



ACTA N° 1 2017
SESION EXTRAORDINARIA
CONSEJO DONACIONES SOCIALES

En Santiago, a 16 de octubre de 2017, en las oficinas del Ministerio de Desarrollo Social, ubicadas en Catedral 1575, Santiago, se reunió el Consejo de Donaciones Sociales, convocado especialmente para conocer y analizar la propuesta de Reglamentos que deben ser dictados para el cumplimiento de la Ley N° 21.015, que incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral. Lo anterior, en el marco del proceso de Consulta Participativa iniciada el 4 de octubre de 2017.

Asiste la Subsecretaría de Evaluación Social, señora Heidi Berner, en representación del Ministro de Desarrollo Social, señor Marcos Barraza; el señor Daniel Concha, Director del Servicio Nacional de la Discapacidad; el señor René Reyes, Consejero titular representante de Organizaciones Comunitarias; la señora Pilar Goycoolea, Consejera titular representante de las Fundaciones y Corporaciones; la señora Nicole Romo, Consejera titular representante de las Fundaciones y Corporaciones; la señora Paz Donoso, Consejera suplente representante de las Fundaciones y Corporaciones; el señor Felipe Gross, Consejero titular representante de las Fundaciones y Corporaciones; el señor Ricardo Evangelista, Consejero suplente representante de las Fundaciones y Corporaciones; el señor Diego Muñoz, Consejero titular representante de las Fundaciones y Corporaciones; y la señora Marta de la Fuente, jefa de la División de Cooperación Público-Privada y Secretaría Técnica de Donaciones Sociales.

Asimismo, estuvieron presentes en esta sesión las señoritas María José Saavedra, de la Secretaría Técnica del Consejo y Tania Rojas, abogada de la Fiscalía del Ministerio.

Existiendo el quórum exigido por ley para sesionar y adoptar acuerdos, se da inicio a la misma siendo las 11.30 horas.

I. Exposición de la Subsecretaría, Sra. Heidi Berner, sobre la Ley N° 21.015, que incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral y los Reglamentos para regular la aplicación de la ley al Sector Público y al Sector Privado. La presentación se ajunta al acta, la se entiende incorporada a ella.

La Subsecretaría expone los antecedentes normativos de la ley 21.015 así como la situación de las personas con discapacidad en nuestro país en relación a su participación laboral. Del total de la población de 18 años y más, un 20% son personas con discapacidad, es decir 2.606.914 personas (un 11,7% con discapacidad leve o moderada y un 8,3% severa); el 15,3% de la con discapacidad está en edad de trabajar; el promedio de años de estudios cursados por la población adulta con discapacidad es menor, 8,6 años versus 11,6 de las personas sin discapacidad.

Señala que son beneficiarios de la ley: las personas con discapacidad incorporados en el Registro Nacional de Discapacidad, así como las personas asignatarias de una pensión de invalidez, cualquiera sea el régimen que otorgó la pensión.

Expone a continuación la regulación de la ley para el sector público y para el privado, teniendo presente las particularidades de cada sector. En ambos la reserva legal es del 1%, cuota obligatoria para ambos, pero con diferencias en cuanto a su cumplimiento y también en la forma de calcular el universo de los trabajadores. El sector privado podrá recurrir a medidas alternativas para cumplir con la obligación legal siempre que por la naturaleza de las funciones o la falta de interesados



impida cumplir directamente con la cuota. En ese caso podrá celebrar contratos de prestación de servicios con empresas que tengan contratadas personas con discapacidad o bien efectuar donaciones en dinero a proyectos o programas de acuerdo a la Ley N° 19.885, de donaciones sociales, pero sin beneficio tributario, siendo considerado como gasto necesario para los efectos de la Ley de Impuesto a la Renta.

Se señalan los requisitos para que las medidas alternativas cumplan con la exigencia legal, los organismos fiscalizadores en el ámbito tributario (Servicio de Impuestos Internos) y en pertinencia de los proyectos sujetos a donación (Subsecretaría de Evaluación Social, Ministerio de Desarrollo Social) y en el ámbito laboral (Dirección del Trabajo).

