

MANUAL **DE BUENAS PRÁCTICAS PARA LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD**



INTRODUCCIÓN

Con fecha 1 de abril de 2018, entró en vigencia la Ley N°21.015 (en adelante la “ley”), que incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo del trabajo. Esta norma modificó el artículo 45 de la Ley N°20.422 e incorporó los artículos 157 bis y 157 ter al Código del Trabajo, imponiendo la obligación legal, tanto a los órganos de la Administración del Estado como a las empresas del sector privado cuya dotación de personal sea de 100 o más funcionarios o trabajadores, de que el 1% de estos sean personas con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional.

Tomando en cuenta la obligación que impone la ley y la importancia que tiene el trabajo en la vida de las personas, especialmente considerando que éstas pasan la mayor parte de su tiempo en el lugar donde trabajan, se hace necesario poner atención a las relaciones interpersonales que se originan en el lugar en que se desarrollan las relaciones laborales. Éstas, impactan en el estado emocional, en la salud física y psicosocial de los trabajadores¹, y, por ende, son de vital importancia para el desarrollo de las actividades de las empresas y el crecimiento personal de los mismos.

En este contexto, resulta esencial promover e incentivar el trabajo decente para todos y especialmente para las personas con discapacidad. Tal como lo señaló Juan Somavia, ex director General de la OIT “(...) *al promover derechos y dignidad para las personas con discapacidad, favorecemos la realización del potencial de los individuos, fortalecemos las economías y enriquecemos a la sociedad en general*”².

¹ **Advertencia de género:** El uso de un lenguaje que no discrimine, ni marque diferencias entre hombres y mujeres es de gran relevancia e interés para los redactores del presente Manual. Sin embargo, no hay acuerdo entre los lingüistas sobre la manera de hacerlo en nuestro idioma. En tal sentido y con el fin de evitar la sobrecarga gráfica que supondría utilizar en español o/a para marcar la existencia de ambos sexos, se ha optado por emplear el masculino genérico clásico, en el entendido de que todas las menciones en tal género representan siempre a hombres y mujeres.

² Datos sobre discapacidad en el mundo del trabajo, OIT, noviembre de 2007, pag. 1, disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_087709.pdf

De esta forma, con el objeto de incentivar la revisión, reflexión y el estudio de los alcances de nuestra legislación laboral vigente respecto de las personas con discapacidad, y la capacidad de ésta para responder de manera integral y sistemática a los desafíos en la materia, el Consejo Superior Laboral³ creó la Comisión Temática de Discapacidad (en adelante la “Comisión”⁴), cuyo objetivo fue estudiar y proponer medidas y buenas prácticas que permitan la efectiva inclusión de personas con discapacidad en el mundo del trabajo.

Luego del análisis de las brechas existentes en la implementación de la ley, la Comisión, en su primera sesión, acordó elaborar un manual de buenas prácticas de alcance acotado, breve y práctico, que cumpla un rol de guía y apoyo para el empleador en la contratación de personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez.

El presente manual (en adelante “Manual”) busca dar a conocer y sugerir prácticas que fomenten condiciones de trabajo con estándares adecuados para personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez, promoviendo aquellas en que la persona pueda propender a una mayor realización, tanto profesional como espiritual, y, teniendo como objetivo principal avanzar hacia relaciones laborales más integrales, modernas y acordes a una sociedad plenamente inclusiva.

Las buenas prácticas tienen relación directa con las formas de organización del trabajo, elemento primario y esencial para alcanzar mejores resultados en las empresas y un mayor

³ El Consejo Superior Laboral es un órgano de carácter consultivo y tripartito, creado por la ley N° 20.940, cuya misión es colaborar en la formulación de propuestas y recomendaciones de políticas públicas para fortalecer el diálogo social y una cultura de relaciones laborales justas, modernas y colaborativas en el país.

⁴ La Comisión Temática de Discapacidad estuvo conformada por los siguientes integrantes: Confederación de la Producción y del Comercio (CPC), Sociedad de Fomento Fabril (SOFOFA), Confederación Nacional de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa de Chile (CONAPYME), Walmart, Nestlé, Banco de Chile, Central Unitaria de Trabajadores (CUT), Unión Nacional de Trabajadores (UNT), Confederación Coordinadora de Sindicatos del Comercio, Fundación Avanzar Juntos, Fundación Descúbreme, Fundación Luz, Mutual de Seguridad CCHC, Caja Los Andes, Coordinadora Nacional de Organizaciones Familiares, Usuarios y Amigos de personas con afecciones de salud mental (CORFAUSAM), Ministerio del Trabajo y Previsional, Dirección del Trabajo, Servicio Nacional de la Discapacidad (SENADIS) y Ministerio de Desarrollo Social y Familia.

bienestar para las personas. Es por ello que debe existir un compromiso activo del empleador en la implementación de mejoras en sus procesos productivos y la organización funcional de las tareas dentro de la empresa, a fin de fortalecer la inclusión laboral más allá de la mera contratación de personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez, involucrando cambios reales y sustantivos al interior de las empresas.

Si bien es cierto que el principal deber legal del empleador es cumplir con lo que mandata la ley, la correcta aplicación de la norma supone, además, la existencia de buenas prácticas al interior de la empresa, pues no es posible concebir una verdadera inclusión laboral sin incorporar elementos que valoren las capacidades y talentos de estos grupos de personas.

Existe convencimiento de que cumplir más allá de la mera exigencia de la norma traerá resultados positivos para la empresa, especialmente en la generación de un clima laboral positivo y la mejora en la disposición de los trabajadores para participar activamente en la construcción de relaciones laborales de mejor calidad y que fortalezcan los vínculos dentro de la organización entre trabajadores y entre éstos y sus grupos directivos.

En general, las empresas tienen este compromiso, y muestra de ello es la evidencia recolectada por la Dirección del Trabajo en estas materias, que da cuenta que en las empresas *“(…) existe la convicción de que estas acciones tienen numerosos beneficios para la buena marcha del negocio y, a la vez, colaboran a conseguir una mayor satisfacción de las demandas y necesidades de los trabajadores”*⁵.

El presente documento representa entonces, el fruto del compromiso del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y de los integrantes de la referida Comisión, además, del Consejo Superior Laboral con la inclusión laboral, y es reflejo de una labor y discusión franca,

⁵ Carrasco Oñate, Celina. (2015). Experiencias de buenas prácticas laborales En empresas de la Región Metropolitana. 2015, de Dirección del Trabajo Sitio web: https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-107599_recurso_1.pdf

transparente e informada con diversos actores que han colaborado activamente en la elaboración de este Manual.

Así las cosas, en este documento se encuentra una guía de fácil acceso donde el empleador puede consultar las principales dudas que surgen a propósito de la contratación de personas con discapacidad, y aquellas que se den durante los procesos de contratación e inducción. Adicionalmente, se incluyen sugerencias para la organización de la empresa que faciliten la incorporación efectiva a las labores de las personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez de cualquier régimen previsional.

METODOLOGÍA

Este Manual tiene por objeto servir de guía al empleador, estableciendo de manera sencilla y sucinta ciertos pasos que, de seguirse, permitirán lograr una adecuada contratación, permanencia, promoción y término de la relación laboral de las personas con discapacidad y/o asignatarios de una persona de invalidez respecto a su lugar de trabajo.

Como se indicó previamente, la elaboración de este documento nace a propósito de la Comisión Temática de Discapacidad, creada al alero del Consejo Superior Laboral, cuyo objeto radicó en el análisis e implementación de la Ley N° 21.015. La Secretaría Técnica de dicha Comisión estuvo a cargo de la Subsecretaría del Trabajo perteneciente al Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

La Comisión estudió las brechas existentes, para posteriormente proponer medidas que incentiven buenas prácticas laborales que permitan lograr la efectiva inclusión de personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez al mundo del trabajo, en el marco de la mencionada ley.

Para ello, se realizaron exposiciones, instancia en la cual los actores plantearon las problemáticas que competen a sus sectores. Terminadas las exposiciones, la mesa eligió a un comité editorial encargado de la redacción y edición del Manual. Este comité abocó su mandato a la elección de las presentaciones atingentes según el objetivo y misión del documento. El criterio que se adoptó fue el de recoger todas aquellas presentaciones cuyo objeto fuera establecer los pasos prácticos para la realización de una correcta inclusión laboral al interior de la empresa.

De acuerdo a lo anterior, la Comisión decidió estructurar el Manual de la siguiente manera: (i) exposición sucinta de las nociones generales sobre discapacidad; (ii) análisis de la ley, en donde se responden las principales dudas que surgen a propósito de la misma; y (iii) descripción de un listado sugerido de buenas prácticas dirigidas a los empleadores.

Teniendo en consideración que el objetivo de la Comisión fue redactar un manual breve y práctico, es que algunas materias de mayor extensión se tratan aparte, siendo analizadas en formato de anexos. Así, estos anexos incluyen los siguientes temas: glosario de palabras claves para el correcto uso del lenguaje, calificación y certificación de la discapacidad, solicitud de certificación de discapacidad en línea, proceso de calificación de la invalidez y bases para un plan institucional de accesibilidad.

En línea con lo señalado previamente, este documento recoge la experiencia y sugerencias de distintos actores en materias de discapacidad, las mejores prácticas internacionales y las recomendaciones hechas por la Comisión. De esta manera, el presente Manual es fruto de un esfuerzo sustantivo y serio que tiene por objeto mejorar las condiciones de trabajo de las personas con discapacidad y/o asignatarios de una pensión de invalidez, con sólidos fundamentos técnicos y amplias bases de consenso.

Finalmente, se busca que este Manual sea una herramienta de valor para el sector privado, pues en la medida que se implemente la metodología sugerida, será posible llevar a cabo la

inclusión laboral de personas con discapacidad y/o asinatarias de pensión de invalidez con éxito, promoviendo su desempeño sin barreras, cuantitativas y cualitativas, que los limiten.

Mayo, 2021

INDICE

1. Nociones generales

- 1.1. Concepto de discapacidad
- 1.2. Clasificación de discapacidad
- 1.3. Grados de Discapacidad
- 1.4. Marco regulatorio Internacional y Nacional
- 1.5. Concepto de inclusión laboral

2. Ley 21.015 que incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral

- 2.1. Principales obligaciones del empleador
- 2.2. Preguntas frecuentes

3. Buenas prácticas en las empresas

- 3.1. Concepto de buenas prácticas
- 3.2. Lineamientos estratégicos que se sugiere efectuar a las empresas en materia de inclusión laboral de personas con discapacidad y/o asignatarias de una pensión de invalidez
- 3.3. Prácticas inclusivas al interior de la empresa para asegurar la adecuada selección, inducción, capacitación, gestión de desempeño y egreso de las personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez
 - 3.3.1. Sobre el reclutamiento y selección de personal
 - 3.3.2. Procesos de inducción
 - 3.3.3. Capacitación
 - 3.3.4. Desarrollo de las personas
 - 3.3.5. Movilidad interna
 - 3.3.6. Evaluaciones de desempeño
 - 3.3.7. Término de la relación laboral

ANEXOS

- A. Uso correcto del lenguaje
- B. Calificación y Certificación de la discapacidad
- C. Solicitud de Certificación de Discapacidad en línea
- D. Declaración de invalidez
- E. Bases para un plan institucional de accesibilidad

1. Nociones generales.

De acuerdo al II Estudio de la Discapacidad (2015)⁶, existen 2.836.818 personas con discapacidad a lo largo del territorio nacional, equivalente a un 16,7% de la población. Si se observa sólo la población de personas adultas (de 18 años y más), la prevalencia alcanzada es un 20%, lo que corresponde a un total de 2.606.914 personas, de las cuales un 64,38% son mujeres con discapacidad (1.678.496). En relación con inclusión laboral, se puede afirmar que 1 de cada 10 personas que realiza trabajos remunerados corresponde a personas con discapacidad, a la vez, 1 de cada 10 personas que está buscando trabajo tiene discapacidad; y, finalmente, 3 de cada 10 que no participan del mercado laboral, son personas con discapacidad, lo que equivale a 1.488.576 personas.

En función de lo anterior, y evidenciando que las personas con discapacidad corresponden a un importante grupo en nuestra sociedad, es relevante comprender las definiciones conceptuales presentes en los instrumentos técnicos y jurídicos nacionales e internacionales.

1.1. Concepto de discapacidad.

Una de las definiciones de discapacidad más utilizadas, y sobre la cual existe mayor consenso, es la acuñada en el año 2001 por la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Panamericana de la Salud (OPS) en el texto de la Clasificación Internacional de la Funcionalidad, Discapacidad y Salud (CIF)⁷.

⁶ Servicio Nacional de la Discapacidad (2016). Segundo Estudio Nacional de la Discapacidad. Santiago, Chile.

⁷ Organización Mundial de la Salud (2001). Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y de la Salud. Ginebra, Suiza.

Esta señala que:

“La discapacidad está definida como el resultado de una compleja relación entre la condición de salud de una persona y sus factores personales, y los factores externos que representan las circunstancias en las que vive esa persona”.

Es decir, la discapacidad ya no se entiende como un atributo que tiene una persona, sino que esta resulta de la interacción entre las personas con sus condiciones de salud y las barreras del entorno que no le permiten participar plena y efectivamente en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.

Este concepto supone un punto de inflexión, ya que exige entender la discapacidad desde un enfoque de derechos y su evaluación debe ser integral, considerando un modelo bio-psico-social, que considere de qué forma la condición de salud de la persona se relaciona con:

- El funcionamiento o estructura del cuerpo.
- La realización de actividades.
- La participación en los distintos ámbitos de la vida.
- Las barreras y facilitadores que tiene su entorno.

Nuestra legislación define lo que se entiende por persona con discapacidad, en el artículo 5° de la Ley 20.422 que Establece Normas sobre Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de Personas con Discapacidad⁸ y que recoge el mismo concepto del artículo 1° de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad⁹ al expresar que:

“Persona con discapacidad es aquella que teniendo una o más deficiencias físicas, mentales, sea por causa psíquica o intelectual, o sensoriales, de carácter temporal o permanente, al

⁸ Ministerio de Planificación, Ley 20.422 (2010). Establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad. Santiago, Chile.

⁹ Naciones Unidas (2006). Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Washington.

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.”

En el mismo texto legal, se establece que el Ministerio de la Salud es el encargado de determinar la discapacidad en la población del territorio nacional. Esto se reglamentó a través del Decreto N° 47¹⁰, el cual regula la calificación y certificación de la discapacidad.

1.2. Clasificación de discapacidad.

De acuerdo al decreto señalado en el párrafo anterior, existen 3 condiciones de salud que pueden asociarse a discapacidad, las cuales se pueden presentar de manera independiente o conjunta:

- a) **Deficiencias físicas:** son aquellas que producen un menoscabo de la capacidad física o destreza motora, comprometiendo su movilidad para la realización de las actividades propias de una persona sin discapacidad, en situación análoga de edad, sexo, formación, capacitación, condición social, familiar y geográfica.

- b) **Deficiencias sensoriales:** son aquellas deficiencias visuales, auditivas o de la comunicación, que disminuyen la capacidad del sujeto para desarrollar actividades propias de una persona sin discapacidad, en situación análoga de edad, sexo, formación, capacitación, condición social, familiar y localidad geográfica. Las deficiencias visuales y auditivas se ponderarán considerando los remanentes del órgano de los sentidos (ojo u oído) de mejor función, corregido el defecto.

