



Instructivo para reportar la Ley N°21.015 que incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral

-Municipalidades-

Enero 2025

Índice de Contenidos

1. Antecedentes del reporte de Ley 21.015 Sector Público	3
2. Antecedentes generales del reporte Municipal	4
a. ¿Qué unidad del Municipio debe entregar los reportes?	4
b. ¿Qué áreas de la gestión municipal se deben considerar?	4
c. ¿Dónde deben reportar las Municipalidades?	5
d. ¿Cómo se accede a la plataforma de reportabilidad para Municipalidades?	5
e. ¿Qué obligaciones de la Ley 21.015 aplican a las Municipalidades?	5
f. ¿Cómo se informa de este proceso a las Municipalidades todos los años?	6
g. ¿Qué instancias de capacitación y apoyos se dispondrán para el proceso de reporte del período 2024?	6
h. ¿Cuándo se debe hacer el reporte de cumplimiento?	6
i. ¿Qué información se debe entregar en el reporte de cumplimiento?	6
j. ¿Se puede acceder a una copia del reporte, para gestionar la información de manera previa?	7
3. Detalle del reporte de cumplimiento de la Ley 21.015	7
3.1 Selección Preferente	7
a. ¿En qué consiste la obligación de selección preferente?	7
b. ¿Cómo saber si la persona que postula es una persona con discapacidad y/o es asignataria de pensión de invalidez?	7
c. ¿Qué información se debe entregar respecto a la selección preferente?	7
d. ¿Qué pasa si la Municipalidad no seleccionó a todas las personas con discapacidad que quedaron en nóminas finales?	8
e. ¿Se deben considerar procesos de selección para honorarios?	8
3.2 Medidas de accesibilidad en procesos de selección	8
a. ¿Por qué se incluye esta pregunta?	8
b. ¿Qué información debo entregar respecto a las medidas de accesibilidad dispuestas en los procesos de selección?	8
3.3 Mantenimiento y contratación de personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez	10
a. ¿Qué información se debe entregar respecto a la mantención y contratación de personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez?	10
b. ¿Cómo se calcula la dotación máxima?	10
c. ¿En la dotación máxima se consideran personas contratadas a honorarios?	10
d. ¿En la dotación máxima se considera el personal de las Corporaciones?	10
e. ¿Qué pasa si la Municipalidad tiene menos de 100 trabajadores?	10
f. ¿Se pueden entregar sólo los datos de la Municipalidad para que luego la persona encargada de salud o educación entregue sus datos?	11
g. ¿Qué fechas se debe informar respecto a cada una de las personas contratadas durante el año reportado?	11
h. ¿Qué pasa si hay personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez contratadas desde antes del 2024 y sus contratos siguen vigentes?	11
i. ¿Qué pasa si hay personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez que fueron desvinculadas o sus contratos terminaron durante el 2024?	11
j. ¿Qué información adicional se debe entregar en el detalle de los contratos de personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez?	12
k. ¿Se debe adjuntar copia de los documentos que acreditan los contratos con una persona con discapacidad y/o asignataria de pensión de invalidez?	12
l. ¿Se debe considerar el detalle de personas contratadas a honorarios?	12
m. ¿Cómo se calcula si la Municipalidad cumple o no la cuota de contratación?	12
3.4 Difusión de informes del período anterior	13
a. ¿Qué información se debe proporcionar respecto a la publicación de los reportes del año anterior?	13
4. Revisión del reporte por parte de SENADIS	13
5. Reporte de Razones Fundadas	13
a. ¿Todas las Municipalidades deben entregar reporte de excusas?	13
b. ¿Cuándo se debe hacer el reporte de excusas?	13
c. ¿Qué información se debe entregar en el reporte de razones fundadas?	14
d. ¿Qué razones fundadas pueden excusar el cumplimiento?	14
e. ¿Qué debe considerar el informe a adjuntar?	14
f. ¿Debe ser difundido este informe de razones fundadas?	15
6. Incorporaciones Reporte año 2024	15
1) Gestores/as de Inclusión Laboral en la Gestión de Personas	15



1. Antecedentes del reporte de Ley 21.015

Sector Público

El presente documento, contiene orientaciones dirigidas a las Municipalidades, con la finalidad de que puedan implementar las acciones necesarias para dar cumplimiento al reporte de la Ley N° 21.015.

Ante cualquier duda en este contexto, por favor, contacte con SENADIS a través del correo electrónico consultaleyinclusion@senadis.cl

En primer lugar, es necesario indicar que la **Ley N°21.015 que incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral**, tiene por finalidad promover su inclusión en igualdad de condiciones tanto en el ámbito público como en el privado.

