



Preguntas y orientaciones para la implementación de la ley de inclusión laboral

Herramientas para la inclusión laboral de personas con discapacidad en organismos públicos y empresas.



FUNDACION
DESCUBREME



Copyright © Fundación Descúbreme 2018.

La información contenida en este documento es de propiedad de Fundación Descúbreme.

La copia o uso de ciertos extractos breves de este documento, puede reproducirse sin autorización, con la condición que se respete y mencione la fuente original explícitamente.

Si desea una copia de este documento puede solicitarla directamente a contacto@descubreme.cl

Preguntas y orientaciones para la implementación de la ley de inclusión laboral

Herramientas para la inclusión laboral de personas con discapacidad en organismos públicos y empresas.

Publicación patrocinada por:



Presentación

El presente documento tiene como objetivo brindar orientaciones a las áreas de recursos humanos, desarrollo de personas o similares, pertenecientes tanto al sector público y privado, respecto a la implementación de la ley de inclusión laboral para personas con discapacidad, no sólo para su cumplimiento, sino como un proceso sostenible de gestión de la diversidad que les permita contar con un equipo motivado, productivo y eficiente.

La primera parte trata sobre la inclusión laboral como una estrategia que se ha convertido en el punto de partida de muchas empresas para iniciar la transformación hacia una cultura inclusiva que valora y respeta la diversidad.

La segunda parte explica el marco normativo en el cual se insertan estos procesos, bajo el entendido de que su cumplimiento genera procesos de inclusión que tengan como condición el respeto por los Derechos Humanos de las personas con discapacidad, establecidos en la Convención Internacional del mismo nombre, ratificada por nuestro país en el año 2008.

Dentro de este marco normativo, se incluye la descripción de la Ley de Inclusión Laboral N° 21.015, la cual establece un 1% de contratación obligatoria, para empresas de 100 o más trabajadores, de personas con discapacidad y/o asignataria de pensión de invalidez, tanto en el sector público como privado.

En la última parte se encuentran las respuestas a las dudas más frecuentes de empresas y organismos públicos respecto a la ley de inclusión laboral y a la normativa sobre accesibilidad.

Contenido

Primera parte: inclusión laboral de personas con discapacidad	8
1. ¿Qué es inclusión laboral?.....	8
2. ¿Por qué incluir a personas con discapacidad en el equipo de trabajo?.....	8
3. ¿Existen prejuicios hacia la discapacidad?	10
4. ¿Cómo identificar y derribar barreras para la inclusión?.....	10
5. ¿Qué condiciones debo tener como empresa para iniciar un programa de inclusión laboral?.....	11
6. ¿Qué es la metodología de empleo con apoyo?.....	11
7. ¿Cuáles son las etapas del modelo de empleo con apoyo?.....	11
8. ¿Qué debo hacer en caso de desvinculación de un colaborador con discapacidad?.....	12
Segunda parte: aspectos normativos de la inclusión laboral de personas con discapacidad	13
A nivel internacional	13
A nivel nacional	14
Respecto a la contratación	14
1. ¿Las personas con discapacidad pueden celebrar contratos de trabajo?	14
2. ¿Qué es la interdicción?	14
3. ¿Qué remuneración deben recibir las personas con discapacidad?	14
4. ¿Cuál debe ser la duración de la jornada laboral?	14
Ley N° 20.422 (2010): Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de Personas con Discapacidad	15
5. ¿Cómo se aplica la Ley N°20.422 en el ámbito laboral?	15
Norma Chilena NCh 3267 (2012): sobre inclusión de personas en situación de discapacidad	16
6. ¿De qué trata la Norma Chilena NCh 3267 (2012)?	16
Ley N° 21.015 (2017): que Incentiva la Inclusión de Personas con Discapacidad al Mundo Laboral ..	16
Ley N°21.015: Sector público	16
7. ¿Cuáles son los principales aspectos de la ley?	16
8. ¿Esta norma aplica para las Fuerzas Armadas, Fuerzas de Orden y Seguridad Pública y Gendarmería de Chile?	17
9. ¿Para qué entidades no aplica el reglamento publicado en el diario oficial el 1 de febrero de 2018?	17
10. ¿Qué se entiende por persona con discapacidad?	17
11. ¿Cómo se verificará que la persona contratada es una persona con discapacidad?	18
12. ¿Cuál es el procedimiento para la calificación y certificación de discapacidad?.....	18
13. ¿Qué se entiende por persona asignataria de pensión de invalidez?	18
14. ¿Cómo se verificará que la persona es una asignataria de pensión de invalidez?	18
Selección preferente	19
15. ¿Qué implica seleccionar preferentemente, en igualdad de condiciones de mérito, a personas con discapacidad?	19
16. ¿Quién será el responsable de cumplir con la selección preferente?	19
17. ¿Cómo saber si el postulante requiere de adaptaciones y ajustes necesarios?	19

18. ¿Cuáles son los requisitos para publicar ofertas de empleo en sistemas y sitios web en los cuales se informen las convocatorias? 19
19. ¿A quién y cuándo se debe informar sobre el cumplimiento respecto a la selección preferente? .. 20

Contratación de al menos 1% de personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional 20

20. ¿A qué refiere la obligatoriedad de contratación de al menos un 1% de personas con discapacidad y/o asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional?..... 20
21. ¿Cómo se verificará que la institución cumplió con la cuota exigida el año anterior?..... 20
22. ¿Qué hacer en caso de que no sea posible el cumplimiento total o parcial de la obligatoriedad de contratación del 1% de personas con discapacidad? 20
23. ¿Qué procedimiento se debe realizar para presentar las excusas correspondientes en base a razones fundadas? 21

Sector privado 21

24. ¿Qué obligatoriedad de contratación establece esta ley para el sector privado? 21
25. ¿Cómo aplica esta obligatoriedad para aquellas empresas declaradas multirrut, es decir dos o más empresas que se consideran como un único empleador? 21
26. ¿A partir de cuándo esta ley comienza a ser obligatoria para las empresas? 21
27. ¿Qué se entiende por persona con discapacidad? 22
28. ¿Cómo se verificará que la persona contratada es una persona con discapacidad? 22
29. ¿Cuál es el procedimiento para la calificación y certificación de discapacidad? 22
30. ¿Qué se entiende por persona asignataria de pensión de invalidez? 22
31. ¿Cómo se verificará que la persona es una asignataria de pensión de invalidez? 22
32. ¿Cómo se calcula el número de trabajadores con discapacidad que la empresa debe contratar? .. 23
33. ¿Qué debe hacer la empresa una vez que calculó el número de personas con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez de cualquier régimen previsional que debe contratar? 23
34. ¿Cómo la empresa informa que está cumpliendo con la ley? 23
35. ¿Cuál es el procedimiento para efectuar el registro electrónico? 23
36. ¿Qué hacer en caso de que no sea posible el cumplimiento total o parcial de la obligatoriedad de contratación del 1% de personas con discapacidad? 23
37. ¿Qué se entiende por razones fundadas? 24
38. ¿Cómo la empresa comprueba que no hubo personas interesadas en las ofertas de trabajo presentadas por ella? 24

Medidas subsidiarias 24

39. ¿Cuáles son las medidas subsidiarias frente al no cumplimiento de la cuota por las razones fundadas señaladas en la pregunta 37? 24

A. Celebración y ejecución de contratos de prestación de servicios..... 24

40. ¿Qué aspectos considera la celebración y ejecución contratos de prestación de servicios con empresas que tengan contratadas personas con discapacidad? 24

B. Donaciones 25

41. ¿Qué aspectos considera efectuar donaciones en dinero a proyectos o programas de asociaciones, corporaciones o fundaciones a las que se refiere el artículo 2° de la Ley N° 19.885? 25
42. ¿Quiénes son posibles sujetos de donación? 26

43. ¿Qué se debe hacer para que una asociación, corporación o fundación sea incorporada al Registro de Donatarios del Ministerio de Desarrollo Social?	26
44. ¿Cuál es el monto anual mínimo y máximo de las donaciones a realizar?	26
45. ¿Cómo se comprueba que la donación fue recibida por la asociación, corporación o fundación?	26
46. ¿Qué entidad fiscalizará estas donaciones?	27
Fiscalización y sanciones	27
47. ¿Quién fiscaliza el cumplimiento de la Ley N°21.015?	27
48. ¿Qué documentos se deben presentar ante una posible fiscalización?	27
49. ¿Cuáles son las infracciones por no cumplimiento?	27
50. ¿Cuándo podrá ser exigido el cumplimiento de contratación del 1% de personas con discapacidad?	28
Excepciones para la entrada en vigencia de la Ley N°21.015.....	28
51. Primer año contado desde la entrada en vigencia de la obligación de contratación del 1% de personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez.	28
52. Durante los dos primeros años contados desde la entrada en vigencia de la obligación de contratación del 1% de personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez.	28
Preguntas frecuentes.....	28
Respecto a la contratación	
1. La empresa ya cuenta con una persona con discapacidad contratada o un postulante seleccionado, pero esta persona no tiene credencial de discapacidad, ¿sirve el comprobante de tramitación de la calificación y certificación?	28
2. ¿Qué se entiende por asignatario de una pensión de invalidez? y ¿Cómo se realiza la solicitud?	28
3. Dentro del 1% de personas en situación de discapacidad que se debe contratar, ¿existe alguna determinación en relación a los grados de discapacidad de las personas a contratar?	29
4. ¿Se puede contratar a personas con discapacidad part time o media jornada?	29
5. ¿Qué tipos de contratos están permitidos para dar cumplimiento al 1% de contratación de personas con discapacidad o asignataria de pensión de invalidez?	29
Respecto a las medidas subsidiarias	29
6. ¿Puedo elegir medidas subsidiarias si no deseo cumplir con la contratación exigida?	29
Respecto a accesibilidad	30
7. ¿Qué se entiende por diseño universal según la Ley N° 20.422?	30
8. ¿Cómo se define accesibilidad?	30
9. ¿Qué se entiende por ajustes razonables?	30
10. ¿Qué se entiende por accesibilidad al entorno físico?	30
11. ¿Quién fiscaliza la accesibilidad en edificaciones?	30
12. ¿Qué es el Sello Chile Inclusivo?	31
13. ¿Cómo postular al Sello Chile Inclusivo?	31
Bibliografía	32