La Ley N° 21.015 establece la obligación legal de dictar dos reglamentos, uno para la aplicación en el sector privado y otra para la implementación del sector público.

De esta forma, ambos reglamentos deben establecer los parámetros, procedimientos y demás elementos necesarios para dar cumplimiento a las obligaciones consignadas y justificar la imposibilidad de su cumplimiento directo o bien mediante medidas alternativas.

La obligación legal, de dictar reglamentos encuentra su fundamento en la potestad reglamentaria de ejecución, la cual comprende aquella facultad conferida por la Constitución al Presidente o Presidenta de la República, para dictar normas jurídicas generales o especiales, destinadas a dar ejecución de las leyes.

Es importante tener claridad que los reglamentos no pueden regular situaciones que no están contempladas en la ley o bien corresponden a normativas especiales que están en otros cuerpos reglamentarios.

La propuesta de reglamento para el sector privado desarrolla su estructura de la siguiente forma:

- Determina los sujetos obligados,
- Personas Beneficiadas,
- La forma de cumplimiento de la obligación de inclusión del 1%, y los plazos que tiene el empleador para su cumplimiento,
- Detalla las medidas alternativas de cumplimiento, ya sea mediante la Celebración de contratos de prestación de servicios con empresas que tengan contratadas personas con discapacidad, o bien 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.
- Establece los procedimientos que debe seguir la empresa para demostrar la existencia de razones fundadas, a efectos de cumplir alternativamente la obligación de contratación.
- Establece los requisitos para que las donaciones sociales puedan entenderse como cumplimiento alternativo de la inclusión laboral, y
- Señala los organismos fiscalizadores del cumplimiento de estas normas así como las sanciones que pueden imponerse.

Por su parte, la propuesta de reglamento del sector público contempla los siguientes puntos fundamentales:

- Establece los parámetros para el cumplimiento de la ley en los órganos de la Administración del Estado,
- Define selección preferente, y señala su funcionamiento en la Alta Dirección Pública,
- Determina los servicios, órganos o institución del Estado obligados a la selección preferente,
- Forma de determinar el cumplimiento del anterior, sobre la dotación del personal,
- Razones para justificar la imposibilidad de cumplimiento de la cuota, así como debe realizarse la excusa fundada, entre otras.



- La obligación de informar de los servicios públicos sobre sus procesos de selección, y en caso de no cumplimiento remisión de informe fundado por parte del servicio, órgano o institución afecta. Organismos involucrados en el seguimiento de la obligación, tanto Dirección Nacional del Servicio Civil, como Contraloría General de la República.

Finalmente se hace presente el plazo de realización de la Consulta Ciudadana sobre los Reglamentos de la Ley de Inclusión Laboral, a efectos de recibir comentarios, observaciones o sugerencias de cambios en el ámbito de competencia de los reglamentos.