Esta ley entró en vigencia el 1 de abril de 2018 y cuenta con dos Reglamentos, uno para el sector privado y otro para el sector público.



Acceda al reglamento del sector público en este enlace: <https://bcn.cl/3at0j>

Acceda al reglamento del sector privado con sus últimas modificaciones de febrero de 2024 en este enlace: <https://bcn.cl/2k0y2>

Para las instituciones del sector público, se establece como obligatorio que:

- Se aplique la selección preferente de personas con discapacidad en los procesos de selección de personal (para todas las instituciones públicas independiente de su dotación anual).
- A lo menos un 1% de la dotación anual de funcionarios/as o trabajadores/as sean personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional. Esta obligación rige para todos los organismos que tengan una dotación anual de 100 o más funcionarios o trabajadores.

Para dar cuenta de lo anterior, las instituciones públicas deben informar el cumplimiento de cada una de estas obligaciones a través de los siguientes reportes:

- Reporte de cumplimiento:** Este deberá realizarse para dar cuenta de la selección preferente, la contratación y mantención de personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez. Este reporte debe dar cuenta del año calendario anterior, siendo obligación hacerlo en enero de cada año **para todas las Instituciones Públicas del país, independiente de su dotación.**
- Reporte de razones fundadas:** este deberá realizarse para entregar las excusas al incumplimiento de la cuota de contratación del 1% de personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez. Este reporte debe hacerse en abril de cada año, y sólo se debe hacer en caso de que la institución pública no hubiere cumplido con las obligaciones antes descritas o lo hubiere hecho de forma parcial.

En el sector público, la Dirección Nacional del Servicio Civil y el Servicio Nacional de la Discapacidad (Senadis), son las instituciones encargadas de recibir estos reportes



estableciéndose que **las Municipalidades informan a SENADIS** y las instituciones de la administración central del estado y autónomas, reportan a la Dirección Nacional del Servicio Civil.

Ambas instituciones trabajan de forma coordinada para los reportes, por lo que, al entregar los reportes a una de las instituciones, se entiende por reportada la información para ambos organismos.

En el presente instructivo entrega recomendaciones para que las Municipalidades den cumplimiento a las obligaciones recién señaladas de forma oportuna y adecuada.

Las personas a que hace referencia la Ley de inclusión laboral, como su reglamento para el sector público son:

- a. **Persona con discapacidad:** Se entenderá como 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. Esto lo deberá acreditar cada persona con alguno de los siguientes documentos:
 - Resolución de Certificación de discapacidad otorgada por COMPIN.
 - Registro Nacional de Discapacidad (RND) del Registro Civil.

Cada institución debe mantener estos documentos como respaldo, pero no es necesario incluirlos en los reportes.

- b. **Persona asignataria de pensión de invalidez:** Se entenderá como aquella que, sin estar en edad para obtener una pensión de vejez, recibe una pensión de cualquier régimen previsional a consecuencia de una enfermedad, accidente o debilitamiento de sus fuerzas físicas o intelectuales que causen una disminución permanente de su capacidad de trabajo. Esto lo deberá acreditar cada persona con alguno de los siguientes documentos:
 - Pensión Básica Solidaria de Invalidez (PBSI), otorgada por el Estado (IPS).
 - Pensión por enfermedades profesionales y accidentes del trabajo, Ley N° 16.744.
 - Pensión de Invalidez entregada por las AFP o Antiguo sistema, Ley N° 3.500.

Cada institución debe tener estos documentos como respaldo, pero no es necesario adjuntarlos en los reportes.

2. Antecedentes generales del reporte Municipal

a. ¿Qué unidad del Municipio debe entregar los reportes?

Cada Municipalidad debe definir cuál será la unidad encargada de compilar la información y entregar ambos reportes. Considerando la información requerida, se sugiere que sean las jefaturas de recursos humanos de las Municipalidades las que recopilen y entreguen la información.

b. ¿Qué áreas de la gestión municipal se deben considerar?

Para cada reporte se debe completar un solo formulario por Municipalidad que considere todas sus áreas y departamentos (salud, educación, entre otras), **siempre y cuando no sean Corporaciones**. Las Corporaciones al ser organismos privados se rigen por dicho reglamento y deben reportar a la Dirección del Trabajo.



c. ¿Dónde deben reportar las Municipalidades?



- Las Municipalidades deberán entregar su reporte a SENADIS a través de la plataforma: ley21015.senadis.cl.
- El resto de las instituciones públicas, es decir, las instituciones de la Administración Central del Estado, instituciones públicas autónomas y los Servicios Locales de Educación Pública, deberán entregar sus reportes a través de la plataforma de Servicio Civil en el siguiente link: <https://reportabilidadgp.serviciocivil.cl>



- El período para reportar la información se extenderá entre el lunes 27 de enero (00:01) y viernes 14 de marzo (23:59) de 2025.

