con servicios de apoyo concebida para permitirles participar activamente en la educación el empleo y la sociedad en general.

¿Qué constituye una discapacidad y qué grupos de personas deberían estar protegidos de la discriminación?: Han existido tres visiones:

- a) Modelo Individual o Médico de la Discapacidad: sitúa los problemas de la discapacidad en la deficiencia de la propia persona, prestando poca o ninguna atención a su entorno físico o social.
- b) Modelo de La discapacidad como una construcción social: la discapacidad se debe a que el entorno físico y social no tiene en cuenta las necesidades de individuos o grupos particulares. La sociedad crea discapacidad al adoptar una norma idealizada de persona perfecta física y mentalmente y organizar la sociedad en función de esa norma.
- c) Modelo basado en los derechos humano, incorpora valores en materia de política de discapacidad que reconocen la dignidad humana de las personas con discapacidad y que confieren derechos tanto civiles y políticos como económicos, sociales y culturales.

Desde la perspectiva comparada, en muchos casos la legislación antidiscriminatoria no incluye una definición, sino que adopta la definición contenida en las leyes sobre la seguridad social. Al respecto existen dos planteamientos diferentes para elaborar una definición:

- a) Una redacción destinada a un grupo de beneficiarios muy delimitado e identificable. Requiere elaborar una lista de dolencias o tipos de deficiencias. Dichas deficiencias suelen ser de larga duración o de carácter permanente y dificultan la vida cotidiana de la persona o su capacidad de participar en el mercado laboral. Enfoque que debería utilizarse cuando el objetivo sea elaborar leyes para ayudar financiera o materialmente a las personas discapacitadas o a los empleadores de éstas.
- b) Una redacción amplia e inclusiva destinada para proteger de la discriminación por motivo de discapacidad. Esta definición más extensa del grupo protegido (modelo social) debería utilizarse en leyes antidiscriminatorias, ya que son muchas las personas que pueden verse afectadas por la discriminación por motivo de discapacidad, incluidas las discapacidad menores o temporales, las personas relacionadas con quienes tienen alguna discapacidad y de las que se supone o son consideradas erróneamente que tienen alguna discapacidad.

* Fuente: Lograr la igualdad de oportunidades en el empleo de las personas con discapacidad a través de la legislación. OIT, 2014



SEGUNDA MESA: PROMOCIÓN DE LA INCLUSIÓN LABORAL Y DIÁLOGO SOCIAL: TRABAJADORES Y EMPLEADORES.

- **Modera profesor Álvaro Domínguez Montoya, Docente del Departamento de Derecho Laboral.**

➤ **Sr. Miguel Bastias, Dirección del Trabajo:**

En primer lugar, valora el acceso a las personas discapacidad que dispone la Universidad de Concepción. Su exposición esta basada en su experiencia como persona discapacitada a partir de un accidente de trabajo, de un accidente automovilístico sufrido en función de sus labores fiscalizadoras, del cual no recuerda nada y que lo tuvo cuatro días en coma y cuya rehabilitación duro un año y medio antes de volver a su trabajo.

Cuenta las dificultades para subir escaleras, utilizar servicios higiénicos o bastones ortopédicos, recibiendo apoyo desde sus jefaturas y especialmente de sus compañeros, se dedicó a labores administrativas y actualmente en temas de relaciones laborales. Tuvo problemas de equilibrio, y diversas dificultades derivadas de su desplazamiento. Actualmente se desplaza en silla de ruedas ya que con la edad ha ido perdiendo sus fuerzas.

Se considera, optimista a pesar del dolor que le causo su accidente, y de sus problemas físicos derivados de este. La fortaleza personal es fundamental, que requieren de los apoyos que el estado pueda otorgar o que los empleadores faciliten su acceso, pero que debe partir por el deseo de salir adelante, que en la medida que sean exitosos en el trabajo les abre las puertas a otras personas en condiciones similares.

Estima que la contratación de personas con discapacidad por parte de los empleadores en cumplimiento de una ley es necesaria, pero también los empleadores deben tomar conciencia que una persona con discapacidad es tan o mas capaz que los demás trabajadores.

