

**SOFOFA**

Centro Discapacidad  
Comité de Inclusión Laboral CIL

# INFORME SISTEMATIZACIÓN ENCUESTA SOBRE LEY 21.275

Comité de Estudios  
CIL SOFOFA

Octubre 2022

## Tabla de Contenido

1. Introducción .....	2
2. Resultados .....	4
2.1. Caracterización de empresas. ....	4
2.2. Resultados Ley 21.275 .....	7
3. Conclusiones .....	13
4. Sugerencias.....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>

## I. Introducción

El Comité de Estudios del Comité de Inclusión Laboral (CIL) de la Sociedad de Fomento Fabril de Chile (SOFOFA) se constituyó en el año 2021, en virtud de la planificación del trabajo del CIL para el año 2022, lo que permitió organizar la participación de los y las integrantes en 3 Comités, con el propósito de mejorar la gestión, optimizar los tiempos y recursos, y aportar productos concretos y coherentes con la misión y objetivos del CIL.

A la fecha de elaboración de este Informe (octubre de 2022) el Comité de Estudios estuvo integrado por 7 personas:

Nombre	Institución o empresa	Cargo
Cecilia Bastías P.	UFRO	Académica/Investigadora
Luis Vásquez E.	UFRO	Académico/Investigador
Daniela Mujica	RED APIS	Socia fundadora
Hernán Lorca	OMIL Talagante	Profesional de Inclusión
Daniela Jaure	AVANZA Inclusión	Analista de Estudios
Claudia Newman	SMU	T.O. Área Diversidad e Inclusión
María Isabel Meneses	ACHS	T.O. Jefe Sección Terapia Ocupacional
Manuela Zúñiga	Fundación Descúbreme	Antropóloga Social

En este contexto, el Comité se propuso trabajar en dos productos para el año 2022, uno de los cuales fue elaborar un estudio respecto de la apreciación por parte de empresas respecto del estado de la Ley 21.275 (oct., 2020) que exige de las empresas pertinentes la adopción de medidas que faciliten la inclusión laboral de los trabajadores con discapacidad.

Este estudio, referido a conocer la apreciación de las empresas respecto del estado de la Ley 21.275 promulgada por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social el 21 de octubre de 2020, que modifica el Código del Trabajo para exigir de las empresas pertinentes la adopción de medidas que faciliten la Inclusión Laboral de los trabajadores con Discapacidad y cuya vigencia se inicia el 1 de noviembre de 2022, el Comité de Estudios elaboró una Encuesta sobre la base de la siguiente **metodología para la construcción y aplicación del instrumento:**

1. Elaboración de preguntas individuales y aportes de cada uno/a de los/las integrantes del CIL.
2. Construcción de banco de preguntas, las que fueron sometidas a votación, selección y ajuste por parte de los y las integrantes del Comité de Estudios.

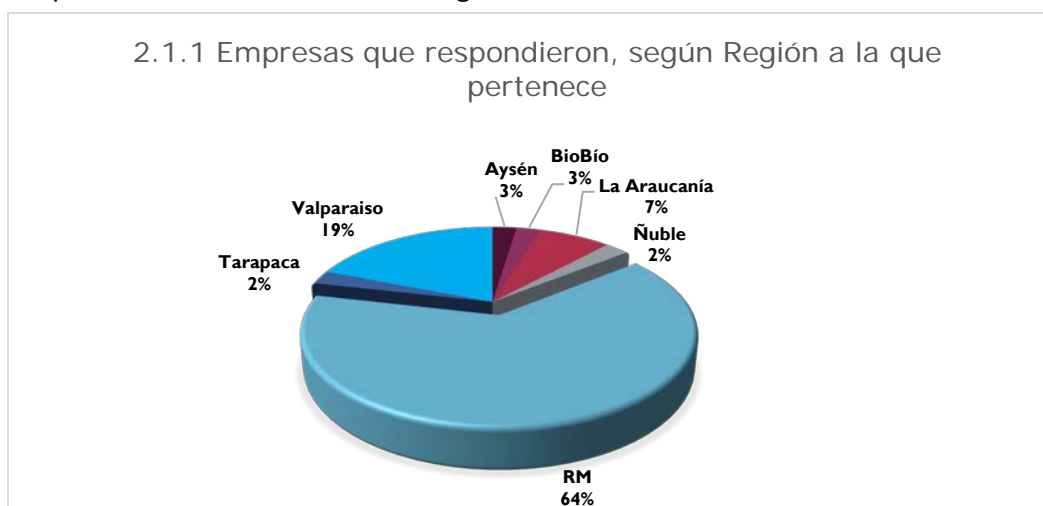
3. La encuesta quedó formada por 18 preguntas las que se sometieron a evaluación por parte del coordinador del CIL SOFOFA y asamblea CIL en pleno.
4. Una vez aprobada la encuesta en su versión definitiva, se traspasó a un formulario en formato *google forms*.
5. Se identificó a empresas como potenciales participantes, adscritas a CIL y REIN SFF, empresas vía contactos personales de integrantes del Comité de Estudios, y OTIC SFF.
6. Se hizo envío de la encuesta con presentación e invitación a participar por medio escrito y contacto personal.
7. La encuesta se aplicó entre el junio y julio de 2022.