II. Consultas, opiniones y observaciones planteadas por los Consejeros y Consejeras presentes.

- Se afirma por un Consejero que la ley, para el cumplimiento de la cuota legal, establece exigencias mayores para el sector privado que para el público, entendiéndose que este último puede argumentar que no existe presupuesto para la incorporación y no tiene medidas alternativas asociadas. Al respecto, la Subsecretaría expresa que lo establecido en materia de obligaciones respecto de inclusión de personas con discapacidad en el sector público y privado es materia de la Ley y no es algo que se pueda cambiar a través del reglamento. Adicionalmente, señala que el sector público tiene una dotación por ley, información de carácter público, además de los requisitos y funciones son publicadas en las web de cada ministerio, por lo que es posible exigir el cumplimiento de la ley, y no hace posible para el Estado cumplir con la ley con medidas alternativas.
- Se afirma que se exige a las fundaciones un estándar que no están en condiciones de cumplir, por el tipo de funciones que cumplen, ya que no podrían contratar a persona con discapacidad por la naturaleza de las funciones. La Subsecretaría señala que precisamente el espíritu de la ley es la inclusión de las personas con discapacidad (PcD), como sujetos de derechos y la diversidad de tipos de discapacidad permite que los empleadores puedan adecuar sus puestos de trabajo a la naturaleza de las funciones, y para el caso que no sea posible, la ley contempla precisamente el cumplimiento a través de las medidas alternativas.
- Se plantea que las personas con discapacidad mental estarían en una desigualdad de condiciones con el resto de las personas con discapacidad, ya que los exámenes y los procesos de selección no podrían cumplirlos. La Subsecretaría manifiesta que la ley no contempló diferencias entre las personas con discapacidad, el legislador no puede hacer una valoración y discriminar entre las personas, son las empresas las que deben ajustar su funcionamiento al estándar legal.
- ¿Cuál es la jornada laboral por la cual se contrata? ¿se trata de personas que no podrán cumplir toda la jornada, se contemplan niveles de flexibilidad? Al respecto, se señala que se analizará la redacción del reglamento, de modo que quede clara la jornada laboral que será considerada para el cumplimiento de la cuota. A ello, debe tenerse presente que por medio de la Ley N° 21.015, deberán percibir una remuneración equivalente al ingreso mínimo según la jornada de trabajo pactada. Por ello, la jornada de trabajo irá en relación con la convenida y adecuada para las partes, pero ello debe respetar siempre las normas sobre ingreso mínimo, o bien el monto proporcional en caso de pactar una jornada inferior.
- Se pregunta por la forma de acreditar que la naturaleza de las funciones que no permite contratación directa. Se señala, que las empresas que, por razones fundadas, no puedan cumplir total o parcialmente la obligación deberán darle cumplimiento en forma alternativa. Sólo se considerarán razones fundadas para no cumplir con la cuota exigida 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. La empresa deberá enviar un informe a la Dirección del Trabajo, donde conste la concurrencia de las razones fundadas antes señaladas, y entre otras materias, se deberá acreditar con la certificación



de la Bolsa Nacional de Empleo u otro medio, sistema o plataforma de acceso público de información e intermediación laboral, que se hizo un proceso de selección. Se informa, sobre la posibilidad que tendrán los empleadores o servicios, para recurrir a la entidad administradora de la Ley N° 16.744, esto es las Mutuales, a efecto de pedir la evaluación necesaria para la determinar la naturaleza de las funciones que desarrolla la empresa o servicio, órgano o institución.