¹⁰ Ministerio de Salud, Decreto 47 (2013). Aprueba reglamento para la calificación y certificación de la discapacidad. Santiago, Chile.

c) **Deficiencias mentales:**

1. Deficiencia mental de causa psíquica: es aquella que presentan las personas que padecen trastornos en el comportamiento adaptativo, previsiblemente permanentes, derivada de una enfermedad psíquica.

2. Deficiencia mental de causa intelectual: es aquella que presentan las personas cuyo rendimiento intelectual es inferior a la norma en test estandarizados.

1.3. Grados de discapacidad.

En el decreto N°47 antes mencionado se establece una calificación de grados de discapacidad, para la cual se toma en cuenta el nivel de funcionamiento de la persona en su contexto social y natural a través de la evaluación multidisciplinaria y en red¹¹ que es la siguiente:

- a) **Persona sin discapacidad:** es aquella que no presenta limitaciones para realizar actividades propias de su edad y/o no presenta restricciones a la participación, o bien, estas limitaciones y/o restricciones se presentan en un rango entre 0% a 4% por causa de su condición de salud.
- b) **Persona con discapacidad leve:** es aquella que presenta entre 5% y 24% de restricciones en la participación o limitaciones en las actividades propias de su edad por causa de sus condiciones de salud.

¹¹ Evaluación donde se pondera el funcionamiento, las condiciones de salud y social y redes de apoyo, centralizada en las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez, en colaboración con actores como Municipalidades, Centros de Salud Familiar, Centros Comunitarios de Rehabilitación, entre otros.

- c) **Persona con discapacidad moderada:** es aquella que presenta entre 25% y 49% de restricciones en la participación o limitaciones en las actividades propias de su edad por causa de sus condiciones de salud.
- d) **Persona con discapacidad severa:** Es aquella que presenta entre 50% y 94% de restricciones en la participación o limitaciones en las actividades propias de su edad por causa de sus condiciones de salud.
- e) **Persona con discapacidad profunda:** Es aquella que presenta entre 95% y 100% de restricciones en la participación o limitaciones en las actividades propias de su edad por causa de sus condiciones de salud.

1.4. Marco regulatorio internacional y nacional.

Este enfoque integral y bio – psico – social de la discapacidad fue consagrado en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad cuyo aporte principal es, tal como se indicó anteriormente, cambiar el paradigma que consideraba la discapacidad como un atributo del individuo, reconociéndola más bien como el resultado de una compleja interacción entre la condición de salud de una persona, sus factores personales y los factores externos que representan las circunstancias en las que vive.

A nivel nacional, en septiembre del año 2008 se publicó el Decreto N° 201 que promulga la Convención y su protocolo facultativo, iniciándose el proceso de armonización de la normativa legal vigente hasta esa fecha con los lineamientos y compromisos indicados en la Convención.

Entre los compromisos establecidos en dicho documento internacional, se establece que el Estado de Chile deberá adoptar medidas, entre otras, para:

- a) Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de

- selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y unas condiciones de trabajo seguras y saludables;
- b) Proteger los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, a condiciones de trabajo justas y favorables, y en particular a igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, a condiciones de trabajo seguras y saludables, incluida la protección contra el acoso, y a la reparación por agravios sufridos;
 - c) Asegurar que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos laborales y sindicales, en igualdad de condiciones con las demás;
 - d) Promover el empleo de personas con discapacidad en el sector privado mediante políticas y medidas pertinentes, que pueden incluir programas de acción afirmativa, incentivos y otras medidas.

En ese contexto, en el año 2010 se promulgó la Ley 20.422 “sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de las personas con discapacidad”, reforzando el alcance normativo y el enfoque de derechos en torno a la discapacidad. Esta ley, que se encuentra dentro de los compromisos al promulgar la Convención, ha sido la carta de navegación que ha guiado el desarrollo de políticas públicas y la actual oferta programática en el país.

En el artículo 43 de la ley 20.422 se establece que “El Estado, a través de los organismos competentes, promoverá y aplicará medidas de acción positiva para fomentar la inclusión y no discriminación laboral de las personas con discapacidad”. En este sentido, deberá “Fomentar y difundir prácticas laborales de inclusión y no discriminación”.

Además, como se señaló previamente, el Decreto N° 47 del Ministerio de Salud, aprueba el reglamento para la calificación y certificación de la discapacidad, lo que entrega un marco fundamental para que estos procesos sean uniformes en todo el territorio nacional, garantizando con ello la igualdad de condiciones para el acceso a los derechos y servicios dirigidos a personas con discapacidad.

En el mes de junio del año 2017, se publicó la ley 21.015, cuyo contenido se analiza a lo largo de este documento, y en febrero de 2018 se publicó el Decreto N° 64, que aprueba reglamento del Capítulo II "De la inclusión laboral de personas con discapacidad", del Título III del Libro I del Código del Trabajo, incorporado por la ley N° 21.015, que incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral.

Luego, en octubre del año 2020, se publicó la ley N° 21.275, que modifica el Código del Trabajo, para exigir de las empresas pertinentes la adopción de medidas que faciliten la inclusión laboral de los trabajadores con discapacidad. Conforme al artículo transitorio de dicha ley, lo preceptuado en la misma entrará en vigencia a partir del primer día del vigésimo quinto mes después de publicada en el Diario Oficial, es decir, el 1 de noviembre de 2022.

1.5. ¿Qué es la inclusión laboral?

El artículo 27.1 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad establece que *“Los Estados Parte reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad”*.

De acuerdo con lo anterior, en función de conceptualizar el término de **inclusión laboral** para este documento, se propone la siguiente definición:

Es el resultado de un proceso que comprende el diseño, planificación e implementación continua de acciones que garanticen igualdad, autonomía y no discriminación de las personas con discapacidad en el acceso y desarrollo en un entorno laboral.

2. Ley 21.015 que incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral.

El 1 de abril de 2018 entró en vigencia la Ley N° 21.015 que “Incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo del trabajo”, norma que obliga tanto a los órganos de la Administración del Estado como a los particulares. Para efectos del Manual, se hace necesario tener presente que esta ley prescribe que un porcentaje de la dotación de personal de las empresas y órganos de la Administración del Estado corresponda, obligatoriamente, a personas con discapacidad, siempre que dichas empresas u órganos de la Administración del Estado cuenten con 100 o más trabajadores o funcionarios.

Precisado lo anterior, es que este capítulo tiene por objeto esclarecer todos aquellos puntos oscuros que, con ocasión de la ley, puedan surgir durante el proceso de contratación de una persona con discapacidad y/o asignatario de una pensión de invalidez. De esta manera, se pretende reforzar cuáles son las principales obligaciones que impone la ley al empleador, las preguntas frecuentes que dicen relación con la aplicación práctica de la norma y el marco regulatorio a considerar, para efectos de su correcta aplicación.

2.1. Principales obligaciones del empleador.

Según lo dispuesto en los artículos 157 bis y 157 ter del Código del Trabajo, la ley de inclusión laboral puede ser cumplida mediante dos mecanismos. El primero de ellos dice relación con el cumplimiento directo de la ley por medio de la contratación de trabajadores con discapacidad y/o pensionados de invalidez de cualquier régimen previsional, mientras que, el segundo, consiste en el cumplimiento alternativo de la ley, el cual se puede ejecutar mediante dos modalidades:

- (i) Celebración de contratos de prestación de servicios con empresas que tengan contratadas personas con discapacidad; o

- (ii) 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.

La ley establece las siguientes obligaciones según la cantidad de trabajadores que tenga la empresa:

(i) Obligación para todas las empresas, independiente de la cantidad de trabajadores contratados: Obligación de registrar los contratos, sus modificaciones y término.

Sin perjuicio de la exigencia legal de contratación para aquellos empleadores que cuenten con 100 o más trabajadores, el legislador impuso una obligación adicional, para todos los empleadores de personas con discapacidad, la cual consiste en registrar los contratos de trabajos celebrados con personas con discapacidad y/o pensionados de invalidez de cualquier régimen previsional. Estos deberán ser registrados en el sitio web de la Dirección del Trabajo, dentro del plazo de 15 días contado desde la fecha de su celebración. Asimismo, deberán registrarse las modificaciones a estos contratos y el término de los mismos.

(ii) Obligación para aquellas empresas que tengan contratados 100 o más trabajadores:

a. Obligación de contratación

Las empresas deben contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos un 1% de personas con discapacidad o que sean asignatarios de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, en relación con el total de sus trabajadores. Esta obligación se hace exigible en todos aquellos meses en que el empleador tenga una dotación personal de 100 o más trabajadores.

b. Obligación de efectuar la comunicación electrónica

Durante el mes de enero de cada año, las empresas que resulten obligadas al cumplimiento de la ley deberán enviar una comunicación electrónica a la Dirección

del Trabajo con copia a la Subsecretaría de Evaluación Social del Ministerio de Desarrollo Social y Familia, al Servicio Nacional de la Discapacidad y al Servicio de Impuestos Internos, a través de la cual informen lo siguiente:

- i) Número total de trabajadores de la empresa;
- ii) Número total de personas con discapacidad y/o asignatarios de una pensión de invalidez que deben ser contratadas;
- iii) Número de contratos vigentes que mantienen con personas con discapacidad y/o asignatarios de una pensión de invalidez; y
- iv) En caso de que corresponda, las razones fundadas por las que la empresa respectiva se vea impedida de cumplir total o parcialmente la obligación de contratación a que se refiere la ley y la medida alternativa de cumplimiento adoptada.¹².

Respecto de las medidas alternativas¹³, sólo se consideran 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.

2.2. Preguntas frecuentes.

Durante la ejecución de la ley pueden surgir diversas dudas que impliquen que la norma no sea aplicada correctamente. Por ello, resulta necesario dar a conocer las respuestas que nacen a propósito de las principales preguntas relativas a la aplicación práctica de la ley, especialmente en el sector privado.

¹² Dictamen ORD. N° 3376/35, de 30 de diciembre de 2020.

¹³ Hasta el 1º de abril del 2020, las empresas podían utilizar medidas alternativas sin contar con razones fundadas. Con posterioridad a esa fecha, la ejecución de las medidas alternativas requerirá que se acredite alguna de las razones fundadas que establece la ley.

a. ¿Qué garantiza la ley de inclusión laboral?

Que en las empresas privadas que tengan 100 o más trabajadores, al menos el 1% del total de sus trabajadores sean personas con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional.

Para los efectos de la ley, la discapacidad sólo podrá ser acreditada mediante la calificación y certificación de la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez (en adelante COMPIN) que así lo señale, o bien, mediante el comprobante de inscripción en el Registro Nacional de la Discapacidad a cargo del Servicio de Registro Civil e Identificación.

b. ¿Quién califica y certifica la calidad de persona con discapacidad de un trabajador para los efectos previstos en la ley de inclusión laboral?

La calificación de la discapacidad de una persona debe ser efectuada por la COMPIN o las instituciones públicas o privadas reconocidas por el Ministerio de Salud.

Por su parte, la certificación de discapacidad ya calificada sólo puede ser efectuada por la COMPIN. Lo anterior, es sin perjuicio de que también se puede acreditar la discapacidad mediante inscripción en el Registro Nacional de la Discapacidad¹⁴.

c. ¿Debe figurar en algún registro la calidad de persona con discapacidad o asignataria de una pensión de invalidez para los efectos previstos en la Ley?

No necesariamente.

Para los efectos de la ley, la discapacidad puede ser acreditada tanto mediante un certificado de la COMPIN que así lo señale, o bien, mediante el comprobante de inscripción en el Registro Nacional de la Discapacidad¹⁵.

¹⁴ En el Anexo letra B del presente Manual se describe el proceso de Calificación y Certificación de la discapacidad.

¹⁵ Artículo 56 letra d) de la Ley 20.422 que Establece Normas sobre Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de Personas con Discapacidad.

Por su parte, la solicitud de calificación de invalidez es voluntaria, personal y discreta pues la conocen solamente los involucrados en el proceso. El dictamen ejecutoriado da acceso a la pensión sin más trámite ni obligación de enrolamiento. Ahora bien, toda persona que tenga un dictamen de invalidez, aunque este no le haya permitido acceder a pensión, pero sí le ha reconocido un menoscabo permanente (pero inferior a un 50%), puede solicitar la certificación de la discapacidad para acceder a ayudas técnicas o bien para postular a otros beneficios de seguridad social.

d. Si la empresa no puede contratar a una persona con discapacidad o asignatario de una pensión de invalidez, ¿puede cumplir de otra forma con la ley?

Sí.

Las empresas pueden dar cumplimiento a la obligación de contratación de personas con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez acogiéndose a una modalidad alternativa de cumplimiento, en la medida que tengan razones fundadas para así hacerlo, de conformidad a lo establecido en la ley y su reglamento (Decreto N°64).

e. ¿Cómo se da cumplimiento en forma alternativa a las obligaciones que impone la ley?

Las medidas alternativas de cumplimiento consisten en (i) celebrar o ejecutar contratos de prestación de servicios con empresas que tengan contratadas a personas con discapacidad, en la medida que se genere un vínculo de subcontratación o, (ii) efectuar donaciones a 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. Dichas donaciones deberán ajustar a lo dispuesto en el artículo 2 de la ley N° 19.885. Conforme a lo señalado por la Dirección del Trabajo, a contar del año

2022, el cumplimiento alternativo se podrá realizar dentro del año en que surge la obligación de cumplir la cuota, esto es, en el año en que se hizo la comunicación electrónica respectiva¹⁶.

f. ¿Quién fiscaliza el cumplimiento de la ley de inclusión?

La obligación de fiscalización del cumplimiento de la normativa recae en la Dirección del Trabajo.

g. ¿Las personas con discapacidad mental pueden percibir un ingreso menor al ingreso mínimo mensual?

No.

La Ley N° 21.015 derogó la norma que permitía en dichos casos pactar remuneraciones inferiores al ingreso mínimo mensual. Por tanto, actualmente, las personas con discapacidad mental o intelectual deben recibir una remuneración equivalente, a lo menos, al monto del ingreso mínimo mensual, en aquellos casos que la jornada pactada sea correspondiente a la ordinaria.

h. ¿Dónde se encuentra publicada la lista de instituciones donatarias y los proyectos aprobados a los que se puedan efectuar donaciones?

Esta lista se encuentra publicada en el sitio web del Ministerio de Desarrollo Social y Familia.

i. En relación con el cumplimiento alternativo de la ley ¿se pueden utilizar de manera simultánea la contratación de prestación de servicios y la donación?

Sí, el empleador puede contratar de manera directa a personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez, y, a su vez, para completar la diferencia del porcentaje de contratación requerido por la ley, cumplir de manera alternativa suscribiendo contratos de prestación de servicios y/o realizando donaciones a los

¹⁶ Dictamen ORD. N° 3376/35, de 30 de diciembre de 2020.

proyectos o programas aprobados por el Consejo de Donaciones del Ministerio de Desarrollo Social y Familia¹⁷.

j. ¿Pueden publicarse ofertas de empleo dirigidas exclusivamente a personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez?

No.

La normativa no permite la publicación de ofertas de empleo dirigidas en forma exclusiva a personas con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez.

