

Volumen 5 - Número Especial- Octubre/Diciembre 2018

REVISTA INCLUSIONES

REVISTA DE HUMANIDADES
Y CIENCIAS SOCIALES

ISSN 0719-4706

Miradas hacia un mundo simbólico: El Trastorno del Espectro Autista

EDITORAS

Claudia Andrea Huaiquién Billeke

Universidad Católica de Temuco, Chile

Claudia Leticia Peña Testa

Universidad Nacional Autónoma de México, México

Portada: Fotografía Autorizada por Bélgica Vásquez Pastenes

221 B

WEB SCIENCES

CUERPO DIRECTIVO

Directora

Mg. © Carolina Cabezas Cáceres
Universidad de Los Andes, Chile

Subdirector

Dr. Andrea Mutolo
Universidad Autónoma de la Ciudad de México, México

Dr. Juan Guillermo Mansilla Sepúlveda
Universidad Católica de Temuco, Chile

Editor

Drdo. Juan Guillermo Estay Sepúlveda
Editorial Cuadernos de Sofía, Chile

Editor Científico

Dr. Luiz Alberto David Araujo
Pontificia Universidad Católica de Sao Paulo, Brasil

Cuerpo Asistente

Traductora Inglés

Lic. Pauline Corthorn Escudero
Editorial Cuadernos de Sofía, Chile

Traductora: Portugués

Lic. Elaine Cristina Pereira Menegón
Editorial Cuadernos de Sofía, Chile

Portada

Sr. Felipe Maximiliano Estay Guerrero
Editorial Cuadernos de Sofía, Chile

COMITÉ EDITORIAL

Dra. Carolina Aroca Toloza
Universidad de Chile, Chile

Dr. Jaime Bassa Mercado
Universidad de Valparaíso, Chile

Dra. Heloísa Bellotto
Universidad de Sao Paulo, Brasil

Dra. Nidia Burgos
Universidad Nacional del Sur, Argentina

Mg. María Eugenia Campos
Universidad Nacional Autónoma de México, México

Dr. Lancelot Cowie
Universidad West Indies, Trinidad y Tobago

Dr. Francisco José Francisco Carrera
Universidad de Valladolid, España

Mg. Keri González
Universidad Autónoma de la Ciudad de México, México

Dr. Pablo Guadarrama González
Universidad Central de Las Villas, Cuba

Mg. Amelia Herrera Lavanchy
Universidad de La Serena, Chile

Dr. Aleksandar Ivanov Katrandzhiev
Universidad Suroeste Neofit Rilski, Bulgaria

Mg. Cecilia Jofré Muñoz
Universidad San Sebastián, Chile

Mg. Mario Lagomarsino Montoya
Universidad de Valparaíso, Chile

Dr. Claudio Llanos Reyes

Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, Chile

Dr. Werner Mackenbach

*Universidad de Potsdam, Alemania
Universidad de Costa Rica, Costa Rica*

Mg. Rocío del Pilar Martínez Marín

Universidad de Santander, Colombia

Ph. D. Natalia Milanesio

Universidad de Houston, Estados Unidos

Dra. Patricia Virginia Moggia Münchmeyer

Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, Chile

Ph. D. Maritza Montero

Universidad Central de Venezuela, Venezuela

Mg. Liliana Patiño

Archiveros Red Social, Argentina

Dra. Eleonora Pencheva

Universidad Suroeste Neofit Rilski, Bulgaria

Dra. Rosa María Regueiro Ferreira

Universidad de La Coruña, España

Mg. David Ruete Zúñiga

Universidad Nacional Andrés Bello, Chile

Dr. Andrés Saavedra Barahona

Universidad San Clemente de Ojrid de Sofía, Bulgaria

Dr. Efraín Sánchez Cabra

Academia Colombiana de Historia, Colombia

Dra. Mirka Seitz

Universidad del Salvador, Argentina

Dra. Leticia Celina Velasco Jáuregui

*Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores
de Occidente ITESO, México*

COMITÉ CIENTÍFICO INTERNACIONAL

Comité Científico Internacional de Honor

Dr. Adolfo A. Abadía

Universidad ICESI, Colombia

Dr. Carlos Antonio Aguirre Rojas

Universidad Nacional Autónoma de México, México

Dr. Martino Contu

Universidad de Sassari, Italia

Dr. Luiz Alberto David Araujo

Pontificia Universidad Católica de Sao Paulo, Brasil

Dra. Patricia Brogna

Universidad Nacional Autónoma de México, México

Dr. Horacio Capel Sáez

Universidad de Barcelona, España

Dr. Javier Carreón Guillén

Universidad Nacional Autónoma de México, México

Dra. Isabel Cruz Ovalle de Amenabar

Universidad de Los Andes, Chile

Dr. Rodolfo Cruz Vadillo

*Universidad Popular Autónoma del Estado de
Puebla, México*

Dr. Adolfo Omar Cueto

Universidad Nacional de Cuyo, Argentina

Dr. Miguel Ángel de Marco

Universidad de Buenos Aires, Argentina

Dra. Emma de Ramón Acevedo

Universidad de Chile, Chile

Dr. Gerardo Echeita Sarrionandia

Universidad Autónoma de Madrid, España

Dra. Patricia Galeana

Universidad Nacional Autónoma de México, México

Dra. Manuela Garau

Centro Studi Sea, Italia

Dr. Carlo Ginzburg Ginzburg

*Scuola Normale Superiore de Pisa, Italia
Universidad de California Los Ángeles,
Estados Unidos*

