



DERECHOS Y BENEFICIOS EN **TRABAJO**

Medidas para la Igualdad
de Oportunidades de las
Personas con Discapacidad

ÍNDICE

inclusión
derechos
Cambio Cultural
oportunidades

1 Contrato de aprendizaje.

2 Derecho de selección preferente de Personas con Discapacidad en la administración pública del Estado y sus organismos.

3 Permisos gratuitos para Personas con Discapacidad en ferias o puestos comerciales.

4 Ajustes necesarios y servicios de apoyo para Personas con Discapacidad en reglamentos internos de empresas.

5 Importación de maquinarias, útiles de trabajo y franquicias arancelarias.

6 Adecuación de mecanismos, procedimientos y prácticas de selección.

7 Contrato de trabajo y remuneración de las Personas con Discapacidad Mental.

8 Trabajadoras con discapacidad en empresas de servicios transitorios.

9 Derecho a no ser discriminado por causa de discapacidad en las relaciones laborales reguladas por el Código del Trabajo y por el Estatuto Administrativo.

10 Inclusión laboral de las Personas con Discapacidad y licitaciones para el suministro de bienes y servicios en los organismos de la administración del Estado.

11 Pensión Básica Solidaria de Invalidez e ingresos laborales propios.

1. Contrato de Aprendizaje



¿Las Personas con Discapacidad pueden suscribir este tipo de contrato de trabajo, cualquiera sea su edad?

Sí, las Personas con Discapacidad pueden celebrar el contrato de aprendizaje, sin limitación de edad, en virtud de lo dispuesto en el artículo 47 de la Ley N°20.422.

Las demás personas, sólo pueden celebrarlo mientras sean menores de 21 años de edad.

¿En qué consiste el Contrato de Trabajo de Aprendizaje?

Es un contrato especial de trabajo en virtud del cual un empleador se obliga a impartir a un aprendiz, por sí o a través de un tercero, en un tiempo y en condiciones determinados, los conocimientos y habilidades de un oficio calificado, según un programa establecido, y el aprendiz a cumplirlo y a trabajar mediante una remuneración convenida.

¿Cuál es el objeto de este contrato?

Este contrato de trabajo tiene por objeto proporcionar capacitación ocupacional a aquellas personas que aún no han adquirido conocimientos que les permitan desarrollar un oficio calificado.

¿Quiénes pueden celebrar un Contrato de Aprendizaje?

Lo pueden celebrar un empleador y un trabajador en calidad de aprendiz. Se entiende por empleador la persona natural o jurídica que utiliza los servicios intelectuales o materiales de una o más personas en virtud de un contrato de trabajador.

Se entiende por trabajador toda persona natural que preste servicios personales intelectuales o materiales, bajo dependencia o subordinación, en virtud de un contrato de trabajo.

¿Cuál es la duración de este contrato?

La vigencia de este contrato se extiende hasta la terminación del plan de aprendizaje.

Dicho plan no puede exceder de 2 años.

¿Cuáles son los mecanismos de fiscalización y sanción que se pueden aplicar, en caso de infracción a las normas legales que regulan este tipo de contrato o a sus estipulaciones?

En el ámbito administrativo, la fiscalización y la eventual aplicación de sanciones, le corresponde a la Dirección del Trabajo. En el ámbito judicial, se puede recurrir a los juzgados del trabajo.

Sin perjuicio de lo anterior, la Ley N°20.422, en su artículo 57 y siguientes, contempla una acción especial a favor de toda persona que por causa de una acción u omisión arbitraria o ilegal sufra amenaza, perturbación o privación en el ejercicio de los derechos consagrados en dicha Ley, entre ellos, el derecho a celebrar el contrato de aprendizaje, sin limitación de edad.

Dicha acción debe ejercerse ante el juez de policía local del domicilio del afectado.

2. Derecho de selección preferente de Personas con Discapacidad en la administración pública del Estado y sus organismos



¿En qué consiste este derecho?

