



Informe Nacional de los Consejos Regionales de la Sociedad Civil a Nivel Regional Consulta Ley N° 21.015

INTRODUCCIÓN

La Ley N° 21.015 sobre Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad, marca un hito en el camino hacia el enfoque de derechos de las personas con discapacidad, es en este contexto, que se realizó una Consulta Ciudadana a Nivel Nacional, para mejorar esta ley con las personas directamente beneficiadas, debido al alto impacto que tendrá en la calidad de vida de las personas con discapacidad; invitándose a participar a integrantes de organizaciones de y para personas con discapacidad, y Consejeros de SENADIS, tanto de manera presencial, como electrónica; y estableciendo una nueva forma de relación de SENADIS con la Sociedad Civil, ya que las ideas planteadas por las personas, serán referentes para futuras mejoras de la ley.

RESULTADOS DE LA CONVOCATORIA

1. Caracterización de participantes

La participación de los Consejos Regionales de la Sociedad Civil¹ se realizó en ocho regiones del país, específicamente las regiones que conformaron mesas de trabajo fueron: Arica, Atacama, Coquimbo, Valparaíso, Metropolitana, Maule, Araucanía y Aysén; el lugar de encuentro fueron las respectivas oficinas de Senadis de cada región. En las regiones de Tarapacá, O'Higgins, Biobío, Los Ríos y Los Lagos se decidió que los integrantes de los consejos regionales participarían como asistentes de las consultas ciudadanas a nivel regional, por lo tanto, los distintos consejeros se distribuyeron en las mesas conformadas en las actividades regionales respectivas.

En la región de Coquimbo, se realizaron dos Jornadas sobre Reglamento Ley Inclusión Laboral, en acuerdo con el Seremi Desarrollo Social, debido a las extensas distancias, entre las comunas rurales y las capitales provinciales y regionales. Información confirmada por el Director Regional, mediante correo electrónico.

La asistencia de los participantes y representantes de la sociedad civil se cifra en 1.176 personas. Para realizar el trabajo de discusión y análisis de los reglamentos, se conformaba una o dos mesas trabajo en donde los reglamentos eran sometidos a consulta, el sector público y sector privado.

¹ En las Regiones de Antofagasta y Magallanes y Antártica Chilena no están constituido los Consejos de la Sociedad Civil.

2. Sistematización de información recopilada

En este apartado se presentan los principales temas que fueron discutidos por los consejeros de la sociedad civil a nivel regional en una actividad respecto a los reglamentos para el sector público y sector privado.

Para analizar la información generada por el trabajo de las mesas de consejeros, se realizó un proceso inicial de codificación abierta, que consta de identificar en 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 por los participantes que refieren a un concepto o temática específica. A través de este proceso se puede expresar la información en forma de conceptos, clasificando las expresiones que están contenidas en el material generado durante la jornada.

- **Resultados reglamento sector público**

Título	Artículos	Categorías	Frecuencia	Detalle
I Disposiciones generales	Art. 3°. Asignatarios de pensión de invalidez	Mantenimiento del status de pensionado	1	Se propone que no existe pérdida de la pensión de invalidez cuando la persona con discapacidad reciba ingresos por su trabajo.
		Definición de asignatario de pensión	4	Se propone modificar el nombre de la pensión, en donde se reemplace la palabra “invalidez” por el concepto debilitamiento y disminución. Se plantea que no queda claro con qué documento se acredita que la pensión es de invalidez, por ejemplo, la colilla de pago. Se recomienda que se incorpore en la definición otro tipo de deficiencias que puedan generar condiciones de discapacidad como deficiencias sensoriales y/o psiquiátricas. Se menciona que no sólo existen deficiencias físicas e intelectuales.
		Otros	10	Existen dudas respecto de la diferenciación de las instituciones que no son incluidas en este reglamento. Asimismo, no existen plazos para que las estas instituciones entreguen sus reglamentos y no sé plantea que aspectos permitirán este; surgen dudas respecto a por qué no pueden tener el mismo reglamento. Se sugiere que se utilicen conceptos para que sean más compatibles con la convención de los derechos de las personas con discapacidad y la Ley N° 20.422. Se plantea que no existe como se generará la compatibilidad entre la pensión de invalidez y el empleo.