Dr. José Manuel González Freire

Universidad de Colima, México

Dra. Antonia Heredia Herrera

Universidad Internacional de Andalucía, España

Dr. Eduardo Gomes Onofre

Universidade Estadual da Paraíba, Brasil

Dra. Blanca Estela Zardel Jacobo

Universidad Nacional Autónoma de México, México

Dr. Miguel León-Portilla

Universidad Nacional Autónoma de México, México

Dr. Miguel Ángel Mateo Saura

*Instituto de Estudios Albacetenses “don Juan
Manuel”, España*

Dr. Carlos Tulio da Silva Medeiros

Diálogos en MERCOSUR, Brasil

Dr. Álvaro Márquez-Fernández

Universidad del Zulia, Venezuela

Dr. Oscar Ortega Arango

Universidad Autónoma de Yucatán, México

Dr. Antonio-Carlos Pereira Menaut

Universidad Santiago de Compostela, España

Dr. José Sergio Puig Espinosa

Dilemas Contemporáneos, México

Dra. Francesca Randazzo

*Universidad Nacional Autónoma de Honduras,
Honduras*

Dra. Yolanda Ricardo

Universidad de La Habana, Cuba

Dr. Manuel Alves da Rocha

Universidade Católica de Angola Angola

Mg. Arnaldo Rodríguez Espinoza

Universidad Estatal a Distancia, Costa Rica

Dr. Miguel Rojas Mix

*Coordinador la Cumbre de Rectores Universidades
Estatales América Latina y el Caribe*

Dr. Luis Alberto Romero

CONICET / Universidad de Buenos Aires, Argentina

Dra. Maura de la Caridad Salabarría Roig

Dilemas Contemporáneos, México

Dr. Adalberto Santana Hernández

*Universidad Nacional Autónoma de México,
México*

Dr. Juan Antonio Seda

Universidad de Buenos Aires, Argentina

Dr. Saulo Cesar Paulino e Silva

Universidad de Sao Paulo, Brasil

Dr. Miguel Ángel Verdugo Alonso

Universidad de Salamanca, España

Dr. Josep Vives Rego

Universidad de Barcelona, España

Dr. Eugenio Raúl Zaffaroni

Universidad de Buenos Aires, Argentina

Comité Científico Internacional

Mg. Paola Aceituno

Universidad Tecnológica Metropolitana, Chile

Ph. D. María José Aguilar Idañez

Universidad Castilla-La Mancha, España

Mg. Elian Araujo

Universidad de Mackenzie, Brasil

Mg. Romyana Atanasova Popova

Universidad Suroeste Neofit Rilski, Bulgaria

Dra. Ana Bénard da Costa

*Instituto Universitario de Lisboa, Portugal
Centro de Estudios Africanos, Portugal*

Dra. Alina Bestard Revilla

*Universidad de Ciencias de la Cultura Física y
el Deporte, Cuba*

Dra. Noemí Brenta

Universidad de Buenos Aires, Argentina

Ph. D. Juan R. Coca

Universidad de Valladolid, España

Dr. Antonio Colomer Vialdel

Universidad Politécnica de Valencia, España

Dr. Christian Daniel Cwik

Universidad de Colonia, Alemania

Dr. Eric de Léséulec

INS HEA, Francia

Dr. Andrés Di Masso Tarditti

Universidad de Barcelona, España

Ph. D. Mauricio Dimant

Universidad Hebrea de Jerusalén, Israel

Dr. Jorge Enrique Elías Caro

Universidad de Magdalena, Colombia

Dra. Claudia Lorena Fonseca

Universidad Federal de Pelotas, Brasil

Dra. Ada Gallegos Ruiz Conejo

Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú

Dr. Francisco Luis Giraldo Gutiérrez

*Instituto Tecnológico Metropolitano,
Colombia*

Dra. Carmen González y González de Mesa

Universidad de Oviedo, España

Mg. Luis Oporto Ordóñez

Universidad Mayor San Andrés, Bolivia

Dr. Patricio Quiroga

Universidad de Valparaíso, Chile

Dr. Gino Ríos Patio

Universidad de San Martín de Porres, Per

Dr. Carlos Manuel Rodríguez Arrechavaleta

*Universidad Iberoamericana Ciudad de
México, México*

Dra. Vivian Romeu

*Universidad Iberoamericana Ciudad de
México, México*

Dra. María Laura Salinas

Universidad Nacional del Nordeste, Argentina

Dr. Stefano Santasilia

Universidad della Calabria, Italia

Mg. Silvia Laura Vargas López

*Universidad Autónoma del Estado de
Morelos, México*

Dra. Jaqueline Vassallo

Universidad Nacional de Córdoba, Argentina

Dr. Evandro Viera Ouriques

Universidad Federal de Río de Janeiro, Brasil

Dra. María Luisa Zagalaz Sánchez

Universidad de Jaén, España

Dra. Maja Zawierzeniec

Universidad Wszechnica Polska, Polonia

Editorial Cuadernos de Sofía / Revista
Inclusiones / Santiago – Chile
Representante Legal
Juan Guillermo Estay Sepúlveda Editorial