Las Personas con Discapacidad que participen como postulantes en los procesos de selección de personal realizados por las instituciones públicas, tendrán derecho a ser seleccionadas preferentemente, cuando estén en igualdad de condiciones de mérito con los otros postulantes, en virtud de lo dispuesto en el artículo 45 de la Ley N°20.422.

¿Quiénes están obligados a respetar este derecho?

Los organismos de la administración del Estado, las municipalidades, el Congreso Nacional, los órganos de administración de justicia y el ministerio Público, cuando realicen procesos de selección de personal.

¿A quiénes beneficia?

A las Personas con Discapacidad que participen en procesos de selección de personal y se encuentren en igualdad de condiciones de mérito con los demás postulantes.

¿Es necesaria la dictación de un reglamento para poder hacer efectivo el ejercicio de este derecho de selección preferente?

Sí, para que pueda ejercerse este derecho en los procesos de selección de personal de la administración Pública, el ministerio de Planificación y el ministerio de Hacienda deben dictar un reglamento que determine la forma en que los organismos públicos darán cumplimiento a este derecho.

Por su parte, el Poder Judicial, el Poder Legislativo y el ministerio Público deberán determinar lo anterior, a través de sus normas internas.

En caso de infracción ¿Cuáles son los mecanismos de fiscalización y sanción que se pueden aplicar?

En materia de fiscalización, tratándose de los organismos de la administración del Estado, la Contraloría General de la República puede ejercer sus facultades.

Además, en caso de infracción, se puede ejercer la acción especial contemplada en el artículo 57 y siguientes de la Ley N°20.422, ante el juzgado de policía local del domicilio del afectado.

Además de lo señalado anteriormente, ¿existe otra norma legal que tenga por objeto asegurar la igualdad de oportunidades de las Personas con Discapacidad, cuando participen en un concurso convocado por algún organismo público?

Sí, en el Decreto Supremo N°69, de 2004, del ministerio de Hacienda, se establece que en los concursos que se realicen en la administración Pública, sea para la contratación de personal o para capacitación, por ejemplo, los postulantes que presenten alguna discapacidad que les produzca impedimento o dificultades en la aplicación de los instrumentos de selección que se administrarán, deberán informarlo en su postulación, para efectos de adaptarlos y así garantizar la no discriminación por esta causal.

Por su parte, los encargados de los concursos tendrán la obligación de adoptar las medidas necesarias para poner a disposición de los postulantes con discapacidad, los instrumentos adaptados a su condición, sin que dicho requerimiento quede asociado al currículum respectivo.

3. Permisos gratuitos para Personas con Discapacidad en ferias o puestos comerciales

¿En qué consiste la medida?

La Ley N° 20.422 establece que las municipalidades podrán:
Conceder espacios para la instalación de negocios de propiedad de Personas con Discapacidad, en forma gratuita, en las ferias libres autorizadas.
De no existir dichas ferias autorizadas, la municipalidad podrá mantener puestos comerciales en forma gratuita para la instalación de negocios de pequeños y medianos empresarios discapacitados

¿Esta medida en favor de las Personas con Discapacidad es obligatoria?

No, esta medida no es obligatoria. Es una facultad de los municipios otorgar dichos beneficios, es decir, el espacio gratuito en la feria libre o el mantenimiento de puestos comerciales.

inclusión
derechos
Cambio Cultural
oportunidades



4. Ajustes necesarios y servicios de apoyo para Personas con Discapacidad en reglamentos internos de empresas



¿En qué consiste la medida?

En la obligación de incorporar en los reglamentos internos de orden, higiene y seguridad que deben confeccionar las empresas con 10 o más trabajadores permanentes, normas especiales relativas a los ajustes necesarios y servicios de apoyo que permitan al trabajador con discapacidad un desempeño laboral adecuado, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 154 del Código del Trabajo.

Los reglamentos señalados contienen normas sobre obligaciones y prohibiciones a que están sujetos los trabajadores y aquellas que se deben observar para garantizar un ambiente laboral digno y de respeto mutuo entre los trabajadores.