Una vez enviado el reporte a través del canal correspondiente, la información se considera reportada tanto a SENADIS como al Servicio Civil, debido a la coordinación interna entre ambas instituciones.

- Por su parte, las Corporaciones Municipales, al ser organismos privados, deben entregar su comunicación electrónica junto a las empresas privadas en la Plataforma de la Dirección del Trabajo en el siguiente portal: <https://tramites.dirtrab.cl/registroempresa/>

d. ¿Cómo se accede a la plataforma de reportabilidad para Municipalidades?

A contar de 2023, el reporte de la Ley 21.015 correspondiente a las Municipalidades, se realiza a través de la plataforma: [<https://ley21015.senadis.cl>], donde las Municipalidades ingresan información del nuevo reporte, al mismo tiempo que acceden a la información histórica de sus reportes anuales a contar de dicho año, así como a los informes de cumplimiento que deben ser publicados en el sitio web institucional.



Si la Municipalidad no cuenta con clave de acceso a la plataforma, escribir a consultaleyinclusion@senadis.cl, para solicitar su restablecimiento, o envío de clave por primera vez.

Para cambiar el usuario, envíe un correo a consultaleyinclusion@senadis.cl con el nombre, cargo y correo electrónico de la persona que debe ser habilitada en la plataforma.

El Manual de usuario de la plataforma donde se indica cómo cambiar directamente los usuarios Municipales, está disponible para descarga en el siguiente link: [Material de Descarga Pública Reporte año 2024](#)

e. ¿Qué obligaciones de la Ley 21.015 aplican a las Municipalidades?

A las Municipalidades les aplican todas las obligaciones que la Ley establece para el sector público, esto es:

- **Selección preferente** de personas con discapacidad, independiente de su dotación.
- A lo menos un **1% de la dotación anual** deberán ser personas con discapacidad y/o asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional. Esto aplica sólo a las Municipalidades que tengan una dotación anual de 100 o más trabajadores y trabajadoras, sin considerar personal a honorarios.

A las Municipalidades no les aplica la obligatoriedad de contratar un/a gestor/a de inclusión laboral. Esta obligación rige para empresas de 100 o más trabajadores y trabajadoras.



f. ¿Cómo se informa de este proceso a las Municipalidades todos los años?

Detalles respecto a ambos reportes son informados por oficio desde Senadis a todas las autoridades de las instituciones públicas; en el caso de las Municipalidades se envía copia al menos a las autoridades alcaldías, según información disponible en SINIM. Considerando lo anterior, es importante mantener actualizados los contactos de estos cargos en el Directorio del Sistema Nacional de Indicadores Municipales- SINIM.

g. ¿Qué instancias de capacitación y apoyos se dispondrán para el proceso de reporte del período 2024?

Al igual que en los años anteriores, SENADIS pone a disposición de las Municipalidades, instancias de capacitación y medios de apoyo al proceso de reportabilidad 2024; a saber:



- Webinar de capacitación sobre el proceso 2024 y uso de la plataforma: miércoles 05 de marzo entre 10:00 - 11:30 a través de plataforma Google Meet. La participación, requiere inscripción previa en: [Inscripción Webinar](#)
- Carpeta de libre acceso con toda la información del proceso: normativa, instructivos, video del webinar y más. [Material de Descarga Pública Reporte año 2024](#)
- Además durante todo el proceso estará disponible la casilla de correo consultaleyinclusion@senadis.cl para atender dudas respecto al proceso y la plataforma.

h. ¿Cuándo se debe hacer el reporte de cumplimiento?

De acuerdo al Decreto Supremo 65, del Ministerio de Trabajo y Previsión Social del 2018, las Municipalidades deben informar en enero de cada año, el cumplimiento de la Ley, correspondiente a los 12 meses del año calendario inmediatamente anterior.

El reporte de los procesos de selección y la mantención de contrataciones de personas con discapacidad del período enero a diciembre de 2024, se realizará entre el **27 de enero y el 14 de marzo de 2025** en la plataforma de reportabilidad en línea para las Municipalidades.

i. ¿Qué información se debe entregar en el reporte de cumplimiento?