				<p>Se sugiere modificar el uso del lenguaje, ya que, se plantea que se ha trabajado mucho en generar estos cambios.</p> <p>Se sugiere cambiar la palabra “invalidez”.</p> <p>Que no exista reevaluación cuando el diagnóstico es permanente.</p> <p>Se plantea que en los procesos de selección el término “salud compatible con el cargo” se va a considerar respecto a las personas que han sido declaradas con una invalidez.</p>
I De la selección preferente de personas con discapacidad	<p>Art. 5°. Procesos de selección.</p> <p>Art 6°. inc. 1. Orientaciones respecto al proceso de selección.</p> <p>Art.7°. Contenido, implementación y Procesos de selección inclusivos.</p> <p>Art. 8°. Selección preferente en igualdad de condiciones de</p>	Ajustes en procesos de selección	17	<p>Se propone que se considere los principios de Vida Independiente, Accesibilidad y Diseño Universal.</p> <p>Se plantea que se debe explicitar que en cada uno de los servicios públicos debe existir un protocolo de selección accesible y que se respeten los principios de la Convención y la Ley N° 20.422.</p> <p>Se sugiere que los procesos de selección estén debidamente establecidos en términos de requisitos y reglas.</p> <p>Se propone que cuando una persona postule al cargo, y declare que tiene discapacidad, que esto no sea una barrera, o sea, que el lugar sea inaccesible para poder optar a algún cargo.</p> <p>Se plantea que es necesario que las instituciones del Estado cuenten con espacios y dispositivos de accesibilidad universal tanto para la atención de usuarios como para sus trabajadores con discapacidad contratados.</p> <p>Incorporar dentro del procedimiento de selección explícitamente las palabras “procedimientos accesibles” y que se respeten los principios de la Convención y la Ley N° 20.422.</p> <p>Se sugiere que sea Senadis y la Dirección Nacional del Servicio Civil los que entreguen las orientaciones para procesos de selección inclusivos.</p> <p>Surgen dudas respecto de si el proceso de selección será por disposición de cada organismo o por lo establecido por la ley, ya que,</p>

	<p>mérito.</p> <p>Art. 9°. Informe sobre proceso de selección.</p>			<p>cada institución podría tener sus propios procesos.</p> <p>Se sugiere que las necesidades de adecuaciones sean posteriores al proceso de selección y no señalarlos en la entrevista, ya que, esto podría inducir a una discriminación. Asimismo, se presume que el proceso, como está planteado, podría generar discriminación.</p> <p>Se plantea que se debe garantizar que el proceso de selección sea accesible.</p> <p>Los Servicios Públicos, deben dar una señal, esto es, contar dentro de su departamento de RR.HH. con profesionales competentes para evaluar puestos de trabajo y la funcionalidad de la persona con discapacidad a contratar. Además, se hace necesario contar con el equipamiento y las adecuaciones necesarias para el proceso de selección.</p> <p>Surgen dudas respecto de cómo llevar a cabo los procesos de selección en el caso de personas con discapacidad.</p> <p>Se sugiere que se la persona encargada del proceso debe velar por cumplir con los ajustes razonables y apoyos técnicos destinados a las personas con discapacidad que postulan a los puestos de trabajo según el tipo de deficiencia de salud.</p>
		<p>Fiscalización de accesibilidad de procesos de selección</p>	<p>3</p>	<p>Se sugiere que quede establecido que se resguarde la información de las personas discapacidad.</p> <p>Surgen dudas respecto de cómo el Estado se encargará de que no exista discriminación durante, antes y después del proceso cuando una persona declara que requiere asistencia, apoyo o intermediación.</p> <p>Se sugiere que el informe debe contener a lo menos un número de personas que postularon, el tipo de cargo y las razones por las que no quedaron seleccionadas y/o nombradas, o bien, que se expongan las razones por las que obtuvieron el puesto de trabajo.</p>

