

**Consulta ciudadana sobre los reglamentos de inclusión laboral de personas con discapacidad en el sector público y privado**

## **Índice**

**1. Convocatoria 3**

**2. Cambios efectuados por la Ley N°21.690, sobre inclusión laboral de personas con discapacidad 3**

[**3. Consulta ciudadana 4**](#_jdrdzbx0naq3)

[Materia N°1: Concepto de inclusión laboral y las etapas que ésta comprende en el sector público y privado 7](#_p14zt886q5wh)

[Materia N°2: Estándares de la Ley N°20.422 para garantizar la inclusión laboral en el sector público y privado 9](#_r0bb3ts4hrz0)

[**4. Glosario de conceptos 11**](#_nkeijsaiovv9)

## **1. Convocatoria**

SENADIS invita a las personas con discapacidad y a las organizaciones conformadas por personas con discapacidad, a participar en el proceso de consulta ciudadana sobre reglamentos de inclusión laboral de personas con discapacidad en el sector público y privado, los que deben ser actualizados a partir de los cambios efectuados por la Ley N°21.690, de agosto del año 2024.

Toda la información sobre esta consulta ciudadana y cómo participar, podrá encontrarla en este documento.

## **2. Cambios efectuados por la Ley N°21.690, sobre inclusión laboral de personas con discapacidad**

En agosto del año 2024, se publicó en nuestro país la Ley N°21.690, que modifica el Código del Trabajo y otras leyes en materia de inclusión laboral de personas con discapacidad y personas asignatarias de pensión de invalidez.

Esta nueva ley busca actualizar y reforzar las normas de inclusión laboral contenidas en la Ley N°21.015, que estableció una cuota de contratación de personas con discapacidad equivalente al 1%, en empresas y organismos públicos que tuvieran contratados 100 o más trabajadores o funcionarios.

**Las principales modificaciones de la Ley N°21.690 son las siguientes:**

* **Aumenta del 1% al 2% la cuota de contratación** de personas con discapacidad o personas asignatarias de una pensión de invalidez, empresas de 100 o más personas trabajadoras e instituciones públicas de 100 o más personas funcionarias.
* **Modifica el régimen de multas aplicables para el sector privado**, ante el incumplimiento de las obligaciones legales de inclusión laboral.
* **Refuerza la regulación de las medidas subsidiarias de cumplimiento de la ley en el sector privado**. Se refiere a las medidas que deben adoptar las empresas obligadas, cuando no pueden cumplir con la cuota de contratación de personas con discapacidad exigida por ley.
* **Contempla recursos para la contratación de 18 nuevas personas fiscalizadoras** en la Dirección del Trabajo, a cargo de velar por el cumplimiento de la inclusión laboral en las empresas.
* **Modifica normas que regulan el ingreso a cargos públicos en la Administración del Estado** y en **municipalidades, así como al cargo de asistente de la educación pública,** para que los requisitos de enseñanza media completa y de salud compatible con el desempeño del cargo, no vulneren los derechos laborales de personas con discapacidad.
* **Refuerza la fiscalización de la inclusión laboral en el sector público**, **entregando esta función expresamente a la Contraloría General de la República**.
* **Incorpora la figura de la persona gestora de inclusión en el sector público**. Además, establece el deber de emitir un informe anual de cumplimiento de la ley en el sector público y su envío a la Contraloría General de la República para hacer efectiva la responsabilidad administrativa de la jefatura máxima de Servicio, en caso de incumplimiento de la ley de inclusión laboral, estableciendo de manera expresa que el incumplimiento de la obligación de selección preferente de personas con discapacidad configura una infracción a la probidad administrativa.

A partir de todos estos cambios, la Ley N°21.690 establece que **las modificaciones a los reglamentos de inclusión laboral para el sector privado y sector público**, deberán efectuarse, dictando los reglamentos actualizados, dentro de un plazo de doce meses contados desde la publicación de la ley, y este **plazo se cumple el 24 de agosto de 2025.**

## **3. Consulta ciudadana**

La Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo, dispone que en los procesos de elaboración y aplicación de leyes y de adopción de decisiones sobre cuestiones relacionadas con las personas con discapacidad, los Estados deben realizar consultas a las personas con discapacidad, a través de las organizaciones que las representan.

Asimismo, la Ley N°20.422, consagra el principio de participación y diálogo social, conforme al cual las personas con discapacidad, las organizaciones que las representan y las que agrupan a sus familias, deben ejercer un rol activo en la elaboración, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas públicas que les conciernen.

En cumplimiento de lo anterior, el **Servicio Nacional de la Discapacidad, SENADIS,** ha resuelto realizar una **consulta ciudadana** sobre los reglamentos de inclusión laboral de personas con discapacidad en el sector público y privado, garantizando de esta forma la participación efectiva de las personas con discapacidad y sus organizaciones en el proceso de actualización de estos reglamentos, considerando los cambios efectuados por la Ley N°21.690.