¿Qué se entiende por ajustes necesarios y servicios de apoyo?

La Ley N°20.422 define estos conceptos de la siguiente forma:

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. Por ejemplo, baños y mobiliario de una empresa adaptado para el uso y desplazamiento de una Persona con Discapacidad.

Servicios de apoyo: Toda prestación de acciones de asistencia, intermediación o cuidado, requerida por una Persona con Discapacidad para realizar las actividades de la vida diaria o participar en el entorno social, económico, laboral, educacional, cultural o político, superar barreras de movilidad o comunicación, todo ello, en condiciones de mayor autonomía funcional.

Por ejemplo, uso de perro de asistencia o de intérprete de lengua de señas, durante el desarrollo de las tareas asignadas dentro de una empresa.

¿Cuál es el objeto de esta medida?

Que las empresas señalen en sus reglamentos internos, los servicios de apoyo y ajustes necesarios con los que podrán contar sus trabajadores con discapacidad, para su adecuado desempeño laboral, en igualdad de condiciones con los demás trabajadores.

¿Quiénes están obligados a cumplirla?

Las empresas que deben contar con reglamentos internos de orden, higiene y seguridad, en virtud de lo dispuesto en el Código del Trabajo.

Es importante tener presente que, según el Código del Trabajo, se entiende por empresa toda organización de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo una dirección, para el logro de fines económicos, sociales, culturales o benéficos, dotada de una individualidad legal determinada.

Por ello, no solo están obligadas a dictar un reglamento interno las empresas con fines de lucro, sino también las corporaciones, fundaciones y otro tipo de establecimiento sin fines de lucro que tengan personal contratado para el desarrollo de sus funciones.

En caso de infracción ¿Cuáles son los mecanismos de fiscalización y sanción que se pueden aplicar?

La fiscalización y la eventual aplicación de sanciones, le corresponde a la Dirección del Trabajo. Sin perjuicio de lo anterior, en caso de infracción se puede ejercer la acción especial contemplada en la Ley N°20.422 ante el juzgado de policía local del domicilio del afectado.

5. Importación de maquinarias, útiles de trabajo y franquicias arancelarias

¿En qué consiste la medida?

En la liberación del pago de la totalidad de los gravámenes aduaneros que hubiese correspondido pagar por la importación de equipos, maquinarias y útiles de trabajo, especialmente diseñados o adaptados para ser usados por Personas con Discapacidad, de conformidad con lo establecido en los artículos 48 y siguientes de la Ley N°20.422.

¿A quiénes beneficia?

A las Personas con Discapacidad, sea que ellas mismas realicen la importación o lo hagan a través de sus cuidadores, guardadores o representantes legales o contractuales. A las personas jurídicas sin fines de lucro cuyos objetivos estén relacionados con la discapacidad, para importar elementos necesarios para el cumplimiento de sus fines o para el uso o beneficio de las Personas con Discapacidad que atiendan.

¿Es necesaria la dictación de un reglamento para poder acceder a este beneficio?

Sí, corresponde al Ministerio de Hacienda dictar un reglamento para determinar los procedimientos relativos a este beneficio.

En caso de infracción ¿Cuál mecanismo de sanción se puede aplicar?

En caso de infracción se puede ejercer la acción especial contemplada en la Ley N°20.422 ante el juzgado de policía local del domicilio del afectado. Además, si alguien obtiene indebidamente el beneficio arancelario, proporcionando antecedentes falsos, incurrirá en las penas asignadas al delito de contrabando contenidas en el artículo 178 de la Ordenanza de Aduanas.



6. Adecuación de mecanismos, procedimientos y prácticas de selección



¿En qué consiste la medida?

Cuando se ofrezcan servicios de capacitación o empleo, exigiendo la rendición de exámenes u otros requisitos análogos, se deben realizar ajustes necesarios para adecuar los mecanismos, procedimientos y prácticas de selección.

¿Quiénes están obligados a cumplirla?