## 2. Resultados

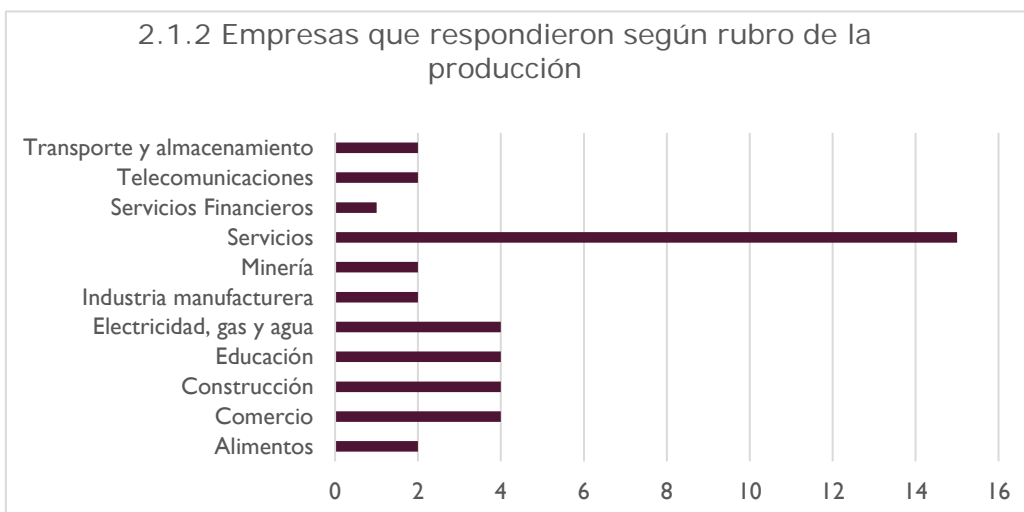
### 2.1. Caracterización de empresas participantes.

Durante el período en que aplicó la encuesta, respondieron 41 empresas con más de 100 trabajadores y que deberían cumplir, tanto con la Ley 21.015, de 2018 que Incentiva la Inclusión de Personas con Discapacidad al mundo laboral, como con la citada ley 21.275.

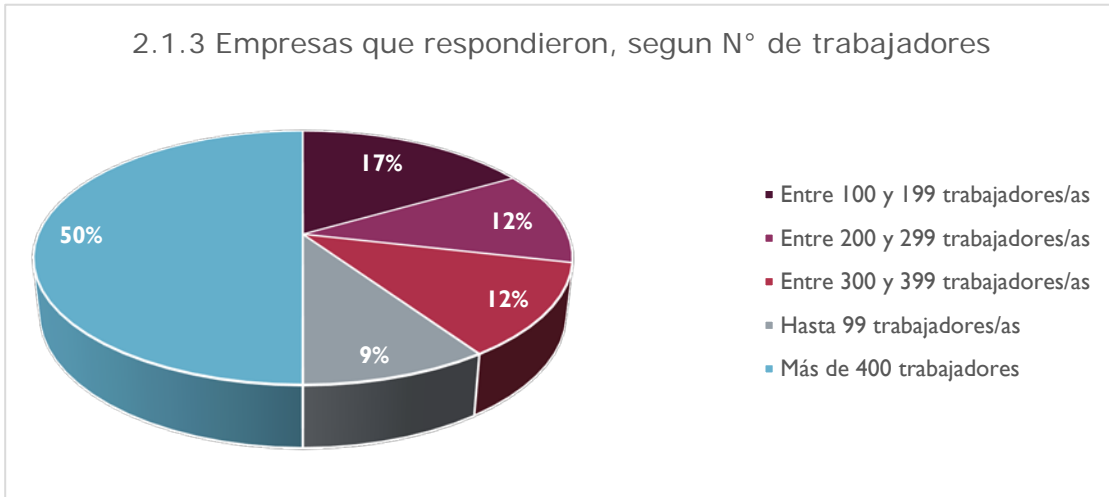
2.1.1. Según **Región**, la mayor parte de las empresas que respondieron la encuesta son de la Región Metropolitana, en un 64% y Región de Valparaíso en 19%. Un 17% de otras 5 Regiones del país, quedando representadas 7 de las 16 Regiones de Chile.



