



**Chile
mejor**

**INFORME RESULTADO
PROCESO DE CONSULTA
CIUDADANA
REGLAMENTOS LEY N°21.015
QUE INCENTIVA LA INCLUSIÓN DE
PERSONAS CON DISCAPACIDAD AL
MUNDO LABORAL**

NOVIEMBRE 2017

ÍNDICE

I. PRESENTACIÓN.	3
II. METODOLOGÍA.	6
1. Etapas Del Proceso De Consulta.	6-9
a) Etapa I: Convocatoria	
b) Etapa II: Consulta	
c) Etapa III: Análisis de Datos	
III. CONSOLIDADO DE RESPUESTAS A LA CIUDADANÍA DEL SECTOR PÚBLICO.	10- 62
IV. CONSOLIDADO DE RESPUESTAS A LA CIUDADANÍA DEL SECTOR PRIVADO.	63-118
V. ANEXOS	

1. RESOLUCIÓN EXENTA N° 325, de 25 de Septiembre de 2017, que dispone la realización del proceso de consulta ciudadana que indica e inicia procedimiento administrativo, en el marco de la Ley N° 21.015 que incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral y el 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°20. 422, sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad y reglamento artículo 45 de la Ley N° 20.422 de la Inclusión Laboral de las Personas con Discapacidad.

2. Reglamento Sector Público Consultado.

3. Reglamento Sector Privado Consultado.

4. Acta Consejo Sociedad Civil Ministerio de Desarrollo Social.

5. Acta Consejo Sociedad Civil Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

6. Acta Consejo de Donaciones Ministerio de Desarrollo Social.

7. Programa Jornada Presencial Diálogos Participativos Regionales, Servicio Nacional de la Discapacidad.

I. PRESENTACIÓN

La Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (ratificada por el Estado de Chile el año 2008), mandata a los Estados que la han ratificado a “Promover el reconocimiento de las capacidades, los méritos y las habilidades de las personas con discapacidad y de sus aportaciones en relación con el lugar de trabajo y el mercado laboral” (Artículo 8), debiendo reconocer además, su derecho a trabajar en igualdad de condiciones con los demás, y que entre otras medidas incorporadas, incluya “tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean de carácter inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad” (ONU, 2006).

Para el actual gobierno de la Presidenta Michelle Bachelet, la agenda de discapacidad ha adquirido una especial relevancia dada la diversidad de temas que implica su abordaje, y a fin de otorgar respuestas adecuadas a las necesidades de este universo de la población, es que dispuso la creación de una Comisión Asesora Presidencial para la Inclusión de personas con discapacidad, la que finalizó con la evacuación de un informe con 260 recomendaciones, las cuales fueron desagregadas llegando a un total de 340, de las cuales 29 decían relación con el trabajo.

Recogiendo esa expresión ciudadana, se prioriza en la agenda legislativa la aprobación e implementación de la Ley N° 21.015, que “incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral”, avance que ha sido objeto de una gran satisfacción, toda vez que constituye una herramienta importante para la construcción de una sociedad inclusiva, no sólo por la contra prestación pecuniaria que genera el empleo, sino también por la contribución a la autonomía económica y dignidad que requieren todas las personas para decidir su vida, sus proyectos y su futuro, respondiendo así a un imperativo de justicia, considerando que en Chile el 20% de la población adulta se encuentra en situación de discapacidad, según constató el Segundo Estudio Nacional sobre la materia, realizado el año 2015.

Cabe señalar que esta adecuación y la mejora del ordenamiento normativo, va de la mano con los avances y consolidación del paradigma de los derechos humanos en el seno de la sociedad, donde los valores de la inclusión, la no discriminación y la valoración de la diversidad permitirán avanzar hacia la construcción de una sociedad más justa y equitativa para todas y todos.

La Ley N° 21.015, publicada el 15 de junio de 2017 en el Diario Oficial, constituye uno de los más importantes avances para la inclusión social plena de las personas en situación de discapacidad, cuyos objetivos apuntan a la creación de un sistema de inclusión laboral, la no discriminación y la equidad remuneracional, estableciendo obligaciones tanto para

las instituciones del sector público como para las empresas del sector privado. Bajo este prisma, es que los Ministerios de Desarrollo Social; Hacienda, del Trabajo y Previsión Social, desarrollaron en conjunto la propuesta de los reglamentos de dicha ley, los que posteriormente se sometieron a consulta ciudadana.

Dentro de dichas modificaciones, se releva en el ámbito público, la sustitución del artículo 17, inciso 2, del Estatuto Administrativo (Ley N°18.834), que prohíbe todo acto de discriminación arbitraria que se traduzca en exclusiones o restricciones, tales como aquellas basadas en motivos de raza o etnia, situación socioeconómica, idioma, ideología u opinión política, discapacidad, religión o creencia, sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, sexo, orientación sexual, identidad de género, estado civil, edad, filiación, apariencia personal o enfermedad, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o trato en el empleo”. En el ámbito privado, se modifica el Código del Trabajo, incorporando un capítulo “De la inclusión aboral de las Personas con Discapacidad”.

Asimismo, la ley N° 21.015 establece la reserva de empleo para las instituciones públicas y empresas privadas, lo que implica la obligación de contratación para aquellas que cuenten con una dotación anual de 100 o más funcionarios/as o trabajadores/as, debiendo dar cumplimiento a la contratación de a lo menos un 1% de personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez.

En la misma línea, la ley establece la obligación de seleccionar preferentemente a Personas con Discapacidad, en los procesos de selección de personal en los órganos de la Administración del Estado, ya existente en la ley N° 20.422, para todos los servicios públicos en igualdad de condiciones, incluyendo los tribunales especiales y justicia electoral, que no estaban considerados en la ley anterior.

Contempla, además, la restitución de una de las mayores vulneraciones normativas sufridas por las personas con discapacidad en nuestro país, derogando de manera inmediata el artículo N° 16 de la Ley N° 18.600 que señala que “el contrato de trabajo que celebre una persona con discapacidad mental, podrá estipularse una remuneración libremente convenida entre las partes, no aplicándose a este respecto las normas sobre ingreso mínimo”.

De igual forma, reduce a 26 años la edad límite para suscribir contrato de aprendizaje con personas con discapacidad, asimilándola a la edad de término de la educación especial.

Por otra parte, el artículo 3° de la nueva Ley establece que: “Un reglamento dictado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social y suscrito por los ministros de Hacienda y de Desarrollo Social, establecerá los parámetros, procedimientos y demás elementos necesarios para dar cumplimiento a lo establecido en este capítulo”.

Finalmente, cabe destacar que esta ley contempla una evaluación excepcional, luego del tercer año de implementación de la misma, y que persigue de manera expresa considerar el impacto de la reserva legal y formular una propuesta sobre la mantención o aumento de ella.

El preámbulo de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su protocolo facultativo, letra o) señala que “Considerando que las personas con discapacidad deben tener la oportunidad de participar activamente en los procesos de adopción de decisiones sobre políticas y programas, incluidos los que les afectan directamente y que por su parte la Ley N° 20.422, en su artículo 3, letra e) establece que Participación y Diálogo Social es el proceso en virtud del cual las personas con discapacidad, las organizaciones que las representan y las que agrupan a sus familias, ejercen un rol activo en la elaboración, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas públicas que le conciernen”.

Y por su parte, el artículo 4, N° 3, señala que: “En la elaboración y aplicación de legislación y políticas para hacer efectiva la presente Convención, y en otros procesos de adopción de decisiones sobre cuestiones relacionadas con las personas con discapacidad, los Estados Partes celebrarán consultas estrechas y colaborarán activamente con las personas con discapacidad, incluidos los niños y las niñas con discapacidad, a través de las organizaciones que las representan”. En este contexto y, en respuesta a dicha disposición, el Ministerio de Desarrollo Social en conjunto con el Ministerio del Trabajo y Previsión Social y el Servicio Nacional de la Discapacidad (Senadis), dieron curso a un proceso de consulta ciudadana sobre los contenidos de los reglamentos, ello a modo de garantizar el principio de diálogo social y la participación activa de las organizaciones de y para personas con discapacidad. A continuación se presenta la metodología de trabajo para la implementación de la consulta, sus resultados y recomendaciones para los reglamentos.

I. METODOLOGIA

Para llevar a cabo este proceso consultivo, se realizó un trabajo de difusión regional liderado por las Secretarías Ministeriales de Desarrollo Social y las Direcciones Regionales de Senadis, además se realizó la difusión mediante cartas certificadas remitidas a organizaciones vinculadas a la materia, además se promocionó en las páginas web de los Ministerios de Desarrollo Social; Trabajo y Previsión Social y Senadis.

El presente informe, pretende dar cuenta de dicho proceso, evidenciando la opinión ciudadana sobre los reglamentos en consulta y la respuesta a los comentarios, dudas y aportes que surgieron desde la ciudadanía.

El proceso de consulta ciudadana se diseñó en tres etapas:

Etapa I: Convocatoria

La realización de un proceso participativo al cual deben ser sometidos a consulta ciudadana los Reglamentos de la Ley N° 21.105, normativa que Incentiva la inclusión de Personas con Discapacidad al mundo laboral, se organizó administrativamente mediante la Resolución Exenta N°0325, del Ministerio de Desarrollo Social, del 25 de Septiembre del año 2017.

En este contexto, se realizó una convocatoria nacional y regional, dirigida a todas las organizaciones y personas que tuvieran interés de participar de la consulta, mediante:

- El diseño de un sitio Web Accesible, específicamente destinado a informar y comunicar la consulta (www.consultaciudadanainclusionlaboral.cl), indexada a la página Web del Ministerio de Desarrollo Social (MDS), donde se publicaron los plazos preguntas y respuestas y toda la información relevante de proceso.
- La página, como se mencionó anteriormente, fue publicada también, por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social y el Servicio Nacional de la Discapacidad.
- Remisión de 1.205 cartas certificadas a organizaciones de la sociedad civil registradas en Senadis y MDS.

Etapa II: Consulta

- **Consultas presenciales en los Consejos Consultivos Regionales de Senadis**, dirigidas a representantes de organizaciones de y para personas con discapacidad.

Para realizar las consultas presenciales, se convocaron jornadas locales de diálogo en cada una de las regiones del país, aplicando una metodología de Diálogos Participativos en los que se generaron espacios de encuentro y conversación entre autoridades de gobierno y ciudadanía respecto de los contenidos de los Reglamentos sometidos a Consulta. Este formato permitió organizar el trabajo grupal en diferentes talleres temáticos y motivar la participación, reflexión e intervención de los participantes en torno a temáticas específicas. La actividad finalizó con una etapa de plenario donde se expusieron de forma general los acuerdos o consensos identificados en cada grupo, los que son recogidos posteriormente en este informe del proceso. En cada uno de los encuentros se contó con una intérprete de lengua de señas.

Los asistentes se organizaron en grupos de 8 a 10 personas aproximadamente, a fin de garantizar la participación de cada uno de ellos. Cada grupo contó con un facilitador que orientara la discusión registrando todos los comentarios en una matriz de trabajo. Los participantes son quienes exponen al finalizar el trabajo las principales conclusiones.

Una vez finalizada la actividad, la información recogida fue enviada al nivel central de SENADIS para su sistematización y análisis, asimismo las listas de asistencia de cada uno de los encuentros.

Las actividades presenciales contaron con la participación de 792 representantes de diferentes fundaciones y organizaciones de y para personas con discapacidad de todo el territorio nacional. Cada jornada fue desarrollada con una duración de 4 a 5 horas. Para mayor detalle ver anexo N°7 Programa jornada presencial.

- **Consulta Web**, dirigida a todas las personas interesadas en participar en calidad de personas naturales o representantes de organizaciones. La consulta web se estructuró por reglamentos y por articulado sometiéndose a consulta la totalidad de los artículos.

Para llevar a cabo este tipo de consulta se implementó una página web accesible que permitiera un encuentro virtual entre la ciudadanía y el organismo público a objeto de facilitar la expresión ciudadana respecto del tema en consulta. Se estructuró por reglamentos y por articulado sometiéndose a consulta la totalidad de los artículos.

La consulta estuvo abierta desde el miércoles 4 de Octubre al miércoles 18 de Octubre de 2017, con un alcance nacional, recibiendo respuesta de todas las regiones de Chile. Se registraron 354 respuestas válidas en el proceso, el 55, 1% de los participantes del

procesos fueron hombres lo que equivale a 195 personas y 37,6% corresponde a mujeres.

- **Consejos Consultivos de la Sociedad Civil**, para efectos de la Consulta, se convocaron los Consejos Consultivos de los Ministerios responsables de la elaboración de los reglamentos, donde los profesionales presentaron la totalidad del articulado, se debatió y luego se recogieron las opiniones, las cuales se fueron consignadas en actas respectivas.
- **Consejo de Donaciones Sociales**, para efectos de la Consulta, se convocó a una sesión extraordinaria del Consejo de Donaciones Sociales, donde se les presentó la propuesta de reglamentos y los consejeros entregaron sus consultas, y opiniones, las cuales se fueron consignadas en el acta respectiva.
- **Etapas III: Análisis de Datos**

Consistió en la construcción del presente informe a partir de la información recogida a través de las tres vías utilizadas en la consulta, Web, Presencial Consejos Regionales y Consejos Consultivos de la Sociedad Civil. Para ello, se confeccionó una matriz digital en software NVIVO que permitiera desarrollar análisis comparado de las respuestas y tipificación de las mismas en categorías comprensibles, que sintetizaran las principales ideas fuerza de las personas y organizaciones consultadas.

Con el insumo de este procesamiento de datos, se inició el trabajo de análisis cualitativo, que comprende:

- a) **Reconocimiento de códigos y categorías de análisis en mapas**, que tipifiquen las opiniones y otros hallazgos en la información dada por las organizaciones civiles acerca de lo consultado. Para este propósito, el uso del software NVIVO, permitió almacenar y organizar de manera eficiente y confiable volúmenes importantes de material textual no estructurado y obtener informes y resúmenes de los datos más significativos que emergen del análisis. El resultado arroja perspectivas sobre opiniones, expectativas, actitudes, comportamientos, valores, preocupaciones, motivaciones y otros aspectos socioculturales en segmentos de personas o grupos objetivos.
- b) **Desarrollo mapas conceptuales**, para la primera etapa de análisis se utilizó la estructura de la matriz de vaciado, y registro de información recogida en las jornadas presenciales para observar de manera exploratoria las ideas presentadas por los participantes. Cada artículo de los reglamentos fue analizado siguiendo dicha estructura, buscando las temáticas emergentes que superaran las dimensiones establecidas.

- c) Codificación**, en esta etapa se identificó el material analizado, los conceptos, ideas, elementos y sentidos que emergen de la lectura y examen de lo expresado por los participantes. El resultado de este ejercicio es una lista de códigos, donde cada uno de ellos agrupa una serie de afirmaciones realizadas, que refieren a un concepto o temática específica. A través de este proceso se busca expresar la información en forma de conceptos, clasificando las expresiones que están contenidas en el material generado durante la jornada.
- d) Detalle**, esta etapa de análisis consistió en una revisión de las clasificaciones y categorías resultantes de la codificación abierta, en la cual la información codificada es expandida y nuevamente analizada, lo que permite establecer relaciones entre dichas categorías y reordenarlas de acuerdo a ellas, generando de manera jerárquica nuevas categorías y sub categorías que permiten realizar un análisis con intención de síntesis del material y conclusiones sobre el contenido de las observaciones y comentarios.,
- e) Respuestas**, se presenta a continuación dos cuadros, en el que se presenta de manera ordenada, el artículo, el contenido, la opinión ciudadana y la respuesta jurídica.

REGLAMENTO SECTOR PÚBLICO
ARTÍCULO 45 DE LA LEY N° 20.422, SOBRE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES E INCLUSIÓN SOCIAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD.
APRUÉBASE el siguiente Reglamento para la ejecución de lo dispuesto en el artículo 45° de la Ley N° 20.422

TÍTULO ARTICULO	CATEGORÍA	CONTENIDO	OPINIÓN CIUDADANA	RESPUESTAS
TÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES Artículo 1°, inciso primero.	Objeto del Reglamento	El presente reglamento tiene por objeto determinar los parámetros, procedimientos y demás elementos necesarios para dar cumplimiento a la obligación establecida en el artículo 45 de la Ley N° 20.422, sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad, y que establece la selección preferente, en igualdad de condiciones de mérito, de personas con discapacidad, en los procesos de selección de personal que realicen los órganos de la Administración del Estado señalados en el artículo 1° del DFL N° 1/19.653, de 2000, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado.	Se plantea que los municipios deberían ser considerados servicios públicos para efectos de la ley.	Respecto de la incorporación de los municipios, el artículo 1° de la Ley N° 18.575, menciona a los Municipios dentro de los obligados por la Ley. Artículo 1°: “(...) La Administración del Estado estará constituida por los Ministerios, las Intendencias, las Gobernaciones y los 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.”

<p>TÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES</p> <p>Artículo 1°, inciso segundo.</p>	<p>Obligación de Reserva Legal 1%.</p>	<p>Igualmente regulará, para las instituciones referidas en el inciso precedente que tengan una dotación anual de 100 o más funcionarios o trabajadores, los parámetros, procedimientos y demás elementos necesarios para cumplir con la obligación de contar con a lo menos un 1% de su dotación anual, de personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, o para justificar su excusa.</p>	<p>Se menciona que la cuota es muy baja para generar una real inclusión laboral para las personas con discapacidad. Se propone el aumento progresivo de esta cuota de 1%. Se mencionan cifras como el 5%, 7% o 10% como objetivo para alcanzar.</p> <p>Surgen dudas con respecto al cálculo de la cuota y los periodos estipulados en el artículo 11°. Se menciona que el reglamento es poco entendible y poco claro en este ámbito. Se propone que el cálculo sea semestral y anual.</p> <p>Surgen dudas sobre si la cuota debe tener alcance nacional, regional o local. Se sugiere que el cálculo de la cuota del 1% para la contratación de personas con discapacidad sea a nivel regional para cada institución pública. También, se propone la agrupación de servicios de forma regional para cumplir con la cuota del 1%. Se considera que el 1% es una buena iniciativa pero aún es muy poco.</p> <p>Surgen dudas sobre si se contabilizan los trabajadores que están contratados antes de la entrada en vigencia de la ley o sólo aquellos que se incorporen después.</p>	<p>El reglamento no puede variar la cuota ya establecida en la ley, puesto que excede la facultad establecida a su respecto sobre la potestad reglamentaria.</p> <p>No obstante, de acuerdo a lo dispuesto en la Ley N° 21.015, dentro del tercer año contado desde la entrada en vigencia de la ley, los Ministerios del Trabajo y Previsión Social, de Desarrollo Social y de Hacienda deberán evaluar conjuntamente la implementación y aplicación de la reserva legal de contratación de personas con discapacidad y asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional; lo cual podría conducir a mejorar o aumentar la cuota eventualmente.</p> <p>Para ello, se requiere implementar la Ley sobre Inclusión Laboral, realizar un periodo de ejecución de la misma, actualizar el Registro Nacional de Personas con Discapacidad, a fin de establecer medidas de corrección en su evaluación adicional contemplado.</p> <p>Sobre el particular, el Título Tercero del Reglamento del sector público señala “De la Mantención y Contratación”. El objetivo primordial de la Ley n° 21.015 es incorporar una cuota laboral de personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez al trabajo, por ello se requiere que acrediten su calidad de beneficiario por los procedimientos que fija la Ley N° 20.422.</p>
--	--	---	--	---

			<p>Surgen dudas sobre si la cuota debe tener alcance nacional, regional o local. Se sugiere que el cálculo de la cuota del 1% para la contratación de personas con discapacidad sea a nivel regional para cada institución pública. También, se propone la agrupación de servicios de forma regional para cumplir con la cuota del 1%.</p>	<p>Tras la acreditación de la calidad de beneficiario, y la postulación al cargo será una alternativa. Bien podría, el beneficiario mantener la contratación existente antes de la entrada en vigencia, y cumplir con ello la cuota laboral con la acreditación respectiva de la calidad de persona con discapacidad o persona asignataria de una pensión de invalidez.</p> <p>La Ley N° 21.015, no define la manera de cumplir la reserva legal ya sea a nivel regional o nacional. En ese sentido, circunscribe el cumplimiento solo respecto al alcance legal del “servicio, órgano o Institución”, debiendo considerar para ello la Ley que lo regule. Ahora bien, puede existir que el servicio, órgano o Institución tenga oficinas regional, tal es el caso de Senadis, pudiendo en ese caso cumplir la reserva legal con contrataciones en todas las oficinas, pero considerando la dotación del personal a nivel nacional.</p>
<p>TÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES</p> <p>Artículo 1°, inciso tercero.</p>	<p>Excepción Dictación Reglamento. Auto reglamentación.</p>	<p>El presente reglamento 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</p>	<p>Se cuestiona por qué algunas instituciones quedan excluidas de la ley.</p>	<p>La Ley ya estableció las instituciones obligadas por la cuota y por tanto no es posible establecer modificaciones en este punto.</p> <p>Sin perjuicio de ello, la Ley N ° 21.015 incorporo a todos los órganos de la Administración del Estados y Municipalidades, la obligación de reserva legal. Sin embargo, no</p>

		creados por ley, quienes deberán dictar las normas necesarias para dar cumplimiento al artículo 45 de la ley N° 20.422.		<p>todos los órganos involucrados se les aplica el mismo reglamento puesto en consulta, toda vez que la misma Ley, mandata para elaborar su propia reglamento para efecto de la aplicación de la Ley, tal es el caso de la Contraloría Genral de la República, Con Tribunal Constitucional.</p> <p>De manera aquellos, organos de la Admnistración del Estado, a quienes si los obliga el presente Reglamento son:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ministerios • Intendencias • Gobernaciones • Servicios públicos creados para el cumplimiento de la función administrativa • Gobiernos Regionales • Municipalidades • Empresas públicas creadas por ley
TÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES Artículo 2°, inciso primero.	Definición de PcD.	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	Surgen dudas en el reglamento con respecto a las personas declaradas interdictas.	Respecto de las personas declaradas en interdicción rigen las reglas generales en esta materia, y cualquier cambio al respecto requiere una modificación legal. Sobre ello, la interdicción dice relación con aspectos patrimoniales propiamente tal y su administración, no así con la reserva legal de cuota laboral, para personas con discapacidad.