Con todo, no existe inconveniente para que la publicación de la oferta de trabajo se haga en el marco o en referencia de la ley, lo que permitirá acreditar cuando no existan trabajadores interesados en la postulación a efectos del cumplimiento alternativo de la cuota legal¹⁸.

k. ¿Cuál es plazo para registrar los contratos de trabajo suscritos con personas con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez, así como sus modificaciones o términos?

El plazo para registrar los contratos de trabajo suscritos con personas con discapacidad o que sean asignatarias de una pensión de invalidez, así como sus modificaciones o términos, es de 15 días hábiles desde la fecha de contratación, modificación o término del contrato. Lo anterior se debe realizar en el sitio web de la Dirección del Trabajo.

Para estos efectos, el empleador deberá realizar lo siguiente:

1. Ingresar a “portal Mi DT”.

¹⁷ Dictamen ORD. N° 1613/24, de 29 de marzo de 2018 y Dictamen ORD. N° 6245/47, de 12 de diciembre de 2018.

¹⁸ Dictamen ORD. N° 1617/25, de 29 de marzo de 2018.

2. Hacer clic en "registro de contratos de personas con discapacidad". Completar los datos requeridos y hacer clic en "guardar".
3. Como resultado del trámite, el sistema entrega un comprobante que certifica el cumplimiento de la obligación legal.

l. ¿Se encuentran exceptuadas de cumplir con la cuota que establece la ley las empresas de servicios transitorios (EST)?

No. Las EST no se encuentran exceptuadas del cumplimiento de dicha cuota¹⁹.

m. ¿Cómo se determina el 1% de personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional en relación con el total de trabajadores contratados en una empresa?

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 6° del Decreto N°64, para determinar el número total de personas con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez que una empresa se encuentra obligada a contratar según los términos preceptuados en la ley, se debe considerar el total de trabajadores contratados en el período comprendido entre el 1° de enero y el 31 de diciembre, o bien una fracción de aquel, en el caso de que la empresa hubiere iniciado sus actividades con posterioridad a la primera de las fechas antes señaladas, del año calendario anterior a aquel en que se presenta la comunicación electrónica a la Dirección del Trabajo. El número total de trabajadores de la empresa equivaldrá a la suma del número de trabajadores de cada mes, dividido por 12, o por el número de meses que corresponda, en caso de haber iniciado actividades en forma posterior al 1 de enero. El número de trabajadores de cada mes debe corresponder al número total de trabajadores de la empresa al último día del mes respectivo.

Una vez obtenido el número de trabajadores contratados por la empresa en el año calendario inmediatamente anterior, o bien, en una fracción del mismo, según sea

¹⁹ Dictamen ORD. N° 1027/20, de 21 de febrero de 2018.

el caso, calculado en conformidad al artículo 6 del mismo cuerpo normativo señalado previamente, corresponderá, a su vez, calcular el equivalente al 1% de personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez que deberán ser contratadas por la empresa durante el mismo año en el que se envía la comunicación electrónica. De esta forma, la obligación principal de contratación de personas con discapacidad y/o asignatarios de una pensión de invalidez se debe verificar durante el mismo año calendario en que la empresa presentó la comunicación electrónica ante la Dirección del Trabajo²⁰.

n. ¿Se puede dar cumplimiento a la ley de manera alternativa sin tener razones fundadas para hacerlo?

No. Siempre que se dé cumplimiento a la ley mediante medidas alternativas se deberá justificar dicha situación en alguna de las razones que la misma norma establece, que son:

- i) Derivadas de la naturaleza de las funciones que desarrolla la empresa.
- ii) De la falta de personas interesadas en las ofertas de trabajo que se hayan formulado²¹.

o. ¿Para contabilizar el cumplimiento de la cuota de contratación se pueden considerar a aquellos trabajadores contratados a honorarios?

No. Los contratos a honorarios no se consideran, debido a que sólo se contabilizan los trabajadores sujetos a un contrato de trabajo²².

²⁰ Dictamen ORD. N° 3376/35, de 30 de diciembre de 2020.

²¹ Dictamen ORD. N° 1613/24, de 29 marzo de 2018 y Dictamen ORD. N° 6245/47, de 12 de diciembre de 2018.

²² Dictamen ORD. N° 6245/47, de 12 de diciembre de 2018.

p. **¿Qué tipo de contratos de trabajo se deben suscribir para completar el 1% de contratación que exige la ley?**

Para cumplir con la cuota de contratación debe suscribirse un contrato de trabajo, pudiendo pactarse cualquiera de los tipos de contrato que regula el Código del Trabajo. Esto incluye, entre otros, el de plazo fijo, por obra o faena determinada y el contrato indefinido²³.

q. **¿Se pueden suscribir contratos de jornada parcial para el cumplimiento del 1% que exige la ley de Inclusión Laboral?**

Sí. La ley no determina cuantas horas semanales debe de trabajar una persona con discapacidad y/o asignataria de pensión de invalidez para efectos de dar cumplimiento a la ley²⁴.

r. **¿Se puede cumplir con las medidas alternativas fuera del plazo que señala la ley?**

No. Al igual que la medida de cumplimiento directo que establece la norma, el cumplimiento de las medidas alternativas constituye una obligación que no puede cumplirse con posterioridad.

Esto se explica, porque la ley establece una obligación de carácter permanente y, por ende, no es posible para el empleador dar cumplimiento en un periodo distinto al inmediatamente obligado.

Se debe tener presente que la Dirección del Trabajo ha señalado que el cumplimiento alternativo se debe realizar dentro del año en que surge la obligación (año en que se hizo la comunicación electrónica). Lo anterior, a partir del año 2022²⁵.

²³ Dictamen ORD. N° 6245/47, de 12 diciembre de 2018 y ORD. N°3124, de 9 de julio de 2018.

²⁴ Dictamen ORD. N° 6245/47, de 12 de diciembre de 2018 y ORD. N°3124, de 9 de julio de 2018.

²⁵ Dictamen ORD. N° 3376/35, de 30 de diciembre de 2020.

3. Buenas prácticas en las empresas.

3.1. Concepto de buenas prácticas.

El concepto de “buenas prácticas” está en permanente construcción, producto de la constante evolución que tienen las relaciones interpersonales dentro de la empresa y los requerimientos propios de las personas con discapacidad y/o asignatarias de una pensión de invalidez a la hora de desempeñar una determinada función en su trabajo. Este concepto aún no alcanza un consenso entre los diversos actores que componen la relación laboral, sin embargo, existen algunas instituciones que han realizado esfuerzos por esclarecer esta temática.

Una de ellas, es la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que en su recomendación N°195 promueve que los empleadores públicos y privados adopten buenas prácticas en materia de desarrollo de los recursos humanos²⁶. Con todo, no esclarece lo que puede significar una buena práctica empresarial.

Por ende, ¿Qué se entiende por buenas prácticas dentro de la empresa?

La OIT entiende que una “(...) buena práctica en materia de relaciones laborales podría ser entendida como aquella experiencia de carácter colectivo que en el marco del respecto a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, tal como son definidos por la Constitución y la Declaración de la OIT, pueda ser calificada como exitosa para garantizar el bienestar de los trabajadores y el progreso de las empresas, mejorando el nivel de relaciones interno, garantizando condiciones adecuadas de trabajo y empleo, facilitando el incremento de la productividad y el salario y desarrollando una cultura de concertación

²⁶ OIT, Recomendación 195, Artículo 9 literal g), disponible en https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/rec195.pdf

*puesta en marcha por el acuerdo de trabajadores y empleadores, es decir facilitando un trabajo decente*²⁷.

Por lo tanto, una buena práctica debe reunir todas las características necesarias para poder asegurar que el trabajador pueda desarrollar sus competencias de la mejor manera posible. Así, las buenas prácticas inclusivas son aquellas asociadas al conjunto de actitudes positivas que tiene el empleador y compañeros de trabajo para con el trabajador y que garantizan el adecuado desarrollo de las personas con discapacidad y/o asignatarias de una pensión de invalidez en su lugar de trabajo, asegurando dignidad y un trabajo decente para ellas. De esta manera, las buenas prácticas deben tender a que este grupo de personas pueda ejecutar un trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, en el cual sus derechos sean garantizados y protegidos.

En el entendido que una buena práctica es aquella que permite que una persona con discapacidad pueda ejecutar las labores para la cual fue contratada en un ambiente laboral que le permita desarrollarse plenamente, es que se describe un decálogo de prácticas inclusivas que, conforme al criterio de la Comisión, se deben tener en consideración al interior de la empresa para poder fomentar el pleno ejercicio de las capacidades de las personas con discapacidad en su lugar de trabajo²⁸. Éstas serán clasificadas en aquellas que dicen relación con los lineamientos estratégicos en materia de inclusión que debe efectuar la empresa, y en las que se refieren a las distintas etapas que involucra el proceso de contratación de una persona con discapacidad y/o asignataria de una pensión de invalidez.

²⁷ Rueda-Catry, Marleen y Vega, María Luz, Buenas prácticas de relaciones laborales en las Américas, Lima, OIT, 2005. pág. 7.

²⁸ Prácticas inclusivas recopiladas de acuerdo a las bases de postulación del premio empresa inclusiva otorgado por la Subsecretaría del Trabajo durante el 2019.

3.2. Lineamientos estratégicos que se sugiere efectuar a las empresas en materia de inclusión laboral de personas con discapacidad y/o asignatarias de una pensión de invalidez.

Este punto tiene por objeto visibilizar cuáles son las directrices estratégicas que se proponen implementar en la empresa para poder comenzar con el proceso de contratación de personas con discapacidad y/o asignatarias de una pensión de invalidez. Al efecto, es posible señalar los siguientes lineamientos sugeridos:

- a. Contar con una Política de Diversidad e Inclusión y con una Política de Prevención de Discriminación y Acoso que esté disponible para todos los trabajadores. Se recomienda que sea publicada con una estrategia comunicacional.
- b. Realizar capacitaciones, campañas comunicacionales y eventos permanentes enfocados en la concientización y en la correcta inclusión, enfatizando en su valor para la compañía y trabajadores y no exclusivamente en el cumplimiento de la ley.
- c. Generar mesas de trabajo multidisciplinarias, donde cada área aporte desde su rol a la generación de iniciativas que fomenten la inclusión de personas con discapacidad y/o asignatarios de pensión de invalidez. Contar con estas mesas ayudará a que la empresa logre establecer proyectos de inclusión que no sean sólo de responsabilidad de recursos humanos, sino que sea un trabajo colaborativo con las distintas áreas involucradas, trabajando en beneficio de la inclusión. Ejemplos: Prevención de Riesgos, Comunicaciones Externas, Recursos Humanos (en adelante RR.HH.), Marketing, Relaciones Laborales.
- d. Crear Consejos de Diversidad e Inclusión compuestos por ejecutivos claves en la toma de decisión para apoyar y contribuir en las iniciativas que se desarrollen y fomentar el compromiso desde su liderazgo hacia la compañía. Además, contar con

representantes de la línea ejecutiva en proyectos especiales para asegurar su correcta implementación y difusión.

- e. Descentralizar el rol de RR.HH. como únicos responsables de la inclusión de personas con discapacidad y/o asignatarios de una pensión de invalidez e indicar metas por equipos haciendo responsable a los Gerentes de su cumplimiento, idealmente siendo evaluado en sus métricas de desempeño.
- f. Realizar una participación activa en redes que permita compartir prácticas, fomentar que más organizaciones apoyen la inclusión estos grupos de personas y apoyar nuevas iniciativas públicas y privadas para una correcta inclusión.
- g. Crear informes de gestión que entreguen reportabilidad a gerentes de áreas y RR.HH. para dar seguimiento y control del cumplimiento de la ley de Inclusión.
- h. Contar con un Plan de Accesibilidad Universal para todas las dependencias, ejecutándose de forma prioritaria en los lugares en donde se incorporará una persona con discapacidad y/o asignataria de una pensión de invalidez, o en donde se atiende a público que podría tener algún tipo de discapacidad, con el objetivo de asegurar un desplazamiento sin inconvenientes.
- i. Generar alianzas con organizaciones intermediadoras y organizaciones de y para la discapacidad.
- j. Capacitar y educar a la totalidad de los trabajadores de la empresa en materias de inclusión laboral de personas con discapacidad y/o asignatarias de una pensión de invalidez.

3.3. Prácticas inclusivas al interior de la empresa para asegurar la adecuada selección, inducción, capacitación, gestión de desempeño y egreso de las personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez.

Este título tiene por objeto describir las prácticas que se han implementado de acuerdo con cada uno de los pasos que componen el proceso de contratación, permanencia y egreso de la persona con discapacidad en el lugar de trabajo.

3.3.1. Sobre el reclutamiento y selección de personal.

Esta instancia tiene por objeto agrupar todas aquellas prácticas que digan relación con la incorporación, a un lugar de trabajo, de personas con discapacidad y/o asignatarias de una pensión de invalidez de acuerdo con las competencias que éstas posean. Así, se busca propiciar aquellas que tiendan a resolver las eventualidades que se presenten a la hora de contratar a estos grupos de personas, de forma que puedan identificar al candidato idóneo para el puesto de trabajo vacante.

Para lo anterior, se sugiere tener en cuenta a lo menos seis directrices, las que conducirán a la incorporación, de manera exitosa, de personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez al lugar de trabajo. Éstas son las siguientes:

- a. Potenciar y promover la inserción laboral de este grupo de trabajadores. Para ello, se sugiere:
 - Fomentar una preparación inclusiva a las diversas áreas que componen la empresa²⁹.

²⁹ Guía práctica para la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad, Red de Empresas Inclusivas, <http://reinchile.org/manual-de-buenas-practicas/?id=reclutamiento-y-seleccion>

- Capacitar a todas las áreas que conforman la empresa en torno a la ley N°21.015, con el objeto de aplicarla de manera inequívoca y así lograr acciones inclusivas en el marco de la normativa.
 - Impartir charlas dentro de la empresa para lograr la concientización y sensibilización de los trabajadores de ella³⁰.
 - Fomentar la participación de la empresa en ferias y exposiciones sobre inclusión laboral.
 - Incorporar al área de RR.HH. especialistas en materias de gestión e inclusión laboral. Se sugiere incorporar al equipo de selección de personal especialistas sobre la materia con el objeto de estandarizar y universalizar los procesos de contratación de personal.
 - Adaptar a un formato con accesibilidad universal todos los concursos o bases de postulación (por ejemplo: letras, tamaños y colores estandarizados y formatos audibles, braille y cualquier otra que permita su adecuada comprensión universal).
 - Promover la difusión de las ofertas laborales en diversas fuentes de reclutamiento con el objetivo de asegurar que ellas lleguen a conocimiento de la mayor cantidad de personas posible.
- b. Asegurar que no existan ofertas de trabajo o procesos de selección que implique discriminación arbitraria en perjuicio de la persona en razón de su discapacidad. Lo anterior implica:

³⁰ Guía práctica para la inclusión laboral de personas con discapacidad, ob. Cit.