El reporte de cumplimiento tiene cinco módulos:

- Datos de identificación: se solicita nombre, cargo, correo electrónico y teléfono de contacto de quien responde el reporte.
- Gestores/as de Inclusión Laboral en la Gestión de Personas: Con el propósito de identificar el nivel de avance en esta materia dentro de las Municipalidades, a partir del período de reporte 2024 se incorpora una pregunta en relación a la incorporación del perfil de Gestor/a de Inclusión Laboral en la Gestión de las Personas del Municipio.
- Selección preferente: se consultan aspectos respecto a los procesos de selección y/o concursos realizados entre enero y diciembre de 2024.
- Medidas de accesibilidad en procesos de selección: se consultan por las adaptaciones y ajustes implementados para permitir la participación de las personas con discapacidad en los procesos de selección en igualdad de oportunidades.
- Mantención y contratación: se solicita informar la dotación máxima municipal e informar la totalidad de contratos vigentes de personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez entre enero y diciembre de 2024.



- vi. Difusión de informes del período anterior: se consulta por el cumplimiento de la obligación de publicar en sitio web institucional, tanto el informe de cumplimiento, como el informe de razones fundadas, para aquellas Municipalidades que debieron presentarlo del año anterior reportado; vale decir de 2023.

j. ¿Se puede acceder a una copia del reporte, para gestionar la información de manera previa?

En el siguiente link ([Material de Descarga Pública Reporte año 2024](#)) puede descargar una copia de todo el formulario, para que él o la encargada del reporte, pueda gestionar la información de manera previa. El mismo, también, se puede descargar dentro de la plataforma de reportabilidad en línea.

A continuación, se desarrollan cada uno de los temas incluidos en el reporte.

3. Detalle del reporte de cumplimiento de la Ley 21.015

3.1 Selección Preferente

a. ¿En qué consiste la obligación de selección preferente?

En los procesos de selección y/o concursos de cargos a planta, contrata y código del trabajo, si en la nómina final se encuentra una persona con discapacidad y/o asignataria de pensión de invalidez, las Municipalidades deben seleccionarla preferentemente, siempre y cuando esta persona esté en igualdad de condiciones de mérito al resto de postulantes. Es decir, que tengan una posición equivalente como resultado de una evaluación basada en puntaje o bien la valoración objetiva utilizada al efecto.

b. ¿Cómo saber si la persona que postula es una persona con discapacidad y/o es asignataria de pensión de invalidez?

Si el proceso de selección y/o concurso se realiza por el portal empleos públicos, dicho portal consulta al usuario si es una persona con discapacidad.

Si el proceso se hace por otra vía, se debe consultar a quienes postulan si son personas con discapacidad y/o son asignatarios de pensión de invalidez, señalando que esto es en el marco de la Ley 21.015 y asegurando que esto no generará ninguna discriminación en el proceso.

c. ¿Qué información se debe entregar respecto a la selección preferente?

Para verificar el cumplimiento de la selección preferente, se solicita la siguiente información:

- N° total de procesos de selección y/o concursos en el año que se está reportando.
- N° total de postulantes en procesos selección y/o concursos en el año que se está reportando.
- N° total de postulantes con discapacidad y/o asignatarios de pensión de invalidez en el año que se está reportando.
- N° total de postulantes con discapacidad y/o asignatarios de pensión de invalidez que fueron parte de la nómina final en el año que se está reportando.
- N° total de personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez que fueron seleccionadas el año que se está reportando.





Todas las preguntas de este módulo se refieren al total de procesos de selección para personal en modalidad a contrata, código del trabajo y/o procesos de selección para personal de planta desarrollados durante el periodo enero - diciembre del año que se está reportando. No se consideran los concursos de promoción interna.

d. ¿Qué pasa si la Municipalidad no seleccionó a todas las personas con discapacidad que quedaron en nóminas finales?

En caso de no haber seleccionado a todas las personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez que fueron parte de nóminas finales en el año 2024, se deberá indicar el motivo, que podrá ser:

- El proceso de selección o concurso se declaró desierto.
- Había más de una persona postulante con discapacidad en la misma nómina final.
- Otro (campo abierto). En este campo puede señalar se la persona con discapacidad en nómina final, desistió de continuar en el proceso; u otra situación que impidió concluir el proceso de selección.



Tenga presente que: se entiende que todas las personas que llegan a nómina final, están en igualdad de condiciones de mérito. Por tanto, el solo hecho de que una persona con discapacidad haya quedado en una nómina final, automáticamente la hace adjudicataria del proceso de selección frente a las otras personas postulantes.

En caso que se señale que la persona con discapacidad en nómina final no fue seleccionada por esta razón, se considerará que la Municipalidad incumplió la selección preferente.

e. ¿Se deben considerar procesos de selección para honorarios?

No se considera personal a honorarios. Sólo se debe considerar los procesos de selección para cargos de planta, contrata y código del trabajo.

3.2 Medidas de accesibilidad en procesos de selección

a. ¿Por qué se incluye esta pregunta?