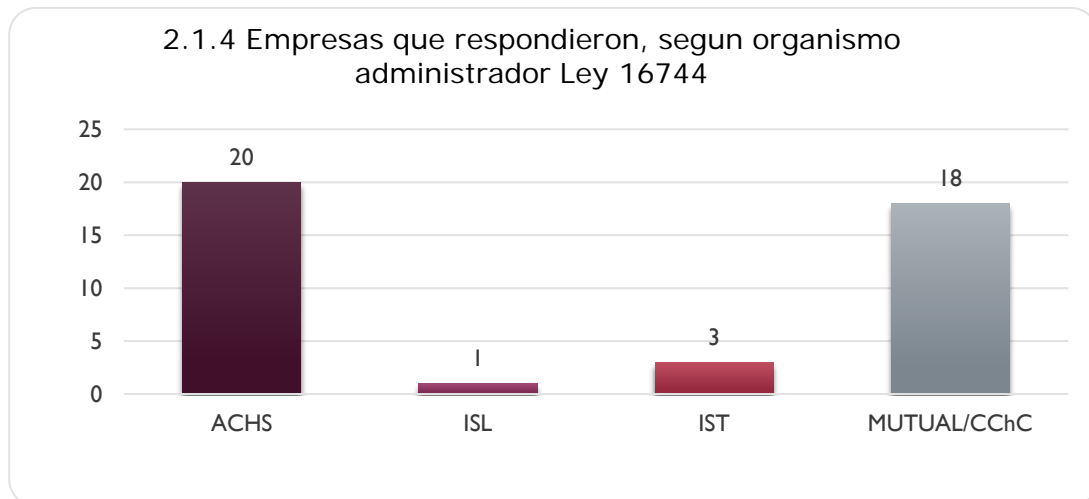
2.1.2. Según **rubro de la producción** a la que pertenecen, se representan 11 rubros, siendo Servicios el rubro con mayor participación tal como se aprecia en el gráfico siguiente:



2.1.3 Dado que el propósito fue aplicar la encuesta a **empresas con más de 100 trabajadores**, en el siguiente gráfico se puede observar que el 50% de las empresas que respondieron tenía más de 400 trabajadores. Un 41% tiene entre 100 y 399 trabajadores y un 9% hasta 99 trabajadores.

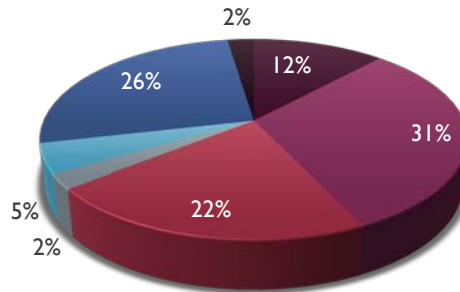


2.1.4 Hubo interés de parte del Comité de Estudios en consultar respecto del **organismo administrador de la Ley 16.744** (1968) sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales: el 20% pertenece a las ACHS y un 18% a Mutual CChC. Un 4% se distribuye entre Instituto de Seguridad Laboral (ISL) e Instituto de Seguridad del Trabajo (IST).



2.1.5 Según el **cargo que ocupa** la persona que responde la encuesta tenemos que la mayoría es especialista o responsable de Recursos Humanos, en un 79%. Un 2% es el responsable de la institución/organismo o empresa. Y el 19% pertenece a otras áreas de la empresa.