Indización y Bases de Datos Académicas

Revista Inclusiones, se encuentra indizada en:



Information Matrix for the Analysis of Journals



CATÁLOGO



DOAJ DIRECTORY OF
OPEN ACCESS
JOURNALS





WZB

Berlin Social Science Center



uOttawa

Bibliothèque
Library



REX

BIBLIOTECA ELECTRÓNICA
DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA



Ministerio de
Ciencia, Tecnología
e Innovación Productiva



Uniwersytet
Wrocławski



Stanford University
LIBRARIES



PRINCETON UNIVERSITY
LIBRARY

WESTERN
THEOLOGICAL SEMINARY



ROAD

DIRECTORY
OF OPEN ACCESS
SCHOLARLY
RESOURCES

**LA ASIGNATURA PENDIENTE: UN ANÁLISIS ACERCA DE LA INSERCIÓN LABORAL
DE LAS PERSONAS ADULTAS CON ESPECTRO AUTISTA EN CHILE**

**A PENDING ISSUE: AN ANALYSIS OF THE WORKPLACE INCLUSION OF ADULTS
WITH AUTISM SPECTRUM IN CHILE**

Lic. Maximiliano Bravo Maturana
Universidad Diego Portales, Chile
maximiliano.bravo@mail.udp.cl

Fecha de Recepción: 28 de julio de 2018 – **Fecha de Aceptación:** 01 de octubre de 2018

Resumen

El Espectro Autista es una condición caracterizada por la presencia de dificultades en las áreas de comunicación e interacción social, mostrando diversos grados de desarrollo cognitivo. Muchos individuos con esa condición tienen capacidades y deseos de hacer un buen trabajo a pesar de que aún existen muchos obstáculos que explican las elevadas cifras de desempleo que afectan a tal segmento demográfico en Chile. Se examinaron datos estadísticos correspondientes al II Estudio Nacional de la Discapacidad del Ministerio de Desarrollo Social para tener indicadores demográficos acerca de la participación laboral de las personas en situación de discapacidad, tomando en cuenta que no hay datos específicos sobre el Espectro Autista en dicho estudio, lo que aporta a que exista menor información disponible en esta materia. La presente investigación tuvo por objetivo indagar acerca de la situación actual de la inserción laboral de Adultos con Espectro Autista en Chile, para lo cual se procedió a revisar extensamente la legislación chilena sobre discapacidad e inclusión laboral en conjunto con identificar obstáculos que afectan la plena implementación de los cambios positivos tangibles que fueron prometidos por dicha legislación. Por último, también se ha incorporado la opinión de la sociedad civil acerca de los avances y retrocesos legislativos y qué propuestas alternativas existen para asegurar que las personas con discapacidad, incluyendo el Espectro Autista, ejerzan su derecho al trabajo.

Palabras Claves

Espectro Autista – Inclusión Laboral – Modelo Social de la Discapacidad – Empleo con Apoyo

Abstract

The Autistic Spectrum is a condition characterized by the presence of difficulties in the areas of communication and social interaction. However, many individuals with this condition have the capacity and desire to do a good job despite the fact that there are still many obstacles that explain the high unemployment figures that affect such a demographic segment in Chile. Statistical data corresponding to the II National Study of the Disability of the Ministry of Social Development were examined to have demographic indicators about the labor participation of people with disabilities, taking into account that there are no specific data on the Autistic Spectrum in said study, what contributes to that there is less information available in this matter. The objective of this research was to investigate the current situation of the labor insertion of Adults with Autistic Spectrum in Chile, for which the Chilean legislation on disability and labor inclusion was extensively reviewed together with identifying which obstacles affect the full implementation of the tangible positive changes that were promised by such legislation. Finally, the opinion of civil society about legislative advances and setbacks has also been incorporated and what alternative proposals exist to ensure that people with disabilities, including the Autistic Spectrum, exercise their right to work.

Keywords

Autistic Spectrum – Labor Inclusion – Social Model of Disability – Supported Employment

Panorama de la Discapacidad en Chile

Esta sección comienza recurriendo a indicadores demográficos para examinar la participación laboral de las personas adultas con discapacidades en Chile, tomando en cuenta factores como salarios, jornada laboral, percepción del entorno laboral y régimen contractual. Se revisa la situación de la discapacidad en términos generales, debido a que no existe en Chile datos específicos de la situación de personas con Espectro Autista. Más tarde, se examinará la situación legislativa respecto a la normativa actual que regula la situación laboral de las personas con discapacidad en Chile, en base a lo establecido en el Artículo 27 de la Convención de Derechos de las Personas con Discapacidad, acerca del Derecho de las personas con discapacidad mental al trabajo y empleo.

A partir de lo anterior, se realiza una revisión de los obstáculos que afectan la implementación efectiva en Chile de las normativas nacionales e internacionales que consagran a la inserción laboral de las personas adultas con discapacidades, por ejemplo, el Espectro Autista, como un derecho humano, a causa de edictos legislativos que legitiman prácticas laborales estigmatizantes que se contraponen a la meta de crear un entorno laboral más inclusivo donde las personas adultas con discapacidades puedan poner en práctica sus habilidades con el fin de ganarse su justa remuneración que les permita vivir una vida digna como adultos autónomos.

