

INFORME DE LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, recaído en el proyecto de ley, en primer trámite constitucional, que introduce modificaciones al Código del Trabajo y otros cuerpos legales en materia de inclusión laboral de personas con discapacidad y asignatarias de pensión de invalidez, iniciado en mensaje del Presidente de la República (**Boletín N° 14.445-13**), en moción de las Senadoras señoras Goic, Muñoz y Van Rysselberghe, de los Senadores señores Galilea y Letelier (**Boletín N° 14.449-13**), y en moción del Senador señor Chahuán, de las Senadoras señoras Aravena, Goic y Muñoz, y del Senador señor Moreira (**Boletín N°13.011-11**).**BOLETINES N°s 14.445-13, 14.449-13 y 13.011-11, refundidos.**

HONORABLE SENADO:

La Comisión de Trabajo y Previsión Social informa acerca del proyecto de ley de la referencia, con urgencia calificada de “suma”, iniciado en mensaje del Presidente de la República, señor Sebastián Piñera Echenique (**Boletín N° 14.445-13**), en moción de las Senadoras señoras Carolina Goic Boroevic, Adriana Muñoz D’Albora y Jacqueline Van Rysselberghe Herrera y de los Senadores señores Rodrigo Galilea Vial y Juan Pablo Letelier Morel (**Boletín N° 14.449-13**), **cuya fusión se acordó por la Sala del Senado en sesión de 30 de junio de 2021** y en moción del Senador señor Francisco Chahuán Chahuán, de las Senadoras señoras Carmen Gloria Aravena Acuña, Carolina Goic Boroevic y Adriana Muñoz D’Albora, y del Senador señor Iván Moreira Barros, **iniciativa que se fusionó con los anteriores por acuerdo de la Sala de fecha 5 de octubre de 2021.**

Asimismo, la Sala del Senado, en sesión de fecha 7 de julio de 2021, acordó autorizar a la Comisión para discutir el proyecto de ley en general y en particular, en el primer informe.

NORMAS DE QUÓRUM ESPECIAL

Los artículos 2°, 3° y 4° tienen el carácter de orgánicos constitucionales por establecer requisitos especiales para el ingreso a instituciones públicas, por parte de personas con discapacidad, específicamente a la administración del Estado, a las municipalidades y a los Servicios locales de educación pública. Lo anterior en relación al artículo 38 de la Constitución Política. En consecuencia, requieren para su aprobación del voto conforme de las cuatro séptimas partes de los senadores en ejercicio.

OBJETIVOS DEL PROYECTO

-Aumentar, para el año 2025, del 1% al 2% de personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez que deben ser contratadas por las medianas y grandes empresas e incorporadas en las instituciones públicas.

-Modificar las normas que regulan el ingreso a la administración del Estado, a los municipios y al cargo de asistente de la educación pública de las personas con discapacidad, en cuanto al cumplimiento del requisito consistente en haber rendido enseñanza media completa.

-Establecer la obligación de la Dirección del Trabajo de mantener un registro público sobre inclusión laboral y de la Dirección Nacional del Servicio Civil de informar anualmente sobre el cumplimiento de la normativa legal por parte de las instituciones públicas en materia de la selección preferente y la reserva de contratación de personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez.

ASISTENCIA

A una o más de las sesiones en que la Comisión estudió esta iniciativa de ley asistieron, además de sus miembros, el Subsecretario del Trabajo, señor Fernando Arab, el coordinador legislativo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, señor Francisco del Río y la asesora señora Daniela Oyarzún. La Subsecretaria de Evaluación Social del Ministerio de Desarrollo Social, señora Alejandra Candia, y el Subsecretario Subrogante, señor Matías Romero, acompañados por el jefe de Asesores Subsecretaría de Evaluación Social (SES), señor Gabriel Ugarte y el jefe de la División de Cooperación Público Privada, señor Martín García. El Director del Servicio Nacional de la Discapacidad (SENADIS), señor Francisco Subercaseaux y la Jefa de Gabinete, señora Francisca Giménez. La jefa del Departamento Defensoría de la Inclusión del SENADIS, señora María Pilar Iturrieta. Los asesores del Ministerio de Educación, señores Patricio Carvajal y David Silva. La Directora Ejecutiva de la Fundación ConTrabajo, señora María José López, acompañada por la abogada, señora Loreto Godoy. La abogada asesora de la Biblioteca del Congreso Nacional, señora Paola Álvarez. Los asesores parlamentarios: del Senador Galilea, el señor Benjamín Lagos, de la Senadora Goic, el señor Juan Pablo Severín y el señor Gerardo Bascuñán, del Senador Guillier, la señora Natalia Alviña, de la Senadora Muñoz, el señor Roberto Godoy y del Senador señor Letelier, la señora Elvira Oyanguren.