		Otro	13	<p>No queda clara la información que contendrá el informe publicado en la web.</p> <p>Se sugiere que, si hay una persona con discapacidad en la nómina final, sea nombrada independiente del puntaje con que haya llegado a esa nómina.</p> <p>Definir servicios de apoyo y ayudas técnicas y reemplazar cambiar concepto “podrán” por “deberá”.</p> <p>Se sugiere definir claramente cómo se va a entender el concepto de “selección preferente”.</p> <p>Se recomienda que en el reglamento se deba especificar cómo será la forma y condición de informar de los Servicios Públicos.</p>
III Contratación de personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional	Art. 10°. Aproximación decimal 1%.	Aproximación decimal 1%	12	<p>Se sugiere aproximar al entero superior.</p> <p>No queda claro cuál es el número de personas con discapacidad que debe ser contratada.</p> <p>Respecto de la fórmula de cálculo, se plantea que esta debe aproximar al entero superior.</p> <p>Se plantea que, si se quiere incentivar la inclusión laboral de las personas con discapacidad, la aproximación decimal debe ser el entero superior.</p>
	Art. 11°. Evaluación decimal 1%	Fiscalización cumplimiento de la cuota e informe fundado		
	Art. 12°. Funciones y órgano evaluador; falta de postulantes.		7	<p>Surgen dudas respecto de los criterios que se utilizarán sobre la acreditación de la verificación.</p> <p>Surgen dudas respecto a las acciones que se emitirán contra empresa que no cumplan el año anterior o que tengan cumplimientos parciales de la Ley, por ejemplo, personal contratado por una menor cantidad de meses.</p> <p>Se plantea que la Ley no establece con claridad el período de excusabilidad, queda la impresión que responde más a una excusa permanente.</p>
	Art. 13°. Informe de razones			

	fundadas.			<p>Se plantea que, si no se sugiere un período de excusabilidad, no habría cumplimiento de la Ley.</p> <p>Se plantea que existe ausencia de sanción al Servicio Público en caso que sea rechazado el informe.</p> <p>Debe quedar establecido que el informe puede quedar sometido a rechazo por la autoridad competente.</p>
		Falta de Postulantes	3	<p>Se plantea que los servicios públicos no deberían hacer uso de las razones fundadas.</p> <p>Se plantea que las evaluaciones deben ser realizadas por un profesional idónea con conocimiento en el ámbito de la discapacidad.</p>
		Sobre la naturaleza de las funciones	5	<p>Se plantea que no se conocen los términos que el informe fundado tendrá.</p> <p>Se propone homologar un tipo de informe que contenga un mínimo de razones fundadas, por ejemplo: de naturaleza normativa, de naturaleza técnica, de naturaleza presupuestaria u de otra índole, que la autoridad considere pertinentes para tener información consolidada y homologable en el Sector Público.</p> <p>Se plantea que las razones fundadas no pueden ser de naturaleza de las personas con discapacidad, sino que al descriptor del cargo en la Institución.</p> <p>Se sugiere especificar las funciones de cada cargo de todo el Sector Público.</p> <p>Se propone que en el caso del Estatuto Administrativo no exista definición de funciones específicas para los cargos directivos, profesionales, técnicos y administrativos.</p>

		Otros	6	<p>Se sugiere establecer un período de excusabilidad de máximo un año (Enero a Diciembre) sin posibilidad de retirar la excusabilidad.</p> <p>Surgen dudas respecto del proceso a seguir en caso no haber fundado la excusa.</p> <p>Se sugiere especificar qué tipos de contratos sirven para la sumatoria de trabajadores y llegar a los 100 mínimos que exige la Ley.</p> <p>Algunas regiones manifiestan que no cumplen con ciertos perfiles de empresas, respecto de las cantidades, por lo tanto, el total o porcentaje debería ser proporcional al de las empresas públicas registradas en la región.</p> <p>Se sugiere que en proceso de selección, dentro del comité, se incorpore un profesional del ámbito de la discapacidad</p>
IV Disposiciones finales	Art. 14°. Protección de datos personales en la contratación.	Fiscalización	7	<p>Surgen dudas respecto de si alguien o alguna institución no mantiene la reserva, hay alguna legislación que ampare a las personas con discapacidad sobre cuyas condiciones de salud eventualmente sean divulgadas.</p> <p>Se plantea que debe haber total garantía de reserva de las personas que prestan asesoría en el proceso de selección.</p> <p>Respecto de la informar la contratación, se plantean dudas respecto de lo que se debe informar, por ejemplo, que la persona cuenta con RND, Pensión, algún grado de discapacidad y/o diagnóstico médico.</p> <p>Se manifiesta que no se explica la forma y/o condición de la protección al derecho de la vida privada.</p> <p>Se plantea que debiese existir una relación entre el Artículo 9° y 14°, resguardando la información de cada persona respecto de los procesos de selección</p>