Por otro lado, también se darán a conocer los esfuerzos de incorporar el tema de la inclusión laboral en la agenda pública chilena, y cuál es la respuesta de las agrupaciones que luchan por los derechos de las personas adultas con discapacidades, qué sugerencias aportan ellos a las propuestas del gobierno y cómo creen que las empresas pueden asumir el rol de promotores de una cultura de la inclusión a favor de una mejor calidad de vida para sus empleados con discapacidades.

Indicadores Demográficos: Discapacidad e Inclusión Laboral en Chile: ¿Cuántos Somos?

Antes de examinar los datos estadísticos sobre inclusión social en el trabajo, extraídos del II Estudio Nacional de la Discapacidad¹. Hay que clarificar que en Chile no existen datos estadísticos fiables centrados exclusivamente en la población diagnosticada con Espectro Autista. Sin embargo, el Espectro Autista ha sido incluido dentro de la muestra del estudio por medio de la categoría de Trastornos Mentales y del Comportamiento según la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-10).

Se observa que solamente un 39,3% de personas en situación de discapacidad se encuentran ocupadas. Dentro de tal segmento demográfico un 51,7% presenta una situación de discapacidad leve o moderada, en contraste con el 21,8% que presenta una situación de discapacidad severa.

Los ingresos de las personas en situación de discapacidad, identificándose como laboralmente ocupadas, las personas en situación de discapacidad leve a moderada

¹ Gobierno de Chile, Ministerio de Desarrollo Social. II Estudio Nacional de la Discapacidad. Resultados Generales para la Población Adulta. 2016.

ganan \$303.820 pesos, mientras que las personas en situación de discapacidad severa ganan \$269.583 pesos².

Respecto a las categorías de desocupados e inactivos, la distinción se traza respecto a que, en la primera categoría, durante el período de referencia comprendido una semana antes de la puesta en marcha de la encuesta no se encontraban trabajando. Sin embargo, en las cuatro semanas previas a la puesta en marcha de la encuesta buscaron un trabajo remunerado o realizaron alguna gestión para realizar trabajos por cuenta propia.³

En cambio, en la segunda categoría, inactivos, durante el período de referencia comprendido una semana antes de la puesta en marcha de la encuesta no trabajaban. Sumado al hecho de que en las cuatro semanas previas a la puesta en marcha de la encuesta no buscaron un trabajo remunerado ni realizaron alguna gestión para realizar trabajos por cuenta propia.⁴

Tras haber definido las categorías de desocupados e inactivos, un 3,6% de las personas en situación de discapacidad se encuentran dentro de la primera categoría, mientras que porcentaje correspondiente a la segunda categoría es un 57,2%. Dentro de tales segmentos demográficos un 4,2% de los desocupados y 44% de los inactivos presentan una situación de discapacidad leve o moderada, en contraste con el 2,6% de los desocupados y un 75,7% de los inactivos presentan una situación de discapacidad severa⁵.

Al segmentar a las personas en situación de discapacidad pertenecientes a la población asalariada según tipo de contrato o acuerdo de trabajo (escrito o de palabra), evidenciando que un 73,9% de las personas en situación de discapacidad trabajan en un régimen de plazo indefinido, es decir, sin fecha de término, mientras que un 26,1% trabaja en un régimen de plazo fijo, es decir con términos establecidos en cuanto al comienzo y fin de la obra o proyecto, incluyendo también los contratos renovables una vez al año.⁶

Al tomar en cuenta la jornada laboral de las personas en situación de discapacidad, un 79,1% trabajan en jornada completa, comprendida en que no excede las 45 horas en empresas privadas y 44 horas en el sector público. Un 15% trabajan en jornada parcial, comprendida en que no excede las 30 horas semanales y un 3,6% trabajan en jornada prolongada, comprendida en 60 horas semanales.⁷

Finalmente, al examinar la percepción del entorno laboral de parte de las personas en situación de discapacidad se desprenden las categorías de facilitador, neutral y barrera. ENTORNO FACILITADOR se define como un entorno que le presta apoyo a la persona en situación de discapacidad en la realización de sus deberes laborales. ENTORNO NEUTRAL se define como un entorno que ni apoya ni dificulta a la persona en situación de discapacidad en la realización de sus deberes laborales. La última se define

² Gobierno de Chile, Ministerio de Desarrollo Social. II Estudio Nacional de la Discapacidad ...

³ Gobierno de Chile, Ministerio de Desarrollo Social. II Estudio Nacional de la Discapacidad ...

⁴ Gobierno de Chile, Ministerio de Desarrollo Social. II Estudio Nacional de la Discapacidad...

⁵ Gobierno de Chile, Ministerio de Desarrollo Social. II Estudio Nacional de la Discapacidad...

⁶ Gobierno de Chile, Ministerio de Desarrollo Social. II Estudio Nacional de la Discapacidad...