El artículo 7 del Reglamento para el sector público establece una serie de obligaciones de los servicios en relación con la implementación de adaptaciones y ajustes necesarios para permitir la participación de las personas con discapacidad en los procesos de selección en igualdad de oportunidades. Por ello, a partir de 2023 se han incluido preguntas adicionales que recogen este aspecto.

Todas las preguntas de este módulo se refieren al total de procesos de selección para contratación de personal a contrata, código del trabajo y/o planta desarrollados durante el periodo enero - diciembre del año reportado.

b. ¿Qué información debo entregar respecto a las medidas de accesibilidad dispuestas en los procesos de selección?

Se deberá informar si en los procesos de selección realizados en el período enero-diciembre del año reportado, se contemplaron medidas de accesibilidad en el proceso mismo, en el sitio web donde se informó el proceso y/o en el formulario de postulación.

Este módulo no admite respuestas sin información, por lo que si quien está cargo del reporte no cuenta con esta información, deberá consultar con las áreas técnicas municipales respectivas para poder entregar esta información.



En este módulo, se contemplan 3 preguntas:

- i. Si se dispuso de un procedimiento para identificar las necesidades de ajustes y apoyos de las personas con discapacidad para participar en los procesos de selección. Como por ejemplo, si se añadió una pregunta específica para levantar esta necesidad a través del formulario de postulación, o si se ha diseñado un protocolo interno u otro.



Tenga presente que: Los ajustes razonables comprenden aquellas medidas de accesibilidad o adecuación de procedimientos en las entrevistas y/o pruebas de selección (por ejemplo, Intérprete de Lengua de Señas, Videoconferencia con subtítulos, accesibilidad en el ingreso a edificio/oficina, Instrumentos de evaluación en Braille, etc.). Por apoyos, se comprenden tanto las tecnologías de apoyo (Tablet, sistemas de comunicación virtual, dispositivos con lector de pantalla, etc.) como otros mecanismos de apoyo (como perros de asistencia personal, asistente personal, etc.)

- ii. Si el sitio web en el cuál se publicaron las convocatorias a los procesos de selección realizados durante 2024 ha aprobado algún validador de accesibilidad web con conformidad a la norma WGAC de accesibilidad web, sea con carácter AA o AAA. Los sitios web que cuentan con estas certificaciones, lo señalan expresamente en la parte inferior de la página.



Para verificar si el sitio web cumple la norma y en qué nivel de conformidad a la norma WGAC, existen sitios web de testeo gratuito:

<https://www.tawdis.net/>
<http://validator.w3.org/>

Se recomienda testear el sitio web municipal y reportar si cumple con el nivel aceptable de conformidad es AA.

Recuerde:

Esta pregunta NO se refiere al uso de **widgets de accesibilidad**.

SÍ SON VALIDADORES DE ACCESIBILIDAD



NO SON VALIDADORES DE ACCESIBILIDAD



- iii. Si el formulario de postulación utilizado en los procesos de selección desarrollados en el año reportado, contó con algunas medidas de accesibilidad, tales como que fuera descargable en un formato apto para lectores de pantalla (PDF accesible o Word), o si se trata de un formulario en línea en una página que aprobó validadores de accesibilidad en conformidad a la norma W3C, o se contempló un formulario en lectura fácil, u otra medida de accesibilidad, como el uso de widget de contraste, tamaño de letra u otro.





Tenga presente que: el concepto “**Lectura fácil**” hace referencia a un “Método que recoge un conjunto de pautas y recomendaciones relativas a la redacción de textos al diseño y maquetación de documentos y a la validación de la comprensibilidad de los mismos, destinado a hacer accesible la información a las personas con dificultades de comprensión lectora. Su aplicación requiere testeado con personas con discapacidad cognitiva”. (Definición contenida en la Norma Técnica Española de Accesibilidad Universal).

3.3 Mantención y contratación de personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez

a. ¿Qué información se debe entregar respecto a la mantención y contratación de personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez?

- Dotación máxima de la Municipalidad en 2024.
- Nómina de todas las personas con discapacidad y/o asignatarias de una pensión de invalidez que mantuvieron contrato vigente de planta, contrata y código del trabajo durante 2024. Se solicitarán algunos datos de caracterización de este personal, a efectos de generar estadísticas del cumplimiento de la Ley para el sector público. Toda esta información es confidencial.

b. ¿Cómo se calcula la dotación máxima?

El Reglamento de la Ley 21.015 para el sector público señala que la dotación máxima será la que fije la Ley de Presupuestos del Sector Público del año en consulta o bien aquella que regule la dotación de personal en caso que no esté fijada en la Ley de Presupuestos.