Primera parte: Inclusión laboral de personas con discapacidad

I. ¿Qué es inclusión laboral?

En el marco de la gestión de la diversidad, la inclusión laboral de personas con discapacidad¹ es uno de los programas que los organismos públicos y empresas pueden desarrollar para ampliar el perfil de colaboradores que conforman la organización, lo que significa brindar un empleo en un organismo o empresas del mercado laboral abierto bajo las mismas condiciones laborales, es decir, tareas, sueldos o horarios iguales al de cualquier otro colaborador.

2. ¿Por qué incluir a personas con discapacidad en el equipo de trabajo?

La inclusión laboral de personas con discapacidad es muchas veces el punto de partida para las empresas que desean asumir el desafío de incluir y gestionar diversidad. Más de 150 empresas a nivel nacional cuentan entre sus colaboradores con al menos una persona con discapacidad, siendo la mayoría grandes empresas (43,8%) y el resto medianas y pequeñas (27,7% y 28,5% respectivamente) (SOFOFA y OIT, 2013).

Beneficios Estratégicos

I. Tendencia: Población cada vez más diversa y un mercado laboral complejo.

- Globalización y evolución de necesidades de cualificación.
- Envejecimiento de la fuerza laboral y cambios demográficos (incidencia discapacidad).

II. Tendencia: Tecnología incrementa cada vez más el potencial individual y organizacional.

- Innovación incrementa la capacidad.
- Inclusión digital y los nuevos mercados.
- Global, flexible.

III. Tendencia: Gestión más flexible de los individuos.

- Altos costos de una gestión estandarizada.
- Reducción del desperdicio de talento y desarrollo de recursos humanos sostenibles.

IV. Tendencia: Un incremento de las responsabilidades legales a individuos.

- Convenciones sobre Derechos Humanos.
- Leyes contra la discriminación.

V. Tendencia: “Seguimiento de uno”.

- Usando la diferencia para la innovación.
- Expectativa de servicios individualizados.
- El “mercado gris”.

VI. Tendencia: Incremento del rol de las empresas en las relaciones sociedad – individuo.

- Regeneración y realineamiento del rol de las empresas en la sociedad.
- Desafío de la competitividad económica versus cohesión social.
- Alianzas de empresas para superar las desventajas históricas y exclusión.
- Responsabilidad social para la rehabilitación y el bienestar del empleado.

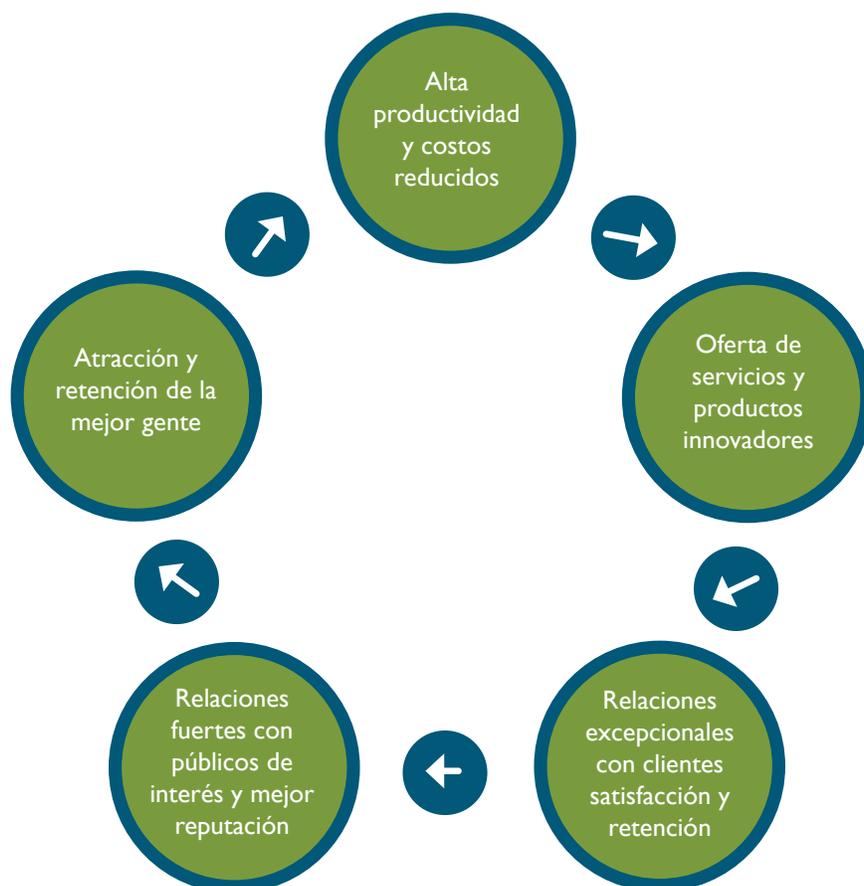
VII. Tendencia: Aumento de la demanda de los públicos de interés por la rendición de cuentas corporativas.

- Individuos esperan valores de negocios equitativos.
- Personas con discapacidad reconocidas como públicos de interés.
- Normas de contratación en la cadena de suministros.

Beneficios estratégicos de la inclusión laboral. Fuente: Suter, Rhiannon, et.al (2007)

¹La Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y de la Salud (CIF), adoptada como marco conceptual para el presente documento, tiene una aplicación universal, siendo válida para todas las personas, no sólo para aquellas con discapacidad. Esta clasificación, define la discapacidad, como un término genérico que engloba deficiencias, limitaciones de actividad y restricciones para la participación, “denota los aspectos negativos de la interacción entre personas con un problema de salud.

Beneficios económicos: las empresas que incluyen a personas con discapacidad y gestionan la diversidad existente, pueden obtener beneficios económicos que se relacionan con la reducción de costos y aumento de la productividad.



Beneficios económicos de la inclusión laboral. Fuente: Sutter, Rhiannon, et.al (2007)

Beneficios éticos: la inclusión generará confianza y mejorará la reputación de la empresa, ya que alinea los valores corporativos con la legislación laboral y normas establecidas por organismos internacionales, fortaleciendo el vínculo con sus públicos de intereses al lograr mayor ajuste de expectativas.

Beneficios profesionales: las empresas que realizan inclusión laboral de personas con discapacidad se benefician también en cuanto al conocimiento técnico que adquiere la alta gerencia y jefaturas en áreas como gestión de personal, accesibilidad, apoyos técnicos y ajustes razonables. Además, mejora el clima organizacional en la medida que se consideran las necesidades de los colaboradores con y sin discapacidad, adaptando el entorno para su óptimo desempeño.

3. ¿Existen prejuicios hacia la discapacidad?

Los prejuicios entendidos se ven representados en varios de los mitos que existen sobre el desempeño y el rol productivo de las personas con discapacidad en el ámbito laboral, lo cual puede limitar el desarrollo de un proceso de inclusión efectivo y sostenible.

Mito	Realidad
Las personas con discapacidad tienen un bajo rendimiento laboral, son poco productivos	<p>Al igual que todos los colaboradores, aquellos que presentan alguna discapacidad, serán eficientes y eficaces en la medida que el proceso de reclutamiento, selección e inducción sea adecuado, que exista la necesidad del cargo y que no se “invente” una posición para la persona con discapacidad.</p> <p>Por lo mismo, la intermediación laboral es una estrategia que permite el desarrollo de procesos de inclusión sostenibles y efectivos.</p>
Las personas con discapacidad presentan gran ausentismo laboral	<p>La discapacidad es una condición, no una enfermedad. Aunque puede enfermarse como cualquier otra persona. La mayoría de las personas que tienen una discapacidad no tienen una mayor propensión a contraer enfermedades, sino que en ocasiones presentan una enfermedad asociada.</p> <p>En 2016, realizamos un estudio con la consultora Ahá Inclusión, donde los indicadores de rotación y ausentismo fueron sustancialmente inferiores a los de las personas sin discapacidad, considerando la existencia de programas para la gestión de la diversidad en la empresa .</p>
El entorno de la empresa es riesgoso para una persona con discapacidad	<p>Condiciones distractoras o riesgosas serán igual para todos los colaboradores de una empresa. Aunque a algunos puedan afectarles más o menos, pero esto no variará en el caso de las personas con discapacidad, por lo que, si el entorno de la empresa es peligroso, lo es para todos los colaboradores de forma similar.</p>
Tengo dudas de que el resto del personal acepte e incluya a las personas con discapacidad	<p>Existen estudios que demuestran que al incorporar una persona con discapacidad se mejora el clima laboral, hay mayor motivación, satisfacción laboral, entre otras (Organización Internacional del Trabajo, 2013)</p>
Tendré problemas legales ante una posible desvinculación	<p>Al igual que con el resto de los colaboradores, no deberían existir inconvenientes con la persona con discapacidad contratada, si las causas de la desvinculación se encuentran debidamente justificadas.</p>

4. ¿Cómo identificar y derribar barreras para la inclusión?