⁷ Gobierno de Chile, Ministerio de Desarrollo Social. II Estudio Nacional de la Discapacidad...

como un entorno que dificulta a la persona en situación de discapacidad en la realización de sus deberes laborales.⁸

Un 75,3% de las personas en situación de discapacidad leve a moderada y un 51,4% de las personas en situación de discapacidad severa caracterizan a su entorno laboral como facilitador. Luego, un 13,9% de las personas en situación de discapacidad leve a moderada y un 19,4% de las personas en situación de discapacidad severa caracterizan a su entorno laboral como neutral. Finalmente, un 11,4% de las personas en situación de discapacidad leve a moderada y un 29,3% en situación de discapacidad severa caracterizan a su entorno laboral como barrera.⁹

Situación Legislativa Actual: Derecho al Trabajo

Según los datos extraídos del informe realizado por el Observatorio de Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad Mental se evidencia que persiste un preocupante desfase entre la legislación nacional actual y las disposiciones jurídicas contenidas en la Convención sobre los Derechos de la Personas con Discapacidad. Pese a la ratificación del tratado el día 29 de julio del 2008, todavía existen vestigios legislativos en Chile que obstaculizan la meta de hacer que la inclusión laboral sea una realidad tangible para todos los individuos, incluyendo las personas adultas con Espectro Autista.

A pesar que el tema de la presente investigación se refiere a las personas adultas con Espectro Autista, el documento antes mencionado pone en práctica un modelo social para definir qué se entiende por Discapacidad. La Ley 20.422 y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, la entienden como *“un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con discapacidad y las barreras del entorno, que evitan la participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones.”*¹⁰

Siguiendo con la Ley 20.422, el Artículo 1 afirma textualmente que el compromiso asumido por el estado de Chile tras la aprobación de dicha ley es *“asegurar 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 eliminando cualquier forma de discriminación fundada en la discapacidad”*.¹¹

Dicha definición está más que acertada para aplicarla a las personas adultas con Espectro Autista, porque al igual que los adultos con discapacidad mental sufren una alarmante vulnerabilidad a experimentar largos períodos de inactividad tras el fin de su enseñanza obligatoria y/o educación superior, sea ésta universitaria o técnica-profesional. Dicha inactividad puede explicarse a partir de las dificultades inherentes de las personas adultas con Espectro Autista en las áreas de interacción social recíproca, comunicación interpersonal y sus dificultades en cuanto a función ejecutiva. Estas características los

⁸ Gobierno de Chile, Ministerio de Desarrollo Social. II Estudio Nacional de la Discapacidad...

⁹ Gobierno de Chile, Ministerio de Desarrollo Social. II Estudio Nacional de la Discapacidad...

¹⁰ Observatorio de Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad Mental, Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad Mental: Diagnóstico de la Situación en Chile. 2014, p. 14.

¹¹ Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, Ley 20.422. Establece Normas Sobre Igualdad De Oportunidades E Inclusión Social De Personas Con Discapacidad. Ministerio de Planificación. 2010, p. 1.

La asignatura pendiente: un análisis acerca de la inserción laboral de las personas adultas con espectro autista en Chile pág. 81

ponen en desventaja a la hora de conseguir, y después, mantener un empleo, sumado a la escasez de apoyos proporcionados dentro del entorno laboral.

Según los datos extraídos por la Encuesta CASEN del año 2011, sólo un 13,9% de las personas con discapacidad mental mayores de 15 años se desempeñaban en una ocupación, en contraste con 55,5% de personas sin discapacidad mental pertenecientes al mismo grupo etario.¹²

Siendo el empleo una de las necesidades más exigidas por el colectivo de personas con discapacidad mental y de las personas adultas con Espectro Autista, el Artículo 27 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad declara que el Estado de Chile se compromete a la implementación de políticas y legislaciones que favorezcan que las personas con discapacidad mental, entre ellas las personas adultas con Espectro Autista, hagan efectivo el ejercicio de su derecho al empleo por medio de cuotas en los sectores público y privado, así como estimular la formación de cooperativas o empresas propias.¹³

Principales Obstáculos

A partir de lo estipulado en el Artículo 43 de la Ley 20.422, el Estado de Chile, por medio de la cooperación continua con los organismos competentes, habrá de esforzarse para promover e implementar medidas de acción positiva con el propósito de fomentar la inclusión y no discriminación laboral de las personas con discapacidad, específicamente:

“a) Fomentar y difundir prácticas laborales de inclusión y no discriminación; b) Promover la creación y diseño de procedimientos, tecnologías, productos y servicios laborales accesibles y difundir su aplicación; c) Crear y ejecutar, por sí o por intermedio de personas naturales o jurídicas con o sin fines de lucro, programas de acceso al empleo para personas con discapacidad; d) Difundir los instrumentos jurídicos y recomendaciones sobre el empleo de las personas con discapacidad aprobados por la Organización Internacional del Trabajo.”¹⁴

Entre los obstáculos principales para la plena implementación de las disposiciones jurídicas contenidas en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y la Ley 20.422 se encuentran los procedimientos de selección y contratación en cuyo repertorio predominan las evaluaciones psicotécnicas, entrevistas y verificaciones de antecedentes previos, legitimando actitudes discriminadoras en contra del candidato si éste es blanco de sospechas de ser diagnosticado con una discapacidad mental o Espectro Autista, reduciendo las opciones del candidato a ocultar su condición en la medida de lo posible durante el proceso de entrevista de trabajo, lo que se contrapone al ideal de inserción laboral de Empleo con Apoyo.¹⁵

¹² Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, Ley 20.422. Establece Normas Sobre Igualdad De Oportunidades E Inclusión Social... 62.

