

PROPUESTAS PARA APOYAR LA IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY 21.015

I. PRESENTACIÓN

La Comunidad de Organizaciones Solidarias (COS) nació el año 2007 con la misión de fomentar, fortalecer y motivar la colaboración entre las organizaciones, a fin de instalar la solidaridad como un valor de la cultura. Es un espacio de encuentro y articulación de casi 150 organizaciones de la sociedad civil que sirven a personas en situación de pobreza y exclusión social; reunidas para trabajar juntas, reflexionar, mejorar su gestión y construir una voz común, como también, influir en los cambios necesarios para que las políticas públicas y la legislación respondan adecuadamente a los ciudadanos y familias que están en pobreza y exclusión social, y por otro lado, para que las organizaciones sin fines de lucro de la sociedad puedan realizar su trabajo de manera adecuada, transparente y con los recursos necesarios.

La Red Incluye por su parte, comienza a gestarse también el año 2007, con el fin de promover el desempeño del rol productivo de las personas en situación de discapacidad bajo el enfoque de derechos, representando a más de 60 organizaciones para Personas en situación de discapacidad y sus familias. Su labor la desarrolla a través de comisiones de trabajo que responden a líneas de acción para promover las necesidades e intereses de las organizaciones que la conforman, en diferentes instancias de participación y la elaboración de propuestas.

II. ANTECEDENTES

Las personas en situación de discapacidad (PeSD) conforman un colectivo importante de nuestro país, que enfrenta barreras que impiden su plena inclusión social, lo que se vincula con las dificultades de accesibilidad al entorno y la discriminación basada en prejuicios y estereotipos.

Las últimas cifras publicadas por el Servicio Nacional de la Discapacidad¹, muestran que los mayores de 18 años representan el 20% de la población general y de ellas sólo un 39,3% se encuentra en la categoría “ocupado”, encontrándose la mayoría empleada en el sector privado

¹ II Estudio Nacional de la Discapacidad. Servicio Nacional de la Discapacidad. Ministerio de Desarrollo Social. 2015

(51,8%) y el resto en el sector público/fuerzas armadas (8,1%), trabajos independientes (38,7%) o en trabajos no remunerados (1,4%) (cuidado a familiares, labores del hogar, etc.).

En este contexto y teniendo como antecedentes que Chile ha firmado y ratificado en el año 2008 la Convención sobre los Derechos de las personas en situación de discapacidad, cuyo texto en el artículo 27° se refiere expresamente a Trabajo y empleo, nos hemos unido Red Incluye y COS apoyados por la Oficina de Abogados Morales y Besa para construir y aportar con el presente documento a una implementación adecuada de la Ley 21.015, considerando que prontamente deberán construirse los reglamentos que regulen la puesta en marcha de esta ley.

III. PROPUESTAS PARA APOYAR LA IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY 21.015

Una ley de reserva legal de empleos para Personas en situación de discapacidad es un aporte importante para fomentar la inclusión laboral de este colectivo. La valoramos como una medida de discriminación positiva, que debiera contribuir al fomento y promoción de la empleabilidad y contratación de las personas en situación de discapacidad en el sistema regular, impulsando de esta manera, el cambio cultural necesario para que la empresa pública y privada, se comprometa con el cambio cultural esperado que permita el acceso al trabajo de las PcD posicionarse como un sector comprometido con la inclusión y con los objetivos planteados para el desarrollo sostenible.

No obstante, estimamos pertinente hacer algunos aportes que contribuyan a la implementación de esta ley.