Cabe consignar que las observaciones y recomendaciones recogidas en esta consulta ciudadana no tienen carácter vinculante y, por ende, no necesariamente serán acogidas al momento de redactar los reglamentos, sino que serán sistematizadas por SENADIS en un documento específico que será considerado por este Servicio y el Ministerio de Desarrollo Social y Familia para guiar la redacción de las normas reglamentarias en forma previa al trámite de toma de razón ante la Contraloría General de la República.

1. **Desarrollo de la consulta ciudadana:**

El objetivo de esta instancia es generar un espacio de diálogo donde se identifiquen las principales opiniones de las personas participantes convocadas, respecto a la Ley N°21.690 y sus reglamentos.

**A este proceso de Consulta Ciudadana se invita a participar a:**

* Personas con discapacidad que no pertenezcan a organizaciones de la sociedad civil.
* Personas pertenecientes a organizaciones de la sociedad civil conformadas por personas con discapacidad.
* Consejeros y consejeras de la Sociedad Civil de cada región del país.

Para cada jornada, es necesario que las personas invitadas puedan revisar el material y las "Preguntas a la ciudadanía relacionadas con la materia N°1" y las "Preguntas a la ciudadanía relacionadas con la materia N°2", del presente documento, para llegar a la jornada con ideas claras y consensuadas previamente, a fin de garantizar la representatividad de sus opiniones.

1. **Cronograma del proceso de consulta ciudadana**

El proceso de consulta ciudadana comprende el desarrollo de 3 jornadas que serán realizadas en línea a través de la plataforma google meet y que contarán con intérprete de lengua de señas chilena. El cronograma de estas jornadas es el siguiente:

* **Primera jornada Macrozona Norte:**

**Miércoles 9 abril de 2025 a las 17:00 horas.**

Participan personas convocadas que pertenecen a las regiones de:

Arica, Tarapacá, Antofagasta, Atacama y Coquimbo.

30 cupos por cada región.

* **Segunda jornada Macrozona Centro:**

**Jueves 10 de abril de 2025 a las 17:00 horas.**

Participan personas convocadas que pertenecen a las regiones de:

Valparaíso, Metropolitana, O'Higgins, Maule y Ñuble.

30 cupos por cada región.

* **Tercera jornada Macrozona Sur:**

**Miércoles 23 de abril de 2025 a las 17:00 horas.**

Participan personas convocadas que pertenecen a las regiones de

Biobío, Araucanía, Los Ríos, Los Lagos, Aysén y Magallanes.

25 cupos por cada región.

1. **Materias que serán abordadas en la consulta ciudadana**

En cada jornada de trabajo serán abordadas dos materias vinculadas con la inclusión laboral de personas con discapacidad y personas asignatarias de pensión de invalidez. Estas materias **se enmarcan dentro de las competencias de SENADIS**, cuya finalidad es promover la igualdad de oportunidades, inclusión social, participación y accesibilidad de las personas con discapacidad.

### **Materia N°1: Concepto de inclusión laboral y las etapas que ésta comprende en el sector público y privado**

SENADIS entiende la inclusión laboral como el resultado de un proceso que comprende el diseño, planificación e implementación continua de acciones que garanticen la igualdad, autonomía y no discriminación de las personas con discapacidad en el acceso y desarrollo de un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado, así como un entorno laboral que sea abierto, inclusivo y accesible. Esto implica, entre otras cosas, contar con contrato de trabajo, previsión social, funciones y tareas claras, horarios establecidos y un nivel de remuneraciones como las que percibe cualquier otro trabajador de la organización o empresa de que se trate, y que se encuentre en las mismas condiciones laborales.

A partir de esta definición, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha señalado que la **inclusión laboral puede comprender las siguientes etapas:**

1. **Contacto y asesoramiento a empresas y organismos**, a través de servicios de intermediación laboral, para desarrollar procesos de acompañamiento y planificación de acciones de inclusión laboral.
2. Identificación de puestos de trabajo y preparación del equipo de selección.
3. **Búsqueda, valoración y selección del candidato o candidata**, estableciendo compatibilidad de habilidades, competencias y capacidades de la persona con los requerimientos del puesto de trabajo considerando también eventuales ajustes necesarios a este último.
4. **Inclusión a partir de la contratación**, lo que contempla dos variables. Por un lado, el apoyo al trabajador en el desempeño eficiente de competencias genéricas y específicas, y por otro, el asesoramiento a la empresa u organismo para recibir al nuevo trabajador.
5. **Seguimiento y evaluación**, a fin de resguardar la estabilidad y permanencia en el trabajo. Esta fase involucra un acompañamiento al trabajador o trabajadora con discapacidad y al empleador, y su duración debe ser, al menos, de 3 meses, pudiendo ser realizada por un servicio de intermediación, o bien, por la persona gestora de inclusión laboral.