¹³ Observatorio de Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad Mental, Derechos Humanos de las Personas... 63.

¹⁴ Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, Ley 20.422. Establece Normas Sobre Igualdad De Oportunidades E Inclusión Social... 14.

¹⁵ Observatorio de Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad Mental, Derechos Humanos de las Personas... 60.

La asignatura pendiente: un análisis acerca de la inserción laboral de las personas adultas con espectro autista en Chile pág. 82

Incluso si el candidato logra ser elegido para el trabajo, sus problemas están lejos de terminar, ya que el estigma que rodea a las discapacidades mentales es fundamento suficiente para que los despidos sean una práctica habitual, a menudo con la causa del despido siendo explicada en cuanto a supuestas razones laborales¹⁶.

Otra forma de discriminación laboral presente dentro de la legislación chilena, expresada en la disposición de la Ley 18.600 aprobada por el gobierno de Augusto Pinochet en el día 30 de enero de 1987, favorece una vez más la discriminación hacia las personas con discapacidad mental, pagándoles un salario inferior al mínimo existente para el resto de la población, independiente de que ellas ejecuten el mismo trabajo, de la misma calidad y cumpliendo igual jornada laboral que los trabajadores sin discapacidad mental.¹⁷

En contrapartida, el Decreto 207 promulgado por la Convención sobre los Derechos de la Personas con Discapacidad y aprobado por el Congreso Nacional en el día 25 de agosto del 2008 estipula que los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad mental a trabajar en igualdad de condiciones con el resto de la población, incluyendo igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.¹⁸

No obstante, la disposición jurídica antes mencionada no se cumple a cabalidad tras casi 8 años de su ratificación, debido a que no se han modificado las Normas sobre Deficientes Mentales contenidas dentro de la Ley 18.600. Por lo tanto, la remuneración de los trabajadores diagnosticados con discapacidad mental no estará regida por las normas que establecen el ingreso mínimo.

Esfuerzos para lograr Incorporar la Inclusión Laboral en la Agenda Pública

En el año 2016, Presidenta Michelle Bachelet envió al Congreso un proyecto de ley de cuotas para crear un sistema de inclusión laboral que obligue a los organismos públicos civiles y militares y a las grandes empresas privadas - en ambos casos con 200 o más trabajadores- a reservar una cuota mínima de un 1% para personas con discapacidad o que reciban pensión de invalidez.¹⁹

En segundo lugar, consagra el principio de no discriminación en el Estatuto Administrativo, prohibiendo explícitamente todo acto de discriminación que se traduzca en exclusiones basadas en motivos de discapacidad.²⁰

¹⁶ Observatorio de Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad Mental, Derechos Humanos de las Personas...

¹⁷ Observatorio de Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad Mental, Derechos Humanos de las Personas... 62.

¹⁸ Observatorio de Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad Mental, Derechos Humanos de las Personas... 61.

¹⁹ Ministerio del Trabajo y Previsión Social & Ministerio de Desarrollo Social. Sistema de Inclusión Laboral Proyecto de ley que incentiva la inclusión de discapacitados al mundo laboral y modifica la ley N° 20.422 para establecer reserva legal de empleos para personas con discapacidad. Boletines 7.025-31 y 7.855-13 refundidos. 2016, p. 5.

²⁰ Ministerio del Trabajo y Previsión Social & Ministerio de Desarrollo Social. Sistema de Inclusión Laboral Proyecto de ley que incentiva...

La asignatura pendiente: un análisis acerca de la inserción laboral de las personas adultas con espectro autista en Chile pág. 83

Por otra parte, determina el principio de equidad remunerativa, eliminando la posibilidad de que en el contrato de trabajo que se celebre con una persona con discapacidad se pueda estipular una remuneración sin respetar las normas sobre ingreso mínimo. Cabe mencionar que el ingreso mensual promedio de la población adulta con discapacidad es 32% que el del resto de los trabajadores.²¹

La Fundación Chilena para la Discapacidad redactó una carta dirigida a la Cámara de Diputados respondiendo primero con aprobación respecto al compromiso de parte del gobierno de eliminar los elementos legislativos que permiten que las personas con discapacidad mental puedan ser contratadas por una remuneración mensual menor a un sueldo mínimo por una jornada de trabajo completa.²²

Sin embargo, respondieron con notable escepticismo ante el establecimiento de cuotas laborales, porque según ellos, eso por sí solo es insuficiente para disminuir la exclusión laboral que sufren las personas adultas con discapacidades, ya que solamente asegura la incorporación a un puesto de trabajo, pero no que reciban los apoyos necesarios para un desempeño laboral exitoso ni tampoco la retención y desarrollo laboral en una institución que promueva un clima laboral inclusivo.²³

En consecuencia, la Fundación Chilena para la Discapacidad ofrece una contrapropuesta enfocada en la creación o acreditación de entidades encargadas de capacitar e implementar la metodología de "Empleo con Apoyo", en beneficio de las personas en situación de discapacidad, la cual permitirá eliminar las brechas existentes en el acceso, la permanencia y el desarrollo en un puesto de trabajo.²⁴