TEXTO LEY AL QUE SE HACE REFERENCIA	OBSERVACIONES	CONSIDERACIONES PARA EL REGLAMENTO
<p>Artículo 1.-</p> <p>Un reglamento dictado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social y suscrito por los ministros de Hacienda y de Desarrollo Social, establecerá para los órganos de la Administración del Estado indicados en el inciso primero, los parámetros, procedimientos y demás elementos necesarios para dar cumplimiento a las obligaciones consignadas en este artículo o para justificar su excusa.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ En el Estatuto Administrativo, en su artículo 12 se indica: “para ingresar a la Administración del Estado será necesario cumplir los siguientes requisitos: Haber aprobado la educación básica y poseer el nivel educacional o título profesional o técnico que por la naturaleza del empleo exija la ley”. ▪ Hay un importante número de personas en situación de discapacidad que han cursado la educación especial y quedan por tanto excluidos de postular a cargos públicos, transformándose esto en un acto discriminatorio, pues la educación especial no tiene homologación o nivel equitativo en la educación regular. ▪ Procesos actuales de selección en la Administración Pública Incluyen un examen de salud que demuestre salud compatible con el cargo. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Para efectos de la Ley 21.015 se entenderá que las personas en situación de discapacidad que han cursado la modalidad de educación especial cuentan con educación formal, de modo que estén habilitados para postular a cargos vacantes del Estado y participar de los procesos de evaluación y selección pertinentes. ▪ Se deberá establecer que la salud compatible de los candidatos no guarda relación con los diagnósticos etiológicos o de origen de la discapacidad, sino entender la condición de salud compatible como la capacidad funcional del individuo respecto a los requerimientos del cargo a desempeñar. ▪ Los test de valoración y selección de candidatos a un cargo público deberán adecuarse atendiendo

		<p>para ello a sus capacidades y deficiencias, con particular preocupación por el uso de test psicológicos y la accesibilidad a la información por vía visual y/o auditiva</p>
	<ul style="list-style-type: none">▪ La Ley establece que 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.	<ul style="list-style-type: none">▪ Los servicios públicos no podrán aludir como razón fundada la ausencia de cargos disponibles cuando exista ampliación de plantas en dichos servicios.▪ El servicio deberá acreditar que los cargos publicados para la contratación, en los distintos medios de difusión, expliciten que el cargo está disponible para personas en situación de discapacidad.▪ Los servicios no podrán aludir que los candidatos no son compatibles con el cargo por problemas de accesibilidad de los recintos, dado que la ley 20.422 (Art 28) establece que los servicios públicos deben contar con accesibilidad universal.

“Capítulo II
De la Inclusión Laboral de
Personas en situación de
discapacidad

Artículo 157 bis. - Las
empresas de 100 o más
trabajadores deberán
contratar o mantener
contratados, según
corresponda, al menos el
1% de personas en
situación de discapacidad o
que sean asignatarias de
una pensión de invalidez
de cualquier régimen
previsional, en relación con
el total de sus
trabajadores.

- El reglamento deberá especificar que los cargos a ofertar deben corresponder a vacantes definidas como necesarias de ocupar por la empresa y que no se considerará como correcto dividir o parcelar las jornadas laborales para aumentar el número de cargos contratados a fin de cumplir con la cuota de reserva, es decir, por ejemplo, contratar a dos personas media jornada, en vez de jornada completa como requeriría el cargo, para cumplir con 1%.
- Que el cálculo de cumplimiento de la cuota se base en el número de jornadas laborales que la empresa debe cubrir para cumplir con la cuota de al menos el 1% de trabajadores y no solo el número de trabajadores contratados, de modo de evitar dividir jornadas completas en jornadas más acotadas que permitan contratar más personas, por menos tiempo de trabajo.
- Que aquellas empresas que tienen por naturaleza de su negocio la modalidad de jornadas part time o meses sin contratación de personal (Trabajadores por temporada), queden también acogidos al formato de cumplimiento en base a total de jornadas laborales a cubrir, de acuerdo con el promedio anual de jornadas contratadas
- Para efecto de cálculo de jornadas en empresas declaradas multirrut, habiéndose sentencia ejecutoriada que así lo señale (como único empleador), se considerará el total de jornadas de trabajo a cubrir sumando todas las empresas relacionadas bajo los diferentes Rut.

Las personas en situación de discapacidad deberán contar con la calificación y certificación señaladas en el artículo 13 de la ley N° 20.422.