Especialmente invitadas a la sesión de fecha 7 de julio de 2021, concurrieron la Directora Ejecutiva de Fundación Descúbreme, señora Carola Rubia, acompañada por la Gerente de Asuntos Públicos, Estudios y MARCOM, señora Patricia Retamal y por la Subgerente de Estudios, Asuntos Públicos y Comunicaciones, señora María Fernanda Terminel. La Coordinadora del Proyecto Juntos en la Calle de Comunidad de Organizaciones Solidarias, señora Nina Bertone acompañada por la señora Magdalena del Piano de COANIL y de la señora Carmen Luz Montoya de Fundación Cristo Vive. La Directora Ejecutiva de Fundación Ronda Chile, señora María José Escudero acompañada por la señora Ester Quintana.

Especialmente invitadas e invitados a la sesión de fecha 28 de julio de 2021, concurrieron el Director del Servicio Nacional de Discapacidad (SENADIS), señor Francisco Subercaseaux; la Presidenta de la Red de Empresas Inclusivas de SOFOFA (REIN), señora Elena Razmilic, acompañada por el señor Ignacio Cobo, la Directora de la Fundación TACAL, señora Andrea Zondek y la Directora Ejecutiva de la Fundación ConTrabajo, señora María José López.

ANTECEDENTES

Para el debido estudio de esta iniciativa legal, se han tenido en consideración, entre otros, los siguientes:

I.- ANTECEDENTES JURÍDICOS

1.- La ley N° 20.422, que establece normas sobre igualdad de oportunidades en inclusión social de personas con discapacidad, de 2010.

2.- La ley N° 21.015, que incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral, de 2017.

3.- La ley N° 19.284, que establece normas para la plena integración social de personas con discapacidad, de 1994.

4.- El decreto con fuerza de ley N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado, de la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo.

5.- La ley N° 18.883, que aprueba estatuto administrativo para funcionarios municipales, de 1989.

6.- La ley N°21.109 que establece un estatuto de los asistentes de la educación pública, de 2018.

7.- La ley N° 19.885 que incentiva y norma el buen uso de donaciones que dan origen a beneficios tributarios y los extiende a otros fines sociales y públicos, de 2003.

8.- 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, de 2020.

9.- El Código del Trabajo.

II.- ANTECEDENTES DE HECHO

El mensaje y las mociones que inician el proyecto de ley en análisis contienen una exposición de los fundamentos en que se sustentan, los que se consignan a continuación.

Boletín N° 14.445-13

El mensaje que da origen a este proyecto de ley consigna, entre sus antecedentes, las siguientes consideraciones.

En primer lugar, describe que la crisis sanitaria causada por la enfermedad del COVID-19 ha generado diversos efectos en materia laboral, incluyendo a los grupos considerados más vulnerables en el mundo del trabajo. Por ello, hace presente la necesidad de avanzar hacia una regulación que permita la inclusión laboral, en concordancia con la ley N° 21.275, que facilita la inclusión laboral de los trabajadores con discapacidad.

En relación a la normativa vigente sobre la materia, describe una serie de iniciativas legales que han promovido la integración social de personas con discapacidad abordando los derechos de las personas con un enfoque intersectorial, lo que ha generado un avance

significativo en el modo de enfrentar la temática a nivel nacional, al integrar los esfuerzos públicos y privados en la materia.

Enseguida, en relación a las cifras sobre inclusión laboral, afirma que, de acuerdo con los registros administrativos de la Dirección del Trabajo, hasta el 1 de marzo de 2021, 2.139 empresas han enviado comunicaciones electrónicas sobre la materia, dentro de las cuales 434 declararon haber implementado medidas alternativas -es decir, la celebración de contratos de prestación de servicios y/o efectuar donaciones, representando el 20,3% del total de dichas comunicaciones.

Asimismo, el 1 de marzo de 2021, había 21.128 contratos vigentes registrados ante la Dirección del Trabajo, correspondientes a 4.264 empresas. Los contratos vigentes registrados bajo dicha ley son principalmente de personas con discapacidad, representando el 83,9% de los contratos, mientras que el 16,1% de ellos son de asignatarios de pensión de invalidez.