Toda persona o institución, pública o privada, que ofrezca dichos servicios, capacitación o empleo.

¿A quiénes beneficia?

A todas las Personas con Discapacidad.

En caso que su discapacidad les produzca impedimento o dificultad en la aplicación de los instrumentos de selección, deberán informarlo en su postulación para su adaptación.

En caso de incumplimiento ¿Cuál es el mecanismo de sanción que se puede aplicar?

En el ámbito administrativo, la fiscalización y la eventual aplicación de sanciones, le corresponde a la Dirección del Trabajo.

En el ámbito judicial, se puede ejercer la acción especial contemplada en la Ley N°20.422 ante el Juzgado de Policía Local del domicilio del afectado.

7. Contrato de trabajo y remuneración de las Personas con Discapacidad Mental

¿Las Personas con Discapacidad Mental pueden firmar contratos de trabajo, sin autorización de otra persona?

Las Personas con Discapacidad Mental, menores de 18 años de edad, sólo pueden celebrar contratos de trabajo con la autorización de sus padres. Tratándose de Personas con Discapacidad Mental mayores de 18 años, es necesario distinguir dos situaciones:

- Personas con Discapacidad Mental no declarada interdicta por demencia: La regla general, desde el punto de vista legal, es que todas las personas son capaces, es decir, pueden ejercer derechos y contraer obligaciones sin la autorización de otra persona. Por ello, es posible señalar que las Personas con Discapacidad Mental que no hayan sido declaradas interdictas judicialmente y no se les haya nombrado curador, pueden celebrar contratos de trabajo, sin que necesiten la autorización de otra persona.

- Personas con Discapacidad Mental declarada interdicta y con nombramiento de curador.

-Las Personas con Discapacidad Mental que hayan sido declaradas interdictas por demencia, sólo podrán celebrar contratos de trabajo con la autorización de su curador.

¿Puede pagarse a una Persona con Discapacidad Mental una remuneración mensual inferior al ingreso mínimo mensual?

Sí, en los contratos que celebren las Personas con Discapacidad Mental puede acordarse con el empleador una remuneración que sea inferior al ingreso mínimo mensual.

La remuneración que se estipule en el contrato de trabajo puede ser libremente convenida entre el trabajador con discapacidad mental y el empleador. Por lo tanto, puede ser inferior o superior al ingreso mínimo mensual.

Así lo establece la Ley N°18.600 sobre Personas con Discapacidad Mental.



8. Trabajadoras con discapacidad en empresas de servicios transitorios

¿En qué consiste el trabajo en empresas de servicios transitorios?

Consiste en que un trabajador celebra un contrato de trabajo de servicios transitorios de una empresa del rubro. En virtud de dicho contrato, el trabajador de servicios transitorios se obliga a ejecutar labores para una usuaria de dicho tipo de empresa y ésta a pagarle al trabajador una remuneración determinada por el tiempo servido.

En el siguiente esquema se indican los actores que intervienen en este tipo de trabajo:

- Empresa de servicios transitorios: presta servicios a empresa usuaria con sus propios trabajadores a través de contrato de puesta a disposición.

-Usuaria: persona natural o jurídica que contrata con una empresa de servicios transitorios la puesta a disposición de trabajadores para realizar labores o tareas transitorias u ocasionales.

-Trabajadores de servicios transitorios: trabajadores contratados por empresa de servicios transitorios para prestar servicios en empresas usuarias.

¿El contrato que celebra la empresa de servicios transitorios con la usuaria, denominado contrato de puesta a disposición de trabajadores, está sujeto a plazos máximos de vigencia?

Sí, dicho contrato está sujeto a plazos máximos de vigencia. Por ejemplo, si la usuaria contrató a la empresa de servicios transitorios para realizar eventos extraordinarios, tales como la organización de congresos o conferencias, el contrato de puesta a disposición de trabajadores no podrá exceder de 90 días.

Por lo tanto, los trabajadores de la empresa de servicios transitorios, en este caso, no podrán prestar sus servicios en la empresa usuaria por más de 90 días.