Recalca que faltan accesos para personas con discapacidad y cuenta que esta contento porque en el lugar donde trabaja están pronto a inaugurar un ascensor que le permitirá asistir a capacitaciones y almorzar con sus colegas. Señala que, como no podría subir a las capacitaciones se efectuaban en el primer piso para que pudiera participar.

Considera que el trabajo ha sido un aliciente para llevar adelante su discapacidad. Necesitan incorporarse plenamente a la sociedad, existen mejoras, pero falta por avanzar, deben prepararse estudiar, fortalecer sus capacidades. Agradece el participar porque contar esta ha sido muy emotivo.

➤ **Sra. Maite Otondo Briceño, Directora de la Fundación Lavandería 21.**

La lavandería nace antes de la Ley de Inclusión a partir de una fundación del Obispado de Concepción, con la finalidad de dar un espacio de inclusión laboral para muchos jóvenes inactivos, egresados de escuelas especiales y talleres laborales de Concepción, con Síndrome de Down, partieron con 9 jóvenes adultos que son mayores de 20 años y que estaban inactivos en sus casas.

Hoy día han triplicado el número de jóvenes, algunos trabajan en la Lavandería y otros están en empresas abiertas, hoy en día es un enclave laboral, es decir, un espacio laboral que es un taller de trabajo protegido donde aprenden una metodología se trabajó con la metodología ECA de formación en el puesto de trabajo que es empleo con apoyo.

En esta experiencia si bien tenemos bastantes gratificaciones también existen grandes barreras, ha sido una experiencia maravillosa que nació mirando experiencias internacionales y que partió de cero.

Se definen puestos de trabajo y se trabaja con mediadores laborales en los puestos laborales, para que los jóvenes aprendan el trabajo. En la Lavandería se recibe ropa de empresas y se trabaja con lavadoras industriales con la tecnología adecuada. También mediamos para que los jóvenes puedan acceder a trabajo en empresas abiertas, para lo cual se elaboran perfiles laborales de los jóvenes, se analizan las solicitudes que llegan y se prepara a los jóvenes con mediadores laborales en las empresas, con un seguimiento laboral de dos años.

En la región existe un alto porcentaje de jóvenes con síndrome de Down, que eran los que más inactivos estaban en su hogar, deteriorados físicamente y psicológicamente. El mayor porcentaje son varones, pero no existen datos estadísticos al respecto, falta saber cuántas personas están trabajando y en qué, que tipo de discapacidades, cuáles son las barreras, tener cifras reales. En general a las personas con síndrome de Down no los contratan o lo hacen de manera ficticia como prácticas.

La gran barrera es de justicia y también es un tema cultural, el tema de la transición a la vida adulta y la autonomía y autodeterminación, que puedan tener autonomía social, de salud, de desplazamiento en el entorno que constituyen e inmensas barreras.

Cuando existe una persona en situación de discapacidad existe una familia en situación de discapacidad, que está fuertemente afectada por distintas razones por la discapacidad. No tienen autovalencia o los entornos no tienen los espacios de autovalencia que constituye una tremenda barrera. Se trabaja con otras coexistencias, con autismo, movilidad reducida con niños de alta o y bajo funcionamiento según el cuestionario de funcionalidad.

Cuando nace la Fundación no existían subvenciones, partieron con donaciones. Existe problema con los accesos, faltan cifras, 19 jóvenes trabajando en la lavandería 12 jóvenes trabajando en empresa abiertas

➤ **Miguel Bastias**

Lo importante es que una persona discapacitada se siente bien, integrada a la vida laboral se sienta desarrollando sus capacidades porque le dieron la oportunidad, sentirse útil, gratificado que está viviendo, sentirse autovalente.

➤ **Sra. Maite Otondo Briceño,**

Se aceptan ciertas discapacidades, hay que trabajar en educación con los establecimientos educacionales que están preparando a personas con discapacidad para la vida laboral.

Hay que dedicarse a lo invisible de la discapacidad, por ejemplo, las barreras, faltan cifras y al tema regional. Las dificultades para llevar al hijo al médico, empatizar con esta realidad.