**Preguntas a la ciudadanía relacionadas con la materia N°1:**

A partir del concepto y etapas de la inclusión laboral de personas con discapacidad mencionadas anteriormente:

* **¿Qué entiende usted por inclusión laboral de las personas con discapacidad?**
* **En relación a las etapas definidas por la OIT ¿Considera que se debe incluir alguna otra etapa o elemento en el proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad?**
* **¿Qué barreras o dificultades identifican en una de las cinco etapas de inclusión laboral, expuestas anteriormente?**
* **¿Cuáles son actualmente, a su juicio, las principales barreras que existen hoy para la inclusión laboral de las personas con discapacidad?**

### **Materia N°2: Estándares de la Ley N°20.422 para garantizar la inclusión laboral en el sector público y privado**

La Ley N°20.422 tiene por objeto asegurar el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, con el fin de obtener su plena inclusión social, asegurando el disfrute de sus derechos y eliminando cualquier forma de discriminación fundada en la discapacidad. En virtud de ello, esta ley establece los siguientes estándares para garantizar la inclusión laboral en el sector público y privado:

1. **No discriminación:** El artículo 6° de la Ley N°20.422 define la discriminación como: toda distinción, exclusión, segregación o restricción arbitraria fundada en la discapacidad, y cuyo fin o efecto sea la privación, perturbación o amenaza en el goce o ejercicio de los derechos establecidos en el ordenamiento jurídico.
2. **Accesibilidad universal:** El artículo 3° de la Ley N°20.422 define la accesibilidad universal como: la condición que deben cumplir los entornos, procesos, bienes, productos y servicios, así como los objetos o instrumentos, herramientas y dispositivos, para ser comprensibles, utilizables y practicables por todas las personas, en condiciones de seguridad y comodidad, de la forma más autónoma y natural posible.
3. **Ajustes necesarios:** El artículo 8° de la Ley N°20.422 define ajustes necesarios como: las medidas de adecuación del ambiente físico, social y de actitud a las carencias específicas de las personas con discapacidad que, de forma eficaz y práctica y sin que suponga una carga desproporcionada, faciliten la accesibilidad o participación de una persona con discapacidad en igualdad de condiciones que el resto de los ciudadanos.
4. **Prevención de conductas de acoso:** El artículo 8° de la Ley N°20.422 define conductas de acoso como “toda conducta relacionada con la discapacidad de una persona, que tenga como consecuencia atentar contra su dignidad o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.
5. **Persona gestora de inclusión laboral:** Tanto el artículo 45° de la Ley N°20.422, como el artículo 157° quáter del Código del trabajo, abordan la obligación de contar con una persona gestora de inclusión laboral, tanto en el sector público como en el privado respectivamente.

En el **sector público**, la jefatura máxima del órgano, servicio o institución de 100 o más funcionarios o funcionarias, deberá disponer que, al menos uno de los funcionarios o funcionarias que desempeñen labores relacionadas a la gestión y desarrollo de personal, cuente con conocimientos específicos sobre inclusión laboral de personas con discapacidad. Se entenderá que tienen estos conocimientos quienes cuenten con una certificación de ChileValora, según la Ley N°20.267.

En el **sector privado**, las empresas del 100 o más trabajadores o trabajadoras deberán disponer que, al menos uno de los trabajadores que se desempeñe en funciones relacionadas con recursos humanos, cuente con conocimientos específicos en materias que fomenten la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Se entenderá que tienen estos conocimientos los trabajadores que cuenten con una certificación de ChileValora, según la Ley N°20.267.

**Preguntas a la ciudadanía relacionadas con la materia N°2:**

Pensando en la aplicación e implementación de la Ley N°21.690, desarrollen sus respuestas y consideraciones a las siguientes preguntas:

* **¿Cómo implementar efectivamente los estándares de la Ley N°20.422 en la inclusión laboral de las personas con discapacidad?**
* **¿Cuáles medidas de accesibilidad y ajustes necesarios son esenciales para la inclusión laboral de las personas con discapacidad?**
* **¿Qué funciones debería desarrollar el gestor o gestora de inclusión laboral en los organismos públicos?**

## **4. Glosario de conceptos**

**Ley:** es una declaración de la voluntad soberana que, manifestada en la forma prescrita por la Constitución, manda, prohíbe o permite, según el artículo 1° del Código Civil.

**Reglamento:** norma general, obligatoria, abstracta y dictada por parte de un órgano distinto del Poder Legislativo. En general, los reglamentos complementan el ordenamiento jurídico existente, especificando y detallando las normas legales.

**Consulta ciudadana:** es un mecanismo de participación ciudadana que busca incorporar la opinión de la ciudadanía respecto de una determinada política, plan, programa, proyecto o normativa, utilizando una metodología que permita la participación de manera informada, pluralista y representativa.