La identificación de las barreras para la inclusión se genera cuando se valora la diversidad como parte de la esencia de la empresa, haciendo énfasis en un trato igualitario y no discriminatorio, destacando que las dificultades y problemáticas que presentan las personas con discapacidad no implican un deterioro a su rol productivo y menos aún para el logro de los objetivos de la empresa.

² Para conocer más acerca de este estudio acceder a la Biblioteca digital de Fundación Descúbreme en: <http://www.descubreme.cl/documentos/2017/Estudio-AHA-Diversidad-versioon-extendida.pdf>

Algunas claves para derribar barreras:

- Generar oportunidades laborales para personas con discapacidad.
- Incentivar y reforzar en los equipos de trabajos actitudes positivas.
- Capacitaciones dentro de la empresa, con el fin de derribar mitos y prejuicios con respecto a las personas con discapacidad.
- Fomentar los ajustes razonables y la accesibilidad dentro de los lugares de trabajo.

5. ¿Qué condiciones debo tener como empresa para iniciar un programa de inclusión laboral?

La inclusión laboral implica la contratación periódica de personas con discapacidad en condiciones de trabajo decente, “con libertad, equidad, dignidad y seguridad humana” (Organización Internacional del Trabajo, 2013).

Es clave que cuando la empresa tome la decisión de seguir esta ruta tenga los siguientes principios como fundamento de los procesos de inclusión laboral (Fundación ParaLife, Teleperformance y Nestlé, 2012):

- Garantizar la igualdad de oportunidades laborales, condiciones de trabajo y seguridad social.
- Garantizar la no discriminación y cumplir con las obligaciones legales de la empresa.
- Comprender que la adaptación a las necesidades particulares de las personas con discapacidad no representa un gasto, sino que responde a generar los apoyos necesarios para un óptimo desempeño.
- Ubicar a la persona en un puesto adecuado en relación con sus conocimientos, habilidades, competencias e intereses personales.
- Evitar favoritismos o tratos especiales que puedan generar conflictos laborales.

6. ¿Qué es la metodología de empleo con apoyo?

El empleo con apoyo es una metodología para realizar procesos de inclusión laboral que se define como: “empleo integrado en la comunidad dentro de empresas normalizadas, para personas con discapacidad que tradicionalmente no han tenido posibilidad de acceso al mercado laboral, mediante la provisión de los apoyos necesarios dentro y fuera del lugar de trabajo, a lo largo de su vida laboral, y en condiciones de empleo lo más similares posible en trabajo y sueldo a las de otro colaborador sin discapacidad en un puesto equiparable dentro de la misma empresa” (Verdugo, 2001, p: 1)

Características:

- Colocación individualizada en empresas normalizadas.
- Contratos laborales.
- Remuneración justa.
- Acompañamiento y desarrollo de apoyos naturales.
- Retirada progresiva del preparador laboral.

7. ¿Cuáles son las etapas del modelo de empleo con apoyo?

- Concientización: apunta a involucrar a las personas con discapacidad y generar una buena disposición hacia ellas, de modo de disminuir barreras que les impidan una inclusión laboral efectiva (SENCE, 2015).
- Análisis de puesto de trabajo (APT): la Organización Internacional del Trabajo define el APT como “la acción que consiste en identificar, por la observación y el estudio, las actividades y factores técnicos que constituyen una ocupación. Este proceso comprende la descripción de las tareas que hay que cumplir,

así como los conocimientos y calificaciones requeridos para desempeñarse con eficacia y éxito en una ocupación determinada” (OIT, 2012).

- Proceso de selección.
- Perfil ocupacional: identificar características generales del sujeto, sus capacidades, dificultades e intereses, entre otros.
- Entrevista familiar: tiene el objetivo de poder conocer la red de apoyo de la persona e involucrarlos en el proceso de manera activa.
- Preselección: consiste en la elección de los candidatos que serán presentados a la empresa, considerando los que respondan al perfil para ejecutar el cargo.

Incorporación al trabajo:

- **Sensibilización:** busca que compañeros de trabajo y jefatura adquieran las competencias para relacionarse con personas con discapacidad adecuadamente y brindarle la ayuda que pueda necesitar (SENCE, 2015).
- **Inducción:** consiste en la inducción al colaborador respecto a sus funciones, tareas, responsabilidades y también aspectos esenciales de la empresa como: jerarquía, normas, deberes, contrato, entre otras.
- **Seguimiento:** el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (2015) lo define como el proceso de supervisión, evaluación y acompañamiento continuo al colaborador, que por un tiempo determinado debe realizarse con el fin de comprobar los resultados, realizar los ajustes necesarios, tanto por parte del colaborador como por parte del contexto, y detectar oportunamente las posibles dificultades. El seguimiento resulta imprescindible para aumentar las probabilidades de un desempeño laboral exitoso y permitir la continuidad y progreso en la trayectoria laboral.

8. ¿Qué debo hacer en caso de desvinculación de un colaborador con discapacidad?

Las empresas que cuentan con experiencia en programas de inclusión laboral de personas con discapacidad señalan que, ante una posible desvinculación, es fundamental no cometer discriminación, por lo que el trato debe ser el mismo que para todos los colaboradores.

“Cuando la desvinculación se realiza por cuestiones de desempeño o actitudinales, es importante el *feedback* permanente con la persona empleada, advirtiéndole sus errores con el fin de buscar las mejoras y el cambio positivo. En estos casos, se deben formalizar los procesos de seguimiento que permitan evitar desvinculaciones sorpresivas” (Red de empresas inclusivas 2015, p. 22).

Una de las estrategias que ha sido exitosa desde Fundación Descúbreme, para apoyar a las empresas en esta situación, es el *outplacement* entendido como un servicio de recolocación laboral, donde se realiza un acompañamiento a la persona con discapacidad en la transición desde la desvinculación, pasando por la búsqueda de un nuevo empleo hasta la inclusión en él, considerando sus aspiraciones personales y profesionales.

Segunda parte: Aspectos normativos de la inclusión laboral de personas con discapacidad.

A nivel internacional

La Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, aprobada por las Naciones Unidas en el año 2006 y ratificada por nuestro país en 2008, es donde se debe enmarcar toda iniciativa de inclusión, ya que establece el derecho al empleo de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones que el resto de la población, lo que significa tener la oportunidad de ser autónomo e independiente mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y en entornos laborales abiertos, inclusivos y accesibles para las personas con discapacidad (art. 27°).

Esta Convención prohíbe la discriminación por motivos de discapacidad, considerando:

- Las condiciones de selección, contratación y empleo,
- La continuidad en el empleo,
- La promoción profesional,
- Condiciones de trabajo seguras y saludables.

En este sentido, ninguna empresa u organización puede discriminar por motivos de discapacidad (Art. 4.1°.e). Incluso se debe promover la toma de conciencia a través del reconocimiento de capacidades, habilidades, méritos y aportes al mercado laboral.

Junto a lo anterior, el Convenio 159 de la OIT, firmado por Chile en 1983, señala los principios generales sobre la readaptación profesional y el empleo, lo que tiene como finalidad permitir que la persona con discapacidad obtenga y conserve un empleo adecuado y progrese en el mismo, promoviendo así la inclusión en la sociedad. En este documento destacan aquellas medidas que refieren a la igualdad de oportunidades y de trato, como también las que van en pro de esta población en particular, que no deberían ser entendidas como discriminatorias.

Por último, se encuentra el Convenio 168 (1988), donde se establece como prioridad realizar ajustes razonables para promover el empleo de las “personas protegidas”, dentro de las cuales se encuentran las personas con discapacidad: “todo Miembro deberá garantizar la igualdad de trato a todas las personas protegidas, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional, nacionalidad, origen étnico o social, invalidez o edad” (p.22). Además, señala la estructuración de las tareas, las herramientas, la maquinaria y la organización del trabajo, como parte de los elementos que apoyan la inclusión laboral.

A nivel nacional

Respecto a la contratación

1. ¿Las personas con discapacidad pueden celebrar contratos de trabajo?

Sí, toda persona con discapacidad puede ser contratada, sólo se presentan más barreras para personas con discapacidad intelectual en condición de interdicción, es decir, que ha sido sustituida su voluntad por la de otra persona, ya que su contratación depende de la voluntad del curador o persona que se encuentra validada para firmar un contrato de trabajo. Sin embargo, nadie puede ser discriminado en el acceso, permanencia y/o condiciones dentro del trabajo. (Dirección del Trabajo, s.f)

Al igual que todo colaborador, el contrato debe ser por escrito definiendo los términos de duración y el tipo de jornada que se ejecutará.