Resultados reglamento sector privado

Título	Artículos	Categorías		Detalle
I DISPOSICIONES GENERALES	Art. 1°: Concepto de empresa	Empresas multirrut	4	<p>Se plantea que los Holding se ven beneficiados a diferencia a las PYMES.</p> <p>Existe conformidad con que se haya sumado el tema de los multirrut al reglamento.</p> <p>Se plantea dudas respecto de la definición de empresa que se utilizará, específicamente qué pasará con los Holding y el multirrut.</p> <p>Se plantea que se debería considerar el total de trabajadores de todo el Holding, de este modo se elevaría la cantidad de personas en situación de discapacidad a contratar.</p>
	Art. 3° Asignatarios de pensión de invalidez	Pensión de invalidez	8	<p>Se propone realizar una homologación de certificación para las escuelas especiales.</p> <p>Aún no existe claridad sobre la compatibilidad entre pensión de invalidez y empleo.</p> <p>Se recomienda que se cambie el lenguaje a uno que sea más inclusivo y acorde a como se ha ido trabajando desde la sociedad civil para generar cambios culturales de esta materia.</p> <p>Se manifiesta conformidad con que las personas con pensión de invalidez puedan integrarse al mundo laboral.</p> <p>Surgen dudas respecto de la disposición respecto a las pensiones de invalidez y sobre la reevaluación de la pensión de invalidez.</p> <p>Se propone que no exista pérdida de la pensión de invalidez en caso de tener un trabajo remunerado.</p> <p>Que no se considere la reevaluación de la pensión de invalidez.</p>

		Otros	1	Se sugiere que se utilicen conceptos que sean más compatibles con la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad y la Ley N° 20.422.
II Determinación de la obligación de inclusión laboral	Art 6° Determinación del total de trabajadores y aproximación al decimal 1%.	Accesibilidad de las ofertas	4	<p>Se sugiere que, respecto a lo señalado en la publicación de las ofertas de empleo, debiese quedar explícito que estas deben ser en formatos accesibles.</p> <p>Se plantea que se debe asegurar la accesibilidad al proceso de selección; y se debe dejar claro quién o cómo se asume el costo, por ejemplo, del intérprete de lengua de señas, servicios de apoyo, etc.</p> <p>Se plantea que la empresa debería establecer procesos de selección de personal accesibles, que cuenten con los ajustes razonables relacionados a los diversos tipos de discapacidad, los cuales deberán estar regulados por un reglamento interno de cada empresa.</p> <p>Se propone que la BNE sea una página accesible (para PcD Auditiva, Intelectual y Psiquiátrica) y que se difunda la información de empleos en medios de comunicación local (Radios locales y diarios regionales).</p>
		Accesibilidad en puesto de trabajo	2	<p>Se sugiere revisar otras leyes y/o reglamentos que impliquen adecuaciones a horarios laborales y funciones para las personas con discapacidad.</p> <p>Se sugiere que los cargos que se habiliten para postular indiquen que también pueden postular personas con discapacidad.</p>

		Cantidad de trabajadores y contratación	11	<p>Surgen dudas respecto de si los contratos a plazo fijo suman a la cuota. Asimismo, se plantean dudas respecto de los contratos que serán considerados dentro del 1%.</p> <p>Se propone que la aproximación debería ser al entero mayor.</p> <p>No se establecen qué tipos de contratos suman a la cuota.</p> <p>Se sugiere que se realice una aproximación al entero superior.</p> <p>Si comenta que sobre 100 trabajadores el porcentaje será hacia arriba, por ejemplo 101 trabajadores serán 2 personas con discapacidad.</p> <p>Se sugiere considerar la igualdad de condiciones en términos laborales de acuerdo a normativa vigente (Código del Trabajo).</p>
		Jornada de trabajo	1	Se plantean dudas respecto a si se considerará la cantidad de horas, media jornada o jornada completa.
		Observaciones generales	5	<p>Se plantea que se considere a las personas con discapacidad que no tienen escolaridad pero que sí tienen capacitación en oficios.</p> <p>Se propone incorporar lo señalado en el Artículo 7° del inciso final del Reglamento del Sector Público.</p> <p>Cómo será la forma y las condiciones de informar de las instituciones, ya que no se señala la forma de informar.</p> <p>es demasiado el plazo para informar la contratación de personas con discapacidad.</p> <p>Se propone reducir el plazo de 15 a 5 días para informar el contrato.</p>
III Medidas subsidiarias de cumplimiento	Art 7° Razones fundadas para el no cumplimiento	No cumplimiento de cuota	11	<p>Surgen dudas respecto de cuáles serán los criterios de evaluación para definir que una persona con discapacidad no puede trabajar en una empresa por la naturaleza de las funciones.</p> <p>Surgen dudas respecto de la justificación de parte del empleador y como corroboró que no llegaron postulantes.</p> <p>No se establece nada en el reglamento respecto de la derogación</p>