Dicha iniciativa se responsabiliza de fortalecer las habilidades personales y técnicas de la persona en situación de discapacidad, por medio de la implementación de capacitaciones y el acompañamiento individualizado, por parte de profesionales calificados.²⁵

También existe un compromiso de identificar el perfil funcional-ocupacional de la persona en situación de discapacidad, para ubicar el puesto de trabajo que más se ajuste a sus requerimientos individuales, en conjunto con identificar y caracterizar puestos de trabajo para personas en situación de discapacidad, determinando las demandas del puesto de trabajo, para luego detectar a la persona postulante para ejercer la función que se requiere.²⁶

Además, se recomienda apoyar a la institución empleadora en la implementación de ajustes necesarios de infraestructura, equipamiento y herramientas, para atender a las necesidades de apoyo de las personas en situación de discapacidad.²⁷

²¹ Ministerio del Trabajo y Previsión Social & Ministerio de Desarrollo Social. Sistema de Inclusión Laboral Proyecto de ley que incentiva...

²² M. Poblete y N. Sandoval, Propuesta de Mejoras Para el Proyecto de Ley de Inclusión Laboral. Fundación Chilena para la Discapacidad. S.f. p. 3.

²³ M. Poblete y N. Sandoval, Propuesta de Mejoras Para el Proyecto de Ley de Inclusión...

²⁴ M. Poblete y N. Sandoval, Propuesta de Mejoras Para el Proyecto de Ley de Inclusión...

²⁵ M. Poblete y N. Sandoval, Propuesta de Mejoras Para el Proyecto de Ley de Inclusión... 4.

²⁶ M. Poblete y N. Sandoval, Propuesta de Mejoras Para el Proyecto de Ley de Inclusión...

²⁷ M. Poblete y N. Sandoval, Propuesta de Mejoras Para el Proyecto de Ley de Inclusión... 4.

La asignatura pendiente: un análisis acerca de la inserción laboral de las personas adultas con espectro autista en Chile pág. 84

La Fundación Chilena para la Discapacidad está lejos de ser la única institución comprometida en concientizar a la sociedad sobre por qué es importante que las personas adultas con discapacidades, por ejemplo, el Espectro Autista, estén insertas en un trabajo formal, incentivando a las empresas a contratar a su fuerza laboral partiendo desde los derechos y competencias.

Otra institución participante de este proceso de concientización es la Fundación Tacal, encabezada por Andrea Zondek. En el año 2015, se lanzó el "*Manual para una Inclusión Laboral efectiva de Personas con Discapacidad: de la Deficiencia a la Competencia*". En sus propias palabras: "Es un hecho que la mayoría de las personas con discapacidad desea participar activamente en la sociedad y que son perfectamente capaces de ello. Lo que faltan son las oportunidades y la formación necesaria".²⁸

La inserción laboral es una de las claves para que las personas adultas con Espectro Autista se sientan capaces de crear su propio proyecto de vida, justo como el resto de las personas adultas. Hacerla una realidad tangible es un auténtico desafío para toda la sociedad y en los últimos años se han realizado grandes avances en este terreno, aunque aún son muchos los campos que quedan por conquistar.

Por ejemplo, es de suma importancia incentivar a las empresas para que implementen cambios significativos en su accionar para que salgan al mundo como agente de cambio social y cultura, aportando para reconocer a las personas adultas con Espectro Autista como sujetos con derechos dentro de una sociedad justa e integradora. Esto implica partir por medio de sensibilizar al mundo empresarial de que las personas adultas con Espectro Autista pueden, quieren y necesitan trabajar y están cansadas de esperar. En consecuencia, las empresas deben poner en práctica una actitud proactiva respecto a su rol de promotores de una cultura de la inclusión dentro de sus instalaciones.²⁹

A esto se le suma crear y convocar aliados que lideren el proceso de difusión de los cambios actitudinales que las empresas necesitan efectuar para que la cultura de la inclusión sea compartida para todos los empleados, incluyendo las personas adultas con Espectro Autista. La cultura de la inclusión ha de representar el futuro, y como tal, el futuro será diferente del pasado, y es responsabilidad de los aliados establecer un diálogo continuo con las autoridades de las empresas para delimitar cuáles serán las acciones que conducirán a los cambios para el futuro, ya que dichos cambios no ocurren en un vacío.³⁰

Respecto al punto anterior, es importante señalar que los cambios no deben ser confinados a cuatros paredes, sino que deben ser comunicados a las personas para que aumenten las probabilidades de que la cultura de inclusión que se desea construir se convierta en una realidad tangible por medio de motivar a las personas para que participen como agente de dichos cambios, por medio de superar todas las barreras posibles y concebibles, sean éstas actitudinales o estructurales.³¹

²⁸ A. Zondek, *Manual para una Inclusión Laboral Efectiva de Personas con Discapacidad*. Servicio Nacional de Capacitación y Empleo. 2015, p. 7.

²⁹ A. Zondek, *Manual para una Inclusión Laboral Efectiva de Personas con Discapacidad*... 86.

³⁰ A. Zondek, *Manual para una Inclusión Laboral Efectiva de Personas con Discapacidad*...

³¹ A. Zondek, *Manual para una Inclusión Laboral Efectiva de Personas con Discapacidad*...