- Según el II Estudio Nacional de Discapacidad (2015), sólo el 5,5% de las personas en situación de discapacidad se encuentran inscritas en el Registro Nacional de Discapacidad (RND). En la Región Metropolitana son 93.210 las personas inscritas, lo que representa sólo a un 8,6% de las personas en situación de discapacidad en la región. En este contexto, se requiere tomar medidas que promuevan y faciliten la inscripción de estas personas en el RND.
- Existen personas que obtuvieron su certificación en la COMPIN, previo al sistema de registro automático del RND lo que significa que para obtener el RND tendrían que volver a calificar su discapacidad, proceso que generaría costos y demoras.
- Para efectos de contratación, las personas podrán acreditar su condición de discapacidad tanto con el Registro Nacional de Discapacidad, como con la resolución de la COMPIN, para aquellos casos certificados previo al sistema de calificación estipulado en la ley 20.422 o al menos de manera transitoria los dos primeros años desde la entrada en vigencia de la ley.
- Las personas asignatarias de una pensión de invalidez podrán acreditar dicha condición a través del Sistema Nacional de Información de Seguridad y Salud en el Trabajo de la SUSESO o con el comprobante de pago de pensión básica solidaria de invalidez

<p>Artículo 157 ter.- Las empresas que, por razones fundadas, no puedan cumplir total o parcialmente la obligación establecida en el inciso primero del artículo anterior, deberán darle cumplimiento en forma alternativa, ejecutando alguna de las siguientes medidas:</p> <p>a) Celebrar contratos de prestación de servicios con empresas que tengan contratadas personas en situación de discapacidad</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Esclarecer en el reglamento los márgenes en que se efectuarán las medidas alternativas, puesto que se presentan las siguientes inquietudes: <ul style="list-style-type: none"> - ¿Los contratos que se celebren como medida alternativa implicarán que la persona con discapacidad prestará efectiva y físicamente servicios en la empresa mandante y que requiere cumplir con la cuota? - ¿Puede una empresa que tenga contratadas personas en situación de discapacidad, celebrar contratos de prestación de servicios a terceros con múltiples empresas, permitiendo así el cumplimiento de la medida alternativa de todas las empresas contratantes? - Los ingresos mínimos exigidos ¿serán remuneracionales? 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ La contratación de productos y/o servicios de terceros como medida alternativa se deberá reglamentar indicando que la empresa sólo podrá contratar a otra empresa que cumpla al menos con su propia cuota legal. ▪ Las empresas que prestan servicios de contratación a otras empresas, como medida alternativa, solo podrá acreditar su cumplimiento, a tantas empresas como número de trabajadores en situación de discapacidad contratados tenga en su plantilla.
<p>Las empresas que ejecuten alguna de las medidas señaladas en las letras a) y b) de este artículo deberán remitir una comunicación electrónica a la Dirección del Trabajo, con copia a la Subsecretaría de Evaluación Social del Ministerio de Desarrollo Social, al Servicio</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Este inciso da a entender que las empresas deben informar previamente respecto al cumplimiento de la cuota o el uso de medidas alternativas, lo cual no se condice con la necesidad de justificar con razones fundadas la utilización de alguna de estas por parte de la empresa. En este sentido, si las empresas fundan su decisión en la ausencia de candidatos adecuados para el puesto, tendrían que haber desarrollado procesos de selección previos a conocer la demanda de puestos de trabajo que se produzcan durante el transcurso del 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ La empresa pueda optar a las medidas alternativas en cualquier otro período del año si no está cumpliendo con la cuota.

<p>Nacional de la Discapacidad y al Servicio de Impuestos Internos. La empresa deberá indicar en esta comunicación la razón invocada y la medida adoptada. Esta comunicación deberá ser efectuada durante el mes de enero de cada año y tendrá una vigencia de doce meses.”.</p>	<p>año en curso, realizándose en el mes de enero del mismo año.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ En este sentido, la única situación en que la empresa pudiera realizar de manera anticipada la declaración para optar por una medida alternativa, después de los 2 años de entrada en vigencia la ley, sería por razones derivadas de la naturaleza de las funciones que desarrolla la empresa. 	
<p>Artículo 157 ter.- 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>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Dado que el perfil de funcionamiento de las personas en situación de discapacidad es diverso, pareciera correcto afirmar que la mayoría de los puestos de trabajo son posibles de cubrir por estas mismas. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ El Reglamento debe establecer una instancia de evaluación de los puestos de trabajo (Mutuales, SUSESO, ISL), en la cual la naturaleza de sus funciones sea certificada como no apta para la ejecución por parte de personas en situación de discapacidad. Las empresas deberán presentar los antecedentes de los puestos de trabajo que consideren necesarios de evaluar por dicha instancia. ▪ Parece pertinente la participación de SENADIS como ente garante del derecho de las personas en situación de discapacidad.

- | | | |
|--|--|--|
| | <ul style="list-style-type: none">▪ Una de las razones fundadas para optar por medida alternativa es no haber encontrado candidatos para los cargos vacantes. El procedimiento para aludir a esta justificación deberá estar claramente detallado en el reglamento, de modo que no sólo la publicación del cargo permita la justificación, sino que la empresa deberá respaldar los esfuerzos realizados para contratar al trabajador. Se requieren más organismos institucionales o de la sociedad civil especializados en la materia, que puedan certificar que no se encontraron candidatos para el puesto requerido. | <ul style="list-style-type: none">▪ La empresa deberá acreditar que, en las publicaciones de ofertas laborales, sea explicitado que el cargo está disponible para personas en situación de discapacidad.▪ El mecanismo de acreditación para la falta de personas interesadas será a través de un certificado otorgado por alguna organización de o para personas en situación de discapacidad con la cual haya realizado el proceso de reclutamiento y selección. |
|--|--|--|

OTROS TEMAS RELEVANTES RESPECTO DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY

1. Respecto a las medidas alternativas: “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”.

Se solicita revisar el reglamento de la Ley 19.885, a fin de que estos recursos efectivamente lleguen a programas que promuevan el rol productivo de las personas en situación de discapacidad, considerando:

- Procurar que las donaciones sean distribuidas de manera equitativa, en las distintas regiones de Chile y a las diversas instituciones que cumplan con los requisitos, evitando la centralización y repetición de las instituciones que recibirán las donaciones.
- Resguardar que los destinos de estos fondos otorgados por las empresas sean dirigidos al financiamiento de programas que contribuyan a fomentar y facilitar el desempeño del rol productivo de las personas en situación de discapacidad, tales como programas de intermediación, capacitación, formación para el trabajo, fomento productivo, empleo con apoyo y otras modalidades de trabajo para lograr un impacto real en la participación laboral de las personas en situación de discapacidad.
- Incorporar en el formato de postulación de proyectos los ajustes necesarios que permitan diseñar iniciativas pertinentes al objetivo de inclusión laboral, por ejemplo: No sólo medir colocación laboral, sino que medir permanencia de las personas.
- Generar mecanismos de seguimiento para los proyectos aprobados, con el fin de verificar su ejecución y resultados. La secretaría ejecutiva del consejo de donaciones sociales debiera poder contar los recursos humanos necesarios, protocolos de supervisión y rendiciones técnicas y financieras de los proyectos.

2. Establecer una mesa de trabajo con la COMPIN y la Red de Salud con el objeto de facilitar el acceso a los procesos de certificación de discapacidad.
 - Realizar campañas de información y promoción de la calificación y certificación de las personas en situación de discapacidad.
 - Incrementar el número de profesionales acreditados para realizar la calificación con IVADEC en la Red Pública de salud, de modo de agilizar el proceso de obtención del RND. Una alternativa complementaria, es considerar a profesionales de organizaciones sociales capacitados y acreditados por la COMPIN para realizar esta calificación.

3. La Dirección del Trabajo deberá definir criterios para los procesos de inspección que determinen el grado de cumplimiento de la cuota en las empresas, tales como:
 - Plazo máximo para los procesos de reclutamiento, selección y contratación.
 - Plazo máximo para acogerse a una medida alternativa.

4. Se requiere capacitación a la Inspección del Trabajo por parte del Estado, para la fiscalización.

5. Es necesario implementar programas que fomenten la intermediación laboral, ya sea fortaleciendo el rol de las OMIL y/o de las organizaciones de la sociedad civil que desarrollan estas acciones, de manera que las empresas puedan recurrir en busca de servicios y apoyo a los procesos para el logro de inclusión laboral efectiva y sostenible. Estos programas deben establecer estándares mínimos de calidad en la prestación de los servicios.

6. Es necesario complementar la ley con medidas que incentiven la contratación de personas en situación de discapacidad, dentro de estas medidas se deberá considerar el subsidio a la contratación como actualmente existe para jóvenes u otros grupos focalizados.