		demás.	<p>Se hace referencia a que al considerar al asignatario de pensión de invalidez, se dejan fuera a las personas sordas, ciegas, y con discapacidades psiquiátricas, mentales o intelectuales.</p>	<p>Para efectos de cumplimiento de la obligación, las personas con discapacidad deben tener certificación respectiva que lo acredite.</p> <p>A su respecto, el Decreto Ley N° 3.500, DE 1980, señala en su artículo 4° “Tendrán derecho a pensión de invalidez los afiliados no pensionados por esta ley que, sin cumplir los requisitos de edad para obtener pensión de vejez, y a consecuencia de enfermedad o debilitamiento de sus fuerzas físicas o intelectuales, sufran un menoscabo permanente de su capacidad de trabajo”, quedando comprendido en el concepto aquellas “personas sordas, ciegas, y con discapacidades psiquiátricas, mentales o intelectuales”.</p> <p>A lo anterior, dable es considerar el rol de 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 este Ministerio, calificar la discapacidad.</p>
<p>TÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES</p> <p>Artículo 2°, inciso segundo.</p>	Calificación y Certificación y	Para los efectos de este reglamento, 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.	Se menciona la importancia de incentivar y aclarar procedimientos del Registro Nacional de la Discapacidad. Hay un desconocimiento del proceso de obtención de la credencial y que es un punto fundamental para que la ley se ejecute.	<p>En cuanto a la necesidad de información, SENADIS, trabaja activamente aclarando y dando a conocer el proceso de certificación del Registro Nacional de la Discapacidad.</p> <p>Sin perjuicio de ello, el procedimiento de certificación es voluntario y personal, por tanto</p>

			<p>Se menciona la importancia de respetar la decisión de las personas con discapacidad sobre si revelar su información sensible o no.</p>	<p>cada persona deberá acudir a las entidades respectivas, a fin de acreditar y obtener la certificación de discapacidad.</p> <p>La información personal de cada persona, esta resguardada y protegida en la Ley N° 19.628 sobre Protección de la Vida Privada, en consecuencia la decisión de entregar o no información ya encuentro su amparo legal, en dicha normativa, no pudiendo mediante éste reglamento ir contra norma expresa.</p> <p>Finalmente, no es posible, por medio de este Reglamento, modificar este aspecto, por estar contenido en la ley, esto es, artículo 157 inciso segundo Ley N° 21.015: “Las personas con discapacidad deberán contar con la calificación y certificación señaladas en el artículo 13 de la ley N° 20.422”.</p> <p>A su vez, el artículo 13 de la Ley 20.422 señala: “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.</p> <p>El proceso de calificación de la discapacidad asegurará una atención interdisciplinaria a cada persona que requiera ser calificada.</p> <p>Para los efectos de esta ley, las comisiones de medicina preventiva e invalidez se integrarán, además, por un sicólogo, un</p>
--	--	--	---	--

				<p>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 a la naturaleza de la discapacidad y a las circunstancias particulares de las personas sometidas a ellas.</p> <p>La certificación de la discapacidad sólo será de competencia de las comisiones de medicina preventiva e invalidez.</p> <p>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.”</p>
<p>TÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES</p> <p>Artículo 3°.</p>	<p>Definición de Asignatario de Invalidez.</p>	<p>Para efectos de este reglamento, se entenderá por persona asignataria de pensión de invalidez aquella que, sin estar en, edad para obtener 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.</p>	<p>Se manifiesta preocupación y dudas respecto de qué tipo de pensiones de invalidez son las consideradas en la ley. Por ejemplo, se pregunta por las pensiones de Fuerzas Armadas, las pensiones transitorias o parciales, pensionados por mutual.</p> <p>Se solicita aclarar cuáles son los tipos de pensionados considerados en la ley</p> <p>Se exponen dudas respecto del concepto de permanente, sobre si están consideradas los pensionados con características transitorias.</p>	<p>La Ley N° 21.015 que Incentiva la Inclusión de Personas con Discapacidad al Mundo Laboral, no establece distinciones y se refiere a pensiones de invalidez de cualquier régimen previsional, pudiendo incluir tanto aquellas pensiones por invalidez, fuerzas armadas u otras otorgadas al respecto.</p> <p>La Ley N° 21.015 hace referencia en términos amplios aquellos asignatarios de una pensión de invalidez, sea la misma total o parcial, de pensiones de origen público o privado, en carácter transitorio o permanente.</p>

			<p>Se hace referencia a que al considerar al asignatario de pensión de invalidez, se dejan fuera a las personas sordas, ciegas, y con discapacidades psiquiátricas, mentales o intelectuales.</p>	<p>A su respecto, el Decreto Ley N° 3.500, DE 1980, señala en su artículo 4° “Tendrán derecho a pensión de invalidez los afiliados no pensionados por esta ley que, sin cumplir los requisitos de edad para obtener pensión de vejez, y a consecuencia de enfermedad o debilitamiento de sus fuerzas físicas o intelectuales, sufran un menoscabo permanente de su capacidad de trabajo”, quedando comprendido en el concepto aquellas “personas sordas, ciegas, y con discapacidades psiquiátricas, mentales o intelectuales”.</p> <p>A lo anterior, dable es considerar el rol de 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 este Ministerio, calificar la discapacidad</p> <p>Finalmente, por medio de este Reglamento, no es posible modificar este aspecto, por estar contenido en la ley, esto es, artículo 4 del D.L. 3500, de 1980, que establece nuevo sistema de pensiones: “Tendrán derecho a pensión de invalidez los afiliados no pensionados por esta ley que, sin cumplir los requisitos de edad para obtener pensión de vejez, y a consecuencia de enfermedad o debilitamiento de sus fuerzas físicas o</p>
--	--	--	---	---

				<p>intelectuales, sufran un menoscabo permanente de su capacidad de trabajo, de acuerdo a lo siguiente:</p> <p>a) Pensión de invalidez total, para afiliados con una pérdida de su capacidad de trabajo, de al menos, dos tercios, y</p> <p>b) Pensión de invalidez parcial, para afiliados con una pérdida de su capacidad de trabajo igual o superior a cincuenta por ciento e inferior a dos tercios (...)"</p>
<p>TÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES</p> <p>Artículo 4°.</p>	<p>Certificación y acreditación pensión de invalidez.</p>	<p>La calidad de persona con discapacidad o asignataria de pensión de invalidez de cualquier régimen previsional será verificado a través de la certificación a que se refieren los artículos 55 y 56 de la ley N° 20.422, y los registros disponibles en el Sistema Nacional de Información de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Superintendencia de Seguridad Social.</p>	<p>Se manifestó la necesidad de facilitar el acceso a la pensión de invalidez. Para esto se solicita menos tramitación para la obtención de la pensión y para las reevaluaciones cuando se requiere, facilidades para las personas que viven en zonas rurales y de difícil acceso, para lo cual se le solicita a SENADIS que tenga un rol facilitador en este aspecto.</p> <p>Respecto de la obtención de la pensión se manifestaron dudas respecto de si el tipo de discapacidad y/o el porcentaje de discapacidad acreditada influye en el tipo de pensión adquirida, la cual puede ser parcial o completa.</p>	<p>Las pensiones de invalidez se encuentran reguladas en el Decreto Ley N° 3500 que Establece Nuevo Sistema de Pensiones, Ley N° 20.459 que Facilita el Acceso a las Pensiones Básicas Solidarias de Invalidez y de Vejez y la Ley N° 20.255 que Establece Reforma Previsional.</p> <p>Por tanto, cualquier modificación en esta materia, requiere modificación de dichos cuerpos normativos, lo que excede las facultades que fueron otorgadas, en virtud de la potestad reglamentaria de ejecución.</p> <p>El Decreto Ley N° 3500 que Establece el Nuevo Sistema de Pensiones, establece una diferenciación en el monto de las pensiones, según se trate de invalidez total o parcial.</p> <p>La ley N° 21.015, mediante sus Reglamentos</p>

			<p>Se solicita facilitar el acceso a la acreditación de discapacidad para las personas que no tienen pensión.</p> <p>Se consulta si todos estos procesos van a ser modificados con la implementación de la ley 20.015.</p>	<p>hace referencia a “personas con discapacidad o “persona asignataria de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional”. En ambos casos, el requisito para ser beneficiario, debe ser acreditado según lo dispone los artículos 55 y 56 de la Ley N° 20.422, y los registros disponibles en el Sistema Nacional de Información de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Superintendencia de Seguridad Social.</p> <p>La acreditación de la Discapacidad es un trámite administrativo, del cual podrán solicitar orientación y ayuda en las diversas seremis del Ministerio de Desarrollo Social y Senadis ubicadas en el país, a fin de obtener la acreditación requerida.</p> <p>El espíritu de la ley es generar inclusión de las personas. En ese contexto, es necesario considerar los trámites administrativos que deben realizar las “personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional”, a efectos de ser considerados en las cuotas laborales.</p> <p>De esta forma, mediante la Ley N° 21.015 no contempla modificación a los diversos procesos a efectos de obtener la certificación ya sea de Personas con discapacidad o bien personas asignatarias de una pensión de invalidez.</p> <p>Si bien, existe confusión en ambos tramites</p>
--	--	--	--	--

			<p><u>OTROS TEMAS VINCULADOS A LA PENSIÓN POR INVALIDEZ:</u></p> <p>La principal duda refiere a si las personas pierden su pensión al acceder a un trabajo.</p>	<p>(Discapacidad – Pensión), bien puede ser canalizado mediante apoyo y ayuda en las diversas seremis de Ministerio de Desarrollo Social y oficinas de Senadis, a efectos de colaborar en la certificación de las personas, o bien instruir sobre los procedimientos.</p> <p>Para simplificar dicho proceso se debe modificar el Decreto ya mencionado.</p> <p>Como se señaló precedentemente, cualquier modificación en esta materia requiere una reforma legal de dichos cuerpos normativos, lo cual excede el ámbito de competencia de la potestad reglamentaria. .</p> <p>Respecto a la pérdida de la pensión, ello está regulado en la Ley N° 20.255, sobre ello no puede ser objeto de modificación a través de un reglamento.</p> <p>Dable es señalar lo siguiente: Respecto <u>la Pensión Básica de Invalidez de cualquier régimen contributivo</u>, en el caso que una persona trabaje con posterioridad a su declaración de invalidez, sea en el sector público o privado, no deja de percibir la pensión. La única manera de perder la pensión o que esta disminuya es por una evaluación posterior (caso de invalidez parcial o transitoria), por cuanto producto de la evaluación puede disminuir su porcentaje de invalidez, o bien se declare su recuperación</p>
--	--	--	--	--

			<p>Por otra parte, las personas que referían a la compatibilidad de las pensiones con trabajar, expresaron dudas como respecto si, las pensiones se traspasan a las AFP, si se</p>	<p>total para trabajar.</p> <p>Por su parte, respecto la <u>Pensión Básica Solidaria de Invalidez</u>, regulado en el artículo 22 de la Ley N° 20.255, de acuerdo a dicha norma, se mantendrá la totalidad de la Pensión Básica Solidaria y Aporte Previsional Voluntario (APV) de Invalidez siempre que el sueldo no sea mayor a un Ingreso Mínimo Mensual.</p> <p>Las personas con discapacidad que reciben una Pensión Básica Solidaria de Invalidez (PBSI) e inician o vuelven a tener actividad laboral, y reciban ingresos superiores a 2 sueldos mínimos mensuales, perderán el 50% de la PBSI a contar del tercer año. Sólo a partir del cuarto año se aplicará el total de la reducción.</p> <p>De lo anterior, se desprende, que deja de percibir la pensión de forma gradual, tanto la Pensión Básica Solidaria de Invalidez y Aporte Básico en la medida que el monto de la remuneración por el trabajo realizado supere el Ingreso Mínimo Mensual, según la tabla y valores fijados en el artículo 22 de la Ley N° 20.255.</p> <p>Respecto el eventual traspaso de pensiones a las AFP, del caso señalar lo siguiente ,de acuerdo con lo dispuesto en el inciso 1° del artículo 69 del Decreto Ley N° 3.500, de 1980,</p>
--	--	--	--	--

			<p>pierden los beneficios de la jubilación, qué tipo de contratos pueden acceder, y si la persona pierde la pensión deja de ser considerada como parte del 1% de la cuota.</p>	<p>el afiliado mayor de 65 años de edad si es hombre o mayor de 60, si es mujer, o aquél que estuviere acogido a pensión de vejez o invalidez total en el nuevo o antiguo Sistema Previsional, y continuare trabajando como trabajador dependiente, deberá efectuar la cotización para salud que establece el artículo 84 de dicho decreto ley (7%) y estará exento de la obligación de cotizar para el fondo de pensiones y sobrevivencia. Asimismo, el empleador estará exento de pagar la cotización destinada al financiamiento del seguro a que se refiere el artículo 59.</p> <p>De esta forma, dado que aquellos trabajadores que detentan además la calidad de pensionados, han cubierto suficientemente la ocurrencia del riesgo por el cual se les ha otorgado el respectivo beneficio, no resulta necesario para los mismos fines, mantener el pago de cotizaciones por los nuevos servicios prestados, salvo que así lo determine el propio trabajador, de forma expresa y mediante comunicación escrita enviada al empleador.</p> <p>Por su parte, sobre respecto los “Beneficios” de la jubilación se mantendrán en la medida de existir incompatibilidad señalada expresamente, lo cual en la Ley N° 21.015, no es el caso que contemple.</p> <p>En cuanto a los “Contratos” que puedan acceder, la Ley N° 21.015 no distingue en tipos de contratos, pudiendo en su caso todas</p>
--	--	--	--	--

			<p>Se manifiesta que las pensiones son muy bajas, las cuales no permiten satisfacer las necesidades básicas considerando que las personas con discapacidad tienen mayores gastos en ayudas técnicas, y en salud (terapias, medicamentos).</p> <p>También se manifiesta la inquietud sobre qué pasa con los padres de personas con discapacidad, que no pueden acceder al trabajo ni a una pensión.</p>	<p>aquellas formas de contratación que contempla el Código del Trabajo sobre la materia.</p> <p>Respecto Finalmente, sobre de la eventual pérdida de la Pensión Básica Solidaria y la consideración para efectos de la cuota, el reglamento no lo señala de manera expresa. Sin embargo, la ley 21.015 indica en todo caso, que la cuota se contabiliza respecto de las personas contratadas en el año anterior. Por lo tanto, es posible interpretar que la condición de asignatario de pensión se requiere al ingreso.</p> <p>El monto de las pensiones y su administración, no es materia de la ley 21.015 ni de sus reglamentos, por ello, para aumentar el monto de las pensiones se requiere una modificación legal de otros cuerpos normativos, como son: DL 3500 que Establece Nuevo Sistema de Pensiones, Ley N° 20.459 que Facilita el Acceso a las Pensiones Básicas Solidarias de Invalidez y de Vejez y la Ley N° 20.255 que Establece Reforma Previsional, materias que exceden a la facultad de la potestad reglamentaria de ejecución.</p> <p>La ley N° 21.015 que Incentiva la Inclusión de Personas con Discapacidad al Mundo Laboral no contempla la situación de los padres de personas con discapacidad ni tutores, y el acceso al trabajo cuestiones que obedecen a</p>
--	--	--	--	---

			<p>A la vez se expresa la inquietud y se solicita que los tutores de las pensiones no puedan ser personas externas núcleo familiar de la persona con discapacidad.</p>	<p>otras normativas.</p> <p>Sin perjuicio de ello, a través de un programa del Ministerio de Desarrollo Social, los cuidadores que estén al cuidado de personas con discapacidad severa pueden acceder a un bono mensual de \$26.700 (monto establecido para el 2017) por la prestación de sus servicios.</p> <p>El principal objetivo de este beneficio, es brindar una ayuda monetaria a quienes tienen a su cargo a personas en situación de dependencia severa, permitiendo ayudar de alguna manera a quienes realizan esta bonita labor a diario, y todo lo que esto conlleva.</p> <p>Sin perjuicio de ello, el objetivo fundamental de esta ley, es incorporar al mundo laboral a las personas con discapacidad a fin de incentivar su participación en el trabajo remunerado en un plano de igualdad. Pudiendo con ello, otorgar un espacio a los padres o cuidadores de personas con discapacidad de ingresar al mundo laboral nuevamente.</p> <p>Además, cabe reforzar el hecho que, a través del reglamento no se puede regular materias que excedan de aquellas reguladas por la propia ley, por ésta razón los tutores o cuidadores o bien aquella persona que proporciona asistencia permanente, gratuita o remunerada, a personas con discapacidad, estén o no unidas por vínculos de parentesco</p>
--	--	--	--	--

				exceden las facultades contempladas por la Potestad Reglamentaria de ejecución.
TÍTULO SEGUNDO DE LA SELECCIÓN PREFERENTE DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD ARTÍCULO 5°.	Definición Proceso de Selección	Para efectos de este título, se entenderá por proceso de selección todo procedimiento definido por la ley o la autoridad competente que tenga por finalidad contratar a una o más personas idóneas para desempeñarse como funcionarios públicos en las instituciones a quienes se le aplica este reglamento referidas en el artículo primero.	Surgen dudas sobre el término " <i>personas idóneas</i> " del artículo 5°, se menciona que esto debería estar explicitado y no quedar a la interpretación.	La expresión " <i>personas idóneas</i> ", para el ejercicio del cargo de la administración pública, al respecto se trata de una noción de uso común en materia de selección de trabajadores o funcionarios, la que dice relación con el perfil específico del puesto de trabajo de que se trate, en ningún caso puede implicar discriminación o interpretación en términos negativa, sino que debe tener el alcance que existe sobre concurso publico regulado en la normativa respectiva. En ese sentido, el Reglamento sobre Concursos del Estatuto Administrativo, contenido en el Decreto 69, de 2004, del Ministerio de Hacienda, en el artículo 1°, existe un concepto de concurso público de ingreso y un concepto de concurso interno de promoción. En ese sentido, se entiende <u>Concurso público de ingreso</u> : destinado a seleccionar el <u>personal idóneo</u> para el ingreso a la carrera funcionaria en calidad de titular. Corresponde hacerlo

				<p>respecto del último grado de la planta respectiva, salvo que existan vacantes de grados superiores, que no hubieren podido proveerse mediante promociones, sea a través de concursos internos o ascensos</p> <p><u>Concurso interno de promoción:</u> aplicable a la provisión de las vacantes que se produzcan en las plantas de directivos de carrera, de profesionales, de fiscalizadores y de técnicos o en las equivalentes a éstas y que no correspondan al último grado del respectivo estamento o planta.</p> <p>Podrán participar los funcionarios de planta del ministerio o servicio nombrados en los tres grados inferiores al de la vacante convocada. Si el número de cargos provistos ubicados en grados inferiores de la misma planta de la vacante convocada sea menor a 20, podrán participar en el concurso los funcionarios nombrados en ella hasta en los cuatro grados inferiores a aquel del cargo a proveer”.</p> <p>Finalmente, la expresión en consulta, debe ser interpretada según la normativa vigente que, a su respecto contempla el ordenamiento jurídico nacional.</p>
TÍTULO SEGUNDO DE LA SELECCIÓN PREFERENTE DE PERSONAS CON	Regulación proceso de Selección.	Los procesos de selección para proveer cargos públicos deberán regirse por lo dispuesto en las respectivas normas legales y	Sobre la selección de personal y proceso de reclutamiento en general, hubo observaciones sobre tres puntos en específico.	El proceso de selección, debe ser será desarrollado cumpliendo los cánones de transparencia y accesibilidad exigidos por la Ley desde un inicio, entendiendo por tal, la

<p>DISCAPACIDAD</p> <p>ARTÍCULO 6°, inciso primero.</p>		<p>reglamentarias, en su caso, o por las disposiciones de cada organismo o servicio dictadas en virtud de las orientaciones que al efecto pueda emitir la Dirección Nacional del Servicio Civil.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Orientaciones procesos inclusivos - Proceso de selección personas con discapacidad. - Publicación de concursos y postulación <p>Se sugiere que las ayudas técnicas estén disponibles en todas las etapas del proceso de selección.</p>	<p>definición del perfil, la publicación de la oferta de trabajo, los mecanismos de postulación online o presencial, la información respecto de las etapas del proceso, como asimismo, la selección propiamente tal y la asunción del cargo, entendiéndose que el puesto de trabajo debe ser accesible y contar con los apoyos y ayudas que la persona contratada requiere para su buen desempeño.</p> <p>En ese sentido, la Dirección Nacional del Servicio Civil en función de sus facultades contempladas en la Ley N° 20.995, dictará normas de aplicación general para efecto de orientar el proceso de selección.</p> <p>Finalmente, Las normas legales y reglamentarias que rigen los procesos de selección serán incorporados en los principios y derechos establecidos tanto en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, como en la Ley N° 20.422 que Establece Normas sobre Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de las Personas con discapacidad, de forma complementaria con las normas legales y reglamentarias de cada organismo o servicio o de las orientaciones entregadas por el Servicio Civil.</p> <p>Al respecto, el jefe superior del servicio del órgano, servicio o institución deberá proveer los servicios de apoyo o ayudas técnicas necesarias para el proceso de selección. Lo anterior, en conformidad lo dispone el artículo</p>
---	--	--	--	---

			<p>Se sugiere la incorporación de un protocolo de apelación a los cargos públicos para personas con discapacidad.</p>	<p>24 de la Ley N° 20.422, y lo regulado en el Reglamento del Sector Público de la Ley N° 21.015.</p> <p>En cuanto a la regulación de los procesos de selección, el Reglamento actualmente establece que los procesos deberán regirse por lo dispuesto en las respectivas normas legales y reglamentarias o, por las disposiciones que al efecto pueda emitir la Dirección Nacional del Servicio Civil.</p> <p>No obstante, cabe mencionar que, tratándose del sector público, los procesos de selección, tienen su regulación en el decreto 69 del año 2004, del Ministerio de Hacienda, que en su artículo 1° dispone: “El presente reglamento contiene las normas que regularán, en los ministerios y servicios afectos al Estatuto Administrativo, los concursos y los procedimientos complementarios que se enuncian a continuación, cuyo ámbito de aplicación es el que se indica en cada caso...” Debiendo armonizar esta disposición con la Ley 21.015.</p> <p>En cuanto a los procesos de selección, ya existen establecidos mecanismos de reclamo. Dable es la remisión normativa Decreto N° 69, de 2004 que regula el Reglamento sobre Concursos del Estatuto Administrativo, el cual establece en su artículo 8°.- En materia de concursos, procederá el recurso de reclamación contenido en el Estatuto.</p>
--	--	--	---	---

			<p>Se considera que no debería quedar a disposición de cada organismo como lo explicita el artículo 6°. Se menciona que debería haber un proceso estándar. De otro modo, se incorpora subjetividad al proceso.</p> <p>Surgen dudas sobre el reglamento ya que no se especifican los tipos de contratos que se consideran como parte del cálculo de la cuota de 1% para la contratación de personal</p>	<p>Luego, sostiene el artículo 9°.- Para todos los efectos de este reglamento, se entenderá por Estatuto o Estatuto Administrativo, el Estatuto Administrativo contenido en la ley N° 18.834.</p> <p>En todo caso, el reglamento no podría disponer de algo distinto, si en la propia Ley N° 21.015 no se regula de manera específica.</p> <p>Los procesos de selección se regirán por lo dispuesto en las normas legales y reglamentarias vigentes de cada servicio, órgano o institución, o bien las disposiciones de carácter general, que a su respecto dicte Dirección Nacional del Servicio Civil, en función de las facultades que le otorga la Ley N° 20.995.</p> <p>Sobre un proceso estándar, deberá estar a la regulación que para estos efectos, y a propósito de la implementación de la Ley N° 21.015 dicte la Dirección Nacional del Servicio Civil sobre la materia.</p> <p>La ley sólo indica: “En las instituciones a que se refiere el inciso anterior, 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 o asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional. Las personas con discapacidad deberán contar con la calificación y certificación que establece esta</p>
--	--	--	--	---

				ley”.
TÍTULO SEGUNDO DE LA SELECCIÓN PREFERENTE DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD ARTÍCULO 6°, inciso segundo.	Alta Dirección Pública.	Respecto de los procesos de selección de Alta Dirección Pública, éstos se encuentran regulados por el Párrafo III denominado "De la selección de altos directivos públicos", del Título VI de la Ley N°19.882.	A la vez se manifiesta la duda sobre si los cargos de la Alta Dirección Pública también se acogen a la ley.	Los cargos de Alta Dirección Pública están contemplados en la Ley, aplicándose a su respecto lo dispuesto en el Título VI de la Ley N° 19.882, Título VI Del Sistema de Alta Dirección Pública.
TÍTULO SEGUNDO DE LA SELECCIÓN PREFERENTE DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD ARTÍCULO 7°, inciso primero.	Definición de Perfiles.	En los procesos de selección, la respectiva autoridad deberá velar por 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.	<p>Se manifiestan inquietudes y dudas sobre cómo se va a manejar la objetividad de los procesos y evitar la discriminación.</p> <p>Al respecto, se solicita que no se consideren los ajustes requeridos como razones para considerar a la persona no compatible con un cargo, así como también se solicita saber a qué instancias recurrir cuando la persona con discapacidad considera que ha sido</p>	<p>Respecto de la discriminación en el proceso, el reglamento lo regula, indicando que “En los procesos de selección, la respectiva autoridad deberá velar porque 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.</p> <p>En cuanto al soporte jurídico del Principio de no discriminación arbitraria, tiene variadas fuentes: Constitución Política de la República, artículos 19, N° 2 y 19 N° 17. Y artículo 38, inciso primero.</p>

			<p>discriminada en el proceso.</p>	<p>Ley O. C. de B. G. de la Administración del Estado, N° 18.575: Artículo 44. Estatuto Administrativo: Inciso tercero del artículo 17. Ley N° 19.882: Inciso final del artículo cuadragésimo octavo. Reglamento sobre Concursos del Estatuto Administrativo: Artículo Quinto.</p> <p>Finalmente, la Ley N° 20.422 que Establece Normas sobre Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de Personas con Discapacidad establece en su artículo 8 que: “Con el fin de garantizar el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, el Estado establecerá medidas contra la discriminación, las que consistirán en exigencias de accesibilidad, realización de ajustes necesarios y prevención de conductas de acoso. Por tanto los ajustes necesarios son de carácter obligatorio y deben ser realizados.</p> <p>Sin perjuicio de ello, dable es recordar que el rol que cumple la Contraloría General de la Republica, toda vez que es un órgano superior de fiscalización de la Administración del Estado, contemplado en la Constitución Política, que goza de autonomía frente al Poder Ejecutivo y demás órganos públicos. Es esencialmente una entidad que controla la legalidad de los actos de la Administración del Estado y resguarda el correcto uso de los fondos públicos, con independencia del Poder</p>
--	--	--	------------------------------------	---

			<p>A la vez, se solicita que haya un organismo que sea asesor técnico para estos procesos. Al respecto se preguntan si SENADIS o el Servicio Civil tienen la capacidad en términos de recursos humanos y técnicos para poder realizar esta labor.</p> <p>Se sugiere que SENADIS o un organismo público ad hoc se encargue de fiscalizar el cumplimiento de las adecuaciones, adaptaciones, servicios de apoyo y Ayudas Técnicas para procesos de selección, y se evite actos de discriminación. Por ejemplo, que los procesos sean transparentes, que haya sanciones al no cumplimiento, y que los informes contengan los ajustes que se han realizado para la inclusión laboral de</p>	<p>Ejecutivo y del Congreso Nacional.</p> <p>La labor de la Contraloría es eminentemente fiscalizadora de carácter jurídico, contable y financiero, destinada a cautelar el principio de legalidad, es decir, verificar que los órganos de la Administración del Estado actúen dentro del ámbito de sus atribuciones, con sujeción a los procedimientos que la ley contempla y utilizando los recursos públicos eficiente y eficazmente.</p> <p>En cuanto al apoyo técnico, adicionalmente, el reglamento establece que para la implementación de los ajustes necesarios en la implementación de los procesos de selección de personal, podrán solicitar informes técnicos o colaboración al Servicio Nacional de la Discapacidad.</p> <p>De esta forma SENADIS, en uso de la facultad de la letra a) del artículo 62, suscribir convenios con instituciones a fin de prestar asesoría técnica en el sentido que se indica.</p> <p>Serán los jefes superiores de servicio encargados de la implementación en las adaptaciones y ajustes necesarios en los procesos de selección.</p> <p>Sin perjuicio de ello, dable es recordar el rol que cumple la Contraloría General de la República, toda vez que es un órgano superior de fiscalización de la Administración del</p>
--	--	--	---	---

			<p>personas en situación de discapacidad.</p> <p>Se sugiere por ejemplo incorporar un comité interno en cada servicio que fiscalice, evalúe o asesore la definición de perfiles o contenidos de bases o pautas de selección.</p> <p>Finalmente se solicita que se definan bien cuáles serán las adaptaciones razonables</p>	<p>Estado</p> <p>Si bien SENADIS, no tiene facultades fiscalizadoras la sociedad civil nos percibe como la institución indicada para efectuar esta fiscalización, pudiendo otorgar aquella colaboración que estime pertinente a los órganos que lo soliciten, en el marco de sus competencias.</p> <p>Finalmente, las sanciones, el Estatuto administrativo contempla procedimientos para denunciar las faltas funcionarias. Lo mismo sucede para el caso de los organismos que se rijan por otras normas, como por ejemplo el Código del Trabajo. En estos casos pudiese recurrirse ante la Contraloría y eventualmente ante Tribunales de Justicia, si la falta de adecuaciones, ajustes razonables y/o accesibilidad se traduce en discriminación.</p> <p>Sobre el comité interno aludido, dable es señalar que dicha materia excede la facultad del reglamento para normar la implementación de la ley.</p> <p>Sin perjuicio de ello, el trabajo interministerial que deba existir será coordinado internamente por los diversos órganos del Estado, pudiendo solicitar a éste efecto los informes o la colaboración del Servicio Nacional de la Discapacidad.</p> <p>Los ajustes razonables son de carácter individual por tanto deben tratarse caso a</p>
--	--	--	---	---

			<p>para que una persona con discapacidad realice sus tareas y se desempeñe adecuadamente (sin barreras) en un cargo.</p> <p>Se menciona que se debería considerar el tipo, grado y origen de la discapacidad al momento de definir los perfiles y contenidos de las bases o pautas de selección para no provocar discriminaciones arbitrarias.</p> <p>Se menciona la necesidad de crear perfiles de cargos estables para personas con</p>	<p>caso.</p> <p>Sin embargo, el artículo 27 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad establece en su letra K) que: “Los Estados deben promover programas de rehabilitación vocacional y profesional, mantenimiento del empleo y reincorporación al trabajo dirigidos a personas con discapacidad</p> <p>La inclusión Laboral para personas con discapacidad, considera cargos para ocupar, en la medida que cumplan los requisitos establecidos para ello.</p> <p>Modificar los requisitos de postulación a la administración del Estado, implica modificación del Estatuto Administrativo, lo cual excede el ámbito de competencia de Ley N° 21.015, y consecuentemente la potestad reglamentaria de ejecución.</p> <p>Por otro lado, la Ley no establece una distribución por estamento, toda vez que excede la facultad contemplada en la potestad reglamentaria de ejecución.</p> <p>Sin embargo, esta idea podría ser estudiada y eventualmente incorporada en el proceso de revisión de la Ley que realizará los Ministerios de Hacienda, Desarrollo Social y Trabajo a partir del tercer año de entrada en vigencia de la Ley.</p> <p>Al respecto, la definición de cargos estables comprende una materia no regulada en la Ley N° 21.015, excediendo la potestad</p>
--	--	--	---	--

			discapacidad.	reglamentaria de ejecución. Sobre ello, los procesos de selección son iguales para todos y no deben establecerse procesos diferenciados, porque resultaría discriminatorio. Se trata de inclusión y no de segregación.
TÍTULO SEGUNDO DE LA SELECCIÓN PREFERENTE DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD ARTÍCULO 7°, inciso segundo.	Ajustes Necesarios de procesos de selección.	El jefe superior del servicio y quienes sean contratados en calidad de <u>asesores externos</u> para la implementación de los procesos de selección de personal deberán implementar las adaptaciones y ajustes necesarios, de conformidad a lo que establece el artículo 24° 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 Discapacidad.	<p>Se expone que las barreras que enfrentan las personas en situación de discapacidad son arquitectónicas, de transporte, de costos asociados para obtener los apoyos requeridos, y el tema actitudinal.</p> <p>Se enfatiza en que se capacite a los organismos para la selección y para atender personas con discapacidad. Se manifiesta la necesidad de adaptaciones en el lenguaje, implementación de TICS, y adaptaciones según tipos de discapacidad.</p> <p>Por otra parte, se cuestiona que el costo que implicaría para la institución las adaptaciones necesarias, puede convertirse en una barrera para la contratación de personas con discapacidad.</p> <p>Se hace referencia a que las oficinas públicas estén preparadas y adaptadas para recibir trabajadores con discapacidad. Para lo cual se solicita que los trabajadores y empleadores sean capacitados en el trato con personas con discapacidad, y que las adecuaciones, servicios de apoyo, y ayudas</p>	<p>Considerando las Barreras arquitectónicas que pueden existir en el acceso a los espacios físicos del trabajo, dable es considerar la obligación que existe respecto del jefe superior del servicio, debiendo implementar las adaptaciones y ajustes necesarios que sean necesarios.</p> <p>Podrá a su respecto, contratar asesores externos a fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en la Ley para la implementación de los procesos de selección de personal los cuales están regulados en las siguientes normas legales:</p> <p><input type="checkbox"/> Estatuto Administrativo: Artículo 23. Ley 19.882: Artículo (Cuadragésimo Segundo, literal b).</p> <p>No obstante lo dispuesto en los artículos anteriores, las instituciones podrán contratar servicios de asesorías externas con el fin de contar con asistencia técnica en la preparación y ejecución de los concursos, o en la preparación y realización directa de los mismos, pudiendo en este último caso llegar en ellos hasta la etapa de informar a la</p>

			<p>técnicas, existan siempre, no sólo para el proceso de selección.</p> <p>Se requiere de generación de infraestructura que permita una real inclusión laboral de las personas con discapacidad (accesibilidad del entorno, de la información, considerar los tiempos de traslado, entre otros).</p> <p>No se hace mención sobre quién asumirá los costos de los ajustes necesarios considerados en la selección.</p>	<p>autoridad de los puntajes obtenidos por los postulantes.</p> <p>Estas asesorías se contratarán por licitación entre las entidades inscritas en el registro que al efecto llevará la Dirección Nacional del Servicio Civil.</p> <p>Un reglamento regulará las modalidades de estas licitaciones de conformidad con lo dispuesto en el artículo 9º de la ley N° 18.575 y las demás normas legales que regulan la contratación de servicios por la Administración del Estado.</p> <p>Artículo Cuadragésimo Segundo, literal b), Ley 19.882: Corresponderán al Consejo (de Alta Dirección Pública) las siguientes funciones:</p> <p>b) Resolver la contratación de empresas especializadas en selección de personal para asesorar o realizar todo o parte de las labores involucradas en los procesos de selección, entre aquellas del registro que al efecto lleve la Dirección Nacional del Servicio Civil.</p> <p>Se reconoce el deber de accesibilidad que tienen los organismos públicos, asumiendo con ello que la carga no la debe asumir la persona con discapacidad, sino la institución encargada de la selección.</p> <p>En relación a los costos de los ajustes necesarios deben ser asumidos por el servicio, órgano o institución, a fin de implementar las</p>
--	--	--	---	--

				<p>adaptaciones y ajustes necesarios, ello en concordancia con lo dispuesto en el artículo 23 de la Ley N° 20.422 que Establece Normas sobre Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de Personas con Discapacidad, a propósito de las medidas de accesibilidad.</p> <p>De esta manera, será el jefe superior del servicio, y quienes contraten en calidad de asesores externos para la implementación de los procesos de selección del personal deberán implementar las adaptaciones y ajustes necesarios, pudiendo solicitar los informes técnicos o la colaboración a su respecto al Servicio Nacional de Discapacidad.</p> <p>Junto con lo anterior, podría el órgano, servicio o institución pedir la evaluación e información al órganos administrador de la Ley N° 16.744, respecto las funciones a desarrollar por personas con discapacidad.</p>
<p>TÍTULO SEGUNDO DE LA SELECCIÓN PREFERENTE DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD</p> <p>ARTÍCULO 7°, inciso tercero.</p>	Formulario de Postulación	Para lo anterior, 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.	También se manifiesta la duda sobre cómo lo deben hacer las personas con discapacidad que requieran sistemas de apoyo o de intermediación. Para esto se solicita que las personas con discapacidad puedan conocer de antemano las características del proceso de selección como del puesto de trabajo para poder saber qué apoyos requerirán.	Respecto el sistema de apoyo o de intermediación así como las características del puesto de trabajo, el propio reglamento del sector Público, considera el deber de las personas con discapacidad, al momento de postular indicar en el formulario propiamente tal los ajustes necesarios y/o ayudas técnicas que requiere para participar en el proceso de selección. Pudiendo solicitar al efecto, informes técnicos o colaboración al Servicio

				<p>Nacional de Discapacidad.</p> <p>Al respecto el artículo 27 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad establece en su letra K) que “Los Estados deben promover programas de rehabilitación vocacional y profesional, mantenimiento del empleo y reincorporación al trabajo dirigidos a personas con discapacidad”, con lo cual se sugiere acoger esta inquietud.</p>
<p>TÍTULO SEGUNDO DE LA SELECCIÓN PREFERENTE DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD</p> <p>ARTÍCULO 7°, inciso cuarto.</p>	<p>Publicidad convocatorias</p>	<p>Para dar cumplimiento efectivo a lo señalado precedentemente, 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 2015, 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.</p>	<p>Para la difusión y postulación a los concursos, se solicita que éstos cuenten con criterios de accesibilidad universal, que se utilicen diversos medios para llegar a la gente, así como también que se pudiera utilizar una plataforma única que sea accesible.</p> <p>Se solicita a SENADIS, que pueda colaborar con la difusión de los concursos para poder llegar a las personas con discapacidad, sobre todo para personas que no tienen conexión a Internet.</p>	<p>En cuanto a la difusión, SENADIS tiene dentro de sus facultades la de realizar acciones de difusión y sensibilización.</p> <p>De igual forma, se debe considerar lo establecido en el Decreto Supremo N°1 de 2015 del Ministerio Secretaría General de la Presidencia la cual establece la obligación para los órganos de la Administración del Estado de implementar los sistemas y sitios web en los cuales publiquen convocatorias a los proceso de selección de las respectivas instituciones deberán ser desarrollados o implementados aplicando estándares de desarrollo, compatibilidad y acceso universal.</p> <p>Finalmente, SENADIS podrá colaborar en la difusión de los concursos, principalmente a través de la Oficinas Municipales de Intermediación Laboral con quienes desarrolla trabajo de coordinación.</p>

			<p>Se critica la falta de información con respecto a la ley de inclusión laboral.</p>	<p>Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 7 del Código Civil, el cual señala: La publicación de la ley se hará mediante su inserción en el Diario Oficial, y desde la fecha de éste se entenderá conocida de todos y será obligatoria.</p> <p>Dable es señalar, los diversos medios de difusión que se ha realizado a su respecto, a saber: Sitio web institucional Ministerio de Desarrollo Social y Senadis, folletería en las diversas oficinas regionales de Senadis y desarrollo social.</p> <p>Todo lo relativo a la difusión de la información es una tarea que si bien desarrolla SENADIS en virtud de las funciones establecidas en la ley, también corresponde a las demás entidades públicas involucradas. Se puede desarrollar un trabajo conjunto entre todas estas instituciones a fin de informar correctamente a los usuarios. Sin perjuicio de lo anterior, estas materias no son abordables desde la potestad reglamentaria, sino más bien desde las acciones de coordinación e intersectorialidad entre los servicios públicos.</p>
<p>TÍTULO SEGUNDO DE LA SELECCIÓN PREFERENTE DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD</p>	<p>Selección Preferente</p>	<p>Las instituciones referidas en el artículo primero de este reglamento seleccionarán preferentemente, en igualdad de condiciones de mérito, a personas con discapacidad.</p>	<p>Existe una visión contrapuesta respecto de la selección preferente, por un lado se señala que no debiese haber preferencia, ya que debieran ir en igualdad de condiciones. Por otra parte, se señala que está bien, ya que favorece la inclusión. Al respecto se consulta</p>	<p>En cuanto a la opinión de “visión contrapuesta respecto de la selección preferente”, cabe indicar que en materia de inclusión de las personas con discapacidad, rige el principio de igualdad de oportunidades, lo cual implica no sólo el acto de no discriminar, sino también</p>

<p>ARTÍCULO 8°, inciso primero.</p>			<p>si la selección preferente considerará el grado de discapacidad.</p> <p>Se plantea la inquietud respecto a cómo las personas con discapacidad van a competir en igualdad de condiciones si es muy probable que las personas con discapacidad hayan asistido a educación especial y que su trayectoria laboral sea menor.</p> <p>Al respecto surge la pregunta sobre cómo se</p>	<p>realizar acciones positivas que propendan a la igualdad de oportunidades.</p> <p>En este sentido, la acción positiva considera la (selección preferente,) logrando equiparar las condiciones en las que se presentan dos o más personas en un proceso de selección, en igualdad de mérito, considerando para ello la posición equivalente compensando la desventaja de base existente que ocupen dos o más postulantes como resultado de una evaluación basada en puntaje o bien la valoración objetiva utilizada al efecto.</p> <p>Ello no implica que la persona con discapacidad vaya a ser seleccionada como una muestra de asistencialismo, por el contrario, esta selección se producirá una vez que los postulantes ya hayan logrado superar las etapas del proceso y se logre comprobar la concurrencia de igualdad de condiciones de mérito entre ellos, mediante un proceso de valoración objetiva utilizada al efecto.</p> <p>Respecto a la dificultad para competir en igualdad de condiciones teniendo en consideración la diferencia de niveles de estudios, cabe indicar que la homologación o convalidación de asignaturas y sistemas de evaluación, no es posible realizarlo por medio de este reglamento regularlo, pues existe normativa expresa en educación.</p>
--	--	--	--	--

			<p>va a considerar el nivel educacional para las personas que hayan egresado de la educación especial.</p>	<p>Sin embargo, dable es señalar al respecto Sobre el particular, el requisito de poseer el nivel educacional o el título profesional o técnico que por la naturaleza del empleo exija la ley, constituye una referencia del legislador a los requerimientos especiales contemplados en los diversos ordenamientos de los servicios que conforman la Administración del Estado, que son los que deben cumplir quienes deseen ingresar a dichos órgano, servicio o institución.</p> <p>A propósito del requisito educacional, recogido en Consulta Ciudadana, dable es señalar el Decreto exento N° 1350 de fecha 14 de Septiembre de 2006 del Ministerio de Educación el cual establece el procedimiento para otorgar licencia de enseñanza básica y certificado de competencias a los alumnos con discapacidad de las escuelas especiales y establecimientos con integración escolar, opción 3 y 4 del artículo 12 del Decreto Supremo de Educación N° 1 de 1998, señalando en lo pertinente el artículo 3°:</p> <p>“Dicha licencia y la certificación de competencias adquiridas tendrán validez para todos los efectos legales que corresponda”. Lo anterior, establece la homologación de la enseñanza básica de una escuela básica con proyecto de integración escolar con la Enseñanza Básica tradicional, no haciendo referencia a la educación media o bien superior.</p>
--	--	--	--	---

			<p>Se solicita que se considere en la selección de personas en situación de discapacidad todo tipo de cargo y no se limite sólo a los procesos de selección de cargos con menor grado de dificultad. Respecto a esto, se solicita que haya una distribución por estamentos.</p>	<p>Ahora bien, el Requisito Educacional de los Órganos de la Administración del Estado y Municipalidades, exigen en la planta de auxiliares el requisito de enseñanza básica, tal es el caso de: Presidencia de la República, Ministerio Secretaría General de la Presidencia de la República, Ministerio Secretaria General de Gobierno, Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, DIRECCION General del Crédito Prendario, y Dirección del Trabajo.</p> <p>La inclusión Laboral para personas con discapacidad, considera cargos para ocupar, en la medida que cumplan los requisitos establecidos para ello.</p> <p>Modificar los requisitos de postulación a la administración del Estado, implica modificación del Estatuto Administrativo, lo cual excede el ámbito de competencia de Ley N° 21.015, y consecencialmente la potestad reglamentaria de ejecución.</p> <p>Por otro lado, la Ley no establece una distribución por estamento, toda vez que excede la facultad contemplada en la potestad reglamentaria de ejecución.</p> <p>Sin embargo, esta idea podría ser estudiada y eventualmente incorporada en el proceso de revisión de la Ley que realizará los Ministerios de Hacienda, Desarrollo Social y Trabajo a partir del tercer año de entrada en vigencia de</p>
--	--	--	---	---

			<p>Surgen dudas sobre el término "salud compatible con el cargo" y cómo se evaluará esto en la selección de personas con discapacidad.</p>	<p>la Ley.</p> <p>En relación con el requisito de salud compatible para el ingreso a la función no opera respecto de personas en situación de discapacidad, toda vez que ésta no constituye una enfermedad, tal como ha sido establecido por la jurisprudencia administrativa aplicable en la materia por parte de la Contraloría General de la República.</p> <p>Por otro lado, se debe considerar lo establecido en el artículo 2(nuevo) del Estatuto Administrativo en cuanto a incorporar a la discapacidad como una categoría de discriminación, señalando: "Prohíbese todo acto de discriminación arbitraria que se traduzca en exclusiones o restricciones, tales como aquellas basadas en motivos de raza o etnia, situación socioeconómica, idioma, ideología u opinión política, discapacidad, religión o creencia, sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, sexo, orientación sexual, identidad de género, estado civil, edad, filiación, apariencia personal o enfermedad, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o trato en el empleo". Por ello, establece un resguardo expreso legal, a fin de no considerar un factor de discriminación, ni como requisito de acceso a la administración pública.</p>
--	--	--	--	---

<p>TÍTULO SEGUNDO DE LA SELECCIÓN PREFERENTE DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD</p> <p>ARTÍCULO 8°, inciso segundo.</p>	<p>Selección Preferente Cargos Alta Dirección Pública.</p>	<p>En el caso de los procesos de selección regidos por Título VI de la Ley N°19.882, la selección preferente de persona con discapacidad se cumple cuando, en igualdad de puntaje entre los postulantes elegibles del respectivo concurso, se incorpora a la persona con discapacidad en la nómina que será propuesta a la autoridad competente para nombrar el respectivo cargo.</p>	<p>Sin Observaciones.</p>	<p>La ley N° 21.015 modifica el artículo 45 de la Ley N° 20.422, que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad, sustituyéndolo por el siguiente texto: "En los procesos de selección de personal, los 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 ley, seleccionarán preferentemente, en igualdad de condiciones de mérito, a personas con discapacidad."</p> <p>De esta manera, la parte final de artículo (Nuevo) 45 de la ley 20.422 establece una obligación a la autoridad, en los procesos de selección a cargo.</p> <p>En ese sentido, por medio de la ley 21.015 norma de carácter especial, viene en modificar las facultades establecidas en el artículo 22 del DFL N° 29 que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, que se encuentra en el Título II, "De la carrera</p>
---	--	---	---------------------------	--

			<p>funcionaria”, el cual señala: “La autoridad facultada para hacer el nombramiento seleccionará a una de las personas propuestas y notificará personalmente o por carta certificada al interesado, quien deberá manifestar su aceptación del cargo y acompañar, en original o en copia autenticada ante Notario, los documentos probatorios de los requisitos de ingreso señalados en el artículo 13 dentro del plazo que se le indique. Si así no lo hiciere, la autoridad deberá nombrar a alguno de los otros postulantes propuestos”.</p> <p>De ello, resulta aplicar lo dispuesto en Dictamen N° 54.769 de Fecha 04 de Septiembre de 2012, el cual señala a su respecto; “En cuanto concierne a la selección de personal para la Administración del Estado, los artículos 15 y 44 de la ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, prevén que el ingreso a sus organismos se regirá por las normas estatutarias que establezca la ley, mediante concurso público.</p> <p>En concordancia con lo anterior, los artículos 17, 21 y 22 de la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, previenen que el ingreso a los cargos de carrera de la Administración se realizará mediante los aludidos certámenes, precisando que el comité de selección propondrá a la autoridad facultada para efectuar el nombramiento los candidatos que</p>
--	--	--	--

				hubieren obtenido los mejores puntajes y que aquélla seleccionará a uno de ellos. Además, su artículo 24 dispone que una vez aceptado el cargo, la persona elegida será nombrada titular en la plaza correspondiente, regulación que de modo similar se contiene en los artículos 15, 19, 20 y 21 de la ley N° 18.883, Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales. De este modo y tal como ha sido manifestado en los dictámenes N°s. 26.304, de 1990 y 20.746, de 2011, los referidos procesos de selección finalizan cuando la respectiva autoridad efectúa el nombramiento, sin que resulten aplicables en la especie las tramitaciones previstas en la ley N° 19.882, aludida en la solicitud en examen, puesto que no se trata de la selección de altos directivos públicos.”
TÍTULO SEGUNDO DE LA SELECCIÓN PREFERENTE DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD ARTÍCULO 8°, inciso tercero.	Definición Igualdad de Mérito.	Se entenderá por igualdad de mérito la posición equivalente que ocupen dos o más postulantes como resultado de una evaluación basada en puntaje o bien la valoración objetiva utilizada al efecto.	Se debe definir con más claridad en qué consiste una "valoración objetiva".	A propósito de la “ Valoración Objetiva “, dable es remitirnos al Decreto N° 69, DE 2004 del Ministerio de Hacienda sobre Concursabilidad, en el artículo 3°.- En los concursos, cualquiera sea su finalidad, se deberán adoptar las medidas pertinentes para asegurar la objetividad, transparencia, no discriminación e igualdad de condiciones y su calidad técnica. En consecuencia, habrá que aplicar el alcance que a su respecto, existe para la valoración de concurso en el sector público, considerando

				los parámetros de carácter general indicados, como las normas incorporadas por la Ley N° 21.015.
TÍTULO SEGUNDO DE LA SELECCIÓN PREFERENTE DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD ARTÍCULO 9°, inciso primero.	Publicidad Procesos de selección realizados.	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.	<p>Se sugiere que sea un solo organismo que regule los procesos de selección de personas con discapacidad. Al respecto se plantea la pregunta sobre qué organismo asumirá estos procesos.</p> <p>Se sugiere mantener disponible una base de datos con instituciones públicas de 100 trabajadores o más.</p>	<p>Al respecto, la Ley N° 21.015 señala de modo expreso la obligación que existe sobre los Jefes Superiores de Servicio, a fin de adoptar las medidas necesarias para el cumplimiento de la obligación. De esa forma, será cada Jefe de Servicio el encargado de regular los procesos de selección, debiendo tomar los ajustes necesarios para el cumplimiento de la Ley.</p> <p>Sin perjuicio de ello, deberán cada servicio, órgano o Institución en el mes de cada año informar sobre los procesos de selección del año anterior.</p> <p>Respecto de la solicitud de mantener una base de datos, esta sugerencia es posible debido a que las plantas del sector público se encuentran establecidas por ley. Se trata de información accesible al público, mediante transparencia a la información pública de cada servicio, órgano e institución. .</p>
TÍTULO SEGUNDO DE LA SELECCIÓN PREFERENTE DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD	Publicidad de Informe	El referido informe deberá ser publicado en la página web institucional de la respectiva institución dentro de los treinta días siguientes a su emisión.	Sin Observaciones.	

<p>ARTÍCULO 9°, inciso segundo.</p>				
<p>TÍTULO III DE LA MANTENCIÓN Y CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD O ASIGNATARIAS DE UNA PENSIÓN DE INVALIDEZ DE CUALQUIER RÉGIMEN PREVISIONAL</p> <p>ARTÍCULO 10°, inciso primero.</p>	<p>Obligación de Reserva Legal. Aproximación.</p>	<p>En los órganos de la Administración del Estado a que se refiere el artículo primero de este reglamento, 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, en cumplimiento a la obligación del inciso segundo del artículo 45 de la Ley N° 20.422. Si de este cálculo resultare un número con decimales, se aproximará al entero inferior.</p>	<p>Se sugiere en reiteradas ocasiones que la cuota de 1% para la contratación de personas con discapacidad se aproxime al entero superior.</p> <p>Se propone la aproximación por redondeo, es decir, desde el decimal 0.5, la aproximación debe ser al entero superior. También se sugiere que, independiente de las décimas, la aproximación debería ser al entero superior.</p>	<p>La obligación que establece la Ley N° 21.015 es de la contratación de un 1% en las empresas e instituciones públicas que tengan más de 100 trabajadores. Al ser una obligación para las empresas y para el Estado, debe ser interpretada de forma restrictiva, esto implica que a través de un Reglamento no se establecer una obligación superior a lo que establece la ley.</p> <p>Así las cosas, aproximar un decimal al entero superior implica aumentar por dicha vía una obligación legal que sólo se puede llevar a la práctica a través de números enteros, no procediendo su aproximación al entero superior.</p>
<p>TÍTULO III DE LA MANTENCIÓN Y CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD O ASIGNATARIAS DE UNA PENSIÓN DE INVALIDEZ DE CUALQUIER</p>	<p>Determinación Dotación Máxima.</p>	<p>La determinación de la dotación máxima de las instituciones referidas en el inciso 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 que no esté fijada en la Ley de Presupuestos.</p>	<p>Surgen reiteradas dudas con respecto si incorporar o no en el cálculo a los trabajadores con contrato honorario.</p> <p>Se menciona que los trabajadores a honorarios y servicios deberían considerarse dentro del cálculo como dotación total de la institución pública, ya que esto beneficiaría a las personas con discapacidad.</p>	<p>Se desprende de la propia Ley N° 21.015, que el cálculo de la reserva legal será sobre la dotación máxima del personal. A su respecto, el Reglamento que regirá para el sector público habla de los procesos de selección para proveer “cargos públicos”, incluyendo todas las formas de contratación de la administración del estado, salvo aquellos contratos de prestación de servicios a Honorarios.</p>

<p>RÉGIMEN PREVISIONAL</p> <p>ARTÍCULO 10°, inciso segundo.</p>			<p>Por otro lado, se menciona que los trabajadores con contratos a honorarios no deberían contabilizarse en el cálculo de la cuota para así incentivar la contratación formal de las personas con discapacidad.</p> <p>Se menciona que no se deberían considerar los trabajadores contratados el último día del mes, sino los trabajadores contratados por el mes completo.</p> <p>Surgen dudas con respecto a cómo afecta la Ley de Presupuesto a la razón fundada de falta de cupos disponibles. Se menciona que la Ley de Presupuesto debería contemplar los recursos de dotación de personal para el cumplimiento de la Ley de Inclusión Laboral.</p>	<p>Así, el artículo 11 inciso final del estatuto dispone que “Las personas contratadas a honorarios se regirán por las reglas que establezca el respectivo contrato y no les serán aplicables las disposiciones de este Estatuto”. Es decir, el propio Estatuto Administrativo los margina, por lo cual, este reglamento no puede modificarlo.</p> <p>El reglamento establece la obligación de reportar la cuota respecto del periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre del año anterior.</p> <p>De ello, se considerara el total de contrataciones durante todo el año, obteniendo un promedio de contratación anual, a efecto de cálculo respectivo</p>
<p>TÍTULO III DE LA MANTENCIÓN Y CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD O ASIGNATARIAS DE UNA PENSIÓN DE INVALIDEZ DE CUALQUIER RÉGIMEN</p>	<p>Determinación de cumplimiento.</p>	<p>Para efectos de verificar el cumplimiento del año anterior, se seguirán las siguientes reglas:</p> <p>i. Se deberá considerar el período comprendido entre el 1° de enero y el 31 de diciembre del año anterior, o bien, desde el inicio de actividades de la institución y el 31 de diciembre de ese año en caso que ésta no se haya encontrado</p>	<p>Surgen dudas con respecto al cálculo de la cuota y los periodos estipulados en el artículo 11°.</p> <p>Se menciona que el reglamento es poco</p>	<p>En cuanto a la consideración al periodo para contabilizar la cuota, ello obedece a que la propia ley, al disponer de la cuota del 1%, señala que ella se definirá en relación al número de trabajadores o funcionarios de la dotación anual. Atendido que ello está determinado por la ley, el reglamento no puede modificarlo, atendido que excede la potestad reglamentaria de ejecución.</p> <p>Sobre el periodo de cálculo, fue considerado</p>

<p>PREVISIONAL</p> <p>ARTÍCULO 11°, numeral i), ii), iii).</p>		<p>en actividad al 1° de enero.</p> <p>ii. El número total de funcionarios con discapacidad contratados por la institución será equivalente a la suma del número de funcionarios con discapacidad que haya estado contratado cada mes, dividido por 12, o dividido por el número de meses que corresponda en caso que la institución haya iniciado actividades en forma posterior al 1° de enero. El número de funcionarios con discapacidad a contabilizar en cada mes corresponderá a aquel que haya estado contratado al último día del mes respectivo.</p> <p>iii. El número de funcionarios con discapacidad calculado acorde al punto ii, se dividirá por la dotación máxima autorizada de la respectiva institución para dicho año, para efectos de estimar el porcentaje que representa de ésta.</p>	<p>entendible y poco claro en este ámbito. Se propone que el cálculo sea semestral y anual.</p> <p>Surgen dudas sobre instituciones que tengan cumplimientos parciales, como</p>	<p>un lapso de tiempo a fin de establecer un periodo de cálculo representativo de la realidad de la contratación de la dotación de personal de los órganos de la administración del Estado (Por ejemplo: contrataciones en agosto de un servicio que comenzó actividades en febrero).</p> <p>Por ello, la dotación del personal para el sector público es anual, puesto que es fijada por Ley de Presupuesto de la Nación en forma anual, debiendo existir una concordancia en ello. Tras ello, se calcula un promedio anual de trabajadores o dotación de personal a efectos de definir la cuota laboral.</p> <p>Sin perjuicio de ello, dable es considerar las normas, ordenes de servicio o instrucciones de carácter general que a su respectu dicte cada servicio, órgano, institución para graficar la fórmula de cálculo. Considérese para efecto del cumplimiento de Cuota Laboral, las facultades fiscalizadoras de la Contraloría General de la República y los Jefes Superiores de Servicio.</p> <p>El reglamento no resuelve la situación de los contratos a plazo fijo o por menos de un año. Sólo hace referencia a cómo se contabiliza a las personas contratadas, dentro de un año calendario.</p> <p>En ese sentido, la Ley N° 21.015 habla respecto la contratación de trabajadores,</p>
--	--	--	--	--

			<p>contratos a plazo fijo por menos de un año, personal a prueba o renuncias. Surgen dudas acerca de si se deben considerar sólo las jornadas completas y cómo contabilizar las media jornadas o jornadas parciales.</p> <p>Surgen dudas acerca de cómo contabilizar a las personas con vacíos laborales.</p>	<p>pudiendo aplicársele todas formas de contratación y distribución de jornada de trabajo contemplada en el Estatuto Administrativo. Regular ésta materia, excede las facultades contempladas por la Potestad Reglamentaria de Ejecución.</p> <p>A propósito de los vacíos laborales, referente a periodos sin continuidad laboral, dicha regulación excede el ámbito de facultad de la potestad reglamentaria de ejecución. Por lo demás, debe estar a los objetivos de la Ley, esto es la Inclusión Laboral y equidad remuneracional.</p>
<p>TÍTULO III DE LA MANTENCIÓN Y CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD O ASIGNATARIAS DE UNA PENSIÓN DE INVALIDEZ DE CUALQUIER RÉGIMEN PREVISIONAL</p> <p>ARTÍCULO 12°, inciso primero.</p>	<p>Excusas por Razones Fundadas.</p>	<p>Las instituciones referidas en el artículo primero de este reglamento podrán excusarse por razones fundadas del cumplimiento de la obligación señalada en el artículo anterior.</p>	<p>Se considera insuficiente un informe fundado como excusa para la cuota de 1%.</p>	<p>Sobre "Informe Fundado", dable es considerar que dicha obligación fue incorporada en la Ley N° 21.015, debiendo remitir a la entidad respectiva de cada año, un informe fundado dando cuenta de las razones del cumplimiento alternativa de la obligación de cuota laboral. En ningún caso podrá excusar su cumplimiento, salvo las excepciones señaladas.</p> <p>No es posible, por medio de este Reglamento, modificar este aspecto, por estar contenido en la Ley N° 20.422, artículo 45 inicio cuarto (Nuevo) , en cuanto señala :En caso que no sea posible su cumplimiento total o parcial, las entidades antes señaladas deberán remitir un informe fundado a la Dirección Nacional del Servicio Civil y al Servicio Nacional de la</p>

			<p>Surgen dudas sobre cuántas veces y por cuánto tiempo pueden acogerse las instituciones públicas a esta excusa. Se sugiere que sólo puedan excusarse un año y que luego sea obligatorio proveer un cargo que sea compatible con una persona con discapacidad.</p>	<p>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, no contar con cupos disponibles en la dotación de Personal y la falta de postulantes que cumplan con los requisitos respectivos. Excede la potestad Reglamentaria de ejecución.</p> <p>Las excusas de cumplimiento de la obligación serán utilizadas en la medida que se den los supuestos para ello. Regular esa materia, excede el ámbito de la potestad reglamentaria de ejecución.</p>
<p>TÍTULO III DE LA MANTENCIÓN Y CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD O ASIGNATARIAS DE UNA PENSIÓN DE INVALIDEZ DE CUALQUIER RÉGIMEN PREVISIONAL</p> <p>ARTÍCULO 12°, letra</p>	<p>Excusa Fundada: Naturaleza de las Funciones.</p>	<p>Sólo se considerarán razones fundadas para excusarse de la obligación señalada, las siguientes:</p> <p>a) La naturaleza de las funciones que desarrolla el órgano, servicio o institución.</p> <p>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</p>	<p>Se propone la eliminación de la excusa a) sobre la naturaleza de las funciones del artículo 12°, ya que denota discriminación. Se menciona la preocupación de que la excusa a) sobre la naturaleza de las funciones sea utilizada indiscriminadamente por las instituciones públicas.</p> <p>Se menciona la importancia de definir explícitamente "la naturaleza de las</p>	<p>Es una excusa que está establecida en la Ley 21.015, por lo tanto no puede ser modificada vía facultad reglamentaria de ejecución. Solo podría serlo, mediante la modificación legal correspondiente.</p> <p>En ese sentido, y para efectos de fundamentar efectivamente la "naturaleza de las funciones que desarrolla el órgano, servicio o institución", deberá ser evaluada e informada, petición del órgano, servicio o institución, por el respectivo organismo administrador de la Ley N° 16.744.</p> <p>En ese contexto, en la definición de los perfiles</p>

<p>a).</p>		<p>de invalidez de cualquier régimen previsional. Esta circunstancia deberá ser evaluada e informada, a petición del órgano, servicio o institución, por el respectivo organismo administrador de la Ley N° 16.744.</p>	<p>funciones" para que no se interprete arbitrariamente. Se menciona que se debe explicar la excusa de que un cargo "no pueda ser desarrollado por una persona con discapacidad" ya que no se entiende este concepto.</p>	<p>profesionales y técnicos que se requiere para los cargos que sustentan las funciones de los respectivos servicios, incluyen la descripción del perfil, a efectos de realizar la postulación.</p> <p>Ello permitiría mayor objetividad al momento de determinar si una persona es apta o no para un cargo. Así no se definiría de antemano que una función no puede de manera preliminar, desempeñarla una persona con discapacidad.</p>
<p>TÍTULO III DE LA MANTENCIÓN Y CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD O ASIGNATARIAS DE UNA PENSIÓN DE INVALIDEZ DE CUALQUIER RÉGIMEN PREVISIONAL</p> <p>ARTÍCULO 12°, letra b).</p>	<p>Excusa Fundada: No contar con cupos disponibles.</p>	<p>b) 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.</p>	<p>Se cuestiona la validez de la razón fundada b) sobre la falta de cupos disponibles en la dotación del personal.</p> <p>Surgen dudas con respecto a la excusa b) sobre la falta de cupos disponibles en la dotación del personal. Se cuestiona la imposibilidad de incorporar cupos en el servicio público, ya que estos podrían gestionarse.</p> <p>Se propone la realización de un registro de cupos disponibles por servicio público.</p>	<p>La excusa de la letra b) se encuentra contenida en la Ley N° 21.015 que Incentiva la Inclusión de Personas al Mundo Laboral, por lo que no es posible eliminarla del reglamento del sector público, puesto que excede la potestad reglamentaria de ejecución. .</p> <p>Sobre el particular, el cálculo de la reserva legal se hará sobre la dotación máxima del personal, regulada a su respecto por Ley de Presupuesto o la normativa que sea aplicable al respectivo servicio o institución. En consecuencia, es materia propia ley de facultad exclusiva de la Presidenta la Republica, por que excede el ámbito de regulación de la potestad reglamentaria.</p> <p>El Portal de Empleos Públicos ya contiene la oferta de empleos en el Estado, al igual que la Bolsa Nacional de Empleo.</p>

<p>TÍTULO III DE LA MANTENCIÓN Y CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD O ASIGNATARIAS DE UNA PENSIÓN DE INVALIDEZ DE CUALQUIER RÉGIMEN PREVISIONAL</p> <p>ARTÍCULO 12°, letra c).</p>	<p>Excusa Fundada: Falta de postulantes.</p>	<p>c) La 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.</p>	<p>Se considera importante que cuando se presenta la razón fundada c) sobre la falta de postulantes que cumplen con los requisitos respectivos, sea condicional a haber llevado un proceso de selección inclusivo y accesible.</p> <p>Se menciona la preocupación que la falta de postulantes con discapacidad a un cargo podría producirse por la falta de información, por no contar con la capacitación requerida o por la falta de accesibilidad de los procesos.</p> <p>Se sugiere que se haga más de un llamado en el caso de que ninguna persona con discapacidad postule a un cargo público. Se propone la posibilidad de apelación a un cargo desierto para las personas con discapacidad ante la razón fundada c).</p>	<p>Sobre el particular, dable es considerar como principio rector a la Ley N° 21.015, será la accesibilidad universal, contemplada en la Ley N° 2.0422, en concreto su artículo 23 y siguientes a propósito de las Medidas para la Igualdad de Oportunidades.</p> <p>Corroborar ello, las adaptaciones y ajustes necesarios que se deberán considerar en los procesos de selección por parte del Jefe Superior del Servicio.</p> <p>SENADIS, en sus diversas oficinas regionales dispone de ofertas de empleo, que han sido obtenidas mediante las oficinas de OMIL.</p> <p>Complementa ello, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad establece en su artículo 27 letra K) que “Los Estados deben promover programas de rehabilitación vocacional y profesional, mantenimiento del empleo y reincorporación al trabajo dirigidos a personas con discapacidad”, con lo cual se sugiere acoger esta inquietud.</p> <p>En cuanto a la posibilidad de hacer más de un llamado por falta de postulantes con discapacidad, cabe mencionar que el sector público ya tiene regulado estos procesos, mediante el Decreto N° 69, de 2004 del Ministerio de Hacienda, sobre concursabilidad. En ese caso, se aplicaran las reglas generales respecto la vacancia de un cargo, y los recursos de impugnación a efectos de</p>
---	--	---	--	---

				reclamar sobre algún acto administrativo. En caso de querer incorporar esta situación, se requiere de modificación normativa, lo que excede el ámbito de la potestad reglamentaria de ejecución
TÍTULO III DE LA MANTENCIÓN Y CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD O ASIGNATARIAS DE UNA PENSIÓN DE INVALIDEZ DE CUALQUIER RÉGIMEN PREVISIONAL ARTÍCULO 13°, inciso primero.	Remisión informe autoridad.	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.	<p>Surgen dudas con respecto al reglamento y la fiscalización de los informes fundados luego de su entrega.</p> <p>Surgen dudas sobre qué comprende un informe fundado. Se sugiere realizar una pauta para que el informe fundado entregue la información y documentos requeridos por la entidad fiscalizadora.</p>	<p>Sobre “Informe Fundado”, dable es considerar que dicha obligación fue incorporada en la Ley N° 21.015, debiendo remitir a la entidad respectiva de cada año, un informe fundado dando cuenta de las razones del cumplimiento alternativa de la obligación de cuota laboral. En ningún caso podrá excusar su cumplimiento, salvo las excepciones señaladas.</p> <p>Al respecto, el Informe Fundado, deberá contener como principal punto de desarrollo las razones fundadas para excusar su cumplimiento de la obligación principal. De ello, deberán detallar y fundamentar los motivos por los cuales no pueden cumplir directamente la medida.</p> <p>De esta forma, tanto el reglamento del sector público como privado, deben acompañar los antecedentes que justifiquen su decisión, puesto que es requisito necesario a fin de fundamentar la excusa señalada.</p> <p>Por ello, pueden en ambos casos recurrir al organismo administrador de la Ley N° 16.744 a fin de evaluar la naturaleza de los servicios e</p>

			<p>Además, se menciona que debería haber respuesta y comentarios a estos informes y no solo su revisión.</p> <p>Se sugiere que a las instituciones que no cumplan con la ley de cuota se les aplique algún tipo de amonestación y/o sanción económica al igual que a las empresas privadas.</p> <p>Se menciona que los informes deberían ser de carácter semestral y no anual.</p>	<p>informar al respecto.</p> <p>La Fiscalización del Cumplimiento de la Obligación sobre cuota laboral, para el sector público será el Jefe de servicio el encargado de esta medida, sin perjuicio de ello debe considerarse el rol de la Contraloría General de la República como ente fiscalizador de los actos de la Administración del Estado.</p> <p>En cuanto a la posibilidad de imponer una sanción por medio del reglamento, no sería posible, pues las sanciones se debiesen haber establecidos por la propia ley, y el reglamento en comento sólo desarrolla el procedimiento a fin de excusar el cumplimiento.-</p> <p>Sobre el particular, se deben considerar los mecanismos existentes para hacer valer la responsabilidad administrativa, o los procedimientos de reclamo en contra de los procesos de selección que no hayan cumplido correctamente con lo dispuesto en la ley y el reglamento.</p> <p>Respecto de los plazos de los informes excede las facultades de la potestad reglamentaria de ejecución, por cuanto es materia no regulada en la Ley N° 21.015. Por otro lado, el plazo de entrega de los informes (Sector público y privado) dice relación con el periodo de tiempo sobre el cual se calcula la cuota del 1%, la cual sobre la base de la dotación del personal anual, o total de trabajadores contratados en</p>
--	--	--	--	---

			<p>Se menciona que SENADIS debería tener atribuciones de fiscalización para la revisión de los procesos y los informes fundados. Además, se menciona que los informes fundados deber tener la aprobación de SENADIS y Compín.</p> <p>Surgen dudas sobre qué institución fiscalizará las instituciones que presenten esta excusa. Se sugiere que el organismo evaluador realice sus funciones con SENADIS como contraparte para validar el proceso</p> <p><u>OTROS TEMAS:</u></p> <p>Se hace notar que los reglamentos no establecen los procedimientos para</p>	<p>un año calendario.</p> <p>Mediante el reglamento, no puede atribuirse mayores atribuciones o competencias a un organismo no considerado en la Ley, tal es el caso de la Comisión Preventiva e Invalidez.</p> <p>Finalmente, la Ley N° 20.422 que Establece Normas sobre Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de Personas con Discapacidad no entrega facultades de fiscalización a SENADIS, por lo tanto, dicha propuesta no puede ser aceptada, pues requiere de una eventual modificación legal, excediendo la facultad otorgada en la potestad reglamentaria de ejecución.</p> <p>La Ley no establece una fiscalización propiamente tal, sino lo siguiente: “El jefe superior o jefatura máxima del órgano, servicio o institución correspondiente deberá adoptar las medidas necesarias para el cumplimiento de la obligación de cuota”. No obstante ello, si dichos incumplimientos representan actos discriminatorios, ellos podrían ser reclamados por las vías legales establecidas a tal efecto, incluso pudiendo elevarse el reclamo o consulta ante la Contraloría General de la República.</p> <p>Los jefes de servicio, son funcionarios de exclusiva confianza del presidente de la</p>
--	--	--	--	--

		<p>instituciones públicas que no cumplen con la cuota más de una vez o por más de un año consecutivo.</p> <p>Además, se menciona la necesidad de aclarar los plazos establecidos y dejar claro que las excusas no son de carácter permanente.</p> <p>Se sugiere la fiscalización directa a los servicio paralelamente a los informes fundados.</p> <p>Se propone realizar un documento con una pauta que mencione cuándo es o no correcto utilizar esta excusa, que se consigne en la base de contratación la justificación de los criterios utilizados, donde se expliquen los motivos y se expliquen las condiciones objetivas del cargo público.</p> <p>Se sugiere mayor comunicación con las</p>	<p>Republica, debiendo dar cumplimiento a la Ley. Sin perjuicio, y que eventualmente pueda asistirle algún tipo responsabilidades administrativas o disciplinaria según corresponda, serán aplicadas las sanciones que a su respecto sanciona la normativa aplicable al servicio, órgano o institución.</p> <p>En ningún caso, la posibilidad de excusarse del cumplimiento de la obligación de cuota laboral, podrá ser permanente, puesto que anualmente debe informar sobre su cumplimiento a las entidades respectivas.</p> <p>Sobre la fiscalización, de forma paralela a los informes fundados. Sobre el particular, otorga nuevas facultades a los servicios públicos involucrados, lo cual excede la facultad contemplada mediante la potestad reglamentaria de ejecución.</p> <p>La elaboración de un documento guía sobre las excusas, excede el ámbito de la potestad reglamentaria de ejecución. Por ello, deberá ser argumentado y debidamente fundamentado por cada obligado al cumplimiento de la Obligación. Sin perjuicio de ello, rigen las reglas generales sobre sobre concurso a los órganos de la administración del Estado.</p> <p>La comunicación con las diversas organizaciones, es mediante la Sociedad Civil</p>
--	--	--	--

			<p>organizaciones para y de personas con discapacidad al abrir vacantes.</p> <p>Se menciona la importancia de involucrar a las organizaciones de y para personas con discapacidad en la difusión de empleos. Además, se menciona que SENADIS debiese ser el principal difusor de las ofertas de trabajo mediante el contacto con organizaciones sociales.</p>	<p>de los diversos órganos de la Administración del Estado. En particular, SENDIS cuenta con reuniones con Cosoc de forma mensual, pudiendo revisar estos puntos en las reuniones fijadas.</p>
<p>TÍTULO III DE LA MANTENCIÓN Y CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD O ASIGNATARIAS DE UNA PENSIÓN DE INVALIDEZ DE CUALQUIER RÉGIMEN PREVISIONAL</p> <p>ARTÍCULO 13°, inciso segundo.</p>	<p>Publicidad Informe Excusa.</p>	<p>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.</p>	<p>Además, se sugiere que los informes sean publicados en la página del Ministerio del Trabajo, la página web de Empleos Públicos, y Alta Dirección Pública.</p>	<p>En cuanto a las publicaciones, cada servicio, órgano o institución deberá publicarlo en su sitio web institucional dentro del mes siguiente a su emisión.</p> <p>La Ley N° 21.015 establece que es la Dirección Nacional del Servicio Civil y el Servicio Nacional de la Discapacidad quienes reciben los informes fundados de las instituciones. Junto con ello, Pero cada jefe superior o jefatura máxima del órgano, servicio o institución correspondiente deberá adoptar las medidas necesarias para el cumplimiento de la cuota.</p>
<p>TÍTULO CUARTO DISPOSICIONES FINALES</p>	<p>Reserva de la Información.</p>	<p>Los órganos de la Administración del Estado y quienes presten asesoría en los procesos de selección de personal deberán mantener y cautelar la reserva de la información referida a los datos</p>	<p>Se menciona la importancia de cautelar la privacidad de las personas y que esto debe ser prioridad en los procesos</p> <p>Surgen dudas acerca de la privacidad de los</p>	<p>La Ley N° 19.628 Sobre Protección de la Vida Privada, garantiza la privacidad de los datos personales de las personas con discapacidad, sobre ello se establece la obligación por vía reglamentaria respecto la reserva de la</p>

<p>ARTÍCULO 14°.</p>		<p>sensibles de las personas que participen de ellos, especialmente aquella referida a la condición de salud de los postulantes, de conformidad a lo previsto en la Ley N° 19.628, sobre Protección de la Vida Privada.</p>	<p>diagnósticos de las enfermedades de las personas con discapacidad. Se considera que esto debería tener un carácter privado al momento de la selección.</p> <p>No se menciona en los reglamentos si habrá sanción cuando no de cumple con la reserva de información sensible de las personas con discapacidad. Esto debería estar especificado en los reglamentos.</p> <p>Se menciona la importancia de generar difusión sobre este artículo a los distintos servicios públicos.</p> <p>Se propone realizar trabajo en red entre los distintos servicios públicos que utilicen información privada.</p>	<p>información que tome conocimiento en virtud de la aplicación de la Ley N° 21.015.</p> <p>La infracción a ésta obligación, será sancionado con las normas que rigen para Estatuto Administrativo, respecto la vulneración al Principio de privacidad. Asimismo la Ley N° 19.628 establece sanciones en el caso de que no se respete la reserva de la información sensible de las personas.</p> <p>SENADIS, trabaja en la difusión del carácter de sensible de esta información en los distintos servicios públicos o en las instituciones públicas que requieran información al respecto.</p> <p>Por tratarse de datos sensibles, será decisión de la persona con discapacidad entregar o no los datos relativos a su discapacidad y no puede ser obligada a hacerlo. Frente a ello, solo para la aplicación de la Ley N° 21.015, los órganos de la Administración del Estado deberán mantener y cautelar la reserva de la información referida a los datos sensibles de las personas que participen en ello, especialmente referida a la condición de salud. En consecuencia, y frente a norma expresa de protección de los datos personales, no puede exceder por medio de éste reglamento lo</p>
-----------------------------	--	---	---	---

			<p>Se menciona la importancia de respetar la decisión de las personas con discapacidad sobre si revelar su información sensible o no.</p> <p>Surgen dudas sobre qué entidad va a fiscalizar el cumplimiento del artículo 14 °.</p>	<p>dispuesto en la Ley.</p> <p>La información personal de cada persona, esta resguardada y protegida en la Ley N° 19.628 sobre Protección de la Vida Privada, en consecuencia la decisión de entregar o no información ya encuentro su amparo legal, en dicha normativa, no pudiendo mediante éste reglamento ir contra norma expresa.</p> <p>A su efecto, rigen las normas sobre responsabilidades administrativas o disciplinarias en la materia de la autoridad. En consecuencia, la fiscalización del cumplimiento dirá relación con el órgano, servicio o institución involucrada en su incumplimiento, y la eventual responsabilidad atribuida al respecto.</p>
<p>TÍTULO CUARTO DISPOSICIONES FINALES</p> <p>ARTÍCULO 15°.</p>	<p>Prevención acciones de acoso y discriminación.</p>	<p>Con el fin de garantizar el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, las instituciones establecerán medidas contra la discriminación, las que consistirán en exigencias de accesibilidad, realización de ajustes necesarios y prevención de conductas de acoso, de acuerdo a lo establecido en el artículo 8° de la Ley N° 20.422.</p>	<p>Sin Observaciones.</p>	<p>Existe remisión normativa expresa en el artículo 8 de la Ley N° 20.422.</p>

<p>ARTÍCULOS TRANSITORIOS</p> <p>Artículo primero.</p>	<p>Vigencia</p>	<p>El presente reglamento entrará en vigencia el primer día del mes subsiguiente a su publicación.</p>	<p>OTROS TEMAS: Se sugiere la evaluación de la ley luego de 4 años de su aplicación.</p>	<p>La Ley N° 21.015, en su disposición transitoria cuarta considera la evaluación de la Ley al tercer año de la entrada en vigencia por parte del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de Desarrollo Social y Hacienda de forma conjunta, debiendo enviar copia del informe a las comisiones de Trabajo y Seguridad Social, y de Desarrollo Social, Senado y Cámara de Diputados.</p> <p>Por tanto, ya se encuentra regulada dicha evaluación.</p>
<p>ARTÍCULOS TRANSITORIOS</p> <p>Artículo segundo.</p>	<p>Informar.</p>	<p>La obligación de informar conforme lo establecido en el artículo 11 anterior, comenzará a regir a partir del año 2019.</p>	<p>Sin Observaciones.</p>	<p>Remisión expresa Ley N° 21.015.</p>

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, SOBRE LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

TÍTULO ARTÍCULO	CATEGORIA	CONTENIDO	OPINIÓN CIUDADANA	RESPUESTAS
TÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES Artículo 1°, inciso primero.	Obligación de Reserva Legal 1%.	De conformidad a lo dispuesto en el artículo 157 bis del Código del Trabajo, incorporado por el artículo 3° de la Ley N° 21.015, 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 al total de sus trabajadores.	En general existen varios comentarios referentes a la cuota de reserva legal para las PcD. Se indica que no debería haber diferencias entre empresas de 199 y 200 trabajadores, ya que los primeros deben contratar a una menor cantidad de PcD.	<p>La ley N° 21.015 no establece diferencias entre las empresas que tengan 199 y 200 trabajadores, salvo para el efecto de establecer desde cuando les es exigible la cuota, plazo contenido en el artículo quinto transitorio.</p> <p>Para las empresas de 200 o más trabajadores la obligación comienza con la vigencia de la ley y las empresas que tengan 100 y hasta 199 trabajadores la obligación de la cuota comienza 1 año después de que entre en vigencia la ley.</p> <p>Complementa lo anterior, el Dictamen N° 4137/101, de 05 de septiembre de 2017 de la Dirección del Trabajo, indicando “ <i>precisado lo anterior, es dable inferir que en la situación prevista por el legislador en el mencionado artículo 5° transitorio, las empresas de 100 a 199 trabajadores , se sujetarán a la obligación prevista en ⁶³ inciso 1° del artículo 157 bis, a partir del último día del primer año contado desde el 1° día</i></p>

			<p>Se hace notar el tema del número de trabajadores para cumplir con la cuota de reserva legal no toma en cuenta la realidad de las regiones, ya que en algunas de ellas las empresas que tienen más de 100 trabajadores son demasiado pocas. Por ejemplo en Aysén se propone que la obligatoriedad para las empresas debe comenzar en 30 trabajadores, y bajando así el número de trabajadores para cumplir con la reserva legal. Otro ejemplo es Coquimbo, Por lo mismo se manifiesta que es muy necesario saber cuántas empresas en cada región cumplen con el número de trabajadores y con el porcentaje de la cuota.</p> <p>Además de lo recién expuesto, los participantes en su mayoría solicitan y proponen distintos mecanismos para aumentar la cuota del 1%, entregando variadas justificaciones para esto.</p>	<p><i>del mes subsiguiente a la publicación en el Diario Oficial del reglamento señalado en el artículo 3 de la Ley analizada”.</i></p> <p>La cuota establecida en la Ley N° 21.015 sólo es exigible a las empresas que tengan 100 o más trabajadores, por lo tanto, no puede el reglamento establecer un número menor de trabajadores para exigir el cumplimiento de la obligación legal.</p> <p>Disminuir el número mínimo de trabajadores en una empresa, a efectos de hacer exigible la obligación implica modificaciones legales, lo cual excede el ámbito de facultades de la potestad reglamentaria de ejecución.</p> <p>Asimismo, el reglamento no puede variar la cuota ya establecida en la ley, puesto que excede la facultad establecida a su respecto sobre la potestad reglamentaria.</p> <p>No obstante, de acuerdo a lo dispuesto en la Ley N° 21.015, dentro del tercer año contado desde la entrada en vigencia de la ley, los Ministerios del</p>
--	--	--	--	--

			<p><u>Otros temas relacionados a la Contratación:</u></p> <p>Una vez que la PcD esté trabajando, no debería aplicársele descuento por AFP</p>	<p>Trabajo y Previsión Social, de Desarrollo Social y de Hacienda deberán evaluar conjuntamente la implementación y aplicación de la reserva legal de contratación de personas con discapacidad y asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional; lo cual podría conducir a mejorar o aumentar la cuota eventualmente.</p> <p>De acuerdo con lo dispuesto en el inciso 1º del artículo 69 del Decreto Ley N° 3.500, de 1980, el afiliado mayor de 65 años de edad si es hombre o mayor de 60, si es mujer, o aquél que estuviere acogido a pensión de vejez o invalidez total en el nuevo o antiguo Sistema Previsional, y continuare trabajando como trabajador dependiente, deberá efectuar la cotización para salud que establece el artículo 84 de dicho decreto ley (7%) y estará <u>exento de la obligación de cotizar para el fondo de pensiones y sobrevivencia.</u> Asimismo, el empleador estará exento de pagar la cotización destinada al financiamiento del seguro a que se refiere el artículo 59.</p> <p>De esta forma, dado que aquellos trabajadores que detentan además la</p>
--	--	--	--	---

				<p>calidad de pensionados, han cubierto suficientemente la ocurrencia del riesgo por el cual se les ha otorgado el respectivo beneficio, no resulta necesario para los mismos fines, mantener el pago de cotizaciones por los nuevos servicios prestados, salvo que así lo determine el propio trabajador, de forma expresa y mediante comunicación escrita enviada al empleador.</p> <p>Es importante señalar respecto los "Beneficios" de jubilación se mantendrán en la medida de no existir incompatibilidad señalada expresamente la Ley N° 21.015.</p>
<p>TÍTULO I</p> <p>DISPOSICIONES GENERALES</p> <p>Artículo 1°, inciso segundo.</p>	<p>Concepto de Empresa</p>	<p>Para efectos de lo dispuesto en el inciso anterior, tratándose de dos o más empresas que, en virtud de lo dispuesto en el artículo 3° del Código del Trabajo, han sido consideradas como un solo empleador, el total de trabajadores comprenderá la suma de los dependientes del conjunto de empresas, conforme al promedio que se indica en el artículo 6°.</p>	<p>Respecto a esto se solicita aclarar más el concepto de <u>empresa</u> y quede escrito el reglamento, de manera simple y comprensible.</p> <p>Respecto a esta categoría, los participantes manifiestan dudas respecto a la cuota en empresas que cuentan con <u>varios Rut y holdings</u> de empresas, específicamente las dudas están relacionadas a si cálculo de la reserva legal del 1% se aplicará al total de</p>	<p>Se establece como obligación legal para las empresas que tengan empleados 100 o más trabajadores, contratar o mantener contratados, a lo menos el 1% de personas con discapacidad o que sean asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, en relación al total de trabajadores de aquella.</p> <p>Respecto a este primer punto, debe considerarse la definición establecida en el artículo 3° inciso 3° del Código del</p>

			<p>trabajadores del holding o se calculará de acuerdo a los trabajadores de empresa con Rut distinto, y se exige que esto quede expresado con claridad y en detalle en el reglamento. Si bien se sugiere que el 1% se calcule por rut, ya que esto "aumentaría las posibilidades de trabajo de las PcD", también se sugiere que se considere a todos los rut al momento de sumar los trabajadores, incluyendo a los de las empresas que subcontratan, por lo que no hay una clara tendencia en una dirección.</p>	<p>Trabajo que, prescribe:</p> <p>“Para los efectos de la legislación laboral y de seguridad social, se entiende por empresa toda organización de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo la dirección de un empleador, para el logro de fines económicos, sociales, culturales o benéficos, dotada de una individualidad legal determinada”.</p> <p>A su turno, el dictamen N°3406/054, de 03.09.2014, que fija sentido y alcance del artículo 3°, incisos 3°, 4°, 5°, 6°, 7° y 8°, y artículo 507, ambos del Código del Trabajo, modificados por la ley N°20.760 de 09.07.2014, dispone respecto de este inciso que “como se advierte, el nuevo texto precisa que los medios con que cuenta la empresa deben ordenarse bajo la dirección de un empleador, individualización de éste que importa una manifestación indubitada de la subordinación jurídica exigida por la ley y, al mismo tiempo, un elemento material para exigir el cumplimiento de los derechos y obligaciones que involucra el vínculo laboral. De alguna manera, se vincula empresa con empleador”.</p>
--	--	--	---	--

				<p>Luego, agrega el inciso 4° de dicha disposición:</p> <p>“Dos o más empresas serán consideradas como un solo empleador para efectos laborales y previsionales, cuando tengan una dirección laboral común, y concurren a su respecto condiciones tales como la similitud o necesaria complementariedad de los productos o servicios que elaboren o presten, o la existencia entre ellas de un controlador común”.</p> <p>Añade dicha jurisprudencia administrativa, que el legislador “al incorporar los nuevos incisos del artículo 3°, consideró la hipótesis de que varias empresas podrán ser consideradas como un solo empleador, cuando exista una dirección laboral común y para ello aporta a modo ejemplar determinados indicios, distintos a los tradicionales de subordinación y dependencia, incorporando otros propios del concepto de “unidad económica”, desarrollado por la jurisprudencia judicial, que dicen relación con la complementariedad de los productos o servicios o la existencia de un controlador común”.</p> <p>Por su parte, el inciso 7° del artículo 3°,</p>
--	--	--	--	---

				<p>precisa:</p> <p>“Las cuestiones suscitadas por la aplicación de los incisos anteriores se sustanciarán por el juez del trabajo, conforme al Párrafo 3° del Capítulo II del Título I del Libro V de este Código, quien resolverá el asunto, previo informe de la Dirección del Trabajo, pudiendo requerir además informes de otros órganos de la Administración del Estado. El ejercicio de las acciones judiciales derivadas de la aplicación del inciso cuarto, así como la sentencia definitiva respectiva, deberán, además, considerar lo dispuesto en el artículo 507 de este Código”.</p> <p>Precisado aquello, en el caso particular, la norma contenida en el inciso 1° del nuevo artículo 157 bis, menciona expresamente el concepto empresa, no obstante, el inciso 3° de dicha disposición establece que el “empleador”, deberá cumplir la obligación contenida en aquel, de lo que se deduce que el legislador relaciona el concepto empresa con empleador, y en consecuencia, una interpretación armónica de dichas disposiciones permite concluir que la obligación de</p>
--	--	--	--	--

			<p>Sin embargo, si se menciona que los trabajadores subcontratados sean considerados en el cálculo del 1%.</p>	<p>reserva legal de contratación de personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, se hará efectiva respecto de cada empresa de cien o más trabajadores, salvo que dos o más empresas sean declaradas judicialmente empleador único para efectos laborales y previsionales, por parte de los Tribunales Laborales, en cuyo caso, se considerará la suma total de trabajadores en su conjunto.</p> <p>Caso éste último, responde al concepto de “unidad económica”, o comúnmente llamado Multirut o Holding de Empresa, para lo cual corrobora lo antes señalado en Dictamen N° 4137/101, de 05 de septiembre de 2017 de la Dirección del Trabajo, debiendo ser declarado el grupos de empresas con rut distintos, por el Juez laboral que son una misma EMPRESA a efectos contabilizar en el universos total de empleados la cuota de reserva legal.</p> <p>Por regla general, los trabajadores subcontratados no son considerados para contabilizar el número necesario para exigir la cuota, puesto que son dependientes de una empresa distinta,</p>
--	--	--	--	---

			<p>Los participantes expresan preocupación porque el cumplimiento de la cuota no se haga considerando una distribución adecuada en sus regiones. Por ejemplo, en el caso de las empresas que tienen alcance nacional, que esto no se cumpla en un solo local o región sino que se distribuya por región o por local, evitando que todo se concentre en Santiago, donde están las matrices de casi todas las empresas. Por lo mismo, las grandes empresas de más de 100 trabajadores en la región deberían cumplir con la cuota en dicha región. Aún más considerando que en varias regiones la realidad es que hay pocas empresas con más de 100 trabajadores se debería bajar el número de trabajadores a 30, para que en</p>	<p>salvo que la empresa subcontratada quede comprendida dentro de aquellas que pueden ser consideradas como un solo empleador con la empresa principal a la cual se prestan los servicios, de acuerdo a lo establecido en el artículo 3° inc. 4° del Código del Trabajo. En definitiva, las empresas Contratistas o Subcontratistas son consideradas como una sola empresa, según lo dispone el artículo 3 del Código del Trabajo, salvo declaración judicial por el Juez Laboral respecto Unidad Económica.</p> <p>La Ley N° 21.015, no restringe ni define la manera de cumplir la cuota, sea a nivel regional o nacional. Para ello, solo responde al concepto de empresa, independiente de su domicilio comercial, o sucursales.</p> <p>Exigir una reserva legal por región o, implica exceder las facultades otorgadas por medio de la potestad reglamentaria de ejecución.</p>
--	--	--	--	--

			estas regiones dicha empresas contraten a al menos una PcD.	
TÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES Artículo 2°, inciso primero.	Definición de Persona con Discapacidad. (PcD)	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.	Por otro lado, se hace hincapié en que en el reglamento no se menciona la discapacidad sensorial, sino solo se menciona debilitamiento de fuerzas físicas o intelectuales, lo que excluye a ese grupo de personas.	El Decreto Ley N° 3.500, DE 1980, señala en su artículo 4° “Tendrán derecho a pensión de invalidez los afiliados no pensionados por esta ley que, sin cumplir los requisitos de edad para obtener pensión de vejez, y a consecuencia de enfermedad o debilitamiento de sus fuerzas físicas o intelectuales, sufran un menoscabo permanente de su capacidad de trabajo”, quedando comprendido en el concepto aquellas “personas sordas, ciegas, y con discapacidades psiquiátricas, mentales o intelectuales”. A lo anterior, dable es considerar el rol de 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 este Ministerio, calificar la discapacidad, considerando una serie de factores a fin de calificar y determinar los diversos grados de discapacidad. Sin perjuicio de ello.

<p>TÍTULO I</p> <p>DISPOSICIONES GENERALES</p> <p>Artículo 2°, inciso segundo.</p>	<p>Certificación y Calificación.</p>	<p>Para los efectos de este reglamento, 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.</p>	<p>Sin observaciones.</p>	<p>Remisión normativa expresa al artículo 13 de la ley N° 20.422.</p>
<p>TÍTULO I</p> <p>DISPOSICIONES GENERALES</p> <p>Artículo 3°.</p>	<p>Definición de persona asignataria de pensión de invalidez.</p>	<p>Para efectos de este reglamento, se entenderá por persona asignataria de pensión de invalidez aquella que, sin estar en edad para jubilarse, 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.</p>	<p>Los participantes expresan varias dudas y comentarios relacionados a la pensión de invalidez.</p> <p>En primer lugar, que ocurre con la pensión de invalidez una vez que la PcD encuentra un trabajo, ya que no hay claridad si la seguirá recibiendo y si es compatible con su nueva situación laboral.</p> <p>Se propone que la PcD continúe recibiendo este monto independiente de su nueva situación laboral, aunque al mismo tiempo hay propuestas para regular este beneficio en dicho caso, por ejemplo limitando los montos según ciertos niveles de sueldo.</p>	<p>Respecto a la compatibilidad de pensión y trabajo, ello está regulado en la Ley N° 20.255, sobre ello no puede ser objeto de modificación a través de un reglamento.</p> <p>Dable es señalar lo siguiente: Respecto <u>la Pensión Básica de Invalidez de cualquier régimen contributivo</u>, en el caso que una persona trabaje con posterioridad a su declaración de invalidez, sea en el sector público o privado, no deja de percibir la pensión. La única manera de perder la pensión o que esta disminuya es por una</p>

			<p>evaluación posterior (caso de invalidez parcial o transitoria), por cuanto producto de la evaluación puede disminuir su porcentaje de invalidez, o bien se declare su recuperación total para trabajar.</p> <p>Por su parte, respecto la <u>Pensión Básica Solidaria de Invalidez</u>, regulado en el artículo 22 de la Ley N° 20.255, de acuerdo a dicha norma, se mantendrá la totalidad de la Pensión Básica Solidaria y Aporte Previsional Voluntario (APV) de Invalidez siempre que el sueldo no sea mayor a un Ingreso Mínimo Mensual.</p> <p>Las personas con discapacidad que reciben una Pensión Básica Solidaria de Invalidez (PBSI) e inician o vuelven a tener actividad laboral, y reciban ingresos superiores a 2 sueldos mínimos mensuales, perderán el 50% de la PBSI a contar del tercer año. Sólo a partir del cuarto año se aplicará el total de la reducción.</p> <p>De lo anterior, se desprende, que deja de percibir la pensión de forma gradual, tanto la Pensión Básica Solidaria de Invalidez y Aporte Básico en la medida que el monto de la remuneración por el trabajo realizado supere el Ingreso</p>
--	--	--	--

			<p>Segundo, no hay claridad sobre como son compatibles la pensión de invalidez con otros tipos de pensiones, como de vejez, de fuerzas armada u "otras pensiones no solidarias".</p> <p>Se expresa poca claridad en los diferentes tipos de pensiones, por lo que debería detallarse cuales son las pensiones consideradas para la reserva de la cuota, además hay que asegurar que las empresas tengan conocimiento de cada uno de ellas, y al mismo tiempo aclarar que se entiende por "cualquier régimen previsional</p> <p>Por último se solicita cambiar el término</p>	<p>Mínimo Mensual, según la tabla y valores fijados en el artículo 22 de la Ley N° 20.255.</p> <p>Compatibilidad con otras pensiones, al respecto ello se encuentra señalado de forma expresa por el artículo 19 de la Ley N° 20.255, artículo que indica: "La pensión básica solidaria de invalidez total o parcial, será de igual valor al de la pensión básica solidaria de vejez, se devengará desde la fecha de presentación de la solicitud señalada en el artículo anterior y será <u>incompatible</u> con cualquier otra pensión de algún régimen previsional". Por ello, no es posible mantener dos tipos de pensiones.</p> <p>La Ley N° 21.015 hace referencia en términos amplios aquellos asignatarios de una pensión de invalidez, sea la misma total o parcial, de pensiones de origen público o privado, en carácter transitorio o permanente.</p> <p>Finalmente, sobre el cambio al nombre de la pensión, no es posible mediante</p>
--	--	--	--	--

			<p>"pensión de invalidez", ya que se considera que no otorga valor a la persona.</p>	<p>éste reglamento incluir dichos cambios, toda vez que excede la facultad de la potestad reglamentaria de ejecución.</p> <p>Sin perjuicio de ello, no podrá otorgarse menor valor a la personas en razón de su discapacidad o invalidez , puesto que ello implica una discriminación, según lo contempla dictamen N°3448/0168 de 12.09.2001, el constituyente ha contemplado en el artículo 19 N°16, inciso 3° de nuestra Carta Fundamental -como garantía constitucional-, el principio de la libertad de trabajo, en términos tales que <i>"Se prohíbe cualquier discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal, sin perjuicio de que la ley pueda exigir la nacionalidad chilena o límites de edad para determinados casos"</i>.</p>
<p>TÍTULO I</p> <p>DISPOSICIONES GENERALES</p> <p>Artículo 4°.</p>	<p>Registro Nacional de la Discapacidad.</p>	<p>La calidad de persona con discapacidad o asignataria de pensión de invalidez de cualquier régimen previsional será verificado a través de la certificación a que se refieren los artículos 55 y 56 de la ley N° 20.422, y los registros disponibles en el Sistema Nacional de Información de Seguridad y</p>	<p>Al parecer no está claro cómo se relacionan la pensión de invalidez con la credencial de discapacidad, por ejemplo si es que hay que acreditar ambas o solo una, por lo tanto habría que explicar esto. Se sugiere que la credencial de discapacidad debería ser obligatoria para pensionados por invalidez.</p> <p>Los comentarios de los participantes sobre RND apuntan a facilitar el trámite de</p>	<p>El procedimiento de certificación de discapacidad es voluntario y personal, por tanto cada persona deberá acudir a las entidades respectivas, a fin de acreditar y obtener la certificación de discapacidad.</p> <p>Por otro lado la certificación de personas</p>

		<p>Salud en el Trabajo de la Superintendencia de Seguridad Social.</p>	<p>obtención del documento, con el objetivo de integrarse a los cupos de trabajo. Por esto se solicita que la documentación que demuestre que el RND está en trámite también sea válida para esto y que se considere a también el dictamen del COMPIN.</p>	<p>con discapacidad será un trámite distinto de aquellas personas con personas con invalidez. Lo anterior, debe señalar lo contemplado en el artículo 4 de Ley N° 20.255, fijando procedimiento para obtener pensión de invalidez, mediante resolución emitida por Comisión de Medicina Preventiva, o bien aquellos contemplados en la Ley 16.744 y el certificado que acredite la discapacidad debe seguir el procedimiento contemplado en la Ley N° 20.422, artículo 13.</p> <p>En consecuencia, la Ley N° 21.015 habla de personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez, debiendo entenderse la conjunción “ o”, implica dos alternativas para acceder a la reserva legal, no siendo exigidas en su conjunto, puesto que basta que se una condición ya sea, la certificación de discapacidad o asignatario de una pensión de invalidez.</p> <p>La credencial de discapacidad acredita que la persona tiene certificada su discapacidad por el organismo competente, pero no acredita que la persona sea o no pensionada. Por lo tanto, se sugiere que el reglamento deje</p>
--	--	--	--	--

				<p>bien en claro que la credencial es para acreditar que la persona tiene discapacidad y que para acreditar ser asignatario de pensión se debe utilizar otro medio de prueba.</p> <p>La calificación y certificación de la discapacidad es un trámite voluntario, por lo tanto, no se podría exigir que sea obligatorio para los pensionados, considerando además, que para obtener las pensiones las personas son avaluadas por las Comisiones Médicas de Invalidez establecidas en el DL N°3.500 o por las Comisiones establecidas en la ley N°16.744 y no por las COMPIN que es la institución que realiza el trámite de la acreditación de la discapacidad.</p> <p>Finalmente, modificar ambos procedimientos o incluir nuevos requisitos implica regular más allá de las facultades contempladas para éste efecto por el reglamento.</p>
TÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES	Registro Sitio Electrónico del Dirección del Trabajo.	Los empleadores deberán registrar en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad o asignatarios de una	Sin observación.	Existe expresa remisión normativa al Artículo (nuevo) 157 bis, inciso tercero del Código del Trabajo.

<p>Artículo 5°, inciso primero.</p>		<p>pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, dentro de los quince días hábiles siguientes a su celebración, así como sus modificaciones y término.</p>		
<p>TÍTULO I</p> <p>DISPOSICIONES GENERALES</p> <p>Artículo 5°, inciso segundo.</p>	<p>Facultades Fiscalizadoras de la Dirección del Trabajo.</p>	<p>La Dirección del Trabajo, a través de una norma de carácter general, establecerá las modalidades y procedimientos para efectuar el registro electrónico.</p>	<p>Sin Observación.</p>	<p>Las facultades fiscalizadoras encuentran su fundamento en el Artículo 1°, de Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo D.F.L. N° 2 de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social que dispone la reestructuración y fija funciones de la Dirección del Trabajo, señalando: “La Dirección del Trabajo es un Servicio técnico dependiente del Ministerio del Trabajo y Previsión Social con el cual se vincula a través de la Subsecretaría de Trabajo.</p> <p>Le corresponderá particularmente, sin perjuicio de las funciones que leyes generales o especiales le encomienden:</p> <p>a) <u>La fiscalización de la aplicación de la legislación laboral</u>”.</p>
<p>TÍTULO II</p> <p>DETERMINACIÓN DE LA OBLIGACIÓN DE</p>	<p>Obligación Reserva legal.</p>	<p>Para dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 157 bis del Código del Trabajo se seguirán las siguientes reglas:</p>	<p>Sin observación.</p>	<p>Existe expresa remisión normativa, al artículo (nuevo) 157 bis Código del Trabajo.</p>

INCLUSIÓN LABORAL Artículo 6°.-				
TÍTULO II DETERMINACIÓN DE LA OBLIGACIÓN DE INCLUSIÓN LABORAL Artículo 6°, letra a).	Forma de Determinación.	a) Esta obligación afecta a las empresas que tengan un número total de trabajadores de 100 o más.	Sin observación.	Existe expresa remisión normativa, al artículo (nuevo) 157 bis Código del Trabajo.
TÍTULO II DETERMINACIÓN DE LA OBLIGACIÓN DE INCLUSIÓN LABORAL Artículo 6°, letra b).numeral i.	Forma de Determinación.	b) Para determinar el número total de trabajadores de la empresa se seguirán las siguientes reglas: i. 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.	Sin observación.	Existe expresa remisión normativa, al artículo (nuevo) 157 bis Código del Trabajo.
TÍTULO II DETERMINACIÓN	Forma de Determinación.	ii. El número total de trabajadores de la empresa equivaldrá a la suma del número	Sin observación.	Existe expresa remisión normativa, al artículo (nuevo) 157 bis Código del

<p>DE LA OBLIGACIÓN DE INCLUSIÓN LABORAL</p> <p>Artículo 6°, letra b).numeral ii.</p>		<p>de trabajadores de cada mes, dividido por 12, o por el número de meses que corresponda, en caso de haber iniciado 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.</p>		<p>Trabajo.</p>
<p>TÍTULO II DETERMINACIÓN DE LA OBLIGACIÓN DE INCLUSIÓN LABORAL</p> <p>Artículo 6°, letra c).</p>	<p>Forma de Determinación.</p>	<p>C) 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. <u>Si de este cálculo resultare un número con decimales, se aproximará al entero inferior.</u></p>	<p>En general las referencias sobre la aproximación del cálculo de la cuota sugieren que se realice hacia el entero superior.</p>	<p>La obligación que establece la Ley N° 21.015 es de la contratación de un 1% en las empresas que tengan más de 100 trabajadores. Al ser una obligación para las empresas y para el Estado, debe ser interpretada de forma restrictiva, esto implica que a través de un Reglamento no se establecer una obligación superior a lo que establece la ley.</p> <p>Así las cosas, aproximar un decimal al entero superior implica aumentar por dicha vía una obligación legal que sólo se puede llevar a la práctica a través de números enteros, no procediendo su aproximación al entero superior.</p> <p>Modificar la normativa, y fijar un criterio</p>

				distinto implica exceder las facultades otorgados por medio de la potestad reglamentaria de ejecución.
TÍTULO II DETERMINACIÓN DE LA OBLIGACIÓN DE INCLUSIÓN LABORAL Artículo 6°, segundo inciso.	Comunicación electrónica a la Dirección del Trabajo.	Las empresas que resulten obligadas deberán enviar una comunicación electrónica a la Dirección del Trabajo en que informen el número total de trabajadores y el número de personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez que deban ser contratadas. En esta misma comunicación, las empresas deben informar el número de contratos vigentes que mantienen con personas con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez. Esta comunicación se deberá enviar en el mes de enero de cada año.	<p>Dentro de los más relevante se encuentra la propuesta que las información que las empresas entreguen a la dirección del trabajo debe estar disponible para cualquier persona que quiera revisarla.</p> <p>Considerar medianas a las empresas 50 trabajadores según sus utilidades;</p> <p>Si, las empresas pueden negarse a cumplir aduciendo desconocimiento de la normativa;</p>	<p>La información que deban entregar las empresas a la Dirección del Trabajo puede contener información sensible o personal, por lo tanto, no es tan factible que sea pública.</p> <p>De lo anterior, encuentra su resguardo y protección en la Ley N° 19.628 sobre Protección de la Vida Privada, en consecuencia la decisión de entregar información tiene su amparo legal, en dicha normativa, no pudiendo mediante éste reglamento ir contra norma expresa.</p> <p>Existe disposición legal expresa, que clasifica a las empresas de acuerdo a su tamaño, para ello dable es la remisión normativa al artículo 505 Bis respecto la clasificación de empleadores del Código del trabajo. Para cambiar dicha clasificación se debe realizar una modificación legal, excediendo la</p>

			<p>Finalmente la sugerencia de implementar algún incentivo a las empresas para que contraten PcD.</p> <p>Incorporar en reglamento un protocolo homologado de selección de personal para ser utilizado por todas las empresas. Procurar que el proceso de postulación (hasta la entrevista) sea accesible, considerando intérpretes y ayudas técnicas.</p> <p>También se menciona que los perfiles de cargo deben ser claros, con órganos evaluadores transparentes y con pertinencia a la temática de la discapacidad.</p>	<p>potestad reglamentaria de ejecución.</p> <p>Existe una presunción legal de conocimiento de las leyes una vez que estas entran en vigencia, por lo tanto, las empresas no pueden excusarse en la ignorancia o desconocimiento.</p> <p>Incentivos para la contratación no contempla la Ley N°21.015 ni los considera, dejando expresa regulación que ello no darán derecho a los créditos y beneficios tributarios establecidos en los artículos 1 y 1 bis de la Ley N° 19.885.</p> <p>No está regulado una protocolo respecto la selección del personal, toda vez que dice relación con la facultades del empleador. En ese sentido, el contenido potestativo del empleador en orden a dirigir y disciplinar la actividad laborativa, respetando los derechos fundamentales del trabajador.</p> <p>El empleador podrá dirigir y coordinar el trabajo de sus subordinados, por tanto regular las facultades del empleador implicaría exceder las facultades otorgadas por medio de la potestad</p>
--	--	--	--	---

			<p>Durante el proceso de selección y entrevistas se debe informar a la PcD de las condiciones de accesibilidad física y apoyos que cuenta en ese lugar. De igual manera, considerar las adecuaciones necesarias, que estas sean puestas en términos concretos que puedan ser exigibles a las empresas. De esta forma, estableciendo las características del espacio físico que está relacionado al cargo, con las ayudas técnicas necesarias (asistencia personas, ayudas técnicas, etc.), dejando explícitamente indicado que la falta adecuación del espacio físico no puede ser motivo para la no contratación de PcD.</p>	<p>reglamentaria de ejecución.</p> <p>Los perfiles de cargo, o descriptor de cargo corresponde que se encuentre incorporada en el Reglamento Interno de cada Empresa, y de conformidad con lo previsto en el artículo 153 del Código del Trabajo, el empleador que tenga contratados normalmente 10 o más trabajadores permanentes tiene la obligación de confeccionar un reglamento interno de orden, higiene y seguridad.</p> <p>El empleador confeccionará en el referido reglamento interno de acuerdo a sus facultades, pero debe contener, a lo menos, las menciones que se señalan en el artículo 154 del Código del Trabajo, esto es, las horas en que empieza y termina el trabajo y las de cada turno, si aquél se efectúa en equipos; los descansos; los diversos tipos de remuneración; el lugar, día y hora de pago de las remuneraciones; las obligaciones y prohibiciones a que estén sujetos los trabajadores; <u>la designación de los cargos ejecutivos o dependientes del establecimiento ante quienes los trabajadores deben plantear sus peticiones, reclamos, consultas y</u></p>
--	--	--	---	---

			<p>En relación a esto, se insiste en el rol de apoyo a las empresas, mediante organizaciones o terapeutas ocupacionales dedicados a esta tarea y con educación y sensibilización realizada por el estado en las empresas.</p> <p>Respecto a la cantidad de la trabajadores de la empresa, prácticamente todas las referencias a este tema indican que los trabajadores a honorarios y subcontratados deberían ser parte del total de trabajadores que define si la empresa está obligada a procurar una reserva legal para las PcD.</p>	<p><u>sugerencias</u>; las normas especiales pertinentes a las diversas clases de faenas, de acuerdo con la edad y sexo de los trabajadores y <u>a los ajustes necesarios y servicios de apoyo que permitan al trabajador con discapacidad un desempeño laboral adecuado</u> (Art. 2º transitorio Ley 20.422, de 10.02.2010, Establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad), no pudiendo desconocer o incumplir la normativa existente al respecto.</p> <p>La falta de adecuación del espacio físico no puede ser motivo, en caso alguno, para la no contratación de PcD. Lo cual no es concordante con informar, por parte del empleador, de las condiciones de los espacios físicos de la empresa.</p> <p>Deberá el empleador realizar los ajustes necesarios y servicios de apoyo que permitan al trabajador con discapacidad un desempeño laboral adecuado, sin perjuicio de ello podrá acudir a las oficinas de Senadis a fin procurar un ayuda técnica en la materia, o bien los organismos administradores de la Ley N° 16.744 a fin de evaluar e informar sobre las funciones o puestas de trabajo. Regular en éste punto,</p>
--	--	--	---	---

			<p>Junto con esto, se expresa porque los trabajadores subcontratados no serían contemplados como parte de la empresa, pero estas sí podrían subcontratar empresas con PcD para cumplir con la obligatoriedad en la ley.</p>	<p>implica exceder las facultades de la potestad reglamentaria de ejecución.</p> <p>Los trabajadores que deben ser contabilizados para determinar la cuota son aquellos que mantienen contrato de trabajo con la empresa, ya sea empresa propiamente tal o bien aquellos grupos de empresas declarados mediante sentencia judicial como una “unidad económica”. En consecuencia, la obligación de reserva legal se computa sobre la base de trabajadores con contrato de trabajo en sus diferentes modalidades de contratación, sea plazo fijo o, por obra o faena o indefinido. Se excluye aquellos trabajadores contratados para la prestación de servicios a honorarios y trabajadores bajo régimen de subcontratación.</p> <p>Las personas que están contratadas a honorarios bajo la modalidad de contrato de prestación de servicios no califican como trabajadores de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 3° del Código del Trabajo.</p> <p>Así también, las personas que se encuentren contratadas por empresas</p>
--	--	--	---	---

			<p>Además, se recomienda verificar si las empresas con menos de 100 trabajadores (como empresas subsidiarias) tienen contratadas PcD.</p> <p>Hay preocupaciones respecto a la rotación de PcD en los puestos de trabajo, Se plantean dudas respecto a si el 1% considerará a las PcD que ya están trabajando en las empresas o si son exclusivamente contrataciones nuevas, y las PcD que ya están trabajando no tienen claro cómo podría afectarles a ellos las</p>	<p>que son subcontratistas de otra empresa principal tampoco califican como trabajadores de esa empresa para efectos de calcular la cuota, salvo que sean de aquellas que pueden considerarse como un solo empleador con la empresa principal, de acuerdo a lo dispuesto en el art. 3° del Código del Trabajo.</p> <p>Las empresas subcontratistas son personas jurídicas distintas de la empresa principal a la cual le prestan servicios, por lo tanto, sus trabajadores no son trabajadores de estas y por ello no se pueden contabilizar.</p> <p>Además, es perfectamente posible que una empresa contratista tenga trabajadores con discapacidad aun cuando no tenga la obligación legal de cumplir la cuota, es decir, tiene menos de 100 trabajadores.</p> <p>Las empresas que ya tengan contratadas a personas con discapacidad pueden cumplir su obligación legal con esas contrataciones siempre y cuando cumplan con los requisitos exigidos por la ley, esto es acreditación de beneficiario al</p>
--	--	--	--	---

			<p>disposiciones del reglamento, y si el empleador, al momento de entrada en vigencia del reglamento debe tener cumplida la cuota, o que ocurre en el caso de que el personal de la empresa se reduzca a menos de 100 personas de un año a otro.</p>	<p>trabajador.</p> <p>Tratándose de personas con discapacidad deben haber certificado su discapacidad y encontrarse inscritos en el Registro Nacional de la Discapacidad y las personas que son asignatarias de alguna pensión de invalidez se debe acreditar por los registros del Sistema Nacional de Información de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Superintendencia de Seguridad Social. Si al momento de entrada en vigencia de la ley la empresa no tiene contratadas a Pcd deberá realizar contrataciones nuevas para dar cumplimiento a su obligación legal. En caso que tenga ya contratadas personas con discapacidad, a efecto de imputar a la cuota laboral deberán acreditar mediante el certificado o resolución respectiva.</p> <p>La información para contabilizar el número de trabajadores a contratar se debe proporcionar año a año. Es decir, si la empresa de un año para otro disminuye el número de trabajadores y no alcanza a llegar a 100 para ese año no está obligada a la reserva legal de</p>
--	--	--	--	--

			<p>Por otro lado, se propone que en caso de haber un cumplimiento de la mitad de la ley se debe realizar una aproximación a medias jornadas.</p> <p>Este tema es uno de los que generan mayores dudas, y se expresa que no se aclara en el reglamento. Por ejemplo, contratos temporales, de reemplazo y de menos de un año de duración son considerados válidos al momento de reportar el cumplimiento de la cuota.</p> <p>Esto porque según los participantes no exige un tiempo mínimo de contratación, por lo tanto se sugiere que el reglamento debe indicar claramente qué tipo de contrato se considerará aceptado y una duración mínima de la contratación de la PcD.</p>	<p>empleo para PcD. Es decir el cálculo de trabajadores contratados de un año determinado, será el referente en cuota laboral del año posterior, a efecto de su fiscalización.</p> <p>Cuando las empresas no pueden cumplir totalmente la cuota y tiene razones fundadas para ello puede optar al cumplimiento mediante las medidas alternativas, en ningún caso se restringe o limita el tipo de jornada laboral a utilizar, aplicándose para ello las reglas generales sobre tipos de jornada de trabajo contempladas en el Código del Trabajo.</p> <p>La ley N° 21.015 no distingue si la contratación de personas con discapacidad para cumplir la cuota debe ser con jornadas completas, medias jornadas u horas, por lo tanto, el reglamento no puede establecer restricciones a este respecto. Por el contrario la amplitud de contratación permite que las personas puedan trabajar media jornada si lo quieren, también se podría trabajar mediante el teletrabajo, etc.</p>
--	--	--	---	---

			<p>Asimismo, la acuerdo laboral debe considerar los tiempos de la persona para asistir a controles médicos si fuese necesario</p>	<p>Sobre ello, las facultades del empleador en cuanto al contenido potestativo del empleador en orden a dirigir y disciplinar la actividad laborativa, respetando los derechos fundamentales del trabajador.</p> <p>El empleador podrá dirigir y coordinar el trabajo de sus subordinados, pudiendo regular las contrataciones, jornadas de trabajo etc, por tanto regular las facultades del empleador implicaría exceder las facultades otorgadas por medio de la potestad reglamentaria de ejecución.</p> <p>Sin perjuicio de ello, el empleador deberá cumplir con la cuota laboral en al menos aquellos meses que se lea exigible la misma, es decir aquellos meses con personal contratado superior a 100. Mismo criterio a utilizar a efecto de fiscalización contemplado por medio del reglamento.</p> <p>El empleador y el trabajador dentro de la libertad contractual establecer permisos adicionales para controles médicos u otros, pero no está establecido como una obligación legal.</p> <p>Sin perjuicio de ello, la Empresa, a fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en el</p>
--	--	--	---	---

				<p>artículo 66 bis del Código del Trabajo, incorporado por la Ley N° 20.769, autorizará a los/as trabajadores/as a cuyos contratos de trabajo sean por un plazo superior a treinta días, tienen derecho a medio día de permiso, una vez al año durante la vigencia de la relación laboral, para someterse a los exámenes de mamografía y próstata, respectivamente, examen de papanicolau, audiometría u otros de medicina preventiva atendido las naturaleza de las funciones realizadas en las instituciones de salud públicas o privadas que corresponda.</p>
<p>TÍTULO II</p> <p>DETERMINACIÓN DE LA OBLIGACIÓN DE INCLUSIÓN LABORAL</p> <p>Artículo 6°, segundo final.</p>	<p>Comunicación Razones Fundadas.</p>	<p>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 el inciso anterior, indicando la razón invocada y la medida subsidiaria de cumplimiento adoptada.</p>	<p>Sin Observaciones.</p>	<p>Remisión normativa expresa contemplada en el artículo 157 ter del Código del Trabajo.</p>

<p>TÍTULO III</p> <p>MEDIDAS SUBSIDIARIAS DE CUMPLIMIENTO</p> <p>Artículo 7°, inciso primero.</p>	<p>Cumplimiento Alternativo.</p>	<p>Las empresas que, por razones fundadas, no puedan cumplir total o parcialmente la obligación establecida en el artículo 157 bis del Código del Trabajo deberán cumplirla <u>subsidiariamente</u>.</p>	<p>En general, los comentarios apuntan a cuestionar las razones fundadas y las posibilidades de no cumplimiento, aduciendo que en todas las empresas con más de 100 trabajadores hay tareas que pueden ser desempeñadas por PcD.</p> <p>Definir instrumentos atinentes para definirlos. Se esbozan críticas al papel de las mutuales para evaluar las razones fundadas.</p> <p>De todas maneras, se sugiere no incentivar la adopción de medidas alternativas, incluso no considerarlo, sino que fomentar la contratación de PcD.</p>	<p>Las razones fundadas consideradas, están contempladas en la Ley N° 21.015, no pudiendo por vía reglamentaria modificar dicha norma, excediendo la potestad reglamentaria de ejecución.</p> <p>Sólo se considerarán razones fundadas aquellas derivadas de la naturaleza de las funciones que desarrolla la empresa o la falta de personas interesadas en las ofertas de trabajo que se hayan formulado.</p> <p>El propio reglamento de la Ley N° 21.015, contempla las razones fundadas, y el detalle de cada una de ellas. La posibilidad de acudir al órgano administrador de la Ley N° 16.744, a efecto de evaluar la naturaleza de las funciones, lo es en razón de las facultades que dicho organismo técnico considera al efecto.</p> <p>Para incentivar la contratación de personas con discapacidad hay que realizar un trabajo profundo en materia de inclusión social, partiendo por el acceso a la educación en todos sus niveles, la capacitación y habilitación</p>
--	----------------------------------	--	---	---

			<p>Un tema importante mencionado es el apoyo desde alguna entidad (SENADIS u otro) a la empresa, para así minimizar el cumplimiento alternativo, orientando y formando al personal en inclusión, entregando orientaciones respecto a cómo especificar las funciones de cada cargo y que estas orientaciones no permitan que se prejuzgue si una PcD puede o no hacer determinadas funciones. Como apoyo a esto, se sugiere la idea de creación de un catastro de PcD con formación y habilitación laboral.</p>	<p>para el trabajo de las PcD, entre otras materias, y en eso está trabajando SENADIS, creando alianzas con otros servicios públicos y empresas privadas para generar y mejorar las condiciones para la real inclusión.</p>
<p>TÍTULO III</p> <p>MEDIDAS SUBSIDIARIAS DE CUMPLIMIENTO</p> <p>Artículo 7°, letra a).</p>	<p>Naturaleza de las funciones que desarrolla la Empresa.</p>	<p>Sólo se consideran razones fundadas las siguientes:</p> <p>a) La naturaleza de las funciones que desarrolla la empresa.</p> <p>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</p>	<p>Se hace hincapié en que la no contratación de PcD no debe ser solamente por la naturaleza de la funciones de la misma, sino debe darse en conjunto con la no presentación de postulantes al cargo, para justificar el no cumplimiento de la medida (ambos de forma simultánea).</p> <p>Al mismo tiempo es necesario establecer medios de verificación para comprobar esto, como el tiempo que se mantuvo publicada la oferta, para evitar arbitrariedades y que la empresa se excuse en su naturaleza para no contratar; una medida para enfrentar esto es</p>	<p>La ley N° 21.015 no establece como requisito que las razones fundadas deban ser invocadas conjuntamente, sino que son alternativas para el cumplimiento, cuando la empresa no puede cumplir la cuota total o parcialmente, pudiendo fundamentar con alguna de ellas, y no de ambas. Lo anterior, excedería las potestades reglamentarias de ejecución.</p> <p>Se establece la obligación para los empleadores de acreditar las circunstancias que justifican las razones fundadas, ya lo considera el reglamento en el artículo 7°.</p>

		<p>asignatarias de pensión de invalidez de cualquier régimen previsional. Esta circunstancia deberá ser evaluada e informada, a petición de la empresa, por el respectivo organismo administrador de la ley N° 16.744.</p>	<p>que especifiquen todas las funciones de cada cargo, detallando claramente el perfil de los cargos, ya que también muchos pueden presumir que una PcD no pueda desempeñarse en un cargo.</p>	<p>Los descriptores de cargo, y perfil del mismo deben ir contemplado en el Reglamento Interno de Higiene y Seguridad de la Empresa, debiendo especificar las funciones de cada cargo. Así, lo dispone el artículo 154, numeral 6 del Código del Trabajo: “la designación de los cargos ejecutivos o dependientes del establecimiento ante quienes los trabajadores deban plantear sus peticiones, reclamos, consultas y sugerencias, y en el caso de empresas de doscientos trabajadores o más, un registro que consigne los diversos cargos o funciones en la empresa y sus características técnicas esenciales”.</p>
<p>TÍTULO III MEDIDAS SUBSIDIARIAS DE CUMPLIMIENTO Artículo 7°, letra b), inciso primero.</p>	<p>Falta de postulantes.</p>	<p>b) 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.</p>	<p>Sin Observaciones.</p>	<p>Remisión normativa artículo 157 ter del Código del Trabajo.</p>

<p>TÍTULO III</p> <p>MEDIDAS SUBSIDIARIAS DE CUMPLIMIENTO</p> <p>Artículo 7°, letra b), inciso segundo.</p>	<p>Definición Falta de postulantes.</p>	<p>Se entenderá que se configura esta circunstancia cuando el empleador haya publicado sus ofertas de empleo a través de la Bolsa Nacional de Empleo 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.</p>	<p>Respecto a esto, difusión de empleos no solo por BNE y otras, sino que sean informadas a las Omil comunales y Senadis, a las organizaciones locales, Cesfam entre otras y en medios de circulación local. y radios por al menos un mes. Las bolsas y páginas web de las empresas donde son ofrecidas las vacantes deben ser accesibles. Se indica que en las ofertas, las empresas indiquen que son puestos que podrían ser ocupados por PcD.</p> <p>Se menciona la intermediación laboral como un apoyo a la accesibilidad, no sol de las</p>	<p>La Bolsa Nacional de Empleo (BNE) es un instrumento, creado por la Ley N° 19.728, destinado a facilitar la búsqueda y el ofrecimiento de vacantes de empleo para los trabajadores cesantes mayores de 18 años de edad. Fue creada en la Ley que establece un Seguro de Desempleo, siendo requisito para la obtención y mantención de asignaciones. Su servicio es gratis tanto para quienes ofrecen su trabajo, como para los empleadores. Debe estar directamente relacionado con la aplicación de razones fundadas, particularmente en la falta de personas interesadas en las ofertas de trabajo que haya formulado el empleador.</p> <p>De ahí, que mediante la publicación de la oferta de trabajo mediante B.N.E acredite de manera veraz la efectividad de la oferta, toda que es soporte público.</p> <p>Sin perjuicio de ello, existen otros medios por los cuales se puede acudir a la publicación de ofertas laborales, tales como plataforma de acceso público de información e intermediación laboral.</p> <p>Lo mismo ocurre con las Oficinas Municipales de Intermediación Laboral, con gran presencia a nivel nacional</p>
--	---	---	---	---

			<p>ofertas, sino también que una institución (mutual o Senadis, por ejemplo) que controle la veracidad de las ofertas, las acredite como inclusivas y que sean un apoyo al empleador potencial, velando porque los perfiles de los cargos no sean discriminatorios.</p> <p>Para disminuir el cumplimiento alternativo, y en particular que no hayan candidatos adecuados para el puesto ofrecido la empresa, y la oferta debería considerar medios de verificación para comprobar cuando no hayan postulantes.</p>	<p>siendo su servicio gratuito, por lo que es bastante recomendable utilizar las funciones de estos organismos técnicos para la publicidad de ofertas laborales.</p> <p>Por otro lado, en cuanto a la accesibilidad de las páginas, y en todo el proceso de postulación, se debe tener en consideración lo establecido en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, como también la Ley N° 20.422, además del D.S. N° 1, de 2015, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.</p> <p>Por otro lado, las ofertas de trabajo no son exclusivas para las personas con discapacidad, sino que es una oferta de empleo abierta a los ciudadanos.</p> <p>El fin de la Ley N° 21.015 es la inclusión, sin discriminación, de las PcD en el mundo laboral, por lo que las ofertas laborales deben ser destinadas a cualquier persona.</p>
--	--	--	--	---

<p>TÍTULO III</p> <p>MEDIDAS SUBSIDIARIAS DE CUMPLIMIENTO</p> <p>Artículo 7°, letra b), inciso final.</p>	<p>Acreditación publicación B.N.E.</p>	<p>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 otorgada por ella, acreditará estas circunstancias.</p>	<p>Sin Observaciones.</p>	<p>Materia contemplada en el reglamento Ley N° 21.015, Artículo 7, letra b inciso final.</p>
<p>TÍTULO III</p> <p>MEDIDAS SUBSIDIARIAS DE CUMPLIMIENTO</p> <p>Artículo 8°, inciso primero.</p>	<p>Cumplimiento Alternativo</p>	<p>Las empresas que se encuentren en la situación señalada en el artículo anterior deberán cumplir en forma subsidiaria con su obligación a través de la ejecución de alguna de las siguientes medidas alternativas, ya sea conjunta o separadamente:</p>	<p>Sin Observaciones</p>	<p>Regulación expresa artículo 157 ter, Código del Trabajo.</p>
<p>TÍTULO III</p> <p>MEDIDAS SUBSIDIARIAS DE CUMPLIMIENTO</p>	<p>Medida Alternativa de celebración contratos.</p>	<p>a) Celebrando y ejecutando contratos de prestación de servicios con empresas que tengan contratadas personas con discapacidad.</p>	<p>Hay que resguardar que las empresas prestadoras de servicio generen múltiples contratos con empresas para cumplir con la medida alternativa, ya que esto limitaría la real apertura de plazas de trabajo para las PcD y limitaría el empleo para ellas. Para esto, establecer un sistema de seguimiento que impida que una empresa o PcD preste</p>	<p>La fiscalización de la normativa laboral es facultad de la Dirección del Trabajo. Será este organismo quien llevará el registro de las contrataciones realizadas en virtud de la Ley N° 21.015, pudiendo realizar seguimiento y generar datos estadísticos sobre la aplicación de la ley.</p>

<p>Artículo 8°, letra a) inciso primero.</p>			<p>servicios, y que las empresas cumplan la cuota de esa manera.</p> <p>Quando se contraten servicios de empresas con PcD establecer si puede ser un único prestador o más de uno.</p> <p>Se detectan dudas respecto al monto del contrato, ya que el monto para la contratación propuesto en el reglamento es entendido como el sueldo que se pagara a la PcD que trabaja en el empresa subcontratada (2 sueldos mínimos), por lo que hay varios comentarios solicitando que dicho sueldo sea pagado completamente a la PcD, y aprensiones respecto al lucro que las empresas de servicios pueden hacer del sueldo del trabajador, siendo estas últimas bastante recurrentes.</p> <p>Que se hace en el caso de servicios no formales, por ejemplo contratación de masajes a una organización.</p>	<p>Cabe mencionar, a propósito de las futuras evaluaciones, la primera durante el tercer año de su entrada en vigencia sobre la implementación y aplicación de la cuota y el impacto en las empresas y cada cuatro años se deberá evaluar la implementación de la ley.</p> <p>La medida alternativa contempla la posibilidad de contratar con personas con discapacidad, pudiendo una empresa o dos empresas, a fin de dar cumplimiento a la reserva legal.</p> <p>El artículo 157 ter, contempla el monto anual de los contratos no podrá ser inferior al equivalente a 24 ingresos mínimos mensuales respecto de cada trabajador que debía ser contratado por la empresa.</p> <p>Las personas que realizan empleos informales no calificarían como trabajadores.</p>
---	--	--	--	--

			Al igual que las PcD, se debe procurar un periodo mínimo de contratación de la empresa con PcD, y si la empresa subcontratada tiene más de 100 trabajadores debería cubrir una cuota del 2%.	La obligación de la reserva de empleo es anual, así está establecida en la Ley, por lo tanto, su cumplimiento debe verificarse año a año con la información que deberán ir reportando las empresas en el mes de enero de cada año. El periodo mínimo de contratación, implica colisionar con las facultades del empleador, y el poder mando que emplea sobre la actividad productiva, excediendo además las facultades otorgadas por medio de la potestad reglamentaria de ejecución.
TÍTULO III MEDIDAS SUBSIDIARIAS DE CUMPLIMIENTO Artículo 8°, letra a) inciso segundo.	Monto anual contratos.	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. 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	Sin observaciones.	Remisión normativa expresa artículo 157 ter, Código del Trabajo.

		<p>equivalente a la obligación total de contratación que debía cumplir. Las empresas que presten servicios a las empresas obligadas deberán tener registrados los contratos de las personas con discapacidad en el registro establecido en el artículo 5° de este reglamento, con prescindencia del número total de sus trabajadores.</p>		
<p>TÍTULO III</p> <p>MEDIDAS SUBSIDIARIAS DE CUMPLIMIENTO</p> <p>Artículo 8°, letra b).</p>	<p>Cumplimiento alternativo de donaciones.</p>	<p>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.</p>	<p>Se expresa que no hay claridad respecto a cómo se eligen las organizaciones que recibirán las donaciones, se sugiere también crear un registro de las empresas que realizan donaciones.</p>	<p>En esta materia la Ley N° 21.015 hace expresa referencia a la Ley N° 19.885 que Incentiva y norma el buen uso de donaciones que dan origen a beneficios tributarios y los extiende a otros fines sociales y públicos. En ese sentido, existe un banco de proyecto al cual deben inscribirse aquellas organizaciones que deseen participar, exigiendo a su respecto una antigüedad de funcionamiento ininterrumpido durante al menos un año inmediatamente anterior a la presentación de la solicitud.</p> <p>Existen ciertos debiendo requisitos que deben cumplir las organizaciones; por ejemplo, estar inscritas en el registro de</p>

			<p>Además, hay que procurar que las empresas prefieran contratar PcD que realizan donaciones a organizaciones. Explicitar como cuando se entregarán las donaciones y establecer una base de datos de las empresas que han tomado esta medida alternativa.</p> <p>Por otro se manifiesta preocupación por la centralización que pudiese darse de las donaciones, por lo que se pide que estas sean distribuidas equitativamente en todas las regiones. Utilizando un criterio de descentralización las donaciones deberían ser realizadas a organizaciones o instituciones en las regiones donde están las empresas insertas, y al mismo tiempo establecer un sistema de rotación de los beneficiarios, de manera que no sean siempre los mismos. Junto con esto se solicita que incluir también potenciales beneficiarios organizaciones de carácter local.</p>	<p>potenciales donatarias (art 5° ley 19.885), que su objeto social incluya la capacitación, rehabilitación, promoción y fomento para la creación de empleos, contratación o inserción laboral de personas con discapacidad, entre otras limitaciones. Luego, el Consejo de donaciones asigna los fondos aquellas organizaciones que sean elegidas, cumpliendo los requisitos exigidos.</p> <p>Será parte de las facultades que tienen a su respecto el Consejo de Donaciones, a efecto de adjudicar fondos aquellas organizaciones que cumplan con los requisitos exigidos por la Ley N° 19.885.</p>
TÍTULO III MEDIDAS	Aplicación normativa.	Las donaciones a que se refiere la letra b) del artículo anterior se regirán por las normas de la ley N°	Respecto a los antecedentes para la acreditación, cuales organizaciones serán válidas para recibir donaciones, si esto se	En esta materia la Ley N° 21.015 hace expresa referencia a la Ley N° 19.885 que incentiva y norma el buen uso de

<p>SUBSIDIARIAS DE CUMPLIMIENTO</p> <p>Artículo 9°, inciso primer.</p>		<p>19.885, en lo que resulte aplicable, y con las excepciones que se señalan continuación:</p>	<p>lleva a cabo, debe detallarse cuales serían los requisitos para ser acreditadas. Se sugiere que un organismo (Senadis, por ejemplo) acredite a las instituciones para recibir donaciones, generando una lista de las organizaciones a la cuales se puede donar, a su vez permita acreditar la seriedad de la organización. De igual manera se sugiere que haya un ente fiscalizador que audite el buen uso de los recursos provenientes de donaciones, la seriedad de los proyectos.</p>	<p>donaciones que dan origen a beneficios tributarios y los extiende a otros fines sociales y públicos, en al cual se establecen los requisitos para acreditación.</p>
<p>TÍTULO III</p> <p>MEDIDAS SUBSIDIARIAS DE CUMPLIMIENTO</p> <p>Artículo 9°, numeral 1, 2, 3, 4, 5,6 y 7.</p>	<p>Reglas donaciones.</p>	<p>1. Estas donaciones no darán derecho a los créditos y beneficios tributarios establecidos en los artículos 1 y 1 bis de la Ley 19.885. Sin embargo, para efectos de lo establecido en la Ley sobre Impuesto a la Renta, contenida en el artículo 1 del decreto ley N° 824, de 1974, tendrán la calidad de gasto necesario para producir la renta de acuerdo a lo establecido en el artículo 31 del referido cuerpo legal.</p> <p>2. Las donaciones deberán dirigirse a proyectos o programas de asociaciones, corporaciones o fundaciones cuyo objeto social</p>	<p>Sin Observaciones.</p>	<p>Reglas comprendidas en la Ley N° 21.015, y la Ley N° 19.885.</p>

		<p>incluya la capacitación, rehabilitación, promoción y fomento para la creación de empleos, contratación o inserción laboral de las personas con discapacidad.</p> <p>3. 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.</p> <p>4. Las donaciones no podrán efectuarse a instituciones en cuyo directorio participe el donante, su cónyuge, su conviviente civil o sus</p>		
--	--	--	--	--

		<p>parientes ascendientes o descendientes hasta el tercer grado de consanguinidad. En caso que el donante sea una persona jurídica, no podrá efectuar donaciones a instituciones en cuyo directorio participen sus socios o directores o los accionistas que posean el 10% o más del capital social, o los cónyuges, convivientes civiles o parientes ascendientes o descendientes hasta el tercer grado de consanguinidad de dichos socios, directores o accionistas.</p> <p>5. 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.</p> <p>6. 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.</p>		
--	--	--	--	--

TÍTULO III MEDIDAS SUBSIDIARIAS DE CUMPLIMIENTO Artículo 9°, inciso final.	Fiscalización Donaciones.	La fiscalización de las donaciones reguladas en este artículo, 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.	<p>Se debe crear ente fiscalizador especializado que evalúe eficiencia y efectividad de los recursos entregados, que incluya seguimiento y en caso de irregularidades se deba sacar a la institución de la acreditación. Otra forma de regular esto es especificar cuál debe ser el uso de estos recursos.</p> <p>Respecto a las limitaciones para donar, se solicita incluir todo lazo de parentesco (hermanos, sobrinos, hijos) entre las empresas donantes y las organizaciones beneficiarias. A grandes rasgos, que haya una fiscalización efectiva de los recursos donados, para que estos no sean mal utilizados.</p>	<p>El reglamento establece que la fiscalización de los recursos donados, corresponderá al Servicio de Impuestos Internos, en el ámbito tributario sin perjuicio de las atribuciones que correspondan al Ministerio de Desarrollo Social, y los procedimientos que fije al respecto.</p> <p>El Reglamento establece que las donaciones no podrán efectuarse a instituciones en cuyo directorio participe el donante, su cónyuge, su conviviente civil o sus parientes, ascendientes o descendientes hasta el tercer grado de consanguinidad.</p>
TÍTULO III MEDIDAS SUBSIDIARIAS DE CUMPLIMIENTO Artículo 10°.	Coordinación interministerial.	La comunicación señalada en el inciso final del artículo 6° deberá ser remitida conjuntamente 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	Sin Observaciones.	Remisión normativa artículo 157 bis Código del Trabajo.

		Impuestos Internos.		
TÍTULO IV FISCALIZACIÓN Y SANCIONES Artículo 11°.	Fiscalización Dirección del Trabajo.	La Dirección del Trabajo, en uso de sus facultades, podrá fiscalizar en forma presencial o por vía electrónica el cumplimiento de la obligación establecida en los artículos 157 bis y 157 ter del Código del Trabajo, pudiendo requerir a las empresas fiscalizadas la información necesaria para acreditar el correcto cumplimiento de la obligación.	<p>Como conocer y proteger la información de las personas pasar a llevar la protección de datos personales.</p> <p>Se debe generar un mecanismo para que cada persona indique si está tiene RND o recibe pensión de invalidez, pero siempre velando por la protección de los datos personales de las personas, resguardando su integridad y dignidad.</p> <p>La información esté disponible para los organismos fiscalizadores.</p>	<p>La protección de datos personales o sensibles, se encuentra protegida en la Ley 19.628 sobre Protección de la Vida Privada.</p> <p>Sobre ello, existe la responsabilidad de los funcionarios públicos sobre reserva de la información de la cual tomen conocimiento en virtud de la aplicación de ésta Ley.</p> <p>Respecto de los trabajadores con discapacidad que ya forman parte de la planta de trabajadores de una empresa, únicamente pueden entregar sus antecedentes de forma voluntaria sobre su discapacidad, sobre las nuevas contrataciones, deberán exhibir la documentación que acredite la calidad de personas con discapacidad o asignatario de pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, a efecto de ocupar un lugar en la reserva legal.</p> <p>La información referida a la calidad de personas con discapacidad o asignatario de pensión de invalidez estará</p>

			<p>Respecto a la fiscalización, se exige que esta sea efectiva. Se expone que debe detallarse la frecuencia de fiscalización e incorporar y detallar un mecanismo de multas, y transparentando el proceso de fiscalización completo, independiente de que se propone considerar también fiscalizaciones sorpresa.</p> <p>Se propone que debe realizarse fiscalizaciones de las personas presentes durante las jornadas de trabajo.</p> <p>Si bien no existe completa claridad respecto a que organismo estará a cargo del proceso, se indica que es central que se establezca un ente fiscalizador.</p> <p>Se plantea una duda respecto a las mutuales, específicamente, quien acreditará las causales de cumplimiento alternativo de</p>	<p>disponible solo para los entes fiscalizadores.</p> <p>La Dirección del Trabajo “podrá fiscalizar en forma presencial o por vía electrónica el cumplimiento de la obligación de cuota”.</p> <p>Sin perjuicio de ello, los jefes de servicio y la autoridad respectiva dictarán las normas de carácter general pertinentes a fin de dar curso a la implementación y fiscalización indicada.</p> <p>Las fiscalizaciones a realizar son parte de las facultades que tiene la Dirección a su respecto, sin perjuicio de la coordinación en el trabajo, a fin de dar cumplimiento a la normativa.</p> <p>El reglamento contiene en su título IV denominado “Fiscalización y Sanciones”, claramente que la Dirección del Trabajo, podrá fiscalizar de forma presencial o por vía electrónica el cumplimiento de la cuota, en el sector privado.</p> <p>La Ley N° 20.422 no otorga a SENADIS facultades fiscalizadoras.</p>
--	--	--	---	--

			<p>ellas, teniendo en cuenta que estas instituciones cumplen dicha función.</p> <p>Se sugiere que la fiscalización sea realizada por inspectores de la dirección del trabajo, que estén preparados y bien capacitados en la ley y en los reglamentos, incorporando también a otros organismos públicos (SENADIS, MDS, etc.) Como responsables de la fiscalización del cumplimiento de la ley, procurando que el proceso y los documentos que serán solicitados para la fiscalización sean conocidos y transparentes, sobre dejando en claro quien estará cargo de la</p>	<p>El ente fiscalizador, esto es Dirección del Trabajo, al momento de fiscalizar podrá requerir información a fin de acreditar el motivo de la razón fundada para no cumplir con la obligación de reserva legal.</p> <p>Las medidas alternativas únicamente pueden ser utilizadas sin motivos fundados, durante los dos primeros años contados desde la entrada en vigencia de la obligación de contratación para las empresas sobre 200 trabajadores. Para las empresas entre 100 y 199 trabajadores únicamente a partir del primer año de la entrada en vigencia de la obligación. Posteriormente, únicamente podrán usar medidas alternativas, cumpliendo estrictamente las razones fundadas establecidas en la Ley N° 21.015 que Incentiva la Inclusión de Personas con Discapacidad al Mundo Laboral.</p> <p>La Ley N° 20.422 no otorga a SENADIS facultades fiscalizadoras, tampoco lo hace respecto del Ministerio de Desarrollo Social. En la Ley N° 21.015, se otorga expresamente dicha facultad a la Dirección del Trabajo.</p> <p>La fiscalización, lo es en la medida que</p>
--	--	--	--	--

			<p>fiscalización.</p> <p>Desde lo expresado por los participantes, se puede deducir que la fiscalización no solo debe apuntar al incumplimiento de la ley, sino también a incentivar la contratación de PcD por sobre el cumplimiento de las medidas alternativas</p>	<p>han sido otorgadas facultades expresas para ello. Sobre el incentivo a la contratación, el nuevo modelo apunta a la sociedad, aquella que debe hacer las adecuaciones para incluir a las personas con discapacidad, eliminando esas barreras y evitando esas restricciones que impiden a las personas con discapacidad estar en igualdad de condiciones con las demás.</p>
<p>TÍTULO IV</p> <p>FISCALIZACIÓN Y SANCIONES</p> <p>Artículo 11°, inciso segundo.</p>	<p>Documentación a requerir</p>	<p>Cuando les sean requeridos, las empresas estarán obligadas a poner a disposición de la Dirección del Trabajo todos los antecedentes de que dispongan, especialmente los siguientes:</p>	<p>Además, se indica que debe informarse cuales serían los medios de verificación solicitados.</p> <p>Tiene que exigirse medios de verificación del cumplimiento de la ley y el reglamento.</p> <p>Es necesario también aumentar los recursos disponibles para fiscalización.</p> <p>Se plantea la duda sobre si la fiscalización incluirá a la BNE y la veracidad y no discriminación de las ofertas publicadas ahí.</p>	<p>Los medios solicitados para la fiscalización se encuentran contenidos expresamente en artículo 11 del reglamento del sector privado, de ello serán requeridos por el funcionario de la Dirección del Trabajo, al momento de realizar la Fiscalización.</p> <p>Sobre aumento de recurso, ello implica disponer de presupuesto, el cual solo es factible mediante la tramitación de la Ley de Presupuesto Nacional, materia exclusiva de la Presidenta de la Republica, excediendo por ello el ámbito de facultad de la potestad reglamentaria de ejecución.</p> <p>El Reglamento establece que el empleador deberá acreditar que realizó la publicación de las ofertas de empleo y</p>

			Se sugiere establecer un procedimiento claro y transparente que permita conocer cuáles son las empresas que están realizando un cumplimiento alternativo, quienes son las instituciones u organizaciones que están siendo objeto de estas donaciones y el destino que se le brinda a estos fondos.	que no recibió postulaciones que cumplan el perfil requerido, el empleador debe presentar la certificación otorgada por ella, para acreditar esta circunstancia.
TÍTULO IV FISCALIZACIÓN Y SANCIONES Artículo 11°, inciso segundo, numeral 1.	Antecedentes para Fiscalización.	1. El informe del organismo administrador de la ley N° 16.744. 2. 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. 3. 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. 4. Individualización de la o las empresas con las cuales ha suscrito contratos de prestación	Sin Observaciones.	

		<p>de servicios y que tengan contratadas personas con discapacidad, monto y duración de estos contratos.</p> <p>5. Certificado emitido por el Servicio de Impuestos Internos dando cuenta de los antecedentes señalados en artículo 1 numeral 5 de la Ley 19.885, en específico monto de las donaciones, el domicilio, rol único tributario y la identidad del donante y donatario.</p>		
<p>TÍTULO IV</p> <p>FISCALIZACIÓN Y SANCIONES</p> <p>Artículo 12°, inciso primero.</p>	<p>Coordinación Interministerial.</p>	<p>Para efectos de coordinar la implementación y fiscalización de lo dispuesto en la letra b) del artículo 157 ter del Código del Trabajo, el Servicio de Impuestos Internos deberá remitir la información establecida en el artículo 1 numeral 5 de la Ley N° 19.885 a la Dirección del Trabajo y a la Subsecretaría de Evaluación Social.</p>	<p>Sin Observaciones.</p>	
<p>TÍTULO IV</p> <p>FISCALIZACIÓN Y</p>	<p>Seguimiento Donaciones.</p>	<p>Por su parte el Ministerio de Desarrollo Social, a través de la Subsecretaría de Evaluación Social, deberá informar a la Dirección del</p>	<p>Sin Observaciones.</p>	

<p>SANCIONES</p> <p>Artículo 12°, inciso segundo.</p>		<p>Trabajo del registro de las instituciones calificadas por el Consejo como potenciales donatarias y de los proyectos o programas de éstas que hayan sido aprobadas para ser financiadas con los recursos de las donaciones, conforme lo exigido en la Ley N° 21.015.</p>		
<p>TÍTULO IV</p> <p>FISCALIZACIÓN Y SANCIONES</p> <p>Artículo 13°.</p>	<p>Deber de Reserva de la Información.</p>	<p>La Dirección del Trabajo y su personal deberán guardar reserva de la información que tomen conocimiento en virtud de la aplicación de la Ley N° 21.015 y de este Reglamento, debiendo abstenerse de usar dicha información en beneficio propio o de terceros. Para efectos de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 125 del Decreto con Fuerza de Ley N° 29, de 2005, del Ministerio de Hacienda, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834, se estimará que los hechos que configuren infracciones a esta disposición vulneran gravemente el principio de probidad administrativa, sin perjuicio de las demás sanciones</p>	<p>Sin Observaciones.</p>	<p>Remisión normativa expresa en Ley N° 21.015, e inciso segundo del artículo 125 del Decreto con Fuerza de Ley N° 29, de 2005, del Ministerio de Hacienda, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834.</p>

		y responsabilidades que procedan.		
TÍTULO IV FISCALIZACIÓN Y SANCIONES Artículo 14°.	Sanciones-	Las infracciones a las obligaciones establecidas en este Reglamento serán sancionadas de acuerdo a lo prescrito en el título final del libro V del Código del Trabajo.	Sin Observaciones.	A su respecto, la regulación del procedimiento de reclamación de multas y demás resoluciones administrativas, se encuentra en el artículo 503 y siguientes del Código del Trabajo, indicando: “Las sanciones por infracciones a la legislación laboral y de seguridad social y a sus reglamentos, se aplicarán administrativamente por los respectivos inspectores del trabajo o por los funcionarios que se determinen en el reglamento correspondiente. Dichos funcionarios actuarán como ministros de Fe”:
ARTÍCULOS TRANSITORIOS Artículo primero.	Vigencia	El presente reglamento entrará en vigencia a contar de su publicación en el Diario Oficial.	Se indica que es necesaria mayor difusión tanto de la ley como de la entrada en vigencia de los reglamentos, en distintos medios de alcance regional y nacional.	Se está llevando a cabo por SENADIS un amplio proceso de difusión de la ley, generándose incluso mesas regionales sobre inclusión laboral. Sin perjuicio de ello, existe una presunción de conocimiento de la Ley, desde publicación en el Diario Oficial.
ARTÍCULOS TRANSITORIOS	Plazo diferido de exigencia de	Las empresas de 200 o más trabajadores estarán sujetas a la	Sin Observaciones.	Remisión normativa expresa Ley N° 21.015.

Artículo segundo.	la obligación.	obligación de contratación establecida en el artículo 157 bis del Código del Trabajo, a partir del primer día del mes subsiguiente a la publicación del presente reglamento en el Diario Oficial.		
ARTÍCULOS TRANSITORIOS Artículo tercero.	Obligación diferida cumplimiento Ley.	Las empresas de 100 y hasta 199 trabajadores estarán sujetas a la obligación de contratación establecida en el artículo 157 bis del Código del Trabajo, a partir del primer día del año siguiente a la entrada en vigencia de la obligación establecida para las empresas de 200 y más trabajadores.	Sin Observaciones.	Remisión normativa, artículo 5° transitorio Ley 21.015.
ARTÍCULOS TRANSITORIOS Artículo cuarto.	Plazo diferido para justificar las Razones Fundadas para el incumplimiento.	Durante los dos primeros años contados desde la entrada en vigencia de la obligación de contratación establecida en el artículo 157 bis del Código del Trabajo, según lo dispuesto en los artículos transitorios segundo y tercero, las empresas podrán optar por cumplir la obligación de contratación en forma directa o a través de alguna de las medidas	Sin Observaciones.	Remisión normativa, artículo 6° transitorio Ley 21.015.

		<p>subsidiarias del artículo 157 ter del Código del Trabajo, sin necesidad de contar con una razón fundada. En este período, la comunicación señalada en el artículo 6° sólo tendrá por objeto informar la o las medidas subsidiarias adoptadas.</p>		
<p>ARTÍCULOS TRANSITORIOS</p> <p>Artículo quinto.</p>	<p>Plazo registro contrato de Trabajo.</p>	<p>Durante el primer año contado desde la entrada en vigencia de la obligación de contratación establecida en el artículo 157 bis del Código del Trabajo, 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.</p>	<p>En general se expresan dudas en la entrada en vigencia de los reglamentos, específicamente en las razones que permiten las empresas con menos de 199 trabajadores implemente la cuota después de las de 200 trabajadores. Se indica que no debería haber diferencia entre ambas y que la entrada en vigencia del reglamento debe ser igual para ambas, o al menos, inferior a un año.</p>	<p>De acuerdo a lo establecido en el artículo 1° transitorio el reglamento debería entrar en vigencia a contar de su publicación en el Diario Oficial, esto es antes de la entrada en vigencia de la Ley 21.015, lo que genera confusión.</p> <p>A su respecto, el reglamento debe entrar en vigencia conjuntamente con la Ley, esto es el primer día del mes subsiguiente a la publicación en el Diario Oficial del reglamento.</p> <p>Las obligaciones que regula el reglamento están contenidas primeramente en la Ley y son exigibles para todas las empresas que tengan 100 o más trabajadores. Así también es la ley la que establece que respecto de</p>

				<p>las empresas de 100 y hasta 199 trabajadores la obligación del cumplimiento de la cuota será a partir del segundo año de entrada en vigencia de la ley, difiriendo en el tiempo la exigibilidad de esta obligación solo respecto de este tipo de empresas. Las demás empresas que están obligadas a cumplir lo deben hacer desde que comienza a regir la ley. La potestad reglamentaria no ir más allá y/o modificar lo dispuesto en la ley que le dio origen.</p> <p>Esta situación quedará superada al inicio del segundo año de la vigencia de la ley.</p>
<p>ARTÍCULOS TRANSITORIOS</p> <p>Artículo sexto.</p>	<p>Normativa aplicable a las donaciones sociales.</p>	<p>Para cumplir con lo dispuesto en el artículo 157 ter, letra b) numeral 2, y en concordancia con la Ley N° 19.885 en lo que resulte pertinente, las corporaciones y fundaciones actualmente inscritas en el Registro de Donatarios, a que se refiere el artículo 5° de la Ley N° 19.885 y su Reglamento, deberán al momento de presentar un proyecto para personas con discapacidad que reciba la donación señalada en</p>	<p>Sin Observaciones.</p>	

		<p>artículo 9 de este reglamento, presentar sus estatutos donde conste que su objeto social es la capacitación, rehabilitación, promoción y fomento para la creación de empleos, contratación o inserción laboral de las personas con discapacidad.</p>		
			<p>OTROS TEMAS:</p> <p>Se hace hincapié en que las PcD deben conseguir mejores niveles de preparación para el trabajo a través de capacitación con este fin.</p> <p>Específicamente se plantea que pasa con aquellos que son egresados de escuelas especiales, que no cuentan con la licencia de cuarto medio, exigida para muchos trabajos., para lo cual ministerio de educación debería validar dicha modalidad educativa y/o homologar de acuerdo a las competencias laborales de la PcD.</p>	<p>A propósito del requisito educacional, recogido en Consulta Ciudadana, dable es señalar el Decreto exento N° 1350 de fecha 14 de Septiembre de 2006 del Ministerio de Educación el cual establece el procedimiento para otorgar licencia de enseñanza básica y certificado de competencias a los alumnos con discapacidad de las escuelas especiales y establecimientos con integración escolar, opción 3 y 4 del artículo 12 del Decreto Supremo de Educación N° 1 de 1998, señalando en lo pertinente el artículo 3°: “Dicha licencia y la certificación de competencias adquiridas tendrán validez para todos los efectos legales que corresponda”.</p>

			<p>No todas las empresas están preparadas para esto, Procurar la contratación de PcD en todos niveles jerárquicos, no solo en puestos que opten al sueldo mínimo o nivel educativo bajo, sobre todo si se entiende que la discapacidad es algo contextual.</p>	<p>Lo anterior, establece la homologación de la enseñanza básica de una escuela básica con proyecto de integración escolar con la Enseñanza Básica tradicional, no haciendo referencia a la educación media o bien superior.</p>
--	--	--	--	--