- ¿El Consejo de Donaciones debiera revisar las bases técnicas para presentación de proyectos a la luz de esta nueva ley, incorporando requisitos técnicos específicos para este tipo de proyectos? La Subsecretaria hace presente que ley 21.015 hace aplicable la normativa de la Ley 19.885, de donaciones sociales, la que no se modifica, sólo establece que si el empleador desea hacer uso de esta ley no tendrá su donación derecho a beneficio tributario, pero será considerada gasto necesario para producir la renta, y además que el destino de la donación deben ser proyectos o programas de asociaciones, corporaciones o fundaciones cuyo objeto social incluya la capacitación, rehabilitación, promoción y fomento para la creación de empleos, contratación o inserción laboral de las personas con discapacidad. La Subsecretaria señala que se está trabajando en adecuaciones a la plataforma de seguimiento del Banco de Proyectos y del Registro de Donatarios, para desagregar aquellas donaciones que se hacen como medida alternativa del cumplimiento de la cuota legal de inclusión laboral, de aquellas propias de la Ley de Donaciones con Fines Sociales.
- Se consulta respecto de si disminuirá la pensión de invalidez para las personas con discapacidad que ingresen al sistema laboral, lo cual podría ser un desincentivo para los beneficiarios. La Subsecretaria informa que las personas que perciben pensión de invalidez y se integran al mercado laboral mantienen su pensión, siempre que su sueldo no sea mayor a un Ingreso Mínimo Mensual, y la misma disminuye su monto en un porcentaje sólo después de dos años de recibir un sueldo superior a un Ingreso Mínimo Mensual, pero menor a dos ingresos mínimos. Dejará de recibir la pensión sólo después de dos años de recibir de manera continua un sueldo superior a dos Ingresos Mínimos Mensuales (\$528.000). Al tercer año, lo será en un porcentaje del 50%, para dejar de percibir la pensión al cuarto año de tener ingresos laborales.
- Proyectos presentados al Consejo que se han aprobado y tendrán beneficio tributario y cuyo objeto es el de la nueva ley ¿se pierde el beneficio? Ámbito de aplicación de la ley en el tiempo. ¿Será retroactivo el beneficio? Se aclara que la ley siempre rige para el futuro, por lo que aquellos proyectos aprobados y financiados antes de la entrada en vigencia de la Ley de Inclusión, cuyo destino coincida con lo señalado en la nueva normativa, continuarán como parte de la Ley de Donaciones con fines sociales, y no como parte de las medidas alternativas de la Ley 21.015.
- ¿Cómo se administrarán los recursos en relación a empresas que deseen hacer uso de la medida alternativa? Se señala que las empresas deben hacer sus donaciones a aquellos proyectos que sean aprobados por el Consejo, por lo que habrán pasado el filtro de los requisitos previos, esto es: que las fundaciones o corporaciones estén inscritas en el Registro de Donatarios, que en sus estatutos señalen que su objeto social es la capacitación, rehabilitación, promoción y fomento para la creación de empleos, contratación o inserción laboral de las personas con discapacidad. Si son personas jurídicas nuevas, que solicitan su incorporación al registro de donatarios, deberán además acreditar su funcionamiento y el cumplimiento de sus fines estatutarios, ininterrumpidamente, al menos durante el año inmediatamente anterior a la presentación de la solicitud.
- La inscripción en el Registro Nacional de Discapacidad (RND) es un acto voluntario: ¿podrán ser presionados los actuales trabajadores que no están en el RND con el fin de cumplir con la cuota obligatoria de la empresa? Se señala que las eventuales presiones que pudiesen existir de parte del empleador se sancionan de acuerdo a las normas generales



del Código del Trabajo, atendido que no pueden sufrir ningún tipo de presión o bien discriminación. Con todo, para efectos del cumplimiento de la cuota que establece la Ley 21.015 las personas con discapacidad deberán estar inscritas en el RND. Sin perjuicio de lo anterior, el director de Senadis informa de que en los últimos meses se ha incrementado notablemente el número de personas inscritas en el RND por lo que la nueva ley será un incentivo para los trabajadores y sus familias.


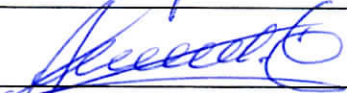







- Educación especial es un obstáculo para calificación laboral, respecto a la educación formal, pues no es claro a qué nivel de enseñanza se asimila. Al respecto se señala que los alumnos y alumnas que hayan aprobado satisfactoriamente tanto el último nivel de Enseñanza Básica de una escuela especial o de una escuela básica con proyecto de integración escolar, opciones 3 y 4, reciben su Licencia de Enseñanza Básica y el certificado que acredita las competencias adquiridas el que es válido para todos efectos legales que corresponda (Decretos Exentos N°s N° 1358, de 2006, y 1, de 1998, ambos del Ministerio de Educación). Por ello, efectivamente existe una homologación entre enseñanza básica formal y la educación especial.
- Se señala por algunos Consejeros que es necesario una capacitación técnica relacionada con la discapacidad, para uniformar el lenguaje, debatir sobre los proyectos que inciden en el tema especialmente porque existen consejeros que no han trabajado directamente con proyectos o donaciones destinadas a personas con discapacidad.
- ¿La donación a través de la Ley N° 19.885 para cumplir con la medida alternativa se realiza a una institución o se puede donar al Fondo Mixto? Se señala que las donaciones se realizarán a un proyecto aprobado por el Consejo de Donaciones Sociales, que reúna las características que señala la Ley 21.105, esto es las asociaciones, corporaciones o fundaciones deberán incorporar en su objeto social la capacitación, rehabilitación, promoción y fomento para la creación de empleos, contratación o inserción laboral de las personas con discapacidad
- Existe la posibilidad de que una persona con algún tipo de discapacidad severa tenga un valor mayor en relación al cumplimiento de la cuota obligatoria de la empresa. La Subsecretaria señala como la ley no hace valoraciones ni establece diferencias entre las distintas personas con discapacidad, ya que se incurriría en una discriminación arbitraria.
- Cuánto tiempo debe permanecer contratada una persona con discapacidad en el año para dar cumplimiento a la cuota obligatoria. No existe norma expresa en la ley sobre permanencia, pero la exigencia para el empleador de informar en enero de cada año a la Dirección del Trabajo incentiva a generar políticas en la empresa que retengan a las personas con discapacidad contratadas. El empleador debe informar el número de trabajadores del año anterior, el número de personas con discapacidad o asinatarias de pensión de invalidez que trabajen en la empresa, así como el número de registro del contrato. Igual, obligación deben realizar los órganos, servicios o instituciones de la administración del estado, informando en el mes de enero de cada año, sobre los procesos de selección realizados en el año inmediatamente anterior a la Dirección Nacional del Servicio Civil y al Servicio Nacional de la Discapacidad.