2.1.5 Personas que responden, según cargo que ocupa en la empresa.



- Especialista de otra área
- Especialista RR.HH
- Principal responsable de RR.HH
- Responsable institución
- Responsable subdepartamento otra área
- Responsable subdepartamento RR.HH
- Soporte Administración

## 2.2 Resultados Ley 21.275

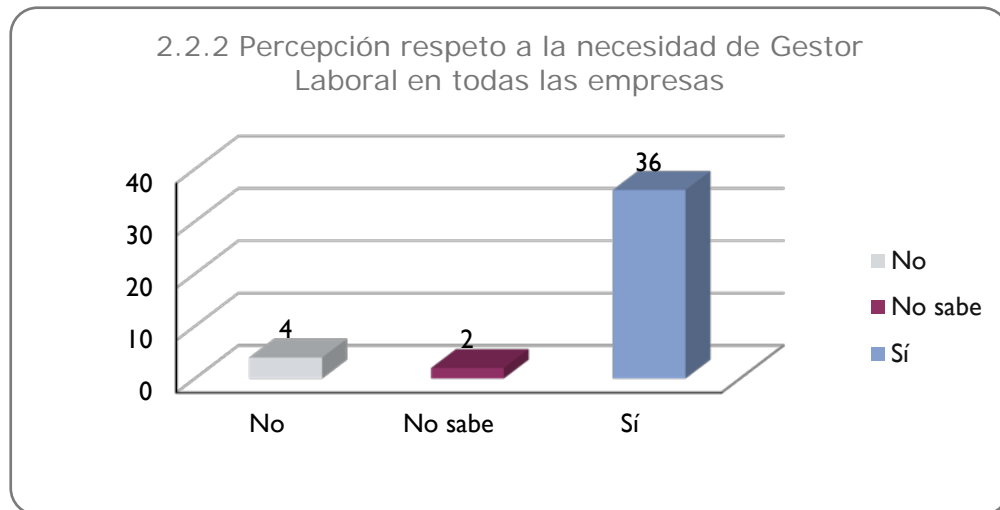
Este apartado estuvo compuesto por 9 preguntas específicas sobre percepción del grado de conocimiento sobre la ley 21.275, preguntas de profundización respecto del conocimiento manifiesto y necesidades de capacitación.

2.2.1 Respecto **del conocimiento de la Ley 21.275** que Modifica el Código del Trabajo para exigir de las empresas pertinentes la adopción de medidas que faciliten la Inclusión Laboral de los trabajadores con Discapacidad, resulta interesante observar el balance entre las respuestas, puesto que un poco más de la mitad de quienes respondieron, señalan que su grado de conocimiento de la ley es “mucho” o “bastante”, y la otra mitad reconoce tener poco o nada de conocimiento. Esto reflejaría la tendencia en el país que la Ley ha permitido activar la preparación de profesionales principalmente en el área de recursos humanos, dada la inminente obligatoriedad que establece a partir del 1 de noviembre de 2022. Del mismo modo, la otra mitad está en un proceso reciente y gradual de preparación o aún no conoce nada de la ley. Se valora la honestidad de las respuestas, y la necesidad de actuar en este contexto, en especial considerando la responsabilidad tácita del CIL en el ecosistema de intermediación laboral, que lo posiciona como un referente técnico frente a estos temas.