Este dato no se refiere al número de personas con discapacidad contratadas, sino a la totalidad de trabajadores de planta, contrata y código del trabajo, con o sin discapacidad durante el año 2024.

Conocer la dotación máxima es fundamental, porque sin este dato no es posible calcular la cuota del 1% y, por ende, no se puede determinar si la Municipalidad cumple o no sus obligaciones.

c. ¿En la dotación máxima se consideran personas contratadas a honorarios?

No se considera personal a honorarios. Sólo se debe considerar trabajadores de planta, contrata y código del trabajo.

d. ¿En la dotación máxima se considera el personal de las Corporaciones?

No, para calcular la dotación máxima la Municipalidad debe considerar todas sus áreas y departamentos (salud, educación, entre otras), siempre y cuando no sean Corporaciones Municipales.

e. ¿Qué pasa si la Municipalidad tiene menos de 100 trabajadores?

Si su dotación máxima para el año reportado fue menor a 100 funcionarios/as o trabajadores/as no está obligado a dar cumplimiento a la cuota del 1% de personas con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez.

Sin embargo, de todas formas, se debe enviar el reporte de cumplimiento, para dar cuenta de la selección preferente de personas con discapacidad, además de corroborar que tiene una dotación menor a 100 personas y conocer si es que tiene o no personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez contratadas aun cuando no está obligada a hacerlo.



f. ¿Se pueden entregar sólo los datos de la Municipalidad para que luego la persona encargada de salud o educación entregue sus datos?

No, se solicita que se entregue un solo formulario por Municipalidad que considere todas sus áreas y departamentos, siempre y cuando no sean Corporaciones.

g. ¿Qué fechas se debe informar respecto a cada una de las personas contratadas durante el año reportado?

El reporte se refiere al año calendario inmediatamente anterior a la fecha en que se realiza el reporte. Dentro de ese año, se informará las fechas entre las cuales cada persona con discapacidad y/o asignataria de pensión de invalidez mantuvo un contrato con la Municipalidad dentro del año en reporte en las modalidades de planta, contrata o código del trabajo.

NO se refiere sólo a las que iniciaron contrato durante el año en reporte, sino que a todas las personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez que trabajaron durante ese año con contrato de trabajo, planta y/o contrata.

Asimismo, se solicita informar la fecha en que cada persona ingresó a la Municipalidad, sea esta fecha dentro del año que se está reportando o previo a éste.

Ejemplos:

- Persona contratada el 14 de abril de 2019 con contrato indefinido que continúa trabajando con posterioridad al 31 de diciembre del año 2024: Se registra fecha de contratación durante 2024 desde 01.01.2024 hasta 31.12.2024 y se informa en el campo respectivo, que la fecha de ingreso es 14.04.2019
- Persona contratada a plazo fijo según código del trabajo entre 12 de septiembre de 2024 hasta 30 de marzo de 2025: se registra fecha de contratación durante 2024 desde 12.09.2024 hasta 31.12.2024 y se informa que la fecha de ingreso es 12.09.2024

h. ¿Qué pasa si hay personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez contratadas desde antes del 2024 y sus contratos siguen vigentes?

Las personas contratadas antes del 2024 también deben ser contabilizadas en el reporte, ya que se solicita la cantidad de personas que permanece contratada al último día de cada mes entre enero y diciembre de 2024.

Por ejemplo, si hay una persona con discapacidad contratada desde el 2015 hasta la actualidad, y en diciembre 2024 ingresó una segunda persona con discapacidad, entonces se ingresarán ambas personas señalando las fechas en las que permanecieron contratadas durante 2024. Adicionalmente, se informará la fecha de ingreso a la Municipalidad.

i. ¿Qué pasa si hay personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez que fueron desvinculadas o sus contratos terminaron durante el 2024?

Si hubo personas cuyos contratos terminaron durante el 2024, esto también debe verse reflejado en el reporte, informando entre qué fechas de 2024 prestó servicios en la Municipalidad.

Por ejemplo,

- Persona que prestó servicios desde abril de 2015 hasta el último día del mes de junio del 2024; se registrará fecha de contratación durante 2024 desde 01.01.2024 hasta 30.06.2024 y se informa en el campo respectivo, que la fecha de ingreso fue el 01.04.2015



j. ¿Qué información adicional se debe entregar en el detalle de los contratos de personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez?