Se acuerda enviar esta propuesta de acta a los consejeros y consejeras para que puedan complementar o adicionar otros temas que se debatieron en la sesión.

Se levanta la sesión siendo las 13.25 horas.

Heidi Berner
Subsecretaria de Evaluación Social
Ministerio de Desarrollo Social



Daniel Concha Director del Servicio Nacional para la Discapacidad	
René Reyes, Consejero titular representante de Organizaciones Comunitarias	
Pilar Goycoolea Consejera Titular representante de las Fundaciones y Corporaciones	
Nicole Romo Consejera Titular representante de las Fundaciones y Corporaciones	
Felipe Gross Consejero titular representante de las Fundaciones y Corporaciones.	
Diego Muñoz Consejero titular representante de las Fundaciones y Corporaciones	
Paz Donoso Consejera Suplente representante de Fundaciones y Corporaciones	
Ricardo Evangelista Consejero suplente representante de las Fundaciones y Corporaciones	
Marta de la Fuente Secretaria Técnica Donaciones Sociales	






Chile mejor


Ley N° 21.015
Incentiva la Inclusión de
Personas con Discapacidad
al Mundo Laboral

Octubre de 2017 - Ministerio de Desarrollo Social

Antecedentes Generales

- Convenio N° 159 sobre la readaptación profesional y el empleo de 1983 (OIT).
- Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (ratificada por Chile en 2008).
- Ley N° 20.422, de 2010, que establece normas sobre Igualdad de oportunidades e Inclusión social de personas con discapacidad.
- Ley N° 20.957, de 2016, que permite que personas en situación de discapacidad puedan ser nombradas en cargos de Juez o notario.
- Segundo Estudio Nacional de la Discapacidad, 2015.