Para terminar, las empresas deben celebrar todos los hitos y logros de las formas más visibles e inequívocas posibles con fin de crear energías positivas alrededor del equipo de trabajo, desarrollando colectivamente actitudes proactivas y empoderadas, impulsando gradualmente el éxito del cambio. Luego de los primeros éxitos, se debe fomentar la constancia para jamás abdicar cuando las cosas se pongan difíciles ya que siempre habrá retos que superar, y por lo tanto, hay que ser persistentes en la meta de que la cultura de la inclusión deje huella permanente en todos los miembros del equipo de trabajo, incluyendo los empleados con Espectro Autista.

Conclusión

El procesamiento sensorial de los individuos diagnosticados con Espectro Autista muestra notorias diferencias respecto de los sujetos neurotípicos, así como también el perfil de intereses y capacidades cognitivas. De todos modos, las características cognitivas, sociales, comunicacionales y sensoriales que experimentan los trabajadores con Espectro Autista, más la intensidad de éstas, varían caso a caso, y, por tanto, también la hoja de ruta del proceso de inclusión laboral. De allí, que los ajustes resultantes necesarios de ser implementados en dicho proceso, deben ser personalizados o individualizados, para que el individuo diagnosticado con Espectro Autista, tenga un desempeño óptimo durante su jornada laboral.

A pesar de la reciente aprobación de la nueva Ley de Inclusión Laboral, los cambios que aspira establecer dicha ley están muy lejos de ser inmediatos, porque la inclusión laboral es una problemática multidimensional y multisectorial que para ser puesta en marcha efectivamente se necesita de un diálogo continuo entre las empresas y la sociedad civil, entendida también como el agregado de las fundaciones, familias y los propios individuos diagnosticados con Espectro Autista. Quedan aún reflexiones y acciones pendientes, acerca de cómo intervenir en los procesos de selección y contratación, así como la posterior mantención del empleo, derribando los mitos y barreras actitudinales que abundan en cada uno de dichas etapas de la trayectoria laboral de los individuos diagnosticados con Espectro Autista.

Los beneficios de la inclusión laboral de personas con Espectro Autista como consecuencia de una efectiva intermediación laboral, repercute positivamente con su inclusión en la sociedad en general como sujetos autónomo e iguales en cuanto a dignidad y derechos, ya que el hecho de contar con acceso al trabajo incrementa notablemente la sociabilización y recreación, además de tras lograr ganarse su sueldo con su propio esfuerzo, los individuos con Espectro Autista aumentan su poder adquisitivo y se sienten más capaces de administrar su propio dinero. Todo lo anterior en su conjunto se expresa en una mejora sostenida de su calidad de vida.

Para las empresas, sus trabajadores pueden estar mejor preparados para experimentar el concepto de la diversidad, beneficiándose de contar con instancias de aprendizaje continuo entre los trabajadores con y sin Espectro Autista, con el fin de crear un ambiente laboral virtuoso; aumentando el compromiso de los trabajadores con la empresa, fomentando la unión y reconociendo las capacidades de todos los miembros del equipo de trabajo.

Todo esto es un tremendo aporte para la sociedad en general, porque todos los individuos que la conforman puedan ampliar sus perspectivas y trascender de los cánones

La asignatura pendiente: un análisis acerca de la inserción laboral de las personas adultas con espectro autista en Chile pág. 86

establecidos, que puedan ver más allá de las etiquetas, dándole prioridad a conocer a la persona independiente de su diagnóstico y acoger las diferencias como parte de nuestra vida.

Bibliografía

Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. Ley 20.422. Establece Normas Sobre Igualdad De Oportunidades E Inclusión Social De Personas Con Discapacidad. Ministerio de Planificación. 2010.

Gobierno de Chile. Ministerio de Desarrollo Social. II Estudio Nacional de la Discapacidad. Resultados Generales para la Población Adulta. 2016.

Ministerio del Trabajo y Previsión Social & Ministerio de Desarrollo Social. Sistema de Inclusión Laboral. 2016.

Proyecto de ley que incentiva la inclusión de discapacitados al mundo laboral y modifica la ley N° 20.422 para establecer reserva legal de empleos para personas con discapacidad. Boletines 7.025-31 y 7.855-13 refundidos.

Observatorio de Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad Mental. Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad Mental: Diagnóstico de la Situación en Chile. Santiago, Chile. 2014.

Poblete, M. & Sandoval, N. Propuesta de Mejoras Para el Proyecto de Ley de Inclusión Laboral. Fundación Chilena para la Discapacidad. s/f.

Zondek, A. Manual para una Inclusión Laboral Efectiva de Personas con Discapacidad. Servicio Nacional de Capacitación y Empleo. 2015.

Para Citar este Artículo:

Bravo Maturana, Maximiliano. La asignatura pendiente: un análisis acerca de la inserción laboral de las personas adultas con espectro autista en Chile. Rev. Incl. Vol. 5. Num. Especial, Octubre-Diciembre (2018), ISSN 0719-4706, pp. 77-86.

CUADERNOS DE SOFÍA EDITORIAL

Las opiniones, análisis y conclusiones del autor son de su responsabilidad y no necesariamente reflejan el pensamiento de la **Revista Inclusiones**.

La reproducción parcial y/o total de este artículo debe hacerse con permiso de **Revista Inclusiones**.