2. ¿Qué es la interdicción? ³

La interdicción es el “acto judicial mediante el cual se priva a una persona de la facultad de actuar por sí misma en la vida jurídica, por estar incapacitada para hacerlo, solicitando al juez para que declare que determinada persona está incapacitada de administrar sus bienes, ya sea porque tiene algún tipo de demencia o porque dilapida o malgasta los bienes que posee” (SENADIS, 2015, p. 31).

“Declarada la interdicción, se hará necesario pedirle al juez que nombre un curador que se encargue de administrar los bienes y representar los intereses de esa persona, lo que en la práctica se hace de manera conjunta en la solicitud de interdicción, de manera tal que en la sentencia definitiva que declara a la persona interdicta, también se designe al curador definitivo del interdicto” (SENADIS, 2015, p. 31).

3. ¿Qué remuneración deben recibir las personas con discapacidad?

Es importante considerar, que bajo el principio de igualdad de condiciones, las personas con discapacidad que sean contratadas, deben recibir una remuneración equivalente a aquella que recibe cualquier otro colaborador que desempeñe el mismo cargo.

El Artículo 5° de la Ley N° 21.015, que incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral, a partir de su promulgación, deroga el Artículo 16° de la Ley N° 18.600, estableciendo que las personas con discapacidad intelectual y/o mental deberán recibir una remuneración igual o superior al sueldo mínimo.

4. ¿Cuál debe ser la duración de la jornada laboral?

La duración de la jornada laboral para las personas con discapacidad debe ser igual a la de cualquier colaborador que se desempeñe en su misma área y cargo, ya sea jornada completa o parcial, debido a que no se establece una jornada especial en el Estatuto de los Trabajadores para las personas con discapacidad.

³ Para el presente documento se explica qué es interdicción, para que la empresa u organismo público que vaya a contratar a una persona con discapacidad intelectual, tenga en consideración que puede encontrarse con alguna situación de este tipo, donde deba considerar que el curador o curadora es quien deberá firmar el contrato laboral.

De conformidad con lo establecido en los artículos 22° y 28° del Capítulo IV, párrafo 1° del Código del Trabajo, la jornada ordinaria de trabajo se encuentra sujeta a límites que las partes deben respetar al convenirla en el contrato de trabajo, siendo éstos los siguientes:

- a) no puede exceder de 45 horas semanales;
- b) el máximo legal, esto es, las 45 horas, debe ser distribuido en la semana en no menos de cinco ni en más de seis días;
- c) no puede exceder de 10 horas diarias”. (Dirección del Trabajo, s.f).

Ley N° 20.422: Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de Personas con Discapacidad.

Artículo 1°.- El objeto de esta 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.

Artículo 2°.- Para el cumplimiento del objeto señalado en el artículo anterior, se dará a conocer masivamente a la comunidad los derechos y principios de participación activa y necesaria en la sociedad de las personas con discapacidad, fomentando la valoración en la diversidad humana, dándole el reconocimiento de persona y ser social, siendo necesario para el progreso y desarrollo del país.

Artículo 3°.- En la aplicación de esta ley deberá darse cumplimiento a los principios de vida independiente, accesibilidad universal, diseño universal, intersectorialidad, participación y diálogo social.

5. ¿Cómo se aplica la Ley N° 20.422 en el ámbito laboral?

La contratación de personas con discapacidad en la empresa se regirá por el Código del Trabajo, al igual que con todos los colaboradores. Sin embargo, se deben tener en consideración los aspectos de la Ley N° 20.422, ya que considera el ámbito laboral.

Dicha ley, modifica el artículo 154°, numeral 7 del Código del Trabajo, agregando en él que se deben “realizar los ajustes necesarios y servicios de apoyo que permitan al trabajador con discapacidad un desempeño laboral adecuado”.

Por otro lado, en el artículo 24° de la misma ley, se menciona que “toda persona o institución, pública o privada, que ofrezca servicios educacionales, capacitación o empleo, exigiendo la rendición de exámenes u otros requisitos análogos, deberá realizar los ajustes necesarios para adecuar los mecanismos, procedimientos y prácticas de selección en todo cuanto se requiera para resguardar la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad que participen en ellos.”

Norma Chilena NCh 3267 (2012): sobre inclusión de personas en situación de discapacidad.

6. ¿De qué trata la Norma Chilena NCh 3267?

Cuando una empresa toma la iniciativa de incluir a personas con discapacidad, debe regirse por esta norma, la cual permite determinar la situación en la cual se encuentra la organización, definiendo como debería ser esta, para elaborar, ejecutar y evaluar el programa de inclusión laboral que la empresa lleve a cabo.

Según esta norma los requisitos que debe cumplir un sistema de gestión de la inclusión de personas con discapacidad son:

- La organización debe estar activamente comprometida con la integración, implementación y mantención del sistema de gestión, que garantice la igualdad de oportunidades de acceso y utilización del entorno.
- El compromiso de la organización se debe demostrar y promover desde la alta dirección, reflejándose el establecimiento, adopción y divulgación de la política en materia de inclusión.
- La política de inclusión debe dar a conocer la visión, misión, valores, principios respecto de la inclusión de personas con discapacidad en todo ámbito de acción y proceso desarrollado por la organización.

Junto a lo anterior, la organización debe mejorar continuamente su eficacia de acuerdo con los requisitos de esta norma:

- Definir su actividad e identificar a las personas a los que está destinado el entorno, bienes y servicios que ellos proporcionan.
- Identificar y describir sus cadenas de accesibilidad, mediante una descripción de los itinerarios utilizados por los clientes y colaboradores.
- Asegurarse que las personas puedan realizar las actividades asociadas al uso de su entorno.
- Identificar otras medidas que sean necesarias para la inclusión.
- Asegurarse de la disponibilidad de recursos e información necesarias para apoyar la implementación y el mantenimiento de estas medidas.
- Planificar e implementar acciones de mejoramiento continuo de la inclusión de personas con discapacidad.

Ley N° 21.015: que Incentiva la Inclusión de Personas con Discapacidad al Mundo Laboral

Sector público

7. ¿Cuáles son los principales aspectos de la Ley?

Incentiva la inclusión laboral de personas con discapacidad al mundo laboral en el sector público a través de dos normas:

- Seleccionar preferentemente, en igualdad de condiciones de mérito, a personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez de cualquier régimen previsional.

-Aquellas que tengan una dotación anual de 100 o más funcionarios o trabajadores, a lo menos el 1% de la dotación anual deberán ser personas con discapacidad y/o asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional.

Estas normas aplican para los siguientes órganos de la Administración del Estado:

Señalados en el artículo 1° de la Ley N° 18.575, orgánica constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el decreto con fuerza de ley N° 1/19.653, de 2000, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, el Congreso Nacional, el Poder Judicial, el Ministerio Público, el Tribunal Constitucional, el Servicio Electoral, la Justicia Electoral y demás tribunales especiales creados por la ley.

- Ministerios
- Intendencias
- Gobernaciones
- Órganos y servicios públicos creados para el cumplimiento de la función administrativa, incluidos la Contraloría General de la República, el Banco Central, las Fuerzas Armadas y las Fuerzas de Orden y Seguridad pública, los Gobiernos Regionales, las Municipalidades y las empresas públicas creadas por ley.
- Ministerio Secretaría General de la Presidencia.
- Congreso Nacional
- Poder Judicial
- Ministerio Público,
- Tribunal Constitucional
- Servicio Electoral
- Justicia Electoral y demás tribunales especiales

8. ¿Esta norma aplica para las Fuerzas Armadas, Fuerzas de Orden y Seguridad Pública y Gendarmería de Chile?

Para este caso específico, la obligación establecida considerará sólo al personal civil de estas instituciones.

9. ¿Para qué entidades no aplica el **reglamento** publicado en el diario oficial el 1 de febrero de 2018?

No será aplicable al Congreso Nacional, el Poder Judicial, el Ministerio Público, la Contraloría General de la República, el Banco Central, el Tribunal Constitucional, las Fuerzas Armadas, las Fuerzas de Orden y Seguridad Pública, el Servicio Electoral, la Justicia Electoral y demás tribunales especiales creados por ley, **quienes deberán dictar las normas necesarias para dar cumplimiento al artículo 45° de la Ley N° 20.422.**

10. ¿Qué se entiende por persona con discapacidad?

Se entenderá por persona con discapacidad aquella que, teniendo una o más deficiencias físicas, mentales, sea por causa psíquica o intelectual, o sensoriales, de carácter temporal o permanente, al interactuar con diversas barreras presentes en el entorno, ve impedida o restringida su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás (artículo 5°, Ley N° 20.422).

11. ¿Cómo se verificará que la persona contratada es una persona con discapacidad?

Las personas con discapacidad deberán contar con la calificación y certificación previstas en el artículo 13° de la Ley N° 20.422, Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de Personas con Discapacidad.

12. ¿Cuál es el procedimiento para la calificación y certificación de discapacidad?

Artículo 13° - Ley N° 20.422:

Corresponderá a las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN), dependientes del Ministerio de Salud y a las instituciones públicas o privadas, reconocidas para estos efectos por ese Ministerio, calificar la discapacidad.

El proceso de calificación de la discapacidad asegurará una atención interdisciplinaria a cada persona que requiera ser calificada.