- Asegurar que en la difusión de las ofertas laborales se expliciten las características del perfil funcional del cargo al cual se está postulando.
 - Informar las características del cargo vacante y/o la oferta laboral de que se trate, explicitando los requisitos que se requieren para su desempeño Ej.: idoneidad, tipo de relación jurídica del empleo, reglas de evaluación del desempeño, etc.
 - Precisar los mecanismos de evaluación que se usarán en el proceso de selección.
 - Asegurar que los requisitos para acceder al cargo sean universales, impidiendo la incorporación de exigencias que puedan implicar algún tipo de discriminación arbitraria.
- c. Incorporar ajustes necesarios³¹ y formatos accesibles³² para los procesos de reclutamiento y selección de personal. Se sugiere determinar las tareas que componen un trabajo y las habilidades, conocimientos, capacidades y responsabilidades³³.
- d. Posibilitar días libres remunerados adicionales al feriado legal para los trabajadores con discapacidad y/o asignatarios de pensión de invalidez que necesiten asistencia médica y/o rehabilitación.

³¹ La Ley N°20.422 que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad, en su artículo 8° establece que: “los ajustes necesarios son 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.”

³² La Ley N°20.422 que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad, en su artículo 3° letra b) 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”.

³³ Guía práctica para la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad, Red de Empresas Inclusivas, <http://reinchile.org/manual-de-buenas-practicas/?id=reclutamiento-y-seleccion>.

- e. Posibilitar el contar con prestación de servicios en modalidad de teletrabajo o trabajo a distancia para fomentar nuevas maneras de trabajar y además disminuir tiempos y costos de traslados para estas personas que trabajen en edificios corporativos.
- f. Contar con un Plan de Apoyo para la acreditación de los trabajadores con discapacidad y/o asignatarios de pensión de invalidez que no tienen la credencial de discapacidad.

3.3.2. Procesos de inducción.

“La inducción y formación son los procesos de formación de personas con discapacidad y trabajadores/as que se desempeñarán con él/ella, para la preparación de ingreso en el puesto de trabajo e iniciativas de aprendizaje continuo.

El objetivo de esta categoría es preparar al equipo de trabajo ante la llegada de un/a trabajador/a con discapacidad y acompañar a las personas con discapacidad en el proceso de inducción al puesto de trabajo y posterior seguimiento”³⁴.

Es importante, entonces, considerar las siguientes materias y propuestas:

- a. Brindar apoyo en el ingreso o en el reingreso al trabajo para aquellos que adquirieron una discapacidad o pensión de invalidez durante el ejercicio de sus funciones, identificando los ajustes que sea necesario disponer para el correcto desempeño del cargo de que se trate.
- b. Finalizado el proceso de selección y formalizado el contrato de una persona con discapacidad, realizar una entrevista con el objeto de determinar qué tipo de apoyos necesitará de forma permanente o temporal a fin de que la función se pueda ejecutar con eficiencia; por

³⁴ Guía práctica... ob cit

ejemplo, ajustar el puesto de trabajo (mobiliario, equipos, etc.). Para ello, se podría acudir a la herramienta del análisis del puesto de trabajo.

- c. Que los ajustes razonables se apliquen a las funciones esenciales del cargo determinado y se definan y ejecuten con miras a que se desarrollen las funciones del cargo de manera eficiente considerando el tipo de discapacidad que pretendan regular.
- d. Fase de acompañamiento.
 - RR.HH. orientará su programa de inducción al acompañamiento en la fase de incorporación de personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez, adaptado a las necesidades específicas de apoyo de cada persona (según requerimiento solicitado y/o tipo de discapacidad).
 - Incorporar dentro del proceso de inducción la figura del compañero guía, que sea previamente capacitado en materias que digan relación con el buen trato, autonomía y vida independiente: al momento del ingreso, se sugiere que cada persona con discapacidad y/o asignataria de pensión de invalidez tenga un compañero guía que le proporcionará la ayuda necesaria durante, a lo menos, el primer mes, especialmente dentro de las funciones que deba realizar e instrumentos a emplear. Entre otras acciones, apoyará la sociabilización, la integración y el apoyo en la utilización de sistemas de información.

- e. Desarrollar materiales de inducción accesibles, en distintos formatos para disminuir la necesidad de estar adaptando en cada ocasión el material para las personas con discapacidad, en caso de requerirlo.
- f. Contar con un procedimiento de inducción inclusivo cuyo instrumento principal sea la guía de inducción en formato accesible. Entre las temáticas a abordar dentro de este proceso se encuentran: prevención de riesgos inclusivos, plan de emergencia y evacuación.
- g. Contar con un video de inducción en formato accesible, con lengua de señas, subtulado y audio descripción, que explique el funcionamiento de la empresa.
- h. Al finalizar el proceso de inducción, realizar una encuesta que cuente con los apoyos necesarios para que las personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez puedan realizarla de manera autónoma y con la confidencialidad necesaria; esto con el fin de realizar la mejora continua del proceso de inducción.

3.3.3. Capacitación.

“Capacitar significa preparar a una persona para un cargo, tarea o labor específica, de manera que pueda desenvolverse correctamente en las funciones para las que fue asignado”³⁵.

³⁵ Guía para la Inclusión de Personas con Discapacidad en el lugar de trabajo, Oficina de la OIT para los países andinos, febrero de 2016, pág. 24, disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_504317.pdf

Lo que se busca es preparar a la persona con discapacidad y/o asignataria de pensión de invalidez para que pueda aumentar sus competencias técnicas, y así desarrollar de la mejor manera posible la labor para la que fue contratada.

En materia de capacitación se sugiere:

- a. Potenciar programas de capacitación dentro de la empresa con la finalidad de que todos los trabajadores sean precursores activos del proceso de inclusión laboral.
- b. Asegurar que el proceso de capacitación se encuentre adaptado para estos grupos de trabajadores, atendiendo a la diversidad de condiciones de salud de que se trate y teniendo en consideración el diseño universal de aprendizaje.
- c. Contar con un curso de lengua de señas para los equipos en donde tengan personas sordas usuarias de esta lengua o bien personas que atiendan público de manera presencial.
- d. Contar con un protocolo para la incorporación de perros de guías, de señal o de servicio que acompañen a los trabajadores con discapacidad, de conformidad a la Ley N°20.025 y cualquier otra norma que corresponda para estos efectos.
- e. Tener un programa de capacitación de evacuación en emergencias respecto a estos grupos de trabajadores.
- f. Tener programas de aprendizaje con un coach inclusivo, que logre guiar a los trabajadores cuando presenten alguna dificultad y este se encuentre fuera del alcance de la jefatura.

- g. Realizar feedback permanente, lo que será de suma importancia para estos trabajadores, con el fin de ir trabajando constantemente su adaptación a las formas de trabajo, como operaría respecto de todo trabajador que se incorpora por primera vez.

3.3.4. Desarrollo de las personas.

Esta directriz dice relación con la posibilidad de las personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez para adquirir las capacidades y experiencia necesarias, a fin de progresar en sus carreras al interior de la empresa. Para lo anterior, es sumamente importante que se les entregue la información sobre desarrollo y perspectivas de su carrera. Todo ello, mediante medios accesibles para todos los trabajadores.

En esta materia, se sugiere que RR.HH. identifique las áreas de mejora de acuerdo con las competencias específicas que tiene cada trabajador en el desempeño de sus funciones y de la experiencia que posee, con el objeto de identificar formación y capacitación pertinente para que puedan avanzar en su carrera interna.

A este respecto se sugieren como pasos importantes a desarrollar en el marco de la capacitación, los siguientes:

- a. Desarrollar planes de mejora, identificados a partir de los requerimientos específicos del cargo y del desempeño, de acuerdo con las situaciones detectadas.
- b. Desarrollar mecanismos que garanticen que no se produzca discriminación alguna por razón de discapacidad en el desarrollo profesional (sistema de remuneraciones, promoción interna,

evaluación del desempeño, comunicación interna, beneficios sociales, sistema de capacitación, etc.).

- c. Fomentar planes de desarrollo de carrera, evaluando y reevaluando las competencias y habilidades de los trabajadores con discapacidad y/o asignatarios de pensión de invalidez, especialmente cuando se produzcan cambios de funciones, de cargo o cambio de estamento.
- d. En caso de variación de la condición de discapacidad y/o asignatario de pensión de invalidez, o que un trabajador las adquiriera durante el ejercicio de su cargo, y siempre que los ajustes razonables no sean posibles de ninguna forma, se sugiere que la empresa evalúe la factibilidad de adoptar acciones concretas que le permitan, entre otras medidas, disponer el cambio de funciones según tipo de discapacidad o pensión adquirida o que presente el trabajador, la realización de capacitaciones que tiendan a la reconversión laboral del mismo trabajador u orientar al equipo de trabajo.

3.3.5. Movilidad interna.

En este título se proponen mecanismos que el empleador puede poner a disposición del trabajador para impulsar el desarrollo de su carrera. El objetivo es proponer medidas que permitan compatibilizar las expectativas que cada persona tiene al momento de definir una línea de desarrollo y crecimiento profesional con las oportunidades de ascenso que puede generar la empresa.

Al respecto, se sugiere:

- a. Garantizar que todos los trabajadores que cumplan los requisitos para los concursos internos cuenten con los mismos niveles de acceso, adaptando los procesos a los requerimientos de las personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez. De igual forma, propender a que las consultoras y los comités de selección, en caso de incorporarlos en estos procesos, cuenten con orientaciones y procesos adaptados a las necesidades requeridas de accesibilidad.
- b. Evaluar en igualdad de condiciones los méritos de los postulantes, sin discriminación de ningún tipo.

3.3.6. Evaluaciones del desempeño.

La evaluación del desempeño es una herramienta que se utiliza para comprobar el grado de cumplimiento de los objetivos que dicen relación con la ejecución de las tareas que competen según el cargo para el cual fue contratado el trabajador. Al respecto se sugiere:

- a. Que los procesos de evaluación del desempeño se realicen de acuerdo con los criterios establecidos para todos los trabajadores, en igualdad de condiciones y sin discriminación.
- b. Que se realice una adecuada planificación del desempeño considerando los perfiles de cargo, los estándares de rendimiento y adaptación de tiempos y metas si es necesario.

- c. Respecto del rol del evaluador, se propone potenciar la capacitación de las jefaturas y directivos, con el fin de ser parte del proceso de inclusión de este grupo de trabajadores.
- d. Desarrollar planes de mejora, identificados a partir de los requerimientos específicos del cargo y del desempeño, de acuerdo con las situaciones detectadas. Es importante que los formatos y medios de difusión de las respectivas evaluaciones tengan el carácter de universalmente accesibles.

3.3.7 Término de la relación laboral.

Para efectos de desarrollar este título, se hace necesario tener presente ciertas obligaciones legales que son propias del término de la relación laboral entre el trabajador y el empleador conforme a la normativa vigente. Estas se encuentran reguladas en los artículos 159 y siguientes del Código del trabajo y pueden resumirse, principalmente, en tres:

- (i) Entregar carta de aviso de despido (notificada personalmente al trabajador o enviada por correo certificado en caso de que este no quiera acusar recibo personal de la carta) o acusar recibo de carta de renuncia por parte del trabajador, o suscribir documento de mutuo acuerdo ante ministro de fe, o informar por escrito por carta certificada o personalmente del término de contrato de plazo fijo o de trabajo o faena determinada, o por fuerza mayor o caso fortuito, o por haber sido sometido el empleador a un procedimiento concursal de liquidación);
- (ii) Notificar el término de la relación laboral en el sitio web de la Dirección del Trabajo;
- (iii) Firmar y ratificar el finiquito ante un ministro de fe.

En el entendido que el empleador debe cumplir con estas obligaciones, a continuación se enuncian prácticas que, sin perjuicio de no constituir un imperativo para el empleador, constituyen una base para poder proceder de manera idónea frente al despido de una persona con discapacidad y/o asignataria de pensión de invalidez, con miras a una recolocación laboral oportuna de la misma.

- a. Al momento de la contratación, la empresa debiese entregar toda la información relativa a la duración de la relación laboral, las condiciones específicas de desempeño y mantención del cargo o de aquellas que digan relación con el término del contrato de trabajo, de acuerdo con la normativa legal vigente y a través de los mecanismos y/o medios adecuados que garanticen la accesibilidad universal.
- b. Creación de un protocolo de término de la relación laboral para este grupo de trabajadores. Se sugiere que RR.HH. adopte todas las acciones necesarias para garantizar un trato adecuado y respetuoso, procurando procesos de egreso transparentes e informados. En esta línea, el empleador propenderá a facilitar el ejercicio del derecho de acceso a la información en igualdad de condiciones para estos trabajadores, efectuando los ajustes necesarios para la presentación de solicitudes, notificaciones, tramitación del procedimiento y entrega de la información.
- c. Se sugiere que el superior jerárquico informe oportunamente los casos de no renovación o término anticipado del contrato de trabajo, con el objeto de que cada persona pueda preparar su salida.

- d. Políticas de puertas abiertas: se sugiere que cada trabajador tenga la posibilidad de generar una reunión con algún gerente/subgerente/jefatura para hacer una denuncia sobre algún tipo de discriminación. Además, se propone que el líder que tome este requerimiento haga la denuncia a los canales de ética correspondientes para que se lleve a cabo la investigación pertinente.

- e. Planes de Acción: se sugiere que la jefatura aplique un plan de acción en donde se le muestren al trabajador las oportunidades de mejora. Se sugiere, además, acordar un plazo de revisión de dichas mejoras (de 3 meses, por ejemplo) para claridad de ambas partes, junto con las posibles opciones y medidas a adoptar luego de transcurrido ese plazo.

ANEXO A

USO CORRECTO DEL LENGUAJE

En la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad, los Estados se comprometen a adoptar medidas inmediatas, efectivas y pertinentes para *“Luchar contra los estereotipos, los prejuicios y las prácticas nocivas respecto de las personas con discapacidad, incluidos los que se basan en el género o la edad, en todos los ámbitos de la vida”* y a su vez, en *“Promover la toma de conciencia respecto de las capacidades y aportaciones de las personas con discapacidad”*³⁶.

De esta forma, como una medida práctica, el Servicio Nacional de la Discapacidad ha elaborado guías comunicacionales para promover el buen uso del lenguaje en materia de discapacidad en todo ámbito.

Uso Correcto	Uso Incorrecto
Persona con discapacidad Trabajador (a) con discapacidad	Personas con capacidades diferentes. Personas diferentes. Personas con necesidades especiales. Discapacitado Anormal, Incapacitado, Deficiente, Enfermito
Que tiene o presenta discapacidad.	Sufre discapacidad. Padece discapacidad. Es víctima de una discapacidad. Está afectado por una discapacidad.

³⁶ Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad, art. 8°, N°1, letras a) y b.