En Europa existen subvenciones para la inclusión de personas con discapacidad. Debería ser un tema natural, que se dé de manera natural, debería ser por un derecho humano.



CONCLUSIONES:

En relación con la implementación de la Ley de Inclusión, existen una serie de consideraciones, entre ellas la novedad de la ley, el desconocimiento tanto legal como social, etc.

También existen dificultades que tienen que ver con un tema cultural, de desconocimiento, la existencia de los mitos y prejuicios respecto de la discapacidad, tanto en las empresas como en los trabajadores y las familias, que requiere un trabajo conjunto del Estado y los actores del mundo del Trabajo.

Se necesita un plan mayor que abarque todas las áreas, familia, educación, trabajadores, personas con discapacidad y empleadores para optimizar la aplicación de la ley. La existencia de una persona en situación de discapacidad implica la existencia de una familia en situación de discapacidad, que está fuertemente afectada por distintas razones, por ejemplo, existe temor de permitir trabajar a una persona discapacitada mayor de 18 años, por un tema de sobreprotección.

Uno de los temas relevados es la transición a la vida adulta y la autonomía y autodeterminación, que puedan tener autonomía social, de salud, de desplazamiento en el entorno lo que constituyen tremendas barreras.

La necesidad de hacer conversar los programas educativos con las necesidades laborales. Este es un tema que debe abordarse con políticas públicas claras, con supervisión permanente con acompañamiento, con una bajada al mundo del trabajo y de la formación.

La educación debe ser inclusiva, que compartan desde niños con otros menores que no tengan discapacidades, de manera que desde niños entiendan o comprendan las necesidades de una persona con discapacidad y empaticen con la discapacidad. No existe un programa de preparación para los profesores de cómo para tratar a los niños con discapacidad y como prepáralos para la vida laboral. Deben ser preparados para la vida laboral y para trabajos que desarrollen sus habilidades y se relacionen con las necesidades laborales, al mismo tiempo de trabajar en su inserción. En general, se observa que a las personas con discapacidad les falta preparación laboral.

Si se realizan políticas públicas sobre la discapacidad, se debe trabajar con las personas con discapacidad, de manera de entender sus realidades y necesidades, que se les escuche, que den su

opinión. Por ejemplo, en relación con la movilización desde y hacia sus hogares, debe trabajarse en facilitar su desplazamiento, en darles autonomía.

Falta de conocimiento de las empresas respecto de los ajustes que se deben hacer en el área de gestión de personas o de selección de personas. Debe identificarse bien el perfil del cargo, tener perfiles de cargo claros, identificar las habilidades que debe tener la persona con discapacidad, capacitar a la persona con discapacidad y preparar a los trabajadores cuando ingresa un trabajador con una capacidad diferente. Se deben adecuar los puestos de trabajo a las necesidades, entregarse capacitación y entrenamiento en los puestos de trabajo.

La empresa debe tener un interés real de cómo incorporar a personas con discapacidad, tomando decisiones políticas, por cuanto es una ganancia al interior y al exterior de la empresa, con una mayor diversidad al interior de estas. Deben tomar conciencia que una persona con discapacidad es tan o más capaz que los demás trabajadores.

Para las personas con discapacidad, la principal dificultad es encontrar trabajo, tienen que golpear múltiples puertas, normalmente trabajaban con familiares o permanecen en su casa, inactividad que conlleva problemas psicológicos y de salud.

Mayor difusión de las políticas y programas que favorecen a las personas con discapacidad. Existe un alto porcentaje de personas que no están accediendo a los programas y beneficios porque no cuentan con la credencial que otorga el Registro Nacional de la Discapacidad.

Para elaborar las políticas públicas necesarias para la Inclusión de las personas con discapacidad, faltan datos estadísticos sobre la discapacidad en Chile, falta saber cuántas personas están trabajando y en qué, que tipo que discapacidades, cuáles son las barreras, tener cifras reales.

Deberían existir subvenciones para la inclusión de personas con discapacidad. Debería ser un tema natural, que se dé de manera natural, debería ser por un derecho humano.