Prevalencia Nacional de la Discapacidad en Chile



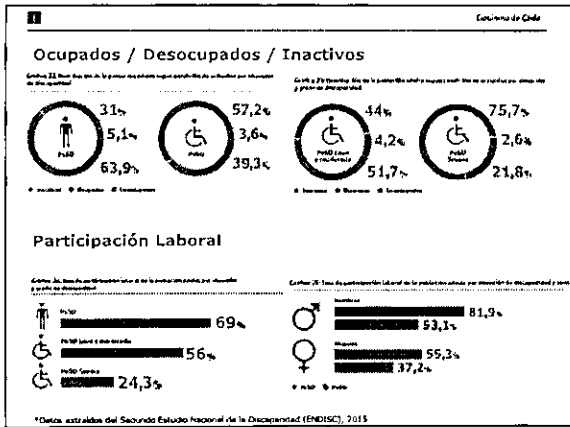
16,7%

En Chile existen 2.836.818 personas de 2 o más años con discapacidad

- Del total de la población de 18 años y más, un 20% son personas con discapacidad, es decir 2.606.914 personas (un 11,7% con discapacidad leve o moderada y un 8,3% severa).
- La tasa de prevalencia de discapacidad en la población adulta es superior en las mujeres (20,3%) que en los hombres (12,9%).
- El 15,3% de la población adulta en edad de trabajar tiene discapacidad (18 y 65 años), un 10,4% tiene discapacidad leve a moderada y un 4,9% severa.
- El promedio de años de estudios cursados por la población adulta con discapacidad es menor, 8,6 años versus 11,6 de las personas sin discapacidad.
- El 23,4% de la población adulta no tiene educación básica completa y el 7,4% no cuenta con educación formal, es decir el 69,2% cuenta con al menos educación básica completa.


*Cifras extraídas del Segundo Estudio Nacional de la Discapacidad (SENECD), 2015





Gobierno de Chile

Nueva Ley de Inclusión Laboral




Trabajo, un derecho de todos

Gobierno de Chile

Personas Beneficiarias de la Ley de Inclusión Laboral

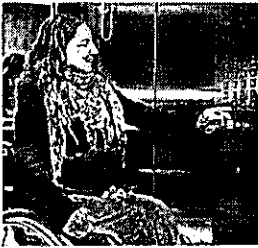
- Personas con Discapacidad
 - Registro Nacional de Discapacidad (RND): Ley N° 20.422, sobre la Calificación y certificación de la discapacidad, artículo 13.
- Personas Asignatarias de una Pensión de Invalidez
 - DL 3.500 de 1981
 - Ley 16.744
 - Antiguos Regímenes Previsionales
 - Sistema Pensiones Solidarias





Continúa de Cade

Sector Público



- **Reserva Legal de Empleo:** Cuota del 1% obligatoria para organismos de la administración del Estado y municipalidades con 100 o más funcionarios o funcionarias.
- **Selección Preferente** de personas con discapacidad en organismos de la administración del Estado y municipalidades, en Igualdad de condiciones de mérito.
- **Prohibición** de discriminar arbitrariamente por motivos de discapacidad, modificando el Estatuto Administrativo para establecerlo de manera explícita.
- **Fiscalización:** La Jefatura máxima de la Institución deberá Informar la Dirección Nacional de Servicio Civil y a SENADIS del cumplimiento. Fiscalización de la Contraloría General de la República.

Continúa de Cade

Sector Privado

Reserva Legal de Empleo

- Cuota del 1% obligatoria para empresas de 100 o más trabajadores, sin posibilidad de excusa y de obligación Inmediata.
- Para las empresas de entre 100 y 199 trabajadores, la obligación rige a partir del término del primer año, contado desde la entrada en vigencia de la ley.


Medidas alternativas

- Sólo en el caso que concorra alguna de las dos razones fundadas que se establecen en la ley: naturaleza de las funciones y falta de personas interesadas.
- Los tipos de medidas alternativas son:
 - Celebración de contratos de prestación de servicios con empresas que tengan contratadas personas con discapacidad.
 - 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, sobre Donaciones Sociales.

Fiscalización

- Corresponde a la Dirección del Trabajo y al Servicio de Impuestos Internos.

Continúa de Cade



Sector Privado

- **Contrato de Aprendizaje:** Modificación del Contrato de Aprendizaje para personas con discapacidad, estableciendo una edad tope de 26 años.
- **Derogación inmediata** del artículo 16 de la Ley N° 18.600: Se termina la posibilidad que en el contrato de trabajo que se celebre con una persona con discapacidad mental, se pueda estipular una remuneración sin respetar las normas sobre Ingreso mínimo.

Comisión de E.L. de

Evaluación del Funcionamiento de la Ley

Evaluación Permanente: Obligatoria por parte de los Ministerios de Desarrollo Social y del Trabajo y Previsión Social sobre la implementación de este sistema cada cuatro años, informando al Congreso.

Evaluación Inicial de la Ley: Evaluación durante el tercer año contado desde la entrada en vigencia.

Este informe deberá considerar el impacto de la reserva legal vigente y formular una propuesta sobre la mantención o aumento de ella, en caso que los antecedentes así lo justifiquen.