¿Existe alguna excepción respecto de los trabajadores con discapacidad contratados por una empresa de servicios transitorios?

Sí. En el caso de trabajadores con discapacidad, el plazo máximo de duración del contrato de puesta a disposición de trabajadores de servicios transitorios será de 6 meses renovables.

Por lo tanto, los trabajadores con discapacidad de la empresa de servicios transitorios podrán prestar sus servicios en la empresa usuaria por 6 meses o más, en caso de que opere la renovación del contrato.

inclusión
derechos
Cambio Cultural
oportunidades

9. Derecho a no ser discriminado por causa de discapacidad en las relaciones laborales reguladas por el Código del Trabajo y por el Estatuto Administrativo



¿El Código del Trabajo y el Estatuto Administrativo protegen a los trabajadores con discapacidad, frente a actos de discriminación basados en su condición?

Sí, el Código del Trabajo establece expresamente que son contrarios a las leyes laborales los actos de discriminación.

Señala que son actos de discriminación las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

Excluye, por su parte, de la discriminación, solamente a las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado.

Si bien es cierto, la enumeración que realiza el Código del Trabajo sobre motivos discriminatorios (por ejemplo, raza, sexo, edad, estado civil, etc.) no incluye expresamente a la discapacidad, esto no quiere decir que un empleador o alguno de sus representantes pueda anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo, basándose en la discapacidad de

un trabajador. La Dirección del Trabajo ha señalado en sus dictámenes que la condición de discapacidad no puede ser invocada como un motivo válido para establecer diferenciaciones de trato y de oportunidades en el ámbito laboral.

El Estatuto Administrativo, por su parte, norma que regula la relación laboral entre los funcionarios públicos y los ministerios y servicios públicos, prohíbe todo acto de discriminación que se traduzca en exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, sexo, edad, religión y origen social, entre otros, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo. En dicha prohibición, también queda comprendida la discriminación por causa de discapacidad.

¿Dónde puede reclamar un trabajador con discapacidad que considere que ha sido objeto de un acto de discriminación, en razón de su condición?

El trabajador con discapacidad del sector privado podrá reclamar ante la Dirección del Trabajo y/o ante los Juzgados del Trabajo.

El trabajador con discapacidad del sector público podrá hacerlo ante la Contraloría General de la República o ante los Juzgados del Trabajo, por el procedimiento de tutela laboral.

10. Inclusión laboral de las Personas con Discapacidad y licitaciones para el suministro de bienes y servicios en los organismos de la administración del Estado



¿Los organismos de la administración del Estado pueden promover la inclusión laboral de las Personas con Discapacidad, cuando realicen licitaciones para la contratación de servicios o adquisición de bienes, necesarios para el desarrollo de sus funciones?

Sí, pueden promover dicha inclusión laboral incorporando en las bases de las licitaciones públicas o privadas que realicen, o en los términos de referencia de las contrataciones directas que efectúen, puntajes o ponderaciones que se asignen a los oferentes que demuestren contar con trabajadores con discapacidad, entre el personal que le preste servicios.

Además, entre los criterios de evaluación que se utilicen para seleccionar la mejor propuesta presentada por una empresa, se puede considerar la existencia de trabajadores con discapacidad.

Lo anterior, de conformidad con lo establecido en el Decreto Supremo N°250, de 2004, del ministerio de Hacienda, que aprueba el Reglamento de la Ley de Bases sobre Contratos Administrativos de Suministro y Prestación de Servicios.

¿Qué se persigue con esta medida?

Promover que las personas y empresas que ofrezcan sus productos o servicios a los organismos públicos, a través de su participación en procesos de compra (por ejemplo, licitaciones), contraten a Personas con Discapacidad, pues la existencia de personal en esta condición, podría otorgarles puntaje adicional.