<p>Persona o trabajador (a) con discapacidad física.</p> <p>Persona con discapacidad de origen físico</p>	<p>Inválido, Minusválido</p> <p>Lisiado, Cojo</p> <p>Paralítico</p>
<p>Persona o trabajador (a) con discapacidad intelectual.</p> <p>Persona con discapacidad de origen intelectual.</p>	<p>Mongólico, Retardado</p> <p>Retardado mental</p> <p>Retrasado mental</p>
<p>Persona o trabajador (a) con discapacidad psíquica.</p> <p>Persona con discapacidad de origen psíquico.</p> <p>Persona con discapacidad de causa psíquica.</p>	<p>Insano Loco, Esquizofrénico</p> <p>Depresivo, Demente</p> <p>Trastornado, Maníaco</p> <p>Bipolar</p>
<p>Persona o trabajador (a) ciega (o).</p> <p>Persona o trabajador (a) con discapacidad visual.</p> <p>Persona con discapacidad de origen visual.</p> <p>Persona o trabajador (a) con baja visión</p>	<p>No vidente</p> <p>Cieguito</p> <p>Invidente</p> <p>"El" Ciego</p>
<p>Persona o trabajador (a) sorda (o).</p> <p>Persona o trabajador (a) con discapacidad auditiva.</p> <p>Persona con discapacidad de origen auditivo.</p>	<p>Sordomudo</p> <p>"El" Sordo</p> <p>Sordito</p>
<p>Persona o trabajador (a) usuaria (o) de silla de ruedas. Persona que se traslada en silla de ruedas.</p>	<p>Relegado a una silla de ruedas. Confinado a una silla de ruedas.</p>

Persona o trabajador (a) en situación de dependencia.	Postrado
Lengua de Señas	Lenguaje de Señas

ANEXO B

CALIFICACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE LA DISCAPACIDAD³⁷

1. CONCEPTOS:

a. **Comisión de medicina preventiva e invalidez (COMPIN):**

Esta tiene por objeto, velar, de acuerdo a la ley, por el cumplimiento de las normas médico legales en materias de seguridad social. Actuar como garante de la fe pública en la certificación de estados de salud y en la gestión de procesos técnicos y administrativos. Garantizar en forma eficaz el acceso a los beneficios de la protección social en salud.

b. **Calificación:**

Procedimiento por el que se evalúa y valora el desempeño funcional de la persona, considerando su condición de salud y la interacción con las barreras del entorno.

c. **Certificación:**

Procedimiento médico administrativo en virtud del cual una persona cuya discapacidad ha sido previamente evaluada, valorada y calificada, obtiene de la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez competente un dictamen que acredita legalmente su grado de discapacidad.

d. **Puntaje de discapacidad:**

Puntuación, resultante de una evaluación multidimensional, que establece el grado global de limitación que una persona presenta en actividades y participación social en un momento determinado de su vida.

³⁷ Documento basado en la Ley N° 20.422 y decreto N°47 que regula la calificación y certificación de la discapacidad.

e. **Recalificación:**

Procedimiento por medio del cual la persona puede solicitar una nueva calificación de su discapacidad a Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez, considerando que cuenta con nuevos antecedentes de evaluación, valoración y calificación de su condición.

2. **PREGUNTAS FRECUENTES:**

a. **¿Cómo se califica la discapacidad?**

Para calificar la discapacidad, se debe acudir a un Centro de Salud Familiar (CESFAM) o reunir la documentación obligatoria que compone el Expediente de Evaluación de Discapacidad o bien realizar la certificación en línea conforme al procedimiento establecido en el Anexo C del presente Manual.

- **Solicitud de Evaluación de la Discapacidad:** formulario completado por la persona interesada o por su tutor legal o la institución que cumple esta función. El formato es descargable del sitio web de la COMPIN.
- **Informe Biomédico Funcional:** completado por el médico tratante con letra legible y firmado con los antecedentes clínicos de la discapacidad³⁸. Además, se deben adjuntar los exámenes médicos en caso de que corresponda. El formato es descargable del sitio web de la COMPIN.
- **Informe Social y de Redes de Apoyo:** completado por un trabajador (a) social. El formato es descargable del sitio web de la COMPIN.
- **Informe de Valoración del Desempeño (IVADEC):** completado únicamente por un profesional habilitado por COMPIN o en la misma COMPIN. El formato no es descargable.

³⁸ También puede ser completado por el médico tratante particular.

b. ¿Cuánto se demora la COMPIN en calificar la discapacidad?

La calificación de la discapacidad debe realizarse dentro del plazo de veinte días hábiles contados desde la solicitud.

c. ¿Qué antecedentes debe presentar el interesado para la calificación de la discapacidad?

El interesado deberá acompañar a la solicitud los siguientes antecedentes:

1. Nombre completo y cédula nacional de identidad.
2. Domicilio.
3. Número de teléfono y/o correo electrónico del interesado o requirente, si lo tuviere.
4. Edad.
5. Sexo.
6. Estudios, ocupación u oficio, si corresponde.
7. Otros informes, exámenes o certificados que la persona tenga en su poder, pudiendo indicarse el nombre del profesional o de la institución tratante.
8. Informe de Evaluación Biomédico-Funcional, Informe de Desempeño e Informe Social y de Redes de Apoyo, si los tuviere.

d. ¿Qué grados de discapacidad existen?

La discapacidad de una persona se calificará en grados según el alcance de la misma. Sin perjuicio de lo anterior, una persona podrá ser calificada sin discapacidad, con discapacidad leve, moderada, severa y profunda, de conformidad con las siguientes definiciones:

- a) **Persona sin discapacidad:** Es aquella que no presenta limitaciones para realizar actividades propias de su edad y/o no presenta restricciones a la participación, o

bien, estas limitaciones y/o restricciones se presentan en un rango entre 0% a 4% a causa de su condición de salud.

b) **Persona con discapacidad leve:** Es aquella que presenta entre 5% y 24% de restricciones en la participación o limitaciones en las actividades propias de su edad a causa de sus condiciones de salud.

c) **Persona con discapacidad moderada:** Es aquella que presenta entre 25% y 49% de restricciones en la participación o limitaciones en las actividades propias de su edad a causa de sus condiciones de salud.

d) **Persona con discapacidad severa:** Es aquella que presenta entre 50% y 94% de restricciones en la participación o limitaciones en las actividades propias de su edad a causa de sus condiciones de salud.

e) **Persona con discapacidad profunda:** Es aquella que presenta entre 95% y 100% de restricciones en la participación o limitaciones en las actividades propias de su edad a causa de sus condiciones de salud.

e. ¿Cuánto demora el proceso de certificación de la discapacidad?

El Registro Civil e Identificación debe certificar la discapacidad, dentro de los cinco días hábiles siguientes a la fecha de calificación.

f. ¿Puedo apelar a la resolución de la COMPIN?

La persona que no esté de acuerdo con la resolución emitida por la COMPIN, debe dirigirse a ésta y aportar antecedentes nuevos o complementarios para la recalificación de su discapacidad. La revisión de la certificación sólo se realiza una vez al año.

g. ¿Cómo puedo obtener el certificado de discapacidad?

Se puede adquirir el Certificado de Discapacidad y/o copia de la Credencial de Discapacidad a través de la página web del Servicio de Registro Civil e Identificación o en las oficinas de Registro Civil. COMPIN no hace entrega de Certificados de Discapacidad.

h. ¿Qué es la credencial?

Es el documento que emite el Registro Civil al momento de inscribir a una persona en el Registro Nacional de la Discapacidad. Esta es enviada al domicilio o dirección informada.

Contiene la individualización completa de la persona inscrita, las características de su discapacidad y la necesidad (o no) de posterior reevaluación; además, se indica si presenta movilidad reducida siempre que haya sido informada por la COMPIN.

i. ¿Cuál es la diferencia entre el certificado y la credencial?

La credencial solo incluye los datos del último dictamen vigente respecto de la persona con discapacidad. El certificado incluye todos los datos actuales de la persona y su historial.

La primera credencial se envía gratuitamente al domicilio de la persona inscrita y es un documento portable, cuyo formato está fijado por el reglamento, no así los duplicados.

j. ¿Quién puede solicitar la credencial de discapacidad?

Pueden solicitarla las personas naturales o jurídicas con discapacidad, organizaciones de rehabilitación, capacitación o beneficencia; entidades productivas, educativas, gremiales, sindicales; y, en general, todas las personas que se desempeñan o relacionan con personas con discapacidad, que cumplan con los siguientes requisitos:

- **Personas naturales:** ser declarado con discapacidad por la respectiva Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN).
- **Personas jurídicas:** personas jurídicas que actúen en el ámbito de la discapacidad y personas naturales mayores de 18 años que presten servicios de apoyo de cuidado, asistencia y/o intermediación a personas con discapacidad.

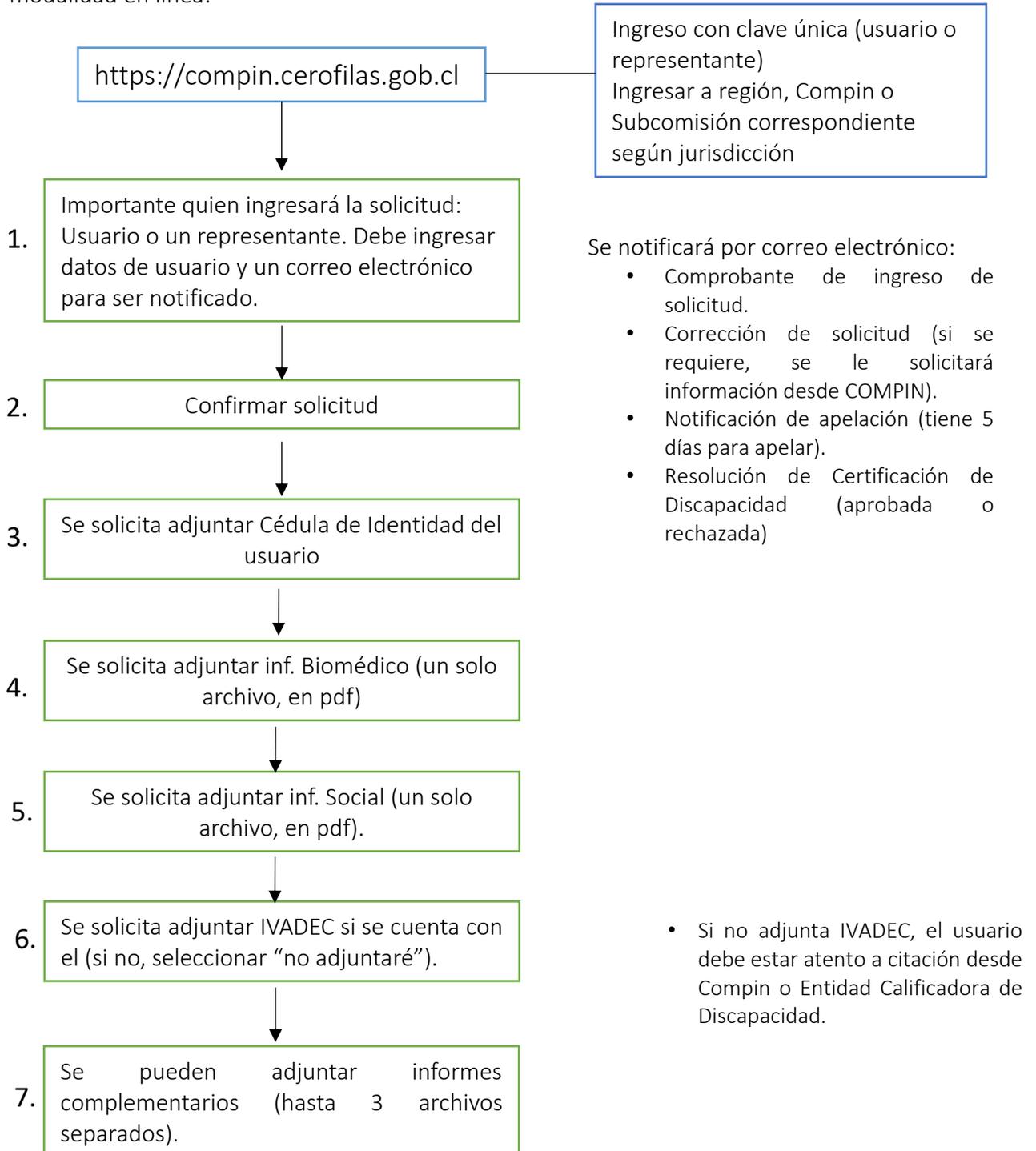
k. ¿Qué vigencia tiene la credencial?

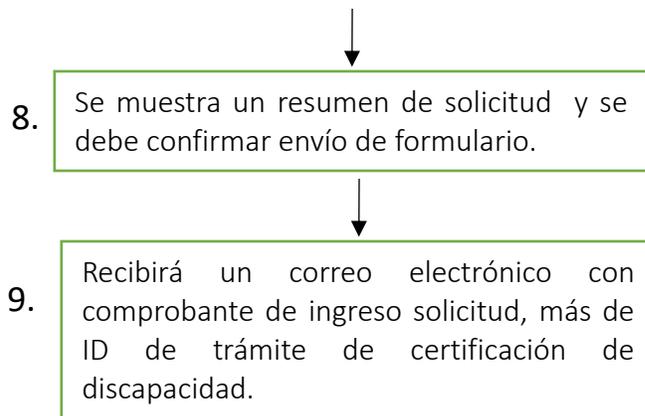
Esta se determina de acuerdo a la reevaluación que se indique en el certificado de discapacidad emitido por la COMPIN.

ANEXO C

SOLICITUD DE CERTIFICACIÓN DE DISCAPACIDAD EN LÍNEA

A continuación, se expone el flujo del proceso de certificación de discapacidad en modalidad en línea:





Si tiene dudas acerca de cómo subir los documentos a la plataforma, ingrese a www.milicenciamedica.cl al apartado “Trámite de discapacidad”, ahí hay un [video explicativo](#) de cómo realizar solicitud de certificación de discapacidad.

En caso de no contar con internet, puede solicitar asistencia a través de la red territorial como municipalidad, consultorio, entre otros. Si no cuenta con clave única puede solicitar hora para una videoconferencia en www.registrocivil.cl

Información importante: Usted recibirá una resolución de discapacidad por correo electrónico. La Credencial de Discapacidad será enviada a su dirección de notificación por parte de Registro Civil.

DOCUMENTOS OBLIGATORIOS

Adjuntar de manera independiente los siguientes formularios:

- ✓ Informe Biomédico-Funcional, firmado y timbrado por los profesionales tratante (con una antigüedad máxima de 12 meses).
- ✓ Informe Social y de Redes de Apoyo, firmado y timbrado por Asistente Social (con una antigüedad máxima de 12 meses).
- ✓ Informe de Desempeño (IVADEC) firmado por usuario, además de Timbrado y firmado por calificador ECED (no puede presentar una antigüedad mayor a 12 meses). En caso de no poder ser evaluado en la red de salud, esto puede realizarse por un profesional del Equipo de Discapacidad de la COMPIN.
- ✓ Adjuntar Informes complementarios que sustenten los diagnósticos que el usuario presente en las siguientes condiciones de salud:

Condición de Salud	Informe o Examen
Retardo Mental	Psicometría
Trastornos Psiquiátricos, excluye depresión	Informe de médico psiquiatra y/o profesionales tratantes
Sensorial auditivo	Audiometría
Sensorial visual	Campo Visual Test de agudeza visual Receta lentes
Neoplasias	Informe de médico especialista
Artropatías	Informes radiológicos, imagenológicos o informe médico tratante
Enfermedades respiratorias	Informes radiológicos, imagenológicos o informe médico tratante
Trastornos del Espectro Autista	Informes médicos o profesionales tratantes
Demencias	Informe de médico especialista o Constancia GES

- ✓ Una vez ingresado el formulario por plataforma, se le notificará cualquier información vía correo electrónico.
- ✓ Estos formularios puede encontrarlos en www.milicenciamedica.cl y descargarlos.