Deberá evaluar los efectos en las empresas sujetas a esta obligación según tamaño, tipo de actividad productiva y ubicación geográfica, incluyendo la aplicación de las medidas alternativas.

Ministerio de Chile

Reglamentos de la Ley Inclusión Laboral

Los reglamentos establecerán los parámetros, procedimientos y demás elementos necesarios para:

- > Dar cumplimiento a las obligaciones consignadas.
- > Justificar la imposibilidad de su cumplimiento.

Gobierno de Chile

¿Por qué dictar Reglamentos?

¿Qué es la potestad reglamentaria?

Es una atribución conferida por la Constitución al Presidente o Presidenta de la República, para dictar normas jurídicas generales o especiales, destinadas al gobierno y administración del Estado o a la ejecución de las leyes.

¿Quiénes deben dictar éstos reglamentos?

- Ministerio del Trabajo y Previsión Social
- Ministerio de Hacienda
- Ministerio de Desarrollo Social

¿Quiénes más participan de la conformación de éstos reglamentos?

- Dirección del Trabajo (DT)
- Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO)
- Subsecretaría de Evaluación Social
- Servicio Nacional de la Discapacidad (SENADIS)
- Dirección Nacional del Servicio Civil
- Dirección de Presupuestos (DIPRES)



Columna de C-1/e

Reglamento Sector Privado

Corporaciones y Fundaciones (Reguladas Ley N° 19.885)

- **Actualmente** estén inscritas en el Registro de Donatarios (Artículo 5°).

Presentación del Proyecto ante Secretaría Técnica (SES):

- Al momento de presentar el Proyecto para personas con discapacidad.
- Deben contener sus ESTATUTOS el objeto social señalado en artículo 157 ter, numeral 2.
- Objeto social debe ser la capacitación, rehabilitación, promoción y fomento para la creación de empleos, contratación o inserción laboral de las personas con discapacidad.
- Obligación de Modificar los Estatutos, adecuando objeto social exigido en la ley 21.015.
- Funcionamiento y cumplimiento de los fines estatutarios, interrumpidamente al menos durante el año inmediatamente anterior a la presentación de la solicitud.

Columna de C-1/e

Reglamento Sector Privado Fiscalización

Fiscalización en Ámbito Tributario:

- Corresponderá al **Servicio de Impuestos Internos** la fiscalización de las donaciones en el ámbito tributario.
- El Ministerio de Desarrollo Social deberá fiscalizar en el marco del cumplimiento de la Ley N° 19.885.

Fiscalización en Ámbito Laboral:

- Corresponderá a la **Dirección del Trabajo**.
- Fiscalización en forma presencial o vía electrónica del obligación de contratación o bien su cumplimiento subsidiario.
- Deber de las empresas poner a disposición la información necesaria:
 - a) Informe organismos administrador (Ley N° 16.744),
 - b) Antecedentes publicación ofertas laborales en BNE,
 - c) antecedentes que acrediten la falta de postulantes ,
 - d) individualización empresas con las cuales han suscrito contratos de prestación de servicios y que tengan contratadas personas con discapacidad, monto y duración de estos contratos
 - e) Certificado emitido por SII, dando cuenta de los antecedentes señalados art. 1 numeral 5 de la Ley N° 19.885.

Columna de C-1/e

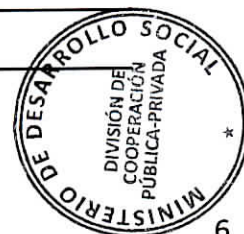
Reglamento Sector Público

¿En qué consiste la selección preferente?

- En los procesos de selección, los servicios deberán **dar preferencia a la persona con discapacidad** que postule, en caso de igualdad de mérito, entendiendo por ésta a la posición que ocupen dos postulantes que, valorados objetivamente, resultan equivalentes.
- En el caso del **Sistema de Alta Dirección Pública**, ADP, la preferencia se cumplirá incorporando en la nómina a un candidato elegible con discapacidad, debiendo informar a la autoridad que hará el nombramiento.
- **No existe la posibilidad de justificar el incumplimiento** de la obligación de contratación preferente.