Por otra parte, en lo que respecta a denuncias por incumplimiento de la ley N° 21.015, señala que, desde el año 2019 y hasta el 1 de marzo de 2021, se han interpuesto 12 denuncias ante la Dirección del Trabajo, principalmente por no contratar o mantener contratado en las empresas de 100 o más trabajadores al menos el 1% de personas con discapacidad o que sean asignatarios de pensión de invalidez, y no registrar en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo, dentro del plazo de seis meses, los contratos de trabajo vigentes de las personas con discapacidad o que sean asignatarios de pensión por invalidez. A estos indicadores se debe agregar que durante los años 2019 y 2020 se realizaron 108 y 202 fiscalizaciones, respectivamente, por parte de la Dirección del Trabajo.

Acerca de las sanciones cursadas por la autoridad administrativa, expone que durante el año 2019 se aplicaron 206 multas, por un monto inicial total de \$628.186.300. Por su parte, durante el año 2020 se aplicaron 200 multas por un monto total de \$612.348.000.

Con todo, el mensaje advierte que existen desafíos pendientes y la necesidad de mejorar la actual regulación, pues en atención a los resultados obtenidos en el II Estudio Nacional de la Discapacidad realizado el año 2015 por SENADIS, las cifras dieron cuenta de la baja inclusión laboral de personas con discapacidad y, por ende, de la necesidad de impulsar su incorporación, razón por la cual se dictó la ley N°21.015.

Así, a tres años desde su entrada en vigencia, se ha manifestado la necesidad de introducir modificaciones a la normativa, debido a las dificultades que ha suscitado su implementación, lo que ha sido advertido por la sociedad civil, los empleadores y las instituciones públicas expertas en la materia. Además, propone considerar los desafíos que ha impuesto la crisis sanitaria por la que atraviesa el país.

En consecuencia, advierte que se hace necesario seguir generando medidas que permitan incentivar o mantener la contratación de este grupo de personas, para fomentar el cumplimiento de la obligación que establece el actual inciso primero del artículo 157 bis del Código del Trabajo.

En este sentido, añade que recientemente los Ministerios del Trabajo y Previsión Social, de Desarrollo Social y Familia y de Hacienda, emitieron un informe de evaluación sobre la implementación y aplicación de la ley N°21.015, conforme a lo mandado por el artículo cuarto transitorio de la propia ley, el que contiene un balance de la implementación y aplicación de la ley, así como también conclusiones, propuestas de mejoras y recomendaciones sobre la misma. Sostiene que dicho informe constituye uno de los principales insumos considerados para la elaboración del proyecto de ley, junto a las propuestas formuladas por la Comisión Temática de Discapacidad creada al alero del Consejo Superior Laboral y el trabajo de la mesa interministerial de inclusión, conformada por el Ministerio de Desarrollo Social y Familia, Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Dirección del Trabajo, SENADIS y la Dirección Nacional del Servicio Civil,

Así, entre los problemas observados en la implementación de la ley, destacan la necesidad de revisar la cuantía e impacto de las multas por incumplimiento de la ley N°21.015 en el sector privado, los requisitos de ingreso a la Administración del Estado, la falta de regulación del análisis de puestos de trabajo, medidas de accesibilidad y ajustes necesarios, y la evaluación de las medidas de cumplimiento alternativo de la ley, entre otros aspectos.

A continuación, el mensaje describe el contenido del proyecto de ley.

En primer lugar, contiene adecuaciones, principalmente en el Código del Trabajo, con el fin de **incluir expresamente en las normas aplicables a las personas con discapacidad a aquellas asignatarias de una pensión de invalidez.**

Asimismo, en relación al análisis del puesto de trabajo, propone **incorporar la obligación del empleador de garantizar que las labores asignadas no afecten la vida y salud de los trabajadores con discapacidad y/o asignatarios de una pensión de invalidez.** Para cumplir con dicha obligación, y sin perjuicio de lo establecido en el artículo 184 del Código del Trabajo y demás normas pertinentes, el empleador deberá analizar el puesto de trabajo e implementar las medidas específicas de prevención, así como los ajustes necesarios y medidas de accesibilidad, pudiendo solicitar al organismo administrador de la ley N° 16.744 la asistencia técnica respectiva. Con ello se pretende que la contratación y prestación de servicios de estos trabajadores se realice en igualdad de oportunidades, tal como lo garantiza la ley N° 20.422.

En cuanto a la **ampliación de la medida alternativa de cumplimiento**, consistente en celebrar contratos de prestación de servicios, y con el fin de ampliar las posibilidades de contratación de empresas que cuenten con trabajadores con discapacidad, el proyecto modifica normas del Código