Informe Biomédico Funcional

Este informe debe ser elaborado y firmado por un profesional de salud o educación, según corresponda. Todos los campos son de llenado obligatorio

I. Datos de Identificación del usuario(a):

Apellidos	
-----------	--

Nombre	
--------	--

Rut		Fecha Nac.	
-----	--	------------	--

II. Antecedentes biomédicos y funcionales del usuario(a):

Causa Discapacidad	<input type="radio"/> Física <input type="radio"/> Sensorial Visual <input type="radio"/> Sensorial Auditiva <input type="radio"/> Mental / psíquica <input type="radio"/> Mental / Intelectual
--------------------	---

(Puede marcar una o más de una causa)

Diagnósticos asociados a la causa de discapacidad:	
-	-
-	-
Otros diagnósticos:	
-	-
-	-

Fuente: ficha clínica o médico tratante

Breve historia de la condición de salud del usuario(a) (data de la condición de salud, evolución, tratamiento, rehabilitación, etc.):
.....
.....
.....
.....
.....

Medicamentos indicados al usuario(a)
.....
.....
.....

Descripción del estado funcional del usuario(a)

.....
Atenciones o intervenciones recibidas en el sistema de salud y/o educativo (tratamiento, programa de salud, rehabilitación, otro)
.....

Usuario(a) requiere ayuda técnica ³⁹	<input type="radio"/> Si	<input type="radio"/> No
Cuál o cuáles:		

Usuario(a) usa ayuda técnica	<input type="radio"/> Si	<input type="radio"/> No
Cuál o cuáles:		

III. Contacto profesionales tratantes en la red de salud

Nombre y apellido	Profesión	Rut	Teléfono
.....
.....
.....

IV. Datos de identificación del profesional informante:

Nombre completo			
Profesión		Rut	

³⁹ Se entiende como cualquier producto externo (dispositivos, equipos, instrumentos o programas informáticos) fabricado especialmente o ampliamente disponible, cuya principal finalidad es mantener o mejorar la independencia y el funcionamiento de las personas y, por tanto, promover su bienestar. Estos productos se emplean también para prevenir déficits en el funcionamiento y afecciones secundarias. Existen ayudas técnicas para audición y comunicación (audífonos, amplificadores, tablas de comunicación, otros), visuales (lentes, lupa, bastones de orientación, otros), para movilidad (bastones, silla ruedas, andadores, otros), posicionamiento (sitting, cojines, otros), higiene (barras de apoyo, lavapelo, elevador de WC, otros), vestuario (calzador, abotonador, otros), alimentación (plato con reborde, sondas, otros), órtesis (estabilizadoras, dinámicas, cervicales, SEC, otras), prótesis, respiradores (CPAP, BIPAP, equipo O2) Orientaciones 2017 Ayudas Técnicas: Definición, Clasificación y Especificaciones. Minsal, 2017.

Institución	
Correo electrónico	
Teléfono	
Fecha informe	

.....

FIRMA Y TIMBRE

Informe Social y de Redes de Apoyo

Todos los campos son de llenado obligatorio

I. Datos de Identificación del usuario(a):

Apellidos			
Nombre			
Rut		Fecha Nac.	
Edad			
Teléfono		Correo electrónico	
Domicilio			
Villa/Pobl.		Comuna	
Estado civil	<input type="radio"/> casado <input type="radio"/> soltero <input type="radio"/> divorciado <input type="radio"/> conviviente civil <input type="radio"/> viudo		
Sistema Salud	<input type="radio"/> FONASA <input type="radio"/> ISAPRE <input type="radio"/> Institucional <input type="radio"/> No tiene		
Motivo de solicitud de certificación			

II. Datos de Identificación del representante:

Representante	<input type="radio"/> persona representante <input type="radio"/> entidad a cargo		
Nombre		Rut	
Correo electrónico		Teléfono	
Relación con el interesado			

III. Situación escolar y laboral del usuario(a)

Nivel de escolaridad alcanzado	
<input type="checkbox"/> Sin escolaridad	<input type="checkbox"/> Técnico incompleto
<input type="checkbox"/> Básica incompleta	<input type="checkbox"/> Técnico completo
<input type="checkbox"/> Básica completa	<input type="checkbox"/> Superior incompleto
<input type="checkbox"/> Educación media incompleta	<input type="checkbox"/> Superior completo
<input type="checkbox"/> Educación media completa	
<input type="checkbox"/> Educación Especial	

Actividad o actividades que desempeña actualmente		
<input type="radio"/> Estudia	<input type="radio"/> Trabaja	<input type="radio"/> Situación ocupacional
<input type="checkbox"/> Pre-escolar <input type="checkbox"/> Primer ciclo básico <input type="checkbox"/> Segundo ciclo básico <input type="checkbox"/> Educación media <input type="checkbox"/> Educación regular PIE <input type="checkbox"/> Educación Especial <input type="checkbox"/> Superior Técnico <input type="checkbox"/> Superior Universitario <input type="checkbox"/> Post grado	<input type="checkbox"/> Remunerado <input type="checkbox"/> No remunerado Rubro en que se desempeña: Dificultades que presenta en el trabajo	<input type="checkbox"/> Cesante <input type="checkbox"/> Pensionado: Tipo de pensión:..... <input type="checkbox"/> Jubilado Tipo de jubilación: <input type="checkbox"/> Desempleado <input type="checkbox"/> Licencia Médica <input type="checkbox"/> Dueña(o) de casa

PIE: Programa de Integración Escolar

IV. Identificación con quienes cohabita usuario(a):

Nombre y apellidos	Edad	Relación de parentesco	Actividad principal

Describa situación familiar actual (factores de vulnerabilidad, ciclo familiar en que se encuentra, estrés familiar, dinámica familiar, descripción de roles, algún integrante más con discapacidad)
.....

Usuario(a) ¿tiene cuidador?
<input type="radio"/> Si <input type="radio"/> No

V. Descripción del cuidador(a):

Descripción cuidador/a principal					
<input type="radio"/> Familiar <input type="radio"/> Externo a la familia					
Nombre y apellidos	Edad	Relación de parentesco	P	S	R

P: principal S: secundario R: respiro

VI. Identificación de redes de apoyo y nivel de participación social:

Red de apoyo principal con la que cuenta el usuario(a)		
Primarias	Relación con interesado	Tipo de apoyo
<input type="radio"/> Familia		
<input type="radio"/> Otros (amigos, vecinos, grupos sociales, etc.)		
Secundarias (clubes, agrupaciones, iglesia):		
Institucionales (municipalidad, servicio salud, institucional educacional, otros)		

Valoración general de la red de apoyo
<input type="radio"/> Red de apoyo adecuada <input type="radio"/> Red de apoyo frágil <input type="radio"/> Sin red de apoyo

Participación en actividades sociales (culturales, deportivas, religiosas, comunales, etc.):	
<input type="radio"/> Si <input type="radio"/> No	Cuales:

VII. Información sobre vivienda y entorno:

Tipo de domicilio del usuario(a)			
<input type="radio"/> Domicilio particular	<input type="radio"/> Domicilio transitorio	<input type="radio"/> Centro de larga estadia/hogar/residencia	<input type="radio"/> Otro:
Sector	<input type="radio"/> Rural <input type="radio"/> Urbano		

Identificación de barreras ambientales	
Barreras al interior de la vivienda:	Barreras del entorno de la vivienda:

Habitación independiente	Baño dentro de la vivienda	Baño adaptado
<input type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No	<input type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No	<input type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No

Estado general de vivienda (ubicación de la vivienda, condiciones generales, hacinamiento, otros)
.....
.....
.....

Usuario tiene acceso a transporte:
<input type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No Tipo de transporte:
.....

¿El interesado tiene algún grado de limitación en el desarrollo de sus actividades cotidianas, según opinión profesional?
<input type="radio"/> Sí, limitación total <input type="radio"/> Sí, limitación parcial <input type="radio"/> No, ninguna limitación
Comentarios
.....
.....
.....

VIII. Datos de identificación de Asistente o Trabajador Social informante:

Nombre completo			
Rut		Institución	
Correo electrónico			
Teléfono		Fecha informe	

.....

FIRMA Y TIMBRE

ANEXO D

DECLARACIÓN DE INVALIDEZ

La pensión de invalidez es un beneficio de nuestro Sistema de Pensiones para aquellas personas que sufran un menoscabo permanente de su capacidad de trabajo, a consecuencia de una enfermedad o debilitamiento de sus fuerzas físicas o intelectuales. Si estas personas han cotizado en una Administradora de Fondos Pensiones (AFP), el beneficio se denomina “pensión de invalidez”; si estas personas nunca han cotizado en un régimen previsional, el beneficio se denomina “pensión básica solidaria de invalidez” (PBSI)⁴⁰.

¿Quiénes pueden solicitar estos beneficios?:

- a) Los afiliados a una AFP que sean menores de 65 años en el caso de los hombres y 60 años en el caso de las mujeres; o
- b) Las personas que no hayan cotizado en un régimen previsional y cumplan las siguientes características:
 - i. Tener entre 18 y menos de 65 años de edad;
 - ii. Integrar un grupo familiar perteneciente al 60% más pobre de la población de Chile conforme al instrumento técnico de focalización que utilice el Instituto de Previsión Social (IPS); y
 - iii. Acreditar residencia en el país por un lapso no inferior a 5 años en los últimos 6 años inmediatamente anteriores a la fecha de presentación de la solicitud para acceder a la Pensión Básica Solidaria de Invalidez.

⁴⁰ Con la introducción del Sistema de Pensiones Solidarias el año 2008, se crea la PBSI que es un beneficio solidario no contributivo, ya que se costea con fondos generales de la nación. Además, se creó el Aporte Previsional Solidario de Invalidez (APSI), El APSI, es un complemento de la pensión de invalidez para aquellas personas que cumplan los requisitos i., ii. y iii. de la letra b) del título denominado “¿Quiénes pueden solicitar estos beneficios?” contenida en la página 52 de este Manual cuya pensión autofinanciada sea menor a la Pensión Básica Solidaria de Vejez (PBSV), en cuyo caso se le incrementa hasta el valor de esta última.

1. CONCEPTOS:

a. Evaluación, calificación y revaluación del grado de invalidez

Procedimiento médico administrativo que deben efectuar las Comisiones Médicas establecidas en el decreto ley N° 3.500, de 1980, dotadas de autonomía técnica para sus determinaciones, con la finalidad de verificar si los afiliados y/o beneficiarios solicitantes de pensión de invalidez cumplen los requisitos establecidos para tal efecto y cuyo pronunciamiento tiene carácter médico-legal.

b. Comisión Médica Regional (CMR)

Órgano pluripersonal, integrado por 3 médicos cirujanos, designados por el Superintendente de Pensiones, cuya función consiste en evaluar y calificar el grado de invalidez de los afiliados y/o beneficiarios solicitantes de pensión, cuya conclusión queda plasmada en un dictamen de invalidez.

c. Comisión Médica Central

Órgano pluripersonal, integrado por 3 médicos cirujanos, designados por el Superintendente de Pensiones, cuya función consiste en resolver los reclamos que interpongan los afiliados y/o beneficiarios solicitantes de pensión, las Administradoras de Fondos de Pensiones, o las Compañías Aseguradoras de Invalidez, en contra de los dictámenes que emiten las Comisiones Médicas Regionales. Su pronunciamiento queda plasmado en una Resolución que confirma o revoca el dictamen emitido por la Comisión Médica Regional.

d. Superintendencia de Pensiones

Es el organismo supervisor del Sistema de Pensiones cuya función, en este caso, es supervigilar los procedimientos técnicos y administrativos de las Comisiones Médicas, para que en la dictación de sus dictámenes y resoluciones se ajusten a la ley y la normativa vigente que regula la materia.

2. PREGUNTAS FRECUENTES:

a. ¿Cómo se califica la invalidez?

El afiliado o afiliada debe firmar una solicitud de pensión básica solidaria de invalidez (PBSI) en su AFP o en cualquiera de las sucursales del Instituto de Previsión Social (en adelante IPS). La solicitud se remitirá a la Comisión Médica Regional correspondiente al domicilio del solicitante.

Si el solicitante es un afiliado o afiliada a una AFP, y se encuentra cubierto por el Seguro de Invalidez y Supervivencia (SIS)⁴¹, la CMR designará, sin costo para el afiliado, a un médico - perteneciente al Registro Público de Asesores- para que revise los antecedentes médicos acompañados y señale si la solicitud es fundada o no. En caso de que la solicitud sea fundada, dicho médico lo asesorará en el proceso de evaluación y calificación de invalidez (no obstante, el afiliado podrá nombrar, pagado por él, un médico cirujano propio, si lo prefiere). Si la solicitud no se considera debidamente fundada, el solicitante puede continuar con el proceso de evaluación y calificación de invalidez, pero sin la asistencia del médico asesor y sin perjuicio de que, a su propia costa, lo asesore un médico cirujano de su confianza.

Por su parte, las compañías de seguro que cubren el SIS podrán designar, a su propio costo, un médico observador.

Tanto el médico asesor como el médico observador solo tendrán derecho a voz y no a voto en las deliberaciones de la Comisión. En el caso de que el afiliado o afiliada no se encuentre cubierto por el SIS o sea un solicitante de una PBSI, el procedimiento se lleva a

⁴¹ D.L N°3500 y artículo 18, 22 y siguientes del Decreto N° 57 que aprueba nuevo reglamento del D.L, N° 3500, de 1980, publicado el 28 de marzo de 1991: Es necesario distinguir si la persona está cubierta o no por el SIS. Si está cubierta concurre el médico asesor para hacer un contrapeso con el médico observador de las compañías de seguros.

cabo sin la asistencia del médico asesor y del médico observador por no haber seguros comprometidos.

La CMR citará al afiliado a una entrevista preliminar y le entregará las órdenes de los exámenes e interconsultas médicas de las especialidades correspondientes a los impedimentos que el afiliado declare. Esos exámenes deberán ser realizados en el sistema de médicos e instituciones interconsultoras, las que forman parte de un registro autorizado por la Superintendencia de Pensiones.

La CMR, en una sesión especialmente citada al efecto, a la luz de los antecedentes médicos, del informe socio-laboral (si corresponde) y otros antecedentes que obren en el expediente, determinará si el impedimento o enfermedad que invoca el afiliado es objetivo, demostrable, se encuentran agotadas las terapias médicas o quirúrgicas accesibles y si se ha cumplido el período de observación post tratamiento indicado en las Normas de Evaluación. Si se cumplen estas condiciones, la comisión médica determinará el grado de invalidez, es decir, la pérdida que provoca ese impedimento en la capacidad de trabajo, y emitirá un primer dictamen, otorgando una pensión que puede ser total o parcial; en este último caso es transitoria y la persona debe ser reevaluada a los tres años para la emisión del dictamen definitivo⁴².

El dictamen definitivo podrá ser reclamado por el afiliado⁴³, por el IPS o por la compañía de seguros que otorga el SIS, ante la Comisión Médica Regional que lo emitió, dentro del plazo de 15 días hábiles contados desde la fecha de notificación y sin necesidad de patrocinio de abogado. La Comisión Médica Central (CMC) podrá oficiar que se practiquen nuevos exámenes. Luego, la CMC dispondrá de un plazo de 10 días hábiles, contado desde la fecha en que reciba los nuevos exámenes o análisis, o desde que reciba el reclamo, en su caso,

⁴² Artículo 31 del Decreto N° 57 que aprueba nuevo reglamento del D.L. N° 3500, de 1980: Antiguamente los dictámenes eran transitorios, con la reforma del 2008, solo el dictamen de invalidez parcial quedó como transitorio y el otro es definitivo desde su dictación, sin perjuicio de los recursos que procedan.