Para los efectos de esta ley, las comisiones de medicina preventiva e invalidez se integrarán, además, por un psicólogo, un fonoaudiólogo, un asistente social, y un educador especial o diferencial, un kinesiólogo o un terapeuta ocupacional, según el caso. Asimismo, cuando fuere pertinente, se integrarán uno o más especialistas, de acuerdo con la naturaleza de la discapacidad y a las circunstancias particulares de las personas sometidas a ellas.

La certificación de la discapacidad sólo será de competencia de las comisiones de medicina preventiva e invalidez.

La calificación y certificación de la discapacidad podrá efectuarse a petición del interesado, de las personas que lo representen, o de las personas o entidades que lo tengan a su cargo.

13. ¿Qué se entiende por persona asignataria de pensión de invalidez?

Aquella que, sin estar en edad para obtener una pensión de vejez, recibe una pensión de cualquier régimen previsional a consecuencia de una enfermedad, accidente o debilitamiento de sus fuerzas físicas o intelectuales que causen una disminución permanente de su capacidad de trabajo.

14. ¿Cómo se verificará que la persona es una asignataria de pensión de invalidez?

La calidad de persona asignataria de pensión de invalidez de cualquier régimen previsional será verificada a través de los registros disponibles en el Sistema Nacional de Información de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Superintendencia de Seguridad Social.

Selección preferente

15. ¿Qué implica seleccionar preferentemente, en igualdad de condiciones de mérito, a personas con discapacidad?

1. Selección preferente: se cumple cuando existe igualdad de puntaje entre los postulantes elegibles de un concurso determinado y se incorpora a la persona con discapacidad en la nómina que será propuesta a la autoridad competente para nombrar el respectivo cargo (para los cargos de alta Dirección Pública se requiere sólo la incorporación de la persona con discapacidad en la nómina, para los otros casos es obligatorio nombrar a la persona con discapacidad, cuando se encuentra en igualdad de mérito con los otros postulantes).
2. Igualdad de condiciones de mérito: la posición equivalente que ocupen dos o más postulantes, luego de una evaluación basada en puntaje o en una valoración objetiva.
3. No discriminación: en los procesos de selección, la respectiva autoridad deberá velar por y para que en la definición de los perfiles y en los contenidos de las bases o pautas de selección respectivas, no se establezcan condiciones, requisitos o exigencias que impliquen discriminaciones arbitrarias que limiten la participación de las personas con discapacidad.

16. ¿Quién será el responsable de cumplir con la selección preferente?

El jefe superior del servicio y quienes sean contratados en calidad de asesores externos para la implementación de los procesos de selección de personal deberán implementar las adaptaciones y ajustes necesarios, de conformidad a lo establecido el artículo 24⁴ de la Ley N° 20.422, así como proveer los servicios de apoyo o ayudas técnicas que sean necesarios. Para los efectos de la implementación de dichos ajustes necesarios, los servicios públicos podrán solicitar informes técnicos o la colaboración del Servicio Nacional de la Discapacidad.

17. ¿Cómo saber si el postulante requiere de adaptaciones y ajustes necesarios?

La persona con discapacidad postulante deberá indicar en el formulario de postulación los ajustes necesarios y/o ayudas técnicas que requiere para participar en el proceso de selección.

18. ¿Cuáles son los requisitos para publicar ofertas de empleo en sistemas y sitios web en los cuales se informen las convocatorias?

Los sistemas y sitios web en los cuales se publiquen convocatorias a los procesos de selección de las respectivas instituciones deberán ser desarrollados o implementados aplicando estándares de desarrollo, compatibilidad y accesibilidad universal, de conformidad con lo establecido en el decreto supremo N° 1, de 2015⁵, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, o la norma que lo reemplace en su defecto de manera de permitir su acceso, en igualdad de oportunidades, a personas con discapacidad.

4 Artículo 24°: Toda persona o institución, pública o privada, que ofrezca servicios educacionales, capacitación o empleo, exigiendo la rendición de exámenes u otros requisitos análogos, deberá realizar los ajustes necesarios para adecuar los mecanismos, procedimientos y prácticas de selección en todo cuanto se requiera para resguardar la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad que participen en ellos.

Los postulantes que presenten alguna discapacidad que les produzca impedimento o dificultad en la aplicación de los instrumentos de selección que se administren para el efecto, deberán informarlo en su postulación, para su adaptación.

5 <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1078308>

19. ¿A quién y cuándo se debe informar sobre el cumplimiento respecto a la selección preferente?

Las instituciones afectas al presente reglamento deberán informar a la Dirección Nacional del Servicio Civil y al Servicio Nacional de la Discapacidad, dentro del mes de enero de cada año, sobre los procesos de selección realizados en el año inmediatamente anterior, especificando las provisiones efectuadas conforme a la selección preferente de personas con discapacidad, en la forma y condiciones que al efecto determine la Dirección del Servicio Civil.

El referido informe deberá ser publicado en la página web institucional de la respectiva institución dentro de los treinta días siguientes a su emisión.

Contratación de al menos 1% de personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional

20. ¿A qué refiere la obligatoriedad de contratación de al menos un 1% de personas con discapacidad y/o asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional?

En los órganos de la Administración del Estado mencionados anteriormente, que tengan una dotación anual de 100 o más funcionarios o trabajadores, a lo menos un 1% de la dotación anual deberán ser personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional.

La determinación de la dotación máxima de las instituciones referidas en el párrafo anterior será la que fije la Ley de Presupuestos del Sector Público del año en curso, o bien aquella que regule la dotación de personal en caso de que no esté fijada en la Ley de Presupuestos.

21. ¿Cómo se verificará que la institución cumplió con la cuota exigida el año anterior?

- Se debe considerar el período comprendido entre el 1° de enero y el 31 de diciembre del año anterior.
- Si la institución no inició actividades el 1° de enero, se debe considerar la fecha de inicio de actividades de la institución hasta el 31 de diciembre de ese año.
- Para determinar el cumplimiento, se debe sumar el número de funcionarios con discapacidad que haya estado contratado cada mes (hasta el último día del mes respectivo), dividido por 12, o dividido por el número de meses desde el mes en que la institución inició actividades.
- Para calcular el porcentaje que representan los colaboradores con discapacidad respecto a la dotación de la institución respectiva, se dividirá el número de funcionarios con discapacidad por la dotación máxima autorizada de la institución para dicho año.

22. ¿Qué hacer en caso de que no sea posible el cumplimiento total o parcial de la obligatoriedad de contratación del 1% de personas con discapacidad?

Las entidades antes señaladas deberán remitir un informe fundado a la Dirección Nacional del Servicio Civil y al Servicio Nacional de la Discapacidad, explicando las razones para ello. Sólo se considerarán razones fundadas aquellas:

- Relativas a la naturaleza de las funciones que desarrolla el órgano, servicio o institución: se entenderá que se configura esta razón fundada cuando, por sus características o por su especialidad, los procesos o

actividades del órgano, servicio o institución no pueden ser desarrollados por personas con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez, de cualquier régimen previsional.

- No contar con cupos disponibles en la dotación de personal.
- Esta razón fundada se configura cuando no existe ningún cupo disponible respecto de la dotación máxima señalada en la Ley de Presupuestos para la respectiva institución o en la normativa que la establezca.
- Falta de postulantes que cumplan con los requisitos respectivos.

Se entenderá que se configura esta razón fundada cuando no hubieran postulado personas con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez o sus postulaciones no hubieran cumplido el perfil requerido. Corresponderá al respectivo órgano, servicio o institución, acreditar la verificación de los hechos que configuran tal razón fundada, así como la circunstancia de haberse publicado la convocatoria al cargo.

23. ¿Qué procedimiento se debe realizar para presentar las excusas correspondientes en base a razones fundadas?

Para excusarse, el jefe de servicio de las instituciones obligadas deberá presentar un informe fundado a la Dirección Nacional del Servicio Civil y al Servicio Nacional de la Discapacidad, dentro del mes de abril de cada año, dando cuenta del año calendario anterior.

Dicho informe será publicado en las páginas web institucionales de la respectiva institución, de la Dirección Nacional del Servicio Civil y del Servicio Nacional de la Discapacidad, dentro del mes siguiente a su emisión.

Sector privado

24. ¿Qué obligatoriedad de contratación establece esta ley para el sector privado?

Las empresas de 100 o más trabajadores deberán contratar, o mantener contratados, según corresponda, al menos un 1% de personas con discapacidad o que sean asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, en relación con el total de sus trabajadores.

25. ¿Cómo aplica esta obligatoriedad para aquellas empresas declaradas multirrut, es decir dos o más empresas que se consideran como un único empleador?

El total de trabajadores comprenderá la suma de los dependientes del conjunto de empresas, conforme al promedio que se indica en la pregunta 32.

26. ¿A partir de cuándo esta ley comienza a ser obligatoria para las empresas?

- Empresas con 200 o más trabajadores: la ley entra en vigencia el 1 de abril de 2018.
- Empresas de entre 100 y 199 trabajadores: deberán aplicar esta ley desde abril de 2019.

27. ¿Qué se entiende por persona con discapacidad?