Respecto a cada contrato de personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez que haya estado vigente durante el año que se está reportando, se deben entregar los siguientes detalles:

- Número de Cédula de identidad (Run).
- Estamento: directivo, profesional, administrativo, técnico o auxiliar.
- Calidad contractual: contrata, planta o código del trabajo.
- Jornada laboral: completa (31 o más horas semanales) o parcial (hasta 30 horas semanales).
- Monto remuneración mensual imponible.
- Verificador cumplimiento: Declarar si el contrato es con una persona con discapacidad o asignataria de pensión de invalidez, de acuerdo a lo señalado en la página 4 de este documento.
- Género: femenino, masculino u otro.
- Fecha de ingreso a la institución: día/mes/año.
- Período de contratación en 2024 fecha desde: Fecha dentro de 2024 desde la que prestó servicios: día/mes/año.
- Período de contratación en 2024 fecha hasta: Última fecha dentro de 2024 en que prestó servicios: día/mes/año.

k. ¿Se debe adjuntar copia de los documentos que acreditan los contratos con una persona con discapacidad y/o asignataria de pensión de invalidez?

No, sólo se debe declarar en la planilla. De todas maneras, la persona encargada del reporte debe conservar una copia de los documentos que acrediten la discapacidad y/o asignación de pensión de invalidez, como respaldo en caso de requerirse para corroboración o por solicitud de la Contraloría General de la República.

l. ¿Se debe considerar el detalle de personas contratadas a honorarios?

No se considera personal a honorarios. Sólo se debe considerar trabajadores de planta, contrata y código del trabajo.

m. ¿Cómo se calcula si la Municipalidad cumple o no la cuota de contratación?

El número total de funcionarios con discapacidad contratados por la institución será equivalente a la suma del número de funcionarios con discapacidad y/o asignatarios de pensión de invalidez que haya estado contratado cada mes, dividido por 12. El número resultante, se dividirá por la dotación máxima de la Municipalidad en el año, para efectos de calcular el porcentaje que representa respecto a esta dotación.

El número de personas con discapacidad contratadas cada mes, corresponderá a aquel que haya estado contratado el último día del mes respectivo.

Si el resultado del cálculo del porcentaje de contratación de personas con discapacidad resulta un número con decimales, se aproximará al entero inferior.



3.4 Difusión de informes del período anterior

a. ¿Qué información se debe proporcionar respecto a la publicación de los reportes del año anterior?

Se consultará si las Municipalidades han dado cumplimiento a la obligación de publicar en su sitio web institucional los reportes de selección preferente y contratación de personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez; así como el reporte de razones fundadas, si correspondió. Ambos datos estarán referidos al reporte sobre el período enero-diciembre del año anterior al que se está reportando. Así, si en enero de 2025, la Municipalidad está reportando las contrataciones del año 2024, en esta pregunta informará la difusión en su sitio web del reporte del año 2023.

No hay una normativa específica sobre cómo y dónde difundir esta información. Sin embargo, la plataforma de reportabilidad online entregará un informe de cumplimiento de selección preferente y contratación, el que puede ser subido a la página web en una sección que podría estar vinculada a gestión de personas o bien a la oficina de discapacidad, quedando a criterio de cada Municipalidad.

4. Revisión del reporte por parte de SENADIS



Una vez enviado el formulario de reporte de cumplimiento de la Ley 21.015, éste será revisado por el Servicio Nacional de la Discapacidad.

Solo en casos justificados vía mail consultaleyinclusion@senadis.cl y mientras dure el proceso de reportabilidad, se podrá reabrir la plataforma para que el Municipio pueda corregir o complementar la información presentada.

El Servicio Nacional de la Discapacidad registrará el estatus final de cada Municipalidad, lo que quedará consignado en el informe que podrá descargar desde la plataforma. En caso de que se detecten inconsistencias, se consignará que “No Cumple por falta de información” y se le indicará que debe presentar Razones Fundadas.

De igual forma, el estatus final será informado por correo electrónico, donde se indicará si debe o no presentar razones fundadas en el mes de abril próximo.

5. Reporte de Razones Fundadas

a. ¿Todas las Municipalidades deben entregar reporte de excusas?

No, el reporte de razones fundadas es sólo para Municipalidades que no cumplan, o cumplan de manera parcial, con la cuota de contratación del 1% de personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez.

b. ¿Cuándo se debe hacer el reporte de excusas?

El Reglamento de la Ley 21.015 para el sector público señala que la autoridad podrá presentar excusas por incumplimiento de la cuota de contratación durante el mes de abril de cada año.



En el año 2025, el período para presentar razones fundadas por incumplimiento de la cuota de contratación en 2024 será entre el **01 y el 25 de abril de 2025**.

Exclusivamente dentro de este plazo estará disponible el formulario en línea para las Municipalidades que no cumplan, o cumplan sólo de manera parcial, con la contratación del 1% en el período enero a diciembre de 2024.



c. ¿Qué información se debe entregar en el reporte de razones fundadas?