⁴³ Artículo 11 del D.L. 3500 y artículo 31, 38, 38 bis, y 41 del Decreto N° 57 que aprueba nuevo reglamento del D.L. N° 3500, de 1980, publicado el 28 de marzo de 1991.

para emitir el fallo, el que podrá confirmar o revocar lo resuelto por la CMR. La resolución que contenga el fallo de la Comisión se entenderá notificada a contar del tercer día siguiente a la recepción de la carta certificada en la oficina de correos que corresponda.

b. ¿Cómo efectuar el trámite si el afiliado no puede concurrir personalmente a su AFP?

Cualquier persona en representación del afiliado podrá concurrir a la AFP para retirar la documentación pertinente adjuntando un certificado médico que acredite la imposibilidad del afiliado de concurrir personalmente. El afiliado deberá firmar en su lugar de reposo los documentos para ser presentados en la AFP.

Un funcionario de la Administradora lo visitará posteriormente para certificar su identidad y completar los antecedentes necesarios para dar curso a la solicitud de pensión.

c. ¿Cuánto se demora la calificación de invalidez?

La Comisión Médica Regional reunida en sesión debe emitir el respectivo dictamen de invalidez en el plazo de sesenta días contados desde la comparecencia del afiliado a la Comisión Médica Regional⁴⁴. En caso de no contar con el resultado de todos los exámenes e informes requeridos, podrá adoptar un Acuerdo de Suspensión del plazo legal para dictaminar y ampliar ese plazo hasta por sesenta días adicionales, situación que se notifica a las partes interesadas⁴⁵.

El dictamen será notificado a más tardar a los tres días hábiles de haber quedado ejecutoriado al interesado, a la AFP, al IPS o a la Compañía de Seguros, según sea el caso.

d. ¿Debe presentar antecedentes médicos para solicitar la pensión de invalidez?

Si cuenta con exámenes o informes de su médico tratante, el interesado podrá presentarlos en la AFP o el IPS, al momento de firmar la solicitud de pensión, o en la

⁴⁴ Artículo 36 del Decreto N° 57 que aprueba nuevo reglamento del D.L. N° 3500, de 1980, publicado el 28 de marzo de 1991.

⁴⁵ Artículo 11 del D.L N°3500 y artículo 36 del Decreto N° 57 que aprueba nuevo reglamento del D.L. N° 3500, de 1980, publicado el 28 de marzo de 1991.

Comisión Médica Regional cuando sea citado. No es requisito disponer de exámenes médicos para iniciar el trámite de pensión. Estos antecedentes no son determinantes por sí solos para evaluar el menoscabo en la capacidad de trabajo.

e. ¿En qué consiste la reevaluación del grado de invalidez?

Si el interesado es dictaminado con una pensión de invalidez parcial transitoria, a los tres años después de emitido el primer dictamen de la comisión médica, el pensionado deberá solicitar su reevaluación⁴⁶. La comisión médica revisará la evolución de los impedimentos que originaron la pensión de invalidez parcial y, conforme a ello, resolverá confirmando o rechazando la invalidez. En caso de confirmarla, ésta podrá ser parcial definitiva o total definitiva.

f. ¿Puede la Isapre solicitar la calificación de invalidez de un afiliado?

La ley N° 18.933, que crea la Superintendencia de Instituciones de Salud Previsional, dicta normas para el otorgamiento de prestaciones por Isapre y deroga el Decreto con Fuerza de Ley N° 3, de Salud, de 1981, y faculta a estas Instituciones para que, en casos calificados, puedan solicitar a las Comisiones Médicas la declaración de invalidez de sus cotizantes. Sin embargo, esa declaración - si se produce - no implica el otorgamiento de una pensión de invalidez, sino solamente la suspensión de licencias médicas. Para obtener una pensión, el propio afiliado debe iniciar el trámite de Solicitud de Pensión de Invalidez en su AFP.

g. ¿Puede seguir trabajando un afiliado declarado inválido?

Las normas legales y reglamentarias que regulan el nuevo sistema de pensiones no contemplan ninguna incompatibilidad legal entre una pensión de invalidez, total o parcial, y un trabajo remunerado, de modo que no existe inconveniente para que un afiliado declarado inválido pueda trabajar con su capacidad residual.

⁴⁶ Artículo 23 y 74 del Decreto N° 57 que aprueba nuevo reglamento del D.L. 3500, de 1980, publicado el 28 de marzo de 1991.

Lo anterior es reforzado por lo dispuesto en el artículo 161 bis del Código del Trabajo, en tanto la invalidez, total o parcial, no es justa causa para el término del contrato de trabajo. Distinto es lo que se regula en el Estatuto Administrativo, toda vez que aquellos funcionarios que cesaron en su cargo público por declaración de invalidez, no reúnen el requisito de salud compatible para reintegrarse a un empleo en la Administración Pública.

h. ¿Quién financia los exámenes e interconsultas que se soliciten durante el proceso de evaluación y calificación de invalidez?

Los exámenes e informes médicos que se soliciten durante el proceso de evaluación y calificación de invalidez serán de cargo de la AFP en el caso de los afiliados no cubiertos por el SIS; de las Compañías de Seguros que se adjudiquen la licitación respectiva, en el caso de los afiliados cubiertos por dicho seguro; y del IPS, en el caso de los solicitantes de pensión básica solidaria de invalidez⁴⁷.

Los afiliados concurrirán al financiamiento con el monto que les habría correspondido pagar si la prestación requerida por la Comisión Médica se hubiere realizado en un Servicio de Salud y de acuerdo a lo establecido en el artículo 30 de la ley N° 18.469, esto es, un máximo de 10% o 20% del Arancel Fonasa Nivel 1, equivalente a la clasificación socioeconómica C o D, respectivamente, independiente del sistema de salud al que se encuentra acogido.

La AFP financia la totalidad de los exámenes e informe médicos de los afiliados cesantes, desempleados y aquellos que cotizan por el ingreso mínimo, equivalentes a la clasificación socioeconómica Fonasa A o B.

⁴⁷ Artículo 42 y siguientes del Decreto N° 57 que aprueba nuevo reglamento del D.L. 3500, de 1980, publicado el 28 de marzo de 1991.

i. Si no se está de acuerdo con el dictamen de invalidez ¿se puede apelar?

Los dictámenes que emiten las Comisiones Médicas Regionales podrán ser reclamados tanto por el afiliado como por el IPS o la Compañía de Seguros encargada del SIS. Este reclamo se presenta ante la Comisión Médica Regional respectiva y será resuelto por la Comisión Médica Central. El plazo para interponer el reclamo es dentro de quince días hábiles desde su notificación.

El reclamo deberá presentarse por escrito, sin necesidad de patrocinio legal, y debe entregarse en la Comisión Médica Regional que emitió el dictamen. Cuando una de las partes es notificada de la interposición de un reclamo, tiene derecho a efectuar sus descargos por escrito ante la Comisión Médica Central⁴⁸.

La Comisión Médica Central tiene diez días hábiles desde la recepción del reclamo para pronunciarse. Sin embargo, podrá disponer que se practiquen nuevos exámenes o análisis médicos que podrían posponer el plazo.

3. ALGUNOS CONCEPTOS BÁSICOS PARA EL CÁLCULO DE LA PENSIÓN DE INVALIDEZ:

a) ¿Qué es el aporte adicional?

El Aporte Adicional es un monto de dinero, expresado en unidades de fomento, que se debe depositar en la cuenta de un afiliado cubierto por el SIS, declarado inválido o fallecido, por la compañía de seguros que tiene a su cargo la cobertura del Seguro de Invalidez y Sobrevivencia. Dicho monto es aquel que resulte de la diferencia entre el capital necesario para financiar las pensiones de referencia más la cuota mortuoria y la suma del capital acumulado por el afiliado (saldo en su cuenta capitalización obligatoria) y el bono de reconocimiento (para aquellos afiliados que provienen del régimen de las ex cajas de previsión), si procediere este último. Con

⁴⁸ Artículo 11 del D.L. 3500 y artículo 38 del Decreto N° 57 que aprueba nuevo reglamento del D.L. 3500, de 1980, publicado el 28 de marzo de 1991.

el Aporte Adicional, más el saldo de la cuenta del afiliado, se financia, en este caso, la pensión de invalidez.

b) ¿Qué es la llamada "contribución" posterior a la reevaluación?

Cuando la comisión médica, después de la reevaluación, rechaza la calificación de invalidez, la AFP debe depositar en la cuenta de afiliado un monto de dinero equivalente al 10% de la pensión pagada a raíz del primer dictamen, que correspondería al monto representativo de las cotizaciones que el afiliado hubiere acumulado en su cuenta de capitalización individual.

c) ¿Qué se entiende por ingreso base?

El ingreso base es el monto que resulta de dividir por ciento veinte la suma de las remuneraciones imponibles percibidas y rentas declaradas en los últimos 10 años anteriores al mes en que se declare la invalidez mediante el primer dictamen, se declare la invalidez parcial mediante el primer dictamen o se declare la invalidez total, según corresponda, actualizados conforme lo determine la Superintendencia de Pensiones, sujeta a las variaciones experimentadas por el Índice de Precios al Consumidor (IPC) entre el último día del mes en que fueron percibidas o declaradas, según sea el caso, y el último día del mes anterior a la fecha de actualización. Para aquellos trabajadores cuyo período de afiliación al Sistema fuere inferior a diez años y cuya invalidez se dictaminase en ese periodo, la suma de las remuneraciones imponibles y rentas declaradas se dividirá por el número de meses transcurridos desde la afiliación hasta el mes anterior al del siniestro. Con todo, respecto de aquellos trabajadores cuya fecha de afiliación sea anterior al cumplimiento de los 24 años de edad y el siniestro ocurra antes de cumplir los 34 años de edad, su ingreso base corresponderá al mayor valor entre el monto que resulte de aplicar las reglas anteriores, según sea el caso, y el que resulte de considerar el período comprendido entre el mes de cumplimiento de los 24 años de edad y el mes anterior al del siniestro.

d) ¿Cuándo se está cubierto por el SIS y se tiene derecho al aporte adicional?

- a. **Trabajador dependiente:** si el afiliado se encuentra cotizando, se presume de derecho que se encuentra cotizando si la declaración de invalidez se produce en el tiempo en que prestaba servicios.

Los trabajadores dependientes que hubieren dejado de prestar servicios por término o suspensión de éstos, cuya declaración de invalidez se produce dentro del plazo de doce meses contado desde el último día del mes en que hayan dejado de prestar servicios o éstos se hayan suspendido. Además, estos trabajadores deberán registrar, como mínimo, seis meses de cotizaciones en el año anterior al último día del mes en que hayan dejado de prestar servicios o éstos hayan sido suspendidos.

- b. **Trabajador independiente:** si está afecto al artículo 42 N° 2 de la ley sobre impuesto a la renta, esto es, emite boletas de honorarios, estará cubierto por el seguro si efectuó sus cotizaciones obligatorias mediante la declaración de impuesto anual respectiva, quedando cubierto desde el 1 de julio del año en que hizo la declaración y el 30 de junio del año siguiente. Si no está obligado a cotizar mediante su declaración de impuestos y realiza el pago de sus cotizaciones en forma mensual, estará cubierto en el mes anterior al siniestro.

ANEXO E

BASES PARA UN PLAN INSTITUCIONAL DE ACCESIBILIDAD⁴⁹

Este documento indicará lineamientos que permitan abordar las problemáticas existentes con relación al cumplimiento normativo de la Ley N°20.422, el D.S. N°50 y la interacción de estas leyes con garantizar las condiciones de infraestructura en materia de accesibilidad, seguridad y habitabilidad para dar cumplimiento a la Ley N° 21.015 de Inclusión Laboral de las personas con discapacidad. Lo anterior desde una mirada integral, que permita a la empresa hacer inclusión desde un trabajo colaborativo que involucre a todos.

1. INTRODUCCIÓN.

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de la Organización de las Naciones Unidas, establece en el literal v) de su Preámbulo:

“v) Reconociendo la importancia de la **accesibilidad** al entorno físico, social, económico y cultural, a la salud y la educación y a la información y las comunicaciones, para que las personas con discapacidad puedan gozar plenamente de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales”.

Asimismo, el artículo 9 de dicha Convención regula específicamente la accesibilidad en los siguientes términos:

“Artículo 9. Accesibilidad

A fin de que las personas con discapacidad puedan vivir en forma independiente y participar plenamente en todos los aspectos de la vida, los Estados Partes adoptaran medidas pertinentes para asegurar el acceso de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, al entorno físico, el transporte, la información y las

⁴⁹ Documento redactado en colaboración con Fernanda San Martín Gougain, Directora de Gougain Arquitectos.

comunicaciones, incluidos los sistemas y las tecnologías de la información y las comunicaciones, y a otros servicios e instalaciones abiertos al público o de uso público, tanto en zonas urbanas como rurales. Estas medidas, que incluirán la identificación y eliminación de obstáculos y barreras de acceso”.

1.1. MARCO CONCEPTUAL.

El Estado de Chile el año 2008 ratificó la Convención de Derechos para Personas con Discapacidad de la Organización de Naciones Unidas. El año 2010, se publicó la ley N° 20.422 que establece Normas para la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, la que, a su vez, derogó la ley N° 19.284 que establece normas para la plena integración social de las personas con discapacidad.

En esta nueva ley, se consideran **criterios de accesibilidad universal** para las edificaciones nuevas y existentes, sus mejoras y adecuaciones, así como también para los bienes nacionales de uso público, parques, plazas, entre otros. Posteriormente, el año 2016 entró en vigencia el Decreto Supremo N° 50 del Ministerio de Vivienda y Urbanismo, el cual dispuso una serie de nuevos estándares técnicos y exigencias de accesibilidad.

Dichos criterios nacen de los 7 principios de Diseño universal, de acuerdo con lo establecido por el Centro para el Diseño Universal de la Universidad Estatal de Carolina del Norte⁵⁰:

- Igualdad de Uso
- Uso flexible
- Uso Simple e Intuitivo

⁵⁰ Ronald L. Mace (1941-1998) pionero en el diseño accesible, arquitecto, diseñador profesor y usuario de silla de ruedas, fundó el Center for Universal Design (Centro de Diseño Universal), ubicado en la Escuela de Diseño de la Universidad de Carolina del Norte en Raleigh, actualmente centro de referencia y de investigación en materia del Diseño para Todos, y creador de una serie de principios que resumen esta filosofía, conocidos como los "7 Principios del Diseño Universal" y ofrecen a los diseñadores una guía para integrar mejor las características que resuelven las necesidades de tantos usuarios como sea posible. De este modo, el diseño universal significa que al diseñarse un producto se ha tenido en cuenta estos principios (Center for Universal Design, 1997; Story, Mueller, Mace, 1998; INTECO, 2008: cap. 2.1; Fundación Sidar).