	Art 8° Medidas subsidiarias			<p>inmediata del Artículo 16° de la Ley N° 18.600.</p> <p>Se plantea que debería existir una diferencia en el monto de dinero que debe aportar la empresa por cada trabajador faltante para cumplir la cuota, la cual debería estar asociada al número de trabajadores.</p> <p>Se plantea que el seguimiento del cumplimiento no debería estar a manos del Estado, sino que de Fiscalizadores, y que queden recursos asignados para la contratación de fiscalizadores.</p> <p>Surgen dudas respecto de si la empresa no cumplió con la contratación y tampoco con las medidas subsidiarias.</p> <p>También, se plantea que las medidas subsidiarias son insuficientes.</p>
	Art 9° Sobre las donaciones	Contratación de servicios con PeSD	1	<p>Se manifiesta conformidad con la homologación de personas contratadas con medida subsidiaria o en la empresa.</p>
		Donaciones a organizaciones	14	<p>Se manifiesta que no queda claro a que se refiere con que no se aplicará a la ley de donaciones del artículo 157 ter. del Código del Trabajo.</p> <p>Se sugiere establecer máximo, y este debería ser el número con el cual cumpliera la cuota.</p> <p>Se debe aclarar si el registro de las fundaciones se puede actualizar cada año porque queda la duda donde se plantea que son las que están actualmente registradas en el Ministerio de Desarrollo Social, pero surgen dudas respecto de si se podrían inscribir más organizaciones.</p> <p>Se sugiere incorporar que para ser beneficiarios de donaciones, corporaciones, fundaciones que no sólo trabajan en el área laboral de personas con discapacidad, por ejemplo, ámbitos como educación, salud, transporte y/o deporte.</p>

				<p>Se plantea otros requisitos para ser beneficiarios de donaciones, como por ejemplo: Años de trayectoria, personas profesional idóneo, etc.</p> <p>Se considera que las entidades que reciban donaciones deben tener requisitos tales como: registro de las instituciones, ámbito de acción en inclusión laboral, orientada a las habilidades sociolaborales, tránsito a la vida independiente; y que sean autorizadas por Senadis con experiencia en intermediación laboral.</p> <p>Que exista un registro en donde Senadis pueda sugerir a la empresa respecto de las entidades a las cuales va a realizar la donación.</p> <p>Se sugiere que la declaración sea ante el SII, para que exista impuesto a la renta.</p> <p>Surgen dudas respecto de las donaciones a instituciones que trabajan en el ámbito de la inclusión laboral y si acaso se les solicitarán ciertos requisitos.</p> <p>Se plantea que tanto el Senadis, como el Ministerio de Desarrollo Social, emitan certificados para dar fe y acreditar el trabajo de las Instituciones en el ámbito de la inclusión laboral cuando no esté establecido explícito en el objeto social.</p>
Título Fiscalización y sanciones	IV y	III Medidas subsidiarias de cumplimiento	Fiscalización	<p>7</p> <p>Se plantea que debe existir rigurosidad y establecer protocolos de fiscalización.</p> <p>Se sugiere incorporar un tipo de informe que contenga o analice las variables de tipo técnico en relación a la discapacidad, para tener información consolidada y homologable del sector, por ejemplo: perfiles, puestos de trabajo, variable género, condiciones de salud u otras que colaboren con el cumplimiento de la Ley en el periodo establecido.</p> <p>En cuanto a información de la contratación, que es lo que se debe fiscalizar cuando se informe, por ejemplo: que las persona cuente con RND o pensión, el porcentaje del diagnóstico, etc.</p> <p>Se sugiere que la persona sólo informe si la persona con discapacidad</p>

				<p>cuenta o RND o pensión.</p> <p>Se plantea que no queda explicado la forma y/o condición de la proyección del derecho a la vida privada.</p>
		Sanciones	3	<p>Se plantea que, en caso de no respetar la sensibilidad de los datos personales, esta vulneración sería objeto de demandas por discriminación.</p> <p>Cuando las empresas no cumplan con la entrega de la documentación se debe explicitar cuáles serán las sanciones.</p> <p>La Ley, a través de los reglamentos, debe expresar sanciones por no cumplimiento de la contratación del 1% de personas con discapacidad y de las medidas a cumplimiento alternativo.</p>