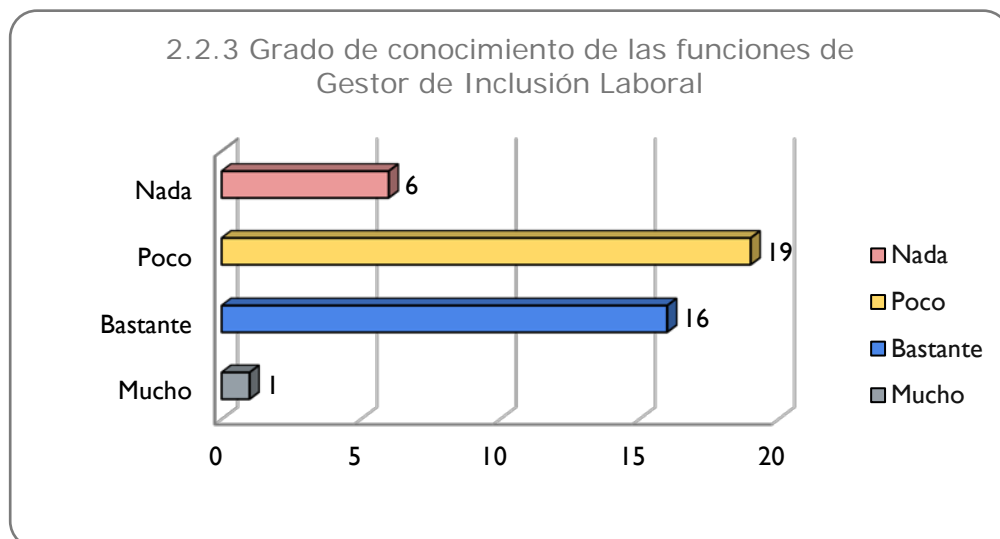




2.2.2. Sobre la apreciación respecto a la **consideración y respeto a la necesidad de contar con un/a Gestor/a Laboral** en las empresas, los resultados indican que la mayoría de los y las participantes, reconoce, valora y respeta el cumplimiento de la ley en torno a tener provisto este cargo tal como se aprecia en el siguiente gráfico:



2.2.3. Sobre el grado de conocimiento de las **funciones del Gestor de Inclusión Laboral**, 16 de 41 empresas reconoce conocer **BASTANTE**, mientras que 25, vale decir un 69,9% reconoce tener un grado de conocimiento que oscila entre **POCO (19) y NADA (6)**. Solo 1 de 41 empresas reconoce tener un grado de conocimiento que califica en **MUCHO**. Esto ratifica la necesidad de disponer de mecanismos que permitan capacitar a las empresas en forma permanente hasta la entrada en vigencia en pleno de la Ley 21.275 y a posteriori, labor que podría recaer en parte en el CIL de SOFOFA que se auto-reconoce en su misión, como un referente técnico en materia de inclusión laboral de personas con discapacidad.



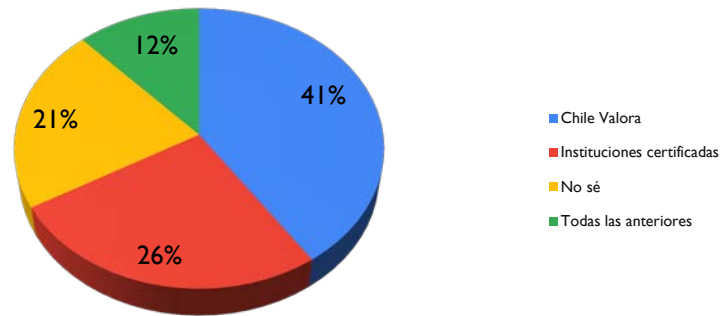
- 2.2.4. Respecto de la percepción que las empresas participantes en el estudio tienen sobre cuál es la **entidad que certifica las competencias del Gestor Laboral**, la muestra evidencia que aún no está suficientemente en dominio de todas las empresas, el procedimiento sobre la certificación de competencias.

En el marco de la Ley 21.275 las empresas deben tener al menos un trabajador certificado en materias de inclusión laboral, que realice estas funciones desde el área de Recursos Humanos. Esta certificación se obtiene a través del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales (*conocido como ChileValora*). Las empresas deberán informar anualmente a la Dirección del Trabajo del cumplimiento de esta medida. El Gestor/a Laboral deberá realizar un diagnóstico en la empresa sobre la materia, diseñar una Política de Inclusión Laboral, formular un Plan de trabajo, coordinar acciones de capacitación sobre inclusión laboral de personas con discapacidad y desarrollar actividades de inclusión laboral en forma permanente en la empresa.

La falta de certeza sobre el procedimiento para certificar al o la profesional, es posible que se manifieste debido a que los procesos de evaluación y certificación son desarrollados por Centros de Evaluación acreditados por ChileValora (Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales). Para solicitar la certificación de un trabajador/a, la empresa o el/la particular debe concurrir a uno de los Centros de Evaluación certificados (7 en Chile hasta el momento), centro que debiera: **a)** analizar los antecedentes, **b)** realizar observación en terreno del desempeño de los/las candidatos/as, **c)** realizar una prueba técnica de conocimientos, **d)** autoevaluación del/la candidata/a, **e)** evaluación de parte de su jefe directo, **f)** simulación de habilidades; entre otros que cada Centro establezca.