- Información Perceptible
- Tolerancia al Error
- Mínimo Esfuerzo Físico
- Adecuado Tamaño de Aproximación y Uso

Todos estos criterios, buscan que al ser implementados exista un impacto positivo en el diario vivir de los miembros de la comunidad. Para ello, deben ser aplicados en los espacios y entornos habitables para volver accesible la tecnología de la información y la comunicación.

1.2. OBJETIVOS.

El objetivo principal de la accesibilidad universal en materia de inclusión laboral de personas con discapacidad es entregar las condiciones adecuadas de infraestructura, prevención de riesgos, información y señalización en los espacios de trabajo donde se desenvuelven las personas con discapacidad. Que las distintas dependencias sean capaces de proporcionar el acceso, permitiendo así que las personas con discapacidad puedan llevar a cabo las distintas actividades que ese trabajo demande, lo anterior de manera segura, confortable y habitable.

Velar por hacer cumplir de manera concreta la normativa legal vigente y con ello los derechos de las personas con discapacidad en el trabajo, lo anterior se concretiza gestionando las mejoras en las condiciones arquitectónicas mínimas que permitan cumplir con la **cadena de accesibilidad**.

Por ello, es relevante que los ajustes sean abordados entendiendo los aspectos que son de primera necesidad para una persona con discapacidad que actualmente trabaja en ese lugar. Luego a través de un plan de accesibilidad ir abordando los distintos espacios que logren un uso igualitario para todos.

Para ello, en la edificación como en el entorno inmediato de ella, es imprescindible considerar 5 conceptos básicos⁵¹ para garantizar la accesibilidad de forma autónoma y segura a todo tipo de usuario, sin importar su condición⁵².

Es relevante, entender que toda edificación, ya sea pública o privada se desarrolle bajo la concepción de garantizar la “**cadena de accesibilidad**”, esto es:

- *Llegar, permitir el acercamiento, al destino deseado de manera autónoma y segura, facilitando la accesibilidad a los medios de transportes y al espacio público.*
- *Acceder-Evacuar, permitir la acción autónoma y segura para acceder a todas las unidades funcionales, que componen el edificio, así como evacuar en caso de emergencia, de forma rápida y segura, minimizando eficientemente los riesgos y el tiempo.*
- *Circular, implica garantizar el itinerario peatonal, de manera autónoma y segura, sin importar las capacidades físicas, motoras, cognitivas ni sensoriales de los usuarios.*
- *Usar, implica el desarrollar de manera autónoma y segura todas las actividades sin restringir la participación.*

Para favorecer, facilitar, optimizar y garantizar el cumplimiento de la cadena de accesibilidad, se requiere:

- **Información** es un recurso que debe estar presente en toda la cadena, esto es: llegar, acceder, circular y usar de manera informada. La información permite anticipar la toma de decisiones, identificar oportunamente elementos de interés, como pueden ser estacionamientos para personas con discapacidad, rampas, escaleras, ascensores, baños accesibles y vías de evacuación. Implica a través de ella, disminuir el esfuerzo, hacer uso intuitivo de los itinerarios. La información debe adaptarse a todo tipo de usuario.

⁵¹ Incorporación de estos elementos en base a NCh 3269:2013 Accesibilidad Universal en la edificación y en los espacios de uso público- Criterios generales de diseño. Instituto Nacional de Normalización; y NCh 3271:2012 Criterios DALCO, para facilitar la Accesibilidad Universal. Instituto Nacional de Normalización.

La Ordenanza General de Urbanismo y Construcciones (O.G.U.C.), establece la exigencia de que exista una **“Ruta Accesible”**, con los atributos allí previstos, en las edificaciones y espacios que en ella se indican. Esta Ruta Accesible se define en su artículo 1.1.2 como: “Parte de una circulación peatonal (interior o exterior), de ancho continuo, apta para cualquier persona, con pavimento estable, sin elementos sueltos, de superficie homogénea, antideslizante en seco y en mojado, libre de obstáculos, gradas o cualquier barrera que dificulte el desplazamiento y percepción de su recorrido”.

1.3. DEFINICIONES Y CONCEPTOS.

A continuación, se incluyen algunas definiciones extraídas de la Convención Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, la Ley N°20.422, el Artículo 1.1.2 de la OGUC, la NCh3267:2012 del INN (Instituto Nacional de Normalización) Sistemas de Gestión – Inclusión de personas con discapacidad, entre otros.

- **Accesibilidad Universal⁵³**: 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.
- **Ajuste Razonable⁵⁴**: las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas, que no impongan una carga desproporcionada o indebida, respecto de beneficio que dicha intervención otorgue, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales.

⁵³ Artículo 3, Ley N° 20.422.

⁵⁴ Artículo 3, Ley N° 20.422.

- **Cadena de Accesibilidad⁵⁵**: conjunto de elementos que, en el proceso de interacción del usuario con el entorno, le permita aproximarse, acceder, usar y salir de todo espacio o recinto con autonomía, facilidad y sin interrupciones.
- **Criterios DALCO**: conjunto de requisitos relativos a las acciones de Desplazamiento, Aprehensión, Localización y Comunicación, que ha de satisfacerse para garantizar la accesibilidad universal. Criterios Dalco que hoy están abordadas en las Normas NCh3269:2013 y NCh3271:2012 del Instituto Nacional de Normalización.
- **Diseño Universal⁵⁶**: la actividad por la que se conciben o proyectan, desde el origen, entornos, procesos, bienes, productos, servicios, objetos, instrumentos, dispositivos o herramientas, de forma que puedan ser utilizados por todas las personas o en su mayor extensión posible.
- **Ruta accesible⁵⁷**: parte de una vereda o de una circulación peatonal, de ancho continuo, apta para cualquier persona, con pavimento estable, sin elementos sueltos, de superficie homogénea, antideslizante en seco y en mojado, libre de obstáculos, gradas o cualquier barrera que dificulte el desplazamiento y percepción de su recorrido.

⁵⁵ NCh 3269:2013 Accesibilidad Universal en la edificación y en los espacios de uso público- Criterios generales de diseño. Instituto Nacional de Normalización.

NCh 3271:2012 Criterios DALCO, para facilitar la Accesibilidad Universal. Instituto Nacional de Normalización.

⁵⁶ Artículo 3, Ley N° 20.422.

⁵⁷ Artículo 1.1.2., O.G.U.C.

2. METODOLOGÍA DE TRABAJO.

2.1. METODOLOGÍA COMO PROPUESTA DE TRABAJO.

Es importante identificar mediante una evaluación detallada, las barreras arquitectónicas e infraestructura existentes en los espacios donde las personas con discapacidad se desenvuelven y realizan su rutina diaria de trabajo, permitiendo la cadena de accesibilidad.

En este diagnóstico es relevante identificar las problemáticas en los procesos, y el entorno que dice relación a temas de infraestructura en arquitectura, señalética, mobiliario, instalaciones, accesos, circulaciones, seguridad, servicios higiénicos y estacionamientos. Lo anterior, para permitir con ello garantizar el cumplimiento normativo del D.S. N°50 y dar base a las mejoras de infraestructura asociadas a los espacios laborales que acotan las necesidades y medidas para garantizar el cumplimiento, además, de la Ley N°21.015.

a. Trabajo de campo

Se debe visitar y realizar un recorrido por todas las dependencias habitables utilizadas por el grupo de los usuarios en tanto sean trabajadores o externos, y la relación de estas con los espacios comunes y entorno inmediato, además del recorrido exterior y el acceso. Entendiendo además las actividades laborales que en cada recinto se realizan.

b. Diagnóstico de Accesibilidad

A partir de la información recabada, se deben identificar las barreras arquitectónicas asociadas a la infraestructura y su relación con la normativa legal vigente, describiendo de manera detallada las observaciones constatadas, dejando un registro en descripciones de los hallazgos, los cuales luego de un análisis, determinarán criterios de valorización, según las necesidades de las personas con discapacidad.

c. Observaciones de los hallazgos

Éstas deben identificar y hacer una relación entre las barreras de infraestructura observadas y donde existe la falta al cumplimiento normativo. Además de entender y relacionar estas problemáticas con las distintas discapacidades y como las acciones y actividades se ven afectadas.

Dicho pensamiento nos permitirá poder abordar y priorizar las oportunidades de mejora y la evaluación técnica según criterios de accesibilidad adoptados que permitirán las mejoras de infraestructura en las distintas dependencias de una organización.

3. PROPUESTAS DE MEJORAS.

3.1. PROPUESTAS DE MEJORAS E INTERVENCIÓN BAJO EL CONCEPTO DE AJUSTE NECESARIO.

Dar respuesta a cómo abordar propuestas de mejoras que permitan dar soluciones efectivas al correcto uso de los espacios, garantizando el cumplimiento normativo del Decreto Supremo 50, la Ley N°20.422 y Ley N°21.015 en relación a las mejoras de infraestructura para otorgar las condiciones necesarias para que una persona con discapacidad pueda realizar su trabajo y pueda participar de los distintos espacios y actividades en igualdad de oportunidades y en condiciones de seguridad, confort y habitabilidad.

3.1.1. Concepto de Ajuste Necesario.

De acuerdo con el artículo 8 de la Ley N°20.422, los ajustes necesarios son 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.

En virtud de lo señalado, es que el diagnóstico debe recoger a través de un análisis minucioso de los espacios que utilizamos, entender y abordar la correcta y optima solución del ajuste razonable a implementar. Esto tiene como finalidad establecer cuál o cuáles áreas de la empresa y/o organización son los que deben impulsar la medida o ajuste.

3.1.2. Concepto de carga desproporcionada.

Conforme a la DDU 351, Circular Ord. N° 0167 del Ministerio de Vivienda y Urbanismo, de 8 de mayo de 2017, en términos generales, la locución “carga desproporcionada”, llevada al ámbito de la arquitectura y en especial en materia de accesibilidad universal, debe entenderse relacionada con todas aquellas intervenciones físicas en edificaciones existentes para los efectos de hacer las adecuaciones de accesibilidad que establece el inciso tercero del artículo primero transitorio de la ley N° 20.422 que, por el solo hecho de ser materializadas, impliquen un esfuerzo excesivo y desproporcionado versus el resultado de la adecuación requerida.

3.1.3. Oportunidades de Mejoras y Plan Institucional de Accesibilidad.

Las oportunidades deben ser abordadas para cada caso y cada barrera encontrada, y éstas deben verse reflejadas en el diagnóstico. Cada propuesta de mejora debe considerar el tipo de ajuste para cada problemática, los que muchas veces considerarán aspectos que van más allá del cumplimiento normativo y el cual está relacionado con el proceso a mejorar; la infraestructura, los dispositivos, servicios, recursos humanos y/o de gestión. Luego debe desarrollarse la descripción de cada ajuste razonable y mejora sugerida, para ser considerada dentro de las intervenciones a realizar.

Para efectos de lo anterior, se sugiere trabajar en un Plan Institucional de Accesibilidad, que es un modelo integral de gestión de la accesibilidad que puede elaborarse por cualquier institución pública o privada que tenga a su haber dependencias físicas de atención de público o espacios de trabajo, no obstante, puede abarcar de forma

complementaria la accesibilidad de la documentación que genera, su sitio web, o sus propios productos.

Cuando una institución o empresa requiere gestionar el cumplimiento normativo, así como la inclusión de sus trabajadores y usuarios o clientes, se hace recomendable llevar el problema de las barreras arquitectónicas a un modelo de gestión para su solución integral.

En este sentido, elaborar un Plan Institucional de Accesibilidad permite:

- Conocer el estado de cumplimiento normativo de la institución y todo lo que abarca: oficinas, sucursales, etc., a partir de un diagnóstico generalizado.
- Conocer el valor de la inversión total requerida para su planificación de solución.
- Priorizar la atención de casos más graves.
- Conocer y monitorear la satisfacción de usuarios y trabajadores.
- Mejorar continuamente la accesibilidad como un tema clave de la satisfacción y la inclusión de usuarios y colaboradores.
- Llevar una bitácora interna del cumplimiento normativo y las acciones de la

institución.

Un plan institucional de accesibilidad, como modelo de gestión, debe considerar en su contenido, preferentemente:

1. Carta de voluntad institucional hacia trabajadores (Autoridad)
2. Antecedentes (marco normativo nacional, reglamentación interna relacionada, ejemplos nacionales e internacionales considerados, etc.)
3. Diagnóstico (evaluación caso por caso, Diagnóstico general o nacional de la institución, identificación de casos críticos, priorización, encuestas a trabajadores, etc.)
4. Plan o Estrategia de solución (definición de etapas de intervención de acuerdo con priorización, cuantificación general de la inversión requerida en corto y mediano plazo, recursos humanos y financieros a disponer, plazos de diseño y ejecución de las intervenciones, metas, etc.)

5. Estrategia de comunicación interna y externa del Plan Institucional de Accesibilidad (Jornadas internas de sensibilización y concienciación, boletines internos de avance del plan, etc.)

6. Anexos (Conclusiones de asesores, estudios asociados al diagnóstico, diseños, catálogos, fuentes externas, etc.).

En consecuencia, el Plan Institucional de Accesibilidad será la herramienta fundamental de gestión para mejorar constante y continuamente la accesibilidad universal de la empresa, ya que su objetivo es ayudar a diagnosticar, cuantificar y priorizar en función de los principales problemas identificados.

3.1.4. Criterios de intervención y desafíos de trabajo dentro de una organización.

Se recomienda que exista una mesa de trabajo colaborativa e interdisciplinaria, apelando a la diversidad de los equipos y como éstos son actores principales en la “Intervención y solución” de estas mejoras. Una mesa en la cual participen los distintos agentes y áreas de una empresa.

El objetivo de esto es que la información obtenida de la evaluación sirva de herramienta de trabajo para poder analizar el modo cómo las barreras arquitectónicas (de los distintos procesos) afectan en la continuidad de las distintas labores y actividades que una persona con discapacidad podría realizar dentro de una empresa, siendo un obstáculo para que puedan participar de manera independiente y autónoma de la mayor parte de las dependencias y actividades dentro de una organización.

El planteamiento de una mesa de trabajo permitirá cambiar entre otras cosas, los paradigmas asociados a que las mejoras en materia de accesibilidad tienen que ver solo con infraestructura, o que son de altos costos de intervención, o que simplemente estas mejoras no pueden ejecutarse, porque las dependencias no lo permiten.

Se debe lograr un pensamiento diverso e inclusivo que abra el abanico de posibilidades, permitiendo a la empresa poder valorizar también según sus necesidades y la evaluación obtenida anteriormente, la forma en que se tomarán las decisiones respecto de cómo, cuáles y qué ajustes se llevarán a ejecución dentro de los inmuebles. Esto debe hacerse considerando el trabajo de evaluación y análisis realizado anteriormente y entendiendo, además, las distintas deficiencias que tienen las personas con discapacidad, eso en un marco con los levantamientos de puestos de trabajo que debe realizarse desde una asesoría en inclusión laboral.

En consecuencia, la evaluación permitirá identificar las barreras (hallazgos normativos) que se observan en los elementos que componen la cadena de accesibilidad y que no cumplen con el Principio de Vida Independiente, considerando la “Diversidad Funcional” de los usuarios, como son: Personas con Discapacidad Visual, Personas con Discapacidad Auditiva, Personas con Discapacidad Física o Motora, Primera infancia y lactantes, Adultos Mayores, Mujeres Embarazadas, Personas de Tallas Especiales y Personas Estándar.