Se entenderá por persona con discapacidad aquella que, teniendo una o más deficiencias físicas, mentales, sea por causa psíquica o intelectual, o sensoriales, de carácter temporal o permanente, al interactuar con diversas barreras presentes en el entorno, ve impedida o restringida su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás (Artículo 5°, Ley N° 20.422).

28. ¿Cómo se verificará que la persona contratada es una persona con discapacidad?

Las personas con discapacidad deberán contar con la calificación y certificación previstas en el artículo 13° de la Ley N° 20.422, que establece normas sobre Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de Personas con Discapacidad.

29. ¿Cuál es el procedimiento para la calificación y certificación de discapacidad?

Artículo 13° - Ley N° 20.422:

Corresponderá a las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN), dependientes del Ministerio de Salud y a las instituciones públicas o privadas, reconocidas para estos efectos por ese Ministerio, calificar la discapacidad.

El proceso de calificación de la discapacidad asegurará una atención interdisciplinaria a cada persona que requiera ser calificada.

Para los efectos de esta ley, las comisiones de medicina preventiva e invalidez se integrarán, además, por un psicólogo, un fonoaudiólogo, un asistente social, y un educador especial o diferencial, un kinesiólogo o un terapeuta ocupacional, según el caso. Asimismo, cuando fuere pertinente, se integrarán uno o más especialistas, de acuerdo con la naturaleza de la discapacidad y a las circunstancias particulares de las personas sometidas a ellas.

La certificación de la discapacidad sólo será de competencia de las Comisiones de Medicina preventiva e Invalidez.

La calificación y certificación de la discapacidad podrá efectuarse a petición del interesado, de las personas que lo representen, o de las personas o entidades que lo tengan a su cargo.

30. ¿Qué se entiende por persona asignataria de pensión de invalidez?

Aquella que, sin estar en edad para obtener una pensión de vejez, recibe una pensión de cualquier régimen previsional a consecuencia de una enfermedad, accidente o debilitamiento de sus fuerzas físicas o intelectuales que causen una disminución permanente de su capacidad de trabajo.

31. ¿Cómo se verificará que la persona es una asignataria de pensión de invalidez?

La calidad de persona asignataria de pensión de invalidez de cualquier régimen previsional será verificada a través de los registros disponibles en el Sistema Nacional de Información de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Superintendencia de Seguridad Social.

32. ¿Cómo se calcula el número de trabajadores con discapacidad que la empresa debe contratar?

- La empresa deberá considerar el período comprendido entre el 1° de enero y el 31 de diciembre del año anterior, o bien, desde su inicio de actividades y hasta el 31 de diciembre de ese año.
- El número total de trabajadores de la empresa equivaldrá a la suma del número de trabajadores de cada mes, dividido por 12, o por el número de meses que corresponda.
- Si inició actividades en forma posterior al 1° de enero. El número de trabajadores de cada mes corresponderá al número total de trabajadores de la empresa al último día del mes respectivo.
- El número de personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez que deberán ser contratados por la empresa corresponderá al 1% del número total de trabajadores de la empresa.
- Si de este cálculo resultare un número con decimales, se aproximará al entero inferior.

33. ¿Qué debe hacer la empresa una vez que calculó el número de personas con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez de cualquier régimen previsional que debe contratar?

Deberán enviar una comunicación electrónica a la Dirección del Trabajo en que informen lo siguiente:

- El número total de trabajadores y el número de personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez que deban ser contratadas.
- El número de contratos vigentes que mantienen con personas con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez.

Deben enviar esta comunicación en el mes de enero de cada año.

La comunicación deberá ser remitida junto con la enviada a la Dirección del Trabajo, a la Subsecretaría de Evaluación Social del Ministerio de Desarrollo Social, al Servicio Nacional de la Discapacidad y al Servicio de Impuestos Internos.

34. ¿Cómo la empresa informa que está cumpliendo con la ley?

Los empleadores deberán registrar en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, dentro de los quince días hábiles siguientes a su celebración, así como sus modificaciones y término.

35. ¿Cuál es el procedimiento para efectuar el registro electrónico?

La Dirección del Trabajo, a través de una norma de carácter general, establecerá las modalidades y procedimientos para efectuar el registro electrónico.

*Sólo para el primer año de la ley contarán con un plazo de seis meses desde su entrada en vigencia.

36. ¿Qué hacer en caso de que no sea posible el cumplimiento total o parcial de la obligatoriedad de contratación del 1% de personas con discapacidad?

Aquellas empresas que, por razones fundadas, no puedan cumplir total o parcialmente la obligación de contratación, deberán informar esta circunstancia en la comunicación señalada en la pregunta 33.

37. ¿Qué se entiende por razones fundadas?

- La naturaleza de las funciones que desarrolla la empresa: se entenderá que se configura esta circunstancia cuando, por sus características o por su especialidad, los procesos o actividades de la empresa no pueden ser desarrollados por personas con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez de cualquier régimen previsional. Esta circunstancia deberá ser informada fundadamente por la empresa en la comunicación señalada en la pregunta 33.
- La falta de personas con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez de cualquier régimen previsional interesadas en las ofertas de trabajo que haya formulado el empleador.

38. ¿Cómo la empresa comprueba que no hubo personas interesadas en las ofertas de trabajo presentadas por ella?

Cuando el empleador haya publicado sus ofertas de empleo a través de la Bolsa Nacional de Empleo (www.bne.cl) creada por la Ley N° 19.728, o por cualquier otro medio, sistema o plataforma de acceso público de información e intermediación laboral, y no haya recibido postulaciones que cumplan el perfil requerido y que correspondan a personas con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez.

El empleador deberá acreditar que realizó la publicación de las ofertas de empleo y que no recibió postulaciones que cumplan el perfil requerido.

Si el empleador publicó sus ofertas a través de la Bolsa Nacional de Empleo, la sola certificación que ésta otorgue acreditará estas circunstancias.

Medidas subsidiarias

39. ¿Cuáles son las medidas subsidiarias frente al no cumplimiento de la cuota por las razones fundadas señaladas en la pregunta 37?

- A- Celebración y ejecución contratos de prestación de servicios, con empresas que tengan contratadas personas con discapacidad.
- B- Efectuar donaciones en dinero a proyectos o programas de asociaciones, corporaciones o fundaciones a las que se refiere el artículo 2° de la Ley N° 19.885.

A. Celebración y ejecución de contratos de prestación de servicios

40. ¿Qué aspectos considera la celebración y ejecución contratos de prestación de servicios con empresas que tengan contratadas personas con discapacidad?

- El monto anual de los contratos de prestación de servicios no podrá ser inferior al equivalente a veinticuatro ingresos mínimos mensuales, respecto de cada trabajador que debía ser contratado por la empresa para cumplir con la obligación de contratación en forma directa.

24 ingresos
mínimos
mensuales



Cada trabajador
con discapacidad no
contratado



Monto anual de contrato
por prestación de servicios

- El resultado de la suma del número de personas con discapacidad contratadas en forma directa por la empresa y aquellas contratadas por la o las empresas que le prestan servicios, deberá ser a lo menos equivalente a la obligación total de contratación que debía cumplir.

N° de PcD contratadas
directamente por la empresa
que tiene la obligación



N° de PcD subcontratadas
por la empresa que presta



B. Donaciones

41. ¿Qué aspectos considera efectuar donaciones en dinero a proyectos o programas de asociaciones, corporaciones o fundaciones a las que se refiere el artículo 2° de la Ley N° 19.885?

Se podrán efectuar donaciones en dinero a proyectos, o programas de asociaciones, corporaciones o fundaciones a las que se refiere el artículo 2° de la Ley N° 19.885⁶, Incentiva y Norma el Buen Uso de Donaciones que Dan Origen a Beneficios Tributarios y los Extiende a Otros Fines Sociales y Públicos.

Las donaciones a proyectos, o programas de asociaciones, corporaciones o fundaciones, se regirán por las normas de la Ley N° 19.885⁷, con las excepciones que señala el reglamento:

- **No darán derecho a beneficios tributarios⁸.**
- **Tendrán calidad de gasto necesario**, para efectos de lo establecido en la ley sobre impuesto a la renta⁹.
- Donaciones no podrán efectuarse a instituciones en cuyo directorio participe:
 - Socios o directores o los accionistas que posean el 10% o más del capital social.
 - Cónyuges, convivientes civiles o parientes ascendientes o descendientes hasta el tercer grado de consanguinidad, de dichos socios, directores o accionistas.

⁶ Ver <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=213294>

⁷ Ver <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=213294>

⁸ Establecidos en los artículos 1° y 1° bis de la ley N° 19.885 <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=213294>

⁹ Contendida en el artículo 1° del decreto Ley N° 824, de 1974 <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=6368>

42. ¿Quiénes son posibles sujetos de donación?

- Asociaciones, corporaciones o fundaciones que vayan a recibir donación, deben estar incorporadas en el Registro de Donatarios del Ministerio de Desarrollo Social, con excepción de aquellas que presentan las excepciones señaladas en la pregunta anterior.
- Para pertenecer a este registro, las asociaciones, corporaciones o fundaciones deben:
 - Tener como objeto social la capacitación, rehabilitación, promoción y fomento para la creación de empleos, contratación o inserción laboral de las personas con discapacidad.
 - Presentar una iniciativa al Banco de Proyectos para personas con discapacidad que reciba la donación señalada y ser aprobada por el Consejo de Donaciones Sociales.