El reporte de razones fundadas tiene cuatro partes:

- i. Datos de identificación: se solicita nombre, cargo, correo electrónico y teléfono de contacto de quien responde el reporte.
- ii. Dotación máxima: permite corroborar si la Municipalidad está obligada o no a la contratación de un 1% de personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez.
- iii. Razones fundadas: señalar cuál o cuáles de las razones fundadas excusan su cumplimiento durante el año en que se reportó incumplimiento.
- iv. Informe: De acuerdo al artículo 13 del Reglamento para el Sector Público, para excusarse, la jefatura de servicio de su institución – los Alcaldes y Alcaldesas- deberá presentar un informe fundado, donde exponga los argumentos que fundamentan la causal de incumplimiento esgrimida. En esta sección, se espera que se expongan los argumentos que respaldan la(s) razones fundadas que se esgrimen.

d. ¿Qué razones fundadas pueden excusar el cumplimiento?

Para el sector público, se consideran como razones fundadas para el incumplimiento o cumplimiento parcial de la cuota del 1%, las siguientes:

- i. La naturaleza de las funciones que desarrolla el órgano, servicio o institución: Se entenderá que se configura esta razón fundada cuando, por sus características o por su especialidad, los procesos o actividades del órgano, servicio o institución no pueden ser desarrollados por personas con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez de cualquier régimen previsional. Esta circunstancia deberá ser evaluada por el respectivo órgano, servicio o institución.
- ii. 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.
- iii. 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 lo anterior.

e. ¿Qué debe considerar el informe a adjuntar?

En el mismo formulario para completar el reporte de razones fundadas, se entrega un formato tipo que debe ser descargado y debe incluir las razones fundadas que excusan su cumplimiento y los verificadores. Este informe debe ser adjuntado con la firma de la jefatura del servicio.

De todas maneras, este formato tipo es una sugerencia, por lo que la Municipalidad puede adjuntar un informe con otro formato, siempre y cuando incluya los aspectos referidos a las razones fundadas y los verificadores, y que también venga firmado por la jefatura del servicio.



Tenga presente que:

- Solo se podrán señalar una o más razones que señala el Reglamento de la Ley 21.015 para el sector público como justificaciones para no cumplir la cuota de contratación. Si declara otras razones, se evaluará si corresponde a alguna de estas causales. Ni SENADIS, ni el Servicio Civil, tiene facultades para aceptar razones distintas a las señaladas en la Ley.



- Es un requisito que además de seleccionar la o las razones, deberá elaborar un argumento y fundamentar por qué se da dicha causal. Podrá entregar estadísticas, certificados, o elaborar un argumento que fundamente las excusas que se presentan.

f. ¿Debe ser difundido este informe de razones fundadas?

Sí. El **Oficio con el informe** que presente la Municipalidad para excusarse por incumplimiento de la cuota de contratación, deberá ser publicado en la página web institucional de la respectiva institución dentro de los 30 días siguientes a su emisión.

6. Incorporaciones Reporte año 2024

1) Gestores/as de Inclusión Laboral en la Gestión de Personas

La inclusión laboral en Chile ha tomado un nuevo rumbo con la introducción de los Gestores de Inclusión Laboral, una figura clave en la transformación de la cultura organizacional. De acuerdo con la Ley N° 21.275, estos profesionales tienen la responsabilidad de facilitar la inclusión de personas con discapacidad en el ámbito laboral, asegurando condiciones equitativas y promoviendo estrategias que garanticen la accesibilidad y la permanencia de estas personas en sus puestos de trabajo.

Si bien la Ley N° 21.275 establece la obligación de contar con un/a Gestor/a de Inclusión Laboral Acreditado únicamente en empresas del sector privado con 100 o más trabajadores/as, algunas instituciones públicas y Municipalidades han optado por incorporar esta figura dentro de su estructura de gestión de personas como una buena práctica para fortalecer sus estrategias de inclusión.

Con el propósito de identificar el nivel de avance en esta materia dentro de las Municipalidades, a partir del período de reporte 2024 se incorpora la siguiente consulta dentro del Módulo 1:

- ¿Su institución cuenta con una o un "Gestor/a de Inclusión Laboral" en el área de Gestión de Personas?
 - Respuesta: Sí / No

En caso afirmativo, se solicitará indicar "Sí", de lo contrario seleccionar la opción "No".

El objetivo de esta consulta es obtener un diagnóstico sobre la implementación de esta figura en la administración municipal y evaluar su impacto en el cumplimiento de la Ley N° 21.015. Para más información sobre la Ley N° 21.275 y el rol de las y los Gestores de Inclusión Laboral, se recomienda revisar el siguiente enlace: [Ley 21.275](#)