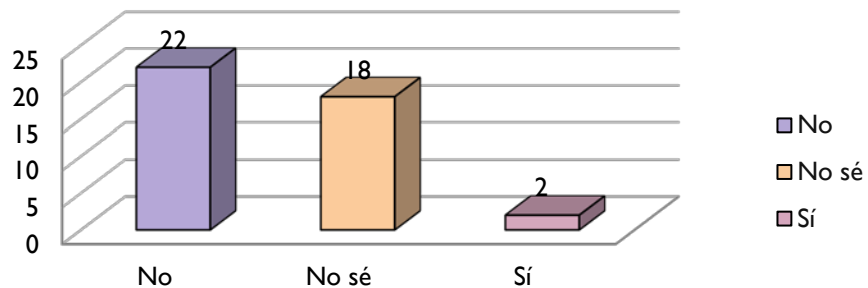
El Centro califica al candidato/a como competente o aún no competente. Si es calificado/a como *no competente*, puede solicitar una capacitación para mejorar sus competencias y optar a una nueva evaluación. Quienes aprueben y sean calificados como competentes, reciben el certificado de acreditación de competencias respectivo y se podrá registrar en ChileValora.

2.2.4 Percepción respecto a entidad que certifica las competencias del/la Gestor Laboral

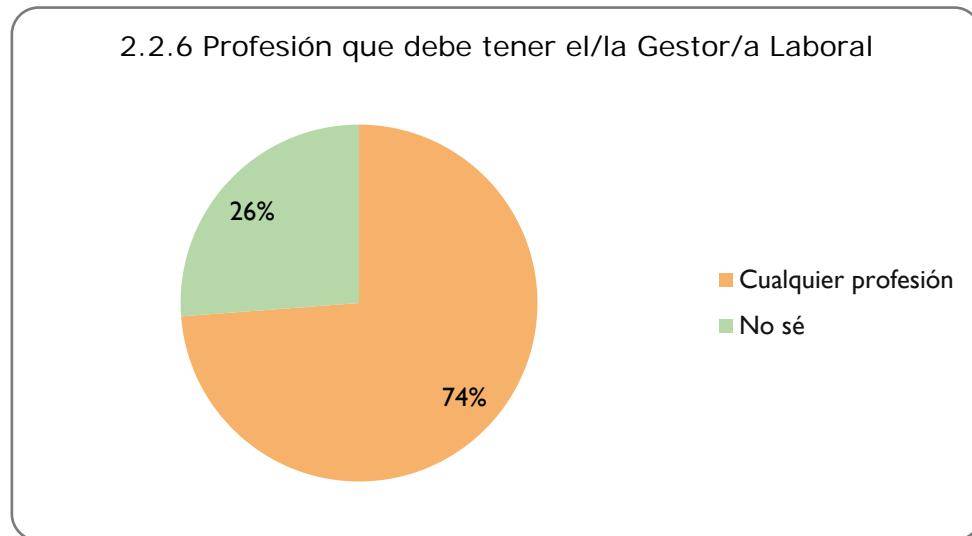


2.2.5. En el mismo tenor de la pregunta anterior, se consultó sobre si la certificación y cursos (se entiende, de capacitación) se realizan en mismo lugar, vale decir ChileValora. Un 53,7% reconoce la respuesta correcta, que es **NO**. El resto, 18 de 41 dice que sí y 2 de 41 dice que no sabe. Ello da cuenta que la incidencia de organismos distintos en el proceso produce confusión o no está lo suficientemente claro. Vale decir, sería necesario continuar promoviendo en y con las empresas, los pasos del procedimiento, de tal forma que se refuerce sobre que, las capacitaciones, cursos y/o formaciones se pueden realizar en forma particular (con o sin franquicia tributaria SENCE tratándose de capacitaciones), así como que la certificación de competencias es de cargo de organismos especializados. Y finalmente que, una vez certificadas las competencias, se acredita ante ChileValora.

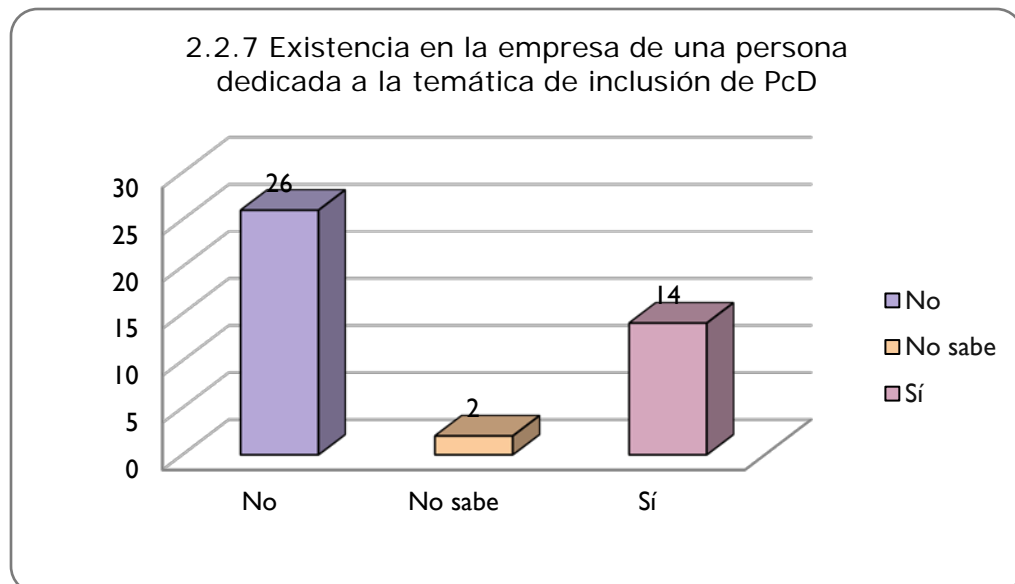
2.2.5 Percepción respecto a la certificación y cursos son realizados en el mismo lugar.



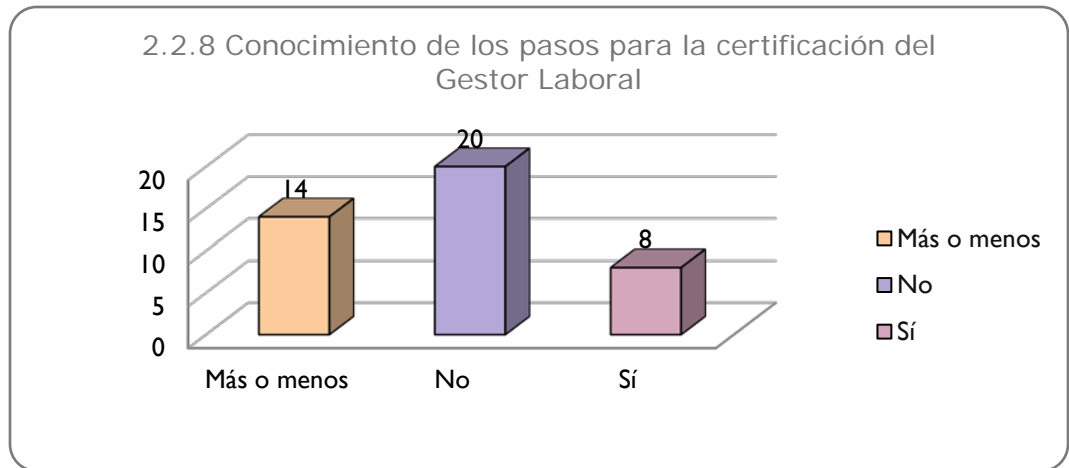
2.2.6. Sobre la **profesión** que debe tener el o la Gestor/a Laboral, la mayoría está en lo correcto. La respuesta es cualquier profesión, puesto que lo que la Ley establece es que al menos uno de los trabajadores que se desempeñe en funciones relacionadas en el área de recursos humanos dentro de la empresa, deberá contar con conocimientos específicos en materias que fomenten la inclusión laboral de las personas con discapacidad.