43. ¿Qué se debe hacer para que una asociación, corporación o fundación sea incorporada al Registro de Donatarios del Ministerio de Desarrollo Social?

Las asociaciones, corporaciones o fundaciones que por primera vez soliciten ser incorporadas al Registro de Donatarios del Ministerio de Desarrollo Social y deseen acogerse a las donaciones contempladas en la Ley N° 21.015, deberán establecer en sus estatutos que su objeto social será la capacitación, rehabilitación, promoción y fomento para la creación de empleos, contratación o inserción laboral de las personas con discapacidad, acreditando su funcionamiento y cumplimiento de sus fines estatutarios, ininterrumpidamente, al menos durante el año inmediatamente anterior a la presentación de la solicitud.

44. ¿Cuál es el monto anual mínimo y máximo de las donaciones a realizar?

El monto anual de las donaciones efectuadas no podrá ser inferior al equivalente a veinticuatro ingresos mínimos mensuales ni superior a doce veces el límite máximo imponible establecido en el artículo 16° del decreto Ley N° 3.500, de 1980, respecto de cada trabajador que debía ser contratado por la empresa.

No se aplicará a las donaciones a que se refiere el artículo 157° ter del Código del Trabajo el límite global absoluto establecido en el artículo 10°.

Monto anual

Mínimo: 24 ingresos mínimos mensuales (\$6.624.000)
Máximo: 12 veces el límite máximo imponible establecido en el artículo 16° del decreto Ley N° 3.500, de 1980 (939,6 UF en 2018), respecto de cada trabajador que debía ser contratado por la empresa.

45. ¿Cómo se comprueba que la donación fue recibida por la asociación, corporación o fundación?

La asociación, corporación o fundación extenderá al donante un certificado en que dará cuenta de haber recibido la donación por una medida subsidiaria. La forma y contenido de este certificado deberá cumplir con los requisitos que establezca el Servicio de Impuestos Internos, mediante resolución¹⁰.

¹⁰ Información no publicada aún por el Servicio de Impuestos Internos.

46. ¿Qué entidad fiscalizará estas donaciones?

La fiscalización, exclusivamente dentro del ámbito tributario, corresponderá al Servicio de Impuestos Internos, sin perjuicio de las atribuciones que correspondan al Ministerio de Desarrollo Social en virtud de la Ley N° 19.885.

Fiscalización y sanciones

47. ¿Quién fiscaliza el cumplimiento de la Ley N° 21.015?

La Dirección del Trabajo, en uso de sus facultades, podrá fiscalizar en forma presencial o por vía electrónica.

48. ¿Qué documentos se deben presentar ante una posible fiscalización?

Las empresas deben poner a disposición de la Dirección del Trabajo los siguientes antecedentes de forma obligatoria, en caso de ser solicitados:

- Los documentos, antecedentes o informes técnicos que fundamenten la comunicación a que se refiere la no posibilidad de contratar una persona con discapacidad por naturaleza de las funciones que desarrolla la empresa.
- Los antecedentes que acrediten la publicación de las ofertas de trabajo en la Bolsa Nacional de Empleo o en otro medio, sistema o plataforma de acceso público de información e intermediación laboral.
- Los antecedentes que acrediten la falta de postulantes que cumplan el perfil del cargo o empleo publicado y que correspondan a personas con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez.
- Individualización de la o las empresas con las cuales ha suscrito contratos de prestación de servicios y que tengan contratadas personas con discapacidad, monto y duración de estos contratos.
- Certificado emitido por el donatario, dando cuenta de los antecedentes señalados en artículo 1° numeral 5 de la Ley N° 19.885¹¹, en específico, monto de las donaciones, domicilio, rol único tributario e identidad del donante y donatario.

49. ¿Cuáles son las infracciones por no cumplimiento?

Las infracciones a las obligaciones establecidas en este Reglamento serán sancionadas de acuerdo con lo prescrito en el Título final del Libro V del Código del Trabajo.

- **Medianas empresas, la sanción ascenderá de 2 a 40 UTM**
- **Grandes empresas, la sanción ascenderá de 3 a 60 UTM**

* Mediana empresa: aquella que tuviere contratados de 50 a 199 trabajadores.

* Gran empresa: aquella que tuviere contratados 200 trabajadores o más.

¹¹ Los donatarios deberán informar al Servicio de Impuestos Internos, el monto de las donaciones, el domicilio, rol único tributario y la identidad del donante y del donatario en la forma y plazos que dicho Servicio determine. Las instituciones y el Fondo, como donatarios, deberán dar cuenta de haber recibido la donación mediante un certificado que se extenderá al donante, conforme a las especificaciones y formalidades que señale el Servicio de Impuestos Internos. <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=213294>

50. ¿Cuándo podrá ser exigido el cumplimiento de contratación del 1% de personas con discapacidad?

La obligación del inciso primero del artículo 157° bis del Código del Trabajo será exigible en aquellos meses en que la empresa tenga contratados 100 o más trabajadores.

Excepciones para la entrada en vigencia de la Ley N° 21.015

51. Primer año contado desde la entrada en vigencia de la obligación de contratación del 1% de personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez.

Las empresas tendrán un plazo de seis meses para registrar en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo, los contratos de trabajo vigente de las personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional.

52. Durante los dos primeros años contados desde la entrada en vigencia de la obligación de contratación del 1% de personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez:

- Las empresas podrán optar por cumplir la obligación de contratación en forma directa o a través de alguna de las medidas subsidiarias, sin necesidad de contar con una razón fundada.
- En este período, la comunicación que se debe emitir a la Dirección del Trabajo sólo tendrá por objeto informar la o las medidas subsidiarias adoptadas, de acuerdo al número de personas con discapacidad que deberían contratar.

Preguntas frecuentes

Respecto a la contratación

1. La empresa ya cuenta con una persona con discapacidad contratada o un postulante seleccionado, pero esta persona no tiene credencial de discapacidad, ¿sirve el comprobante de tramitación de la calificación y certificación?

La persona contratada o el postulante seleccionado, al no contar con su credencial de discapacidad, no se considera dentro del 1% obligatorio de contratación tanto para organismos públicos y/o empresas, ya que la ley indica que las personas con discapacidad deberán contar con la calificación y certificación señaladas en el artículo 13°¹² de la Ley N° 20.422.

2. ¿Qué se entiende por asignatario de una pensión de invalidez? y ¿Cómo se realiza la solicitud?

Se entiende por asignatario de una pensión de invalidez a personas que, sin estar en edad para jubilarse, sufren una enfermedad o debilitamiento de sus fuerzas físicas o intelectuales, que causen una disminución permanente de su capacidad de trabajo.

¹² Artículo 13°.- Corresponderá a las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN), dependientes del Ministerio de Salud y a las instituciones públicas o privadas, reconocidas para estos efectos por ese Ministerio, calificar la discapacidad.

El proceso de calificación de la discapacidad asegurará una atención interdisciplinaria a cada persona que requiera ser calificada.

Los trabajadores deben realizar una solicitud de Pensión de Invalidez en el Instituto de Previsión Social (IPS). El IPS deberá efectuar el requerimiento de calificación de invalidez a la Comisión Médica Regional, que son las entidades encargadas de determinar la condición de invalidez total o parcial de los afiliados.

3. Dentro del 1% de personas en situación de discapacidad que se debe contratar, ¿existe alguna determinación en relación a los grados de discapacidad de las personas a contratar?

La Ley N°21.015 incentiva la inclusión laboral de las personas con discapacidad, por lo que no hace una diferenciación de los grados de discapacidad que las personas deban presentar, sólo exige que deben contar con la calificación y certificación señaladas en el artículo 13° de la Ley N° 20.422.

4. ¿Se puede contratar a personas con discapacidad part time o media jornada?

La duración de la jornada laboral para las personas con discapacidad, queda a decisión del empleador, teniendo en cuenta los límites establecidos en el Código del Trabajo, se debe tener en consideración lo siguiente: “De conformidad con lo establecido en los artículos 22° y 28° del Código del Trabajo, la jornada ordinaria de trabajo se encuentra sujeta a límites que las partes deben respetar al convenirla en el contrato de trabajo, siendo éstos los siguientes:

- a) No puede exceder de 45 horas semanales;
- b) el máximo legal, esto es, las 45 horas, debe ser distribuido en la semana en no menos de cinco ni en más de seis días;
- c) no puede exceder de 10 horas diarias” (Dirección del Trabajo, s.f).

5. ¿Qué tipos de contratos están permitidos para dar cumplimiento al 1% de contratación de personas con discapacidad o asignataria de pensión de invalidez?

Los tipos de contratos permitidos son aquellos contemplados en el Código del Trabajo, es decir, no considera a quienes realizan labores a honorarios.

Respecto a las medidas subsidiarias

6. ¿Puedo elegir medidas subsidiarias si no deseo cumplir con la contratación exigida?

Las empresas con 200 o más colaboradores, sólo durante los dos primeros años, desde la entrada en vigencia de la ley, podrán optar, sin mediar una razón fundada, por cumplir con la contratación en forma directa del 1% de personas con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez. Sin embargo, al tercer año ya no será una opción, sino que deberán contar con una razón fundada para desarrollar estas medidas.