11. Pensión básica solidaria de invalidez e ingresos laborales propios



¿Las Personas con Discapacidad que perciben la pensión básica solidaria de invalidez o el aporte previsional solidario de invalidez, y comienzan a trabajar, en forma remunerada, por primera vez o vuelven a trabajar, pierden dicha pensión automáticamente?

No, mantienen su derecho a la pensión básica solidaria (PBS) o aporte previsional solidario (APS) de invalidez, en la forma que a continuación se indica:

1. Derecho al 100% de la PBS o APS de Invalidez, para los beneficiarios que perciban un ingreso laboral mensual igual o inferior a un ingreso mínimo mensual.
2. Derecho al resultado que se obtenga de multiplicar el monto de la PBS o el APS de Invalidez, por la diferencia entre uno y el resultado de restar el ingreso laboral mensual que perciba el beneficiario menos un ingreso mínimo mensual dividido por el monto de dicho salario. Esto se aplicará a los beneficiarios que perciban un ingreso laboral mensual superior a un ingreso mínimo mensual, pero igual o inferior a dos de estos ingresos.
3. Las personas que perciban un ingreso laboral mensual superior a dos veces el ingreso mínimo mensual, dejarán de percibir la PBS o el APS de Invalidez.

No obstante lo señalado en los números 2 (reducción gradual de la PBS o del APS de Invalidez) y 3 (pérdida de la PBS o del APS de Invalidez), su aplicación se realizará con la siguiente gradualidad:

1. Los beneficios se seguirán percibiendo un cien por ciento, durante los dos primeros años en que el beneficiario perciba ingresos laborales, contados desde que hubiese iniciado o reiniciado actividades laborales, una vez devengado el beneficio correspondiente.
2. Durante el tercer año en que el beneficiario perciba ingresos laborales, contado desde que hubiese iniciado o reiniciado actividades laborales, sólo se aplicará el cincuenta por ciento de la reducción al beneficio señalado en los números 2 y 3 anteriores y sólo a contar del cuarto año se aplicará la totalidad de la reducción.

En definitiva, ¿quiénes pierden la PBS o el APS de Invalidez?

La persona que inicie o reinicie actividades laborales y su ingreso laboral mensual sea superior a un ingreso mensual mínimo. Si esta persona, tiene un ingreso laboral mensual superior a un ingreso mensual mínimo e inferior o igual a dos veces el ingreso mínimo mensual:

inclusión
derechos
Cambio Cultural
oportunidades

11. Pensión básica solidaria de invalidez e ingresos laborales propios

inclusión
derechos
Cambio Cultural
oportunidades



El beneficio tendrá una reducción equivalente al resultado que se obtenga de multiplicar su monto por la diferencia entre uno y el resultado de restar el ingreso laboral mensual (ILM) que percibe el beneficiario menos un ingreso mínimo mensual (IMM) dividido por el monto de dicho salario. Pero si la persona tiene un ingreso laboral mensual superior a dos veces el ingreso mensual mínimo, se reduce la PBS o el APS de Invalidez en un 100%. Sin embargo, la reducción parcial o total, no regirá durante los dos primeros años, contados desde que la persona empiece a percibir ingresos laborales, período en que percibirá el 100% del beneficio. Recién durante el tercer año, contado desde que la persona comenzó a percibir dichos ingresos, se aplicará el 50% de la reducción. Sólo a contar del cuarto año, contado desde que la persona comenzó a percibir esos ingresos laborales, se aplicará el 100% de la reducción.

¿Qué se entiende por ingresos laborales mensuales?

La Ley N°20.255 establece, para los efectos señalados anteriormente, que se entenderá por ingresos laborales mensuales la suma de las remuneraciones y las rentas del trabajo que perciba el beneficiario de PBS o del APS de Invalidez.

¿Si la Persona con Discapacidad dejó de percibir la PBS o el APS de Invalidez, puede volver a recibirlos, si pierde su fuente laboral o dejar de recibir ingresos propios?

Sí, la persona tendrá derecho nuevamente a PBS o APS de Invalidez, en la medida que cumpla los requisitos necesarios para ello y presente la solicitud respectiva.