¿Quiénes son los obligados en la selección preferente?

- Todos órganos de la administración del Estado.
- Tales como los Ministerios, Intendencias, Gobernaciones, Órganos y Servicios Públicos,, Gobiernos Regionales, Municipalidades y las Empresas públicas creadas por ley.
- También se considera al Contraloría General de la República, Banco Central, Fuerzas Armadas, de Orden y Seguridad Pública (respecto sólo personal civil), Congreso Nacional, Poder Judicial, Ministerio Público, Tribunal Constitucional, Servicio Electoral, Justicia Electoral y Tribunales especiales creados por ley, que deberán dictar su propia reglamentación.



11 Gobierno de Chile

Reglamento Sector Público



¿Cómo verifico el cumplimiento del año anterior?

- Se deberá considerar el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre del año anterior, o bien desde el inicio de actividades de la Institución y el 31 de diciembre de ese año (si comenzó sus actividades posterior al 1 de enero).
- El número total de personas con discapacidad contratadas por la Institución será equivalente a la suma del número de personas con discapacidad que haya estado contratado cada mes, dividido por 12, o dividido por el número de meses que corresponda en caso que la Institución haya iniciado actividades en forma posterior al 1 de enero.
- El número de funcionarios con discapacidad calculados, conforme lo señalado el punto anterior, se dividirá por la dotación máxima autorizada de la respectiva Institución para dicho año, para efectos de estimar el porcentaje que representa ésta.

12 Gobierno de Chile

Reglamento Sector Público

¿Por cuáles razones se puede justificar la imposibilidad de cumplimiento?

- Por la naturaleza de las funciones que desarrolla el órgano, servicio o Institución, atendidas las características o por su especialidad, los procesos o actividades del órgano, servicio o Institución no pueden ser desarrolladas por personas con discapacidad o asignarlas de pensión de invalidez.
- No contar con cupos disponibles en la dotación de personal; respecto la dotación máxima señalada en Ley de Presupuestos o la normativa que lo establezca.
- Falta de postulantes que cumplan con los requisitos; se entenderá que se configura, cuando no hubieran postulantes o no cumplan con el perfil requerido.

¿Cómo debe proceder el Jefe de Servicio de las Instituciones obligadas?

- Debe presentar Informe fundado a la Dirección Nacional del Servicio Civil y a SENADIS.
- Plazo: abril de cada año, dando cuenta del año anterior.
- El informe será publicado en el sitio web de la respectiva Institución, y de la Dirección Nacional del Servicio Civil como de SENADIS al mes siguiente de su emisión.

13 Gobierno de Chile

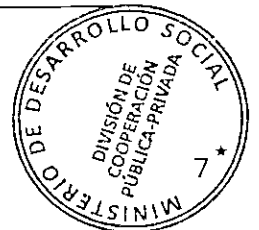
Reglamento Sector Público

En relación a la obligación de contratación preferente y los procesos de selección:

- Se establece el deber para las Instituciones de informar a la Dirección Nacional del Servicio Civil y al Servicio Nacional de la Discapacidad de los procesos de selección dentro del mes de enero de cada año, sobre el proceso de selección realizado el año inmediatamente anterior.
- Deberán especificar las provisiones efectuadas conforme la selección preferente de personas con discapacidad.
- Dirección del Servicio Civil determinará la forma y condiciones de Informe.
- Publicación Informe en página web Institucional dentro de los 30 días siguientes a su emisión.

¿Cuáles organismos se encuentran involucrados en el seguimiento de la obligación?

- Dirección Nacional del Servicio Civil
- Contraloría General de la República



Comunidad de Chile



**Consulta Ciudadana
sobre
Ley de Inclusión Laboral**

Desde el 4 de Octubre 2017
al 18 de Octubre 2017

consultaciudadana@inclusionlaboral.ministeriodesarrollosocial.gob.cl

Correo electrónico: consultaciudadana@inclusionlaboral@desarrollosocial.cl