Lo mismo ocurre con las empresas de 100 colaboradores, quienes sólo durante el segundo año, desde la entrada en vigencia de la ley, es decir, 2019, podrán optar, sin mediar una razón fundada, por cumplir con la contratación en forma directa del 1% de personas con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez. Sin embargo, al tercer año (2020) ya no será una opción, sino que deberán contar con una razón fundada para desarrollar estas medidas.

Razones fundadas:

- La naturaleza de las funciones que desarrolla la empresa: se entenderá que se configura esta circunstancia cuando, por sus características o por su especialidad, los procesos o actividades de la empresa no pueden ser desarrollados por personas con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez de cualquier régimen previsional.
- La falta de personas con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez de cualquier régimen previsional interesadas en las ofertas de trabajo que haya formulado el empleador.

Respecto a la Accesibilidad Universal

7. ¿Qué se entiende por diseño universal, según la Ley N° 20.422?

“Es la actividad por la que se conciben o proyectan, desde el origen, entornos, procesos, bienes, productos, servicios, objetos, instrumentos, dispositivos o herramientas, de forma que puedan ser utilizados por todas las personas o en su mayor extensión posible” (Artículo 3°, letra c).

8. ¿Cómo se define accesibilidad?

De acuerdo a la Ley N° 20.422, “la accesibilidad universal es la condición que deben cumplir los entornos, procesos, bienes, productos y servicios, así como los objetos o instrumentos, herramientas y dispositivos, para ser comprensibles, utilizables y practicables por todas las personas, en condiciones de seguridad y comodidad, de la forma más autónoma y natural posible”: (Artículo 3°, letra b).

9. ¿Qué se entiende por ajustes razonables?

Por ajustes razonables se entenderán “las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales” (ONU, 2006, Artículo 2° p.4).

10. ¿Qué se entiende por accesibilidad al entorno físico? según la Ley N° 20.422

Según establecido por la Ley N° 20.422, “edificios de uso público y que presten un servicio a la comunidad (nuevas edificaciones colectivas como departamentos, oficinas, locales comerciales; obras del Estado o que particulares ejecuten en espacio público; accesos a medios de transporte público y bienes de uso público como vías públicas, pasarelas peatonales, parques y plazas) deberán ser accesibles y utilizables de forma autovalente, sin dificultad por personas en situación de discapacidad. Especialmente, movilidad reducida” (Art. 28°).

11. ¿Quién fiscaliza la accesibilidad en edificaciones?

“La fiscalización del cumplimiento de la normativa será de responsabilidad de las direcciones de obras municipales que deberán denunciar su incumplimiento ante el juzgado de policía local, aplicándose al efecto las disposiciones del Título VI de esta ley. Para el mejor cumplimiento de la fiscalización, las municipalidades, a requerimiento de las direcciones de obras, podrán celebrar convenios con personas naturales o jurídicas, con o sin fines de lucro, para que colaboren con aquéllas en el ejercicio de esta facultad.

La denuncia por incumplimiento podrá ser realizada por cualquier persona, ante el juzgado de policía local, en conformidad a lo establecido en el inciso precedente” (Ley N° 20.422, Artículo 28° p.4).

12. ¿Qué es el Sello Chile Inclusivo?

Es un reconocimiento público que entrega el Estado de Chile a través del Servicio Nacional de la Discapacidad (SENADIS), a organismos públicos y privados que tomen medidas concretas respecto de la inclusión social de las personas en situación de discapacidad, en plena convicción, responsabilidad y conocimiento de su rol frente a la provisión del ejercicio de su derecho a la igualdad de oportunidades, eliminando barreras y obstáculos físicos, comunicacionales, reglamentarios internos y sociales.

13. ¿Cómo postular al Sello Chile Inclusivo?

El proceso por el cual una organización postula al Sello Chile Inclusivo es gratuito y se realiza directamente en este sitio web, de acuerdo con los siguientes pasos:

- a. Inscribirse en el sitio web www.sellochileinclusivo.cl.
- b. Ingresar a la plataforma de evaluación con nombre de usuario y contraseña.
- c. Declarar conocer el contenido de las bases vigentes.
- d. Seleccionar la categoría Sello Chile Inclusivo a la cual se quiere postular.
- e. Descargar el formulario único de Bitácora y Declaración.
- f. Completar y adjuntar el formulario único de Bitácora y Declaración.
- g. Completar el formulario de autoevaluación online.

Bibliografía

Ahá Global Consulting y Fundación Descúbreme. (2016). El valor de la diversidad, impactos en el desempeño organizacional. Obtenido de: www.descubreme.cl

Biblioteca del Congreso Nacional. (2010). Ley N°20.422, que Establece Normas sobre Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de Personas con Discapacidad. Obtenido de: <http://www.leychile.cl/Navegar?idLey=20422>

Cámara de Diputados. (2017). Legislatura 365ª. Sesión 5ª, en martes 21 de marzo de (2017) (Ordinaria, de 10.34 a 14.55 horas). Obtenido en: www.bcn.cl

Carrasco C. (2003). Contrato de Aprendizaje. Memoria para optar al Grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales. Universidad de Chile. Obtenido de: http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/114529/de-carrasco_c.pdf;sequence=

CEF. (S.f.) Capítulo I: Intermediación laboral. Obtenido de: <http://www.laboral-social.com/ley-empleo-titulo-3-capitulo-I-intermediacion-laboral.html>

Diario Oficial de la República de Chile (2018). Ministerio del Trabajo y Previsión Social Aprueba Reglamento del Capítulo II “De la inclusión laboral de personas con discapacidad” del Título III del Libro I del Código del Trabajo, Incorporado por la Ley N°21.015, que Incentiva la Inclusión de Personas con Discapacidad al Mundo Laboral. Obtenido de: <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1114287>

Dirección del Trabajo. (S.f.) ¿Por qué normas se rige la contratación de un trabajador discapacitado? Obtenido de: <http://www.dt.gob.cl/consultas/1613/w3-article-60767.html>

Dirección del Trabajo. (S.f.) ¿Cuáles son los límites que la ley establece para la jornada de trabajo? Obtenido de: <http://www.dt.gob.cl/consultas/1613/w3-article-60058.html>

Fundación Adecco. (2017). Guía para la inclusión de personas con discapacidad. Obtenido de: www.adecco.com.ar

Fundación Paralife, Teleperformance, Nestlé. (2012). Guía de inclusión laboral de personas con discapacidad. Obtenido de: www.fundacionparalife.org.mx

Gatica, & Ruz. (2014). Gestión de la Diversidad en Chile: Un Estudio Exploratorio. Santiago, Chile: Facultad de Economía y Negocios. Escuela de Economía y Administración. Universidad de Chile.

Instituto Europeo para la Gestión de la Diversidad. (s.f.). De Igualdad de Oportunidades a Inclusión de la Diversidad. Obtenido de <http://www.iegd.org/spanish800/quees.htm>

Instituto Nacional de Estadísticas. (2015). El Salario de las Personas con Discapacidad: “Explotación de la Encuesta Anual de Estructura Salarial (2013) y de la Base Estatal de Personas con Discapacidad”. Obtenido de: <http://www.ine.es/prensa/np931.pdf>

Instituto Nacional de Normalización. (2012). Norma Chilena NCh3267. Sistemas de gestión: Gestión de la inclusión de personas con discapacidad. Primera edición 2012. Santiago de Chile.

Organización Internacional del Trabajo. (2012). ¿Qué es el análisis ocupacional? Obtenido de: <http://www.oitcinterfor.org/p%C3%A1gina-libro/7-%C2%BFqu%C3%A9-an%C3%A1lisis-ocupacional>

Red de empresas inclusivas Costa Rica. (2015). Inclusión de la discapacidad como estrategia de negocio. Obtenido de: www.aedcr.com/redempresasinclusivas

Servicio Nacional de la Discapacidad (SENADIS). (S.f.) Recomendaciones para el uso del lenguaje en discapacidad.

Servicio Nacional de la Discapacidad (SENADIS). (2015). Discapacidad y Salud Mental: Una Visión de SENADIS. Ministerio de Desarrollo Social. Santiago de Chile. Obtenido de: www.senadis.gob.cl

Servicio Nacional de Empleo y Capacitación (SENCE). Manual para una inclusión laboral efectiva de personas con discapacidad. Obtenido de: http://www.sence.cl/601/articles-5284_recurso_01.pdf

SOFOFA (1989). C168 Convenio sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo, (1988) (núm. 168). Obtenido de: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0:-NO::P12100_ILO_CODE:C168

SOFOFA - OIT (2013). Estudio: factores para la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Santiago.

Suter, Rhiannon, et. al. (2007): Realising Potential: Disability Confidence Builds Better Business, Cornell University, ILR School, Gladnet Collection, United Kingdom.

United Nations Human Rights Office of the High Commissioner (2012): The Convention on the Rights of Persons with Disabilities, Training Guide, Professional Training Series, No. 19, New York and Geneva.

Verdugo Alonso, Miguel Ángel; Jordán de Urríes Vega y Francisco de Borja. (2001). Panorámica del empleo con apoyo en España. Madrid. Real Patronato sobre Discapacidad.



Ricardo Lyon 222, of 1201, Providencia, Santiago
Fono: 22 660 6133
Email: contacto@descubreme.cl



Publicación patrocinada por:

