



Servicio Nacional de la Discapacidad

Boletín general de
adecuaciones normativas
2016

Documento preparado por el Subdepartamento de Derechos Humanos y
Asesoría Legislativa
26/01/2017

Tabla de contenido

Resumen.....	2
1. Ordenanza General de Urbanismo y Construcciones.....	3
¿Qué es la OGUC?	3
¿Cuál es la importancia de la modificación de la OGUC?.....	3
2. Ley N° 20.927, establece normas para el acceso de la población con discapacidad auditiva a información proporcionada a través de concesionarias de radiodifusión televisiva de libre recepción y permisionarias de servicios limitados de televisión.....	5
3. Ley N° 20.940, moderniza el sistema de relaciones laborales	6
Nuevas figuras legales: pactos sobre distribución de jornada semanal y pactos para trabajadores con responsabilidades familiares.....	6
Nueva institucionalidad laboral	7
4. Ley N° 20.957, permite que personas en situación de discapacidad puedan ser nombradas en cargos de juez o notario	8
5. Ley N° 20.968, tipifica delitos de tortura y de tratos crueles, inhumanos o degradantes	9
6. Ley N° 20.978, reconoce el deporte adaptado y paralímpico.....	10
7. Indicación sustitutiva que crea un sistema de inclusión laboral para personas en situación de discapacidad	11
Comentario conclusivo.....	13

Resumen

Desde agosto de 2016, el Subdepartamento de Derechos Humanos y Asesoría Legislativa prepara y remite a todas las reparticiones del Servicio Nacional de la Discapacidad un boletín con las adecuaciones normativas —tanto de carácter legal como reglamentario— que han sido aprobadas por el Congreso o el Poder Ejecutivo, a fin de armonizar el derecho interno con los estándares internacionales en materia de inclusión social de las personas en situación de discapacidad.

En el presente documento se consignan las adecuaciones normativas efectuadas durante el año 2016, con el propósito de sistematizar en un solo instrumento los avances legales mencionados previamente.

1. Ordenanza General de Urbanismo y Construcciones

Como una de las principales adecuaciones normativas del 2016, destaca el avance alcanzado para implementar medidas de accesibilidad por medio de la dictación del Decreto Supremo N° 50 del Ministerio de Vivienda y Urbanismo (4.3.16), que modifica al Decreto Supremo N° 47 que fija el texto de la Ordenanza General de Urbanismo y Construcciones (OGUC). Mediante esta modificación se incorporan a la OGUC los principios de la Ley N° 20.422 y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

¿Qué es la OGUC?

La Ley General de Urbanismo y Construcciones (LGUC) de 13.4.76, de acuerdo a su artículo 1°, regula materias como la planificación urbana, urbanización y construcción. En el artículo 2° de este mismo cuerpo normativo, se establece que la LGUC tiene tres niveles de acción:

1. La misma LGUC, “que contiene los principios, atribuciones, potestades, facultades, responsabilidades, derechos, sanciones y demás normas que rigen a los organismos, funcionarios, profesionales y particulares, en las acciones de planificación urbana, urbanización y construcción”.
2. La OGUC, “que contiene las disposiciones reglamentarias de esta ley y que regula el procedimiento administrativo, el proceso de planificación urbana, urbanización y construcción, y los [estándares] técnicos de diseño y construcción exigibles en los dos últimos”.
3. Por último, las Normas Técnicas, “que contienen y definen las características técnicas de los proyectos, materiales y sistemas de construcción y urbanización, de acuerdo a los requisitos de obligatoriedad que establece la Ordenanza General”.

El 19.5.92 se publicó el texto de la OGUC que actualmente se encuentra vigente. A fin de incorporar los principios de accesibilidad y diseño universal a este instrumento, se efectuó una consulta a la sociedad civil entre los meses de octubre y noviembre de 2014 generando importantes insumos para la elaboración de estas modificaciones.

¿Cuál es la importancia de la modificación de la OGUC?

La importancia de la modificación de la OGUC, en materia de accesibilidad universal, radica en que con anterioridad dicho reglamento consideraba sólo la eliminación de barreras arquitectónicas como principal foco de acción e incorporaba estándares que permitieran el acceso a las edificaciones, pero no así a las distintas dependencias donde se atiende público, generando dificultades para participar de manera autónoma.

Este nuevo marco normativo tiene conceptos clave y acciones de importancia, pues serán el motor de cambio para lograr el objetivo de construir un país accesible como medio fundamental para la inclusión. Entre los principales cambios e impacto que genera podemos destacar:

- Recoge los conceptos de accesibilidad universal y diseño universal, reforzando lo establecido en la Ley N° 20.422 y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

- Define el concepto de Ruta Accesible aplicable a espacios públicos y edificaciones como un concepto estructural, lo que permitirá establecer formalmente itinerarios y entornos accesibles.
- Incorpora el concepto de plano de accesibilidad y memoria de accesibilidad como parte de los procesos formales de solicitud de permisos de edificación.
- Define medidas de accesibilidad a través de estándares técnicos que se deben cumplir.

Las adecuaciones arquitectónicas para las normas de accesibilidad que se establecen por parte de los edificios existentes de uso público o que presten un servicio a la comunidad, deben efectuarse en un plazo máximo de 3 años contados desde la publicación del DS N° 50 y los permisos para efectuarlas deben solicitarse a la Dirección de Obras Municipales con a lo menos 180 días de anticipación al vencimiento del plazo.

2. Ley N° 20.927, establece normas para el acceso de la población con discapacidad auditiva a información proporcionada a través de concesionarias de radiodifusión televisiva de libre recepción y permisionarias de servicios limitados de televisión

Esta ley fue publicada el 28.6.16. En su virtud se introdujo una modificación al artículo 25 de la Ley N° 20.422 extendiendo la obligación de transmitir con subtítulo y lengua señas a los siguientes contenidos: informativos de la Oficina Nacional de Emergencia del Ministerio del Interior y Seguridad Pública y los bloques noticiosos transmitidos por situaciones de emergencia o calamidad pública.

A continuación, se presenta un cuadro comparativo entre el original y el actual artículo 25 de la Ley N° 20.422 para ilustrar de mejor modo la modificación indicada previamente.

Artículo original	Artículo modificado (vigente)
<ul style="list-style-type: none"> •Artículo 25.- Los canales de la televisión abierta y los proveedores de televisión por cable, deberán aplicar mecanismos de comunicación audiovisual que posibiliten a la población con discapacidad auditiva el acceso a su programación en los casos que corresponda, según lo determine el reglamento que al efecto dictarán conjuntamente los Ministerios de Planificación, de Transportes y Telecomunicaciones y Secretaría General de Gobierno. •Toda campaña de servicio público financiada con fondos públicos, la propaganda electoral, debates presidenciales y cadenas nacionales que se difundan a través de medios televisivos o audiovisuales, deberán ser transmitidas o emitidas con subtítulo y lengua de señas. 	<ul style="list-style-type: none"> •Artículo 25.- Los concesionarios de servicios de radiodifusión televisiva de libre recepción y los permisionarios de servicios limitados de televisión deberán aplicar mecanismos de comunicación audiovisual que posibiliten a las personas en situación de discapacidad auditiva el acceso a su programación en los casos que corresponda, según lo determine el reglamento que al efecto se dictará a través de los Ministerios de Desarrollo Social, de Transportes y Telecomunicaciones y Secretaría General de Gobierno. •Las campañas de servicio público financiadas con fondos públicos, la propaganda electoral, los debates presidenciales, las cadenas nacionales, los informativos de la Oficina Nacional de Emergencia del Ministerio del Interior y Seguridad Pública y los bloques noticiosos transmitidos por situaciones de emergencia o calamidad pública que se difundan a través de medios televisivos o audiovisuales deberán ser transmitidos o emitidos subtítulos y en lenguaje de señas, en las formas, modalidades y condiciones que establezca el reglamento indicado en el inciso precedente.

3. Ley N° 20.940, moderniza el sistema de relaciones laborales

El 8.9.16 se publicó la Ley N° 20.940 que moderniza el sistema de relaciones laborales (conocida socialmente durante su tramitación parlamentaria como «reforma laboral»). En virtud del contenido de esta norma se introducirán importantes modificaciones en el Código del Trabajo.

Una de ellas es la incorporación expresa en el artículo 2° del Código mencionado de la discapacidad como categoría prohibida de discriminación en el ámbito de las relaciones laborales, lo que significa que los actos de discriminación en razón de la discapacidad estarán expresamente impedidos y los trabajadores afectados por ellos podrán alegar en tribunales por dicho trato vejatorio a través de la acción de tutela laboral, que opera “respecto de las cuestiones suscitadas en la relación laboral por aplicación de las normas laborales, que afecten los derechos fundamentales de los trabajadores” (artículo 485 del Código del Trabajo).

Nuevas figuras legales: pactos sobre distribución de jornada semanal y pactos para trabajadores con responsabilidades familiares

Esta ley también contempla nuevas instituciones que serán de gran importancia para los trabajadores con discapacidad y trabajadores que tengan a su cuidado a un familiar con discapacidad. Tal es el caso de los pactos sobre distribución de jornada de trabajo semanal, que de acuerdo al nuevo texto legal son:

Artículo 375.- Pactos sobre distribución de jornada de trabajo semanal. Las partes podrán acordar que la jornada ordinaria semanal de trabajo se distribuya en cuatro días. En cualquier caso, la jornada no podrá exceder de doce horas diarias de trabajo efectivo, incluidas la jornada ordinaria, extraordinaria y los descansos. Si la jornada de trabajo supera las diez horas, deberá acordarse una hora de descanso imputable a ella.

Una nueva distribución de la jornada laboral, como la que se podrá adoptar en conformidad al texto citado, permitirá reducir los traslados hasta el lugar del trabajo, cuestión positiva para los trabajadores con discapacidad; también, al concentrar la jornada laboral en cuatro días, los trabajadores que tienen a una persona en situación de discapacidad a su cuidado contarán con un día más para dedicarlo a esta actividad o podrán emplearlo en su legítimo descanso.

Esta reforma legislativa en el área laboral contempla otras importantes figuras que tienden a flexibilizar las condiciones en la que se desarrolla la jornada de trabajo. Ejemplo de esto son los «pactos para trabajadores con responsabilidades familiares»:

Artículo 376.- Pactos para trabajadores con responsabilidades familiares. Las organizaciones sindicales podrán celebrar con el empleador, pactos con el objeto que trabajadores con responsabilidades familiares puedan acceder a sistemas de jornada que combinen tiempos de trabajo presencial en la empresa y fuera de ella.

Para acogerse a este pacto, el trabajador deberá solicitarlo por escrito al empleador quien deberá responder de igual forma en el plazo de treinta días. El empleador tendrá la facultad de aceptar o rechazar la solicitud.

Estos pactos también podrán ser convenidos para aplicarse a trabajadores jóvenes que cursen estudios regulares, mujeres, personas con discapacidad u otras categorías de trabajadores que definan de común acuerdo el empleador y la organización sindical.

Al igual que los pactos sobre distribución de jornada de trabajo semanal, esta nueva institución del derecho laboral permitirá flexibilizar las condiciones en que desarrolla el trabajo, lo que favorecerá expresamente a las personas en situación de discapacidad.

El nuevo texto legal indica algunas limitaciones respecto de quiénes son los legitimados para negociar estos pactos. De acuerdo la regla general, son las organizaciones sindicales las que pueden acordar con el empleador los pactos sobre condiciones especiales de trabajo:

Artículo 374.- Requisitos, procedimiento y ámbito de aplicación de los pactos sobre condiciones especiales de trabajo. En aquellas empresas que tengan una afiliación sindical igual o superior al 30% del total de sus trabajadores, la o las organizaciones sindicales, conjunta o separadamente, podrán acordar con el empleador los pactos sobre condiciones especiales de trabajo de que trata este Título.

Excepcionalmente, se podrá aplicar estos pactos a los trabajadores de la empresa sin filiación sindical, para lo que se requerirá de su consentimiento expreso manifestado por escrito.

Nueva institucionalidad laboral

De acuerdo al artículo 4° de esta ley, se crea el Consejo Superior Laboral, *“de carácter tripartito y consultivo, cuya misión será colaborar en la formulación de propuestas y recomendaciones de políticas públicas destinadas a fortalecer y promover el diálogo social y una cultura de relaciones laborales justas, modernas y colaborativas en el país”*. Una de las funciones de este Consejo, establecidas en el artículo 5° de la normativa en comento, será: *“2. Proponer iniciativas destinadas a incentivar la creación de empleos, aumentar la productividad y elevar la participación laboral de mujeres, jóvenes, personas con discapacidad y trabajadores vulnerables, mejorando su empleabilidad”*.

Esta disposición vuelve a relevar la importancia que se le da a la inclusión laboral de las personas en situación de discapacidad, mencionando expresamente como una de las funciones del Consejo Superior la creación de políticas dirigidas a ellas.

Es importante advertir que todas estas modificaciones entrarán en vigencia a partir del 1 de abril de 2017.

4. Ley N° 20.957, permite que personas en situación de discapacidad puedan ser nombradas en cargos de juez o notario

Mediante esta ley publicada el 29.10.16, se terminó con una severa discriminación establecida normativamente que imposibilitaba que personas en situación de discapacidad visual o auditiva pudieran ser nombradas jueces o notarios.

En la actualidad ya no existen impedimentos legales para que las personas ciegas puedan postular a la Academia Judicial —corporación vinculada al Poder Judicial, dedicada a la formación de los jueces de la República—, la que deberá trabajar en la adecuación de sus protocolos, evaluaciones y programas a fin de poder incorporar a los abogados con discapacidad que quieran formarse en sus aulas para posteriormente convertirse en magistrados y magistradas.

Asimismo, las diversas Cortes de Apelaciones del país, puesto que una de sus funciones es nombrar a los notarios dentro de sus respectivas jurisdicciones, deberán adecuar sus normativas para permitir que los abogados y abogadas sordos/as o ciegos/as puedan participar de los concursos que eventualmente se convoquen para proveer cargos de notarios y notarias.

5. Ley N° 20.968, tipifica delitos de tortura y de tratos crueles, inhumanos o degradantes

Atendiendo a los compromisos internacionales adquiridos por el Estado de Chile, el 22.11.16 se publicó la Ley N° 20.968 que tipifica delitos de tortura y de tratos crueles, inhumanos o degradantes. Mediante esta ley, se introduce la tipificación de estos delitos en el Código Penal.

De acuerdo al nuevo artículo 150 A, inciso tercero, del Código Penal, «Se entenderá por tortura todo acto por el cual se inflija intencionalmente a una persona dolores o sufrimientos graves, ya sean físicos, sexuales o psíquicos, con el fin de obtener de ella o de un tercero información, declaración o una confesión, de castigarla por un acto que haya cometido, o se le impute haber cometido, o de intimidar o coaccionar a esa persona, o en razón de una discriminación fundada en motivos tales como la ideología, la opinión política, la religión o creencias de la víctima; la nación, la raza, la etnia o el grupo social al que pertenezca; el sexo, la orientación sexual, la identidad de género, la edad, la filiación, la apariencia personal, el estado de salud o *la situación de discapacidad*».

La importancia de esta modificación consiste en que se incorpora como criterio sospechoso de discriminación la situación de discapacidad de la persona para los efectos de establecer la existencia del delito, relevando la importancia del reforzamiento de la protección de este colectivo, a fin de evitar tratos considerados como tortura en contra de ellos.

6. Ley N° 20.978, reconoce el deporte adaptado y paralímpico

Esta ley, publicada el 16.12.16, modifica a la Ley N° 19.712, del Deporte, y la ley N° 20.686, que Crea el Ministerio del Deporte, con el objeto de incorporar el deporte adaptado y paralímpico. En virtud de esta nueva normativa, se introducen importantes modificaciones a los cuerpos legales que regulan la institucionalidad pública deportiva, incluyendo a las personas en situación de discapacidad.

Algunos de los cambios que se introducen en la Ley N° 19.712, del Deporte, son:

Artículo 2 bis.- Se entiende por deporte adaptado para las personas en situación de discapacidad, aquella modalidad deportiva que se adecua a este grupo de personas, ajustando sus reglas o implementos para su desarrollo, así como aquellos deportes especialmente diseñados para ellos, con el fin de permitirles su práctica. Estas adecuaciones no deben implicar o conllevar la pérdida de la esencia misma del deporte.

Cuando el deporte adaptado se desarrolle y practique en la forma y por deportistas señalados en el artículo 8, y bajo el amparo del Comité Paralímpico, se denominará deporte paralímpico y sus cultores, deportistas paralímpicos.

Otra modificación se refiere a la composición de los consejos consultivos regionales en materia deportiva, que en virtud del proyecto estarán integrados por «Un representante de las organizaciones deportivas de deporte adaptado de la Región y un representante designado por la Dirección Regional respectiva del Servicio Nacional de la Discapacidad».

De acuerdo al artículo 24 de Ley N° 19.712, del deporte, una de las funciones más importantes de estos consejos consultivos regionales es pronunciarse sobre las asignaciones del Fondo Nacional para el Fomento del Deporte. Junto a esto, en virtud de las modificaciones introducidas por la Ley N° 20.978, los recursos deben destinarse a “fomentar y apoyar, a través de medidas específicas de financiamiento, el deporte adaptado y paralímpico” (artículo 43, letra f, Ley N° 19.712).

7. Indicación sustitutiva que crea un sistema de inclusión laboral para personas en situación de discapacidad

El lunes 18 de julio de 2016, la Presidenta Bachelet firmó la indicación sustitutiva que crea un sistema de inclusión, el que fue enviado al Senado en reemplazo de varios proyectos de ley relacionados con la inclusión de las personas con discapacidad al mundo del trabajo.

La indicación establece una medida de acción positiva para la inclusión laboral de personas con discapacidad o personas que cuenten con pensión de invalidez, reservando un 1% de la dotación anual de funcionarios en el sector público y de trabajadores de las empresas en el sector privado.

En el sector privado, el 1% es obligatorio para aquellas empresas que cuenten con 200 o más trabajadores (Grandes Empresas).

En el sector Público, el 1% es obligatorio para Organismos de la administración del Estado y municipalidades con 200 o más funcionarios, incluyendo el Congreso Nacional, los organismos de la administración de justicia y el Ministerio Público y las Fuerzas Armadas y las Fuerzas de Orden y Seguridad Pública, respecto de su personal civil, además del Tribunal Constitucional, el Servicio Electoral y la Justicia Electoral, y demás tribunales especiales creados por Ley.