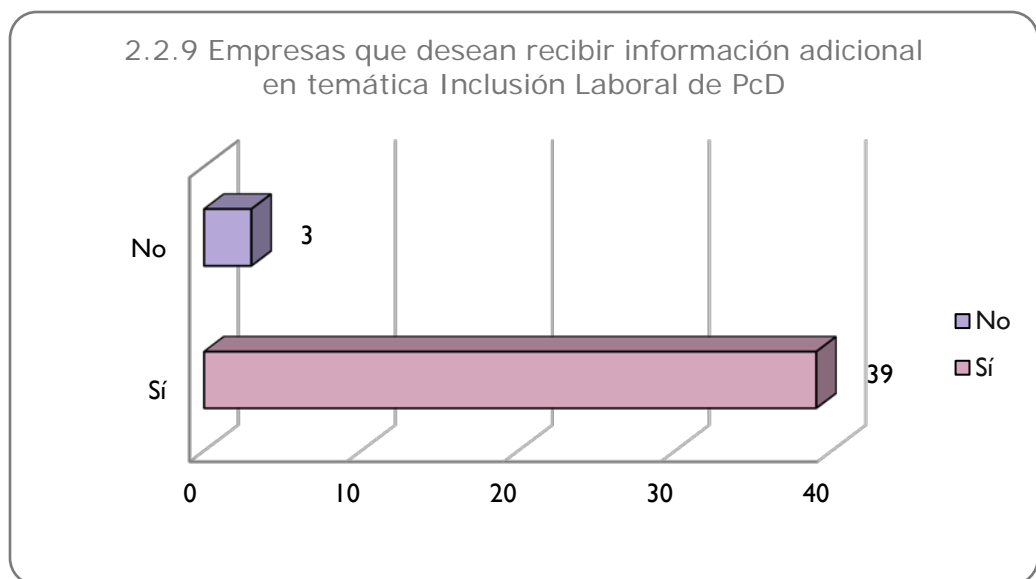
2.2.7. La siguiente pregunta de la Encuesta viene a reforzar la anterior, en el sentido que se consulta si la empresa debe tener en la empresa o no, a una persona dedicada a la temática de inclusión laboral de Personas con Discapacidad (PcD). En este sentido, 34,1% reconoce que **SÍ**. Preocupa que la mayoría, señale que **NO** (63,4%) y 2 digan que **NO SABE**.



2.2.8. Sobre el **reconocimiento de los pasos para la certificación del o la Gestor Laboral**, las respuestas avalan las dos anteriores preguntas y respuestas, en tanto, la mayoría de quienes participaron en la Encuesta, **NO** conoce los pasos para la certificación del o la Gestor/a Laboral (20/41) o los conoce **más o menos** (8/41).



2.2.9. Sobre el interés de parte de las empresas participantes en el estudio de recibir **información en temáticas de inclusión laboral de personas con discapacidad**, la mayoría 95,12% declaró que **SÍ** desea recibir información, lo que evidencia la necesidad de continuar promoviendo la información respecto de la normativa vigente en la materia en Chile, en especial, Ley 21.015 (2018) y Ley 21.275 (2021).



### 3. Conclusiones

El estudio logró abarcar una pequeña pero representativa muestra de empresas permitiendo conocer su percepción sobre el estado de avance y puesta en marcha de la Ley 21.275, particularmente representada en la figura del o la profesional que se conoce como Gestor/a Laboral. La Ley establece en específico 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.

Se obtuvo como resultados que:

1. A menos de un mes de la entrada en vigencia de la Ley (1 de nov de 2022), prácticamente la mitad de las empresas encuestadas, no tiene absoluta claridad ni seguridad respecto del procedimiento para capacitar y certificar a la persona que estará encargada de estas funciones.
2. Existe confusión respecto de los pasos a seguir, desinformación en general y falta de dominio de los alcances de la Ley.
3. Sin embargo, se valora, que una parte importante de las empresas encuestadas (algo menos de la mitad), *sí* cuenta con conocimiento, información y dominio de la Ley, y se entiende que ha adoptado las medidas pertinentes para la correcta puesta en marcha.
4. La mayoría de las empresas reconoce brechas de información y la necesidad de continuar recibiendo más información de calidad al respecto. Esta aseveración cobra mayor importancia, si se considera que quienes respondieron, en su mayoría, pertenecen al área de Recursos Humanos, está a cargo o representa el área, o a la empresa, vale decir, se trata de personas que toman decisiones y que, por lo tanto, evidencian su interés en la temática, dada la inminente entrada en vigencia de la ley, cuyo cumplimiento deberán reportar a la Dirección del Trabajo.