La indicación sustitutiva contempla otros aspectos de gran relevancia que conforman el sistema de inclusión laboral de personas en situación de discapacidad que se pretende crear. A continuación se detallan los aspectos esenciales de las modificaciones que se busca introducir:

- Se mantiene la obligación de seleccionar preferentemente a personas en situación de 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. El proyecto de ley amplía los organismos obligados a seleccionar preferentemente, respecto de los que existían en la Ley N° 20.422, a los tribunales especiales y justicia electoral.
- Modificación del Estatuto Administrativo, para establecer de manera explícita la prohibición de todo acto de discriminación que se traduzca en exclusiones basadas en motivos de discapacidad. Situación que en la actualidad no existe pues se prevén diferentes criterios sospechosos de discriminación sin incorporar la variable "discapacidad". La iniciativa redundante en un reforzamiento de la protección de este colectivo ante acciones lesivas de derechos en el empleo dentro del ámbito público.
- Se deroga el artículo 16 de la Ley N° 18.600 sobre deficientes mentales, eliminando la posibilidad de que en el contrato de trabajo que se celebre con una persona con discapacidad mental se estipule una remuneración por debajo del sueldo mínimo.
- Modificación del contrato de aprendizaje para personas con discapacidad. Se modifica el artículo 47 de la Ley N° 20.422, que establece la posibilidad de que las personas con discapacidad puedan celebrar el contrato de aprendizaje contemplado en el Código del Trabajo, sin limitación de edad estableciendo una edad tope de 26 años.

Puesto que hay desacuerdo entre la Cámara de Diputados y el Senado en lo que respecta a la cuota de 1% y la gradualidad en el establecimiento del sueldo mínimo para los trabajadores con discapacidad mental (artículo 16 de la Ley N° 18.600), la tramitación del proyecto continuará en comisión mixta, la que tendrá por objeto resolver la diferencia de criterios entre ambas Cámaras. Esta comisión está integrada por los diputados Joaquín Lavín, Claudio Arriagada, Nicolás Monckeberg, Denise Pascal y Loreto Carvajal; y por los senadores y senadoras que integran la Comisión de Trabajo y Previsión Social, Andrés Allamand, Carolina Goic, Hernán Larraín, Juan Pablo Letelier y Adriana Muñoz.

La comisión mixta deberá consensuar un texto que pueda ser presentado a ambas salas del Congreso y, de tal modo, despachar el proyecto.

Comentario conclusivo

Es verdad que son muchos los desafíos que deben ser abordados para asegurar la plena igualdad de las personas en situación de discapacidad, su inclusión social y participación efectiva en todos los ámbitos de la vida comunitaria. Para lograr este objetivo general, es necesario seguir desarrollando legislación que se adecúe a los estándares internacionales en materia de discapacidad, que son obligatorios para el Estado al haber ratificado la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación en contra de las Personas con Discapacidad (OEA) y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad junto a su Protocolo Facultativo (ONU), y en concordancia con todo el derecho internacional de los derechos humanos.

Como se observa en este documento, durante el 2016 se aprobaron importantes iniciativas legales que ya están plenamente vigentes o que lo estarán dentro de poco (como la Ley N° 20.940 que moderniza el sistema de relaciones laborales). El Poder Ejecutivo, encabezado por la Presidenta Bachelet, además de apoyar la tramitación de las leyes indicadas, también ha efectuado los cambios reglamentarios necesarios para favorecer la accesibilidad, mediante las modificaciones introducidas a la Ordenanza General de Urbanismo y Construcciones.

Desde un punto de vista de desarrollo normativo, las personas en situación de discapacidad son el grupo históricamente discriminado abordado con mayor preeminencia durante el 2016. Sin embargo, algunos de los desafíos que quedan pendientes son la conclusión de la tramitación de la indicación sustitutiva que crea un sistema de inclusión laboral, la redacción y posterior publicación de los reglamentos sobre selección preferente y sobre medidas de accesibilidad para personas con discapacidad visual en el rotulado de medicamentos. En un plazo mayor, y siendo un desafío de gran importancia, el Ejecutivo deberá enviar un proyecto de ley que termine con la incapacidad absoluta en razón de la discapacidad y la figura del curador, para consagrar los conceptos de apoyos en la toma de decisiones y las salvaguardias para evitar abusos, a fin de promover la autonomía de las personas en situación de discapacidad y la posibilidad de que sean ellas quienes determinen sus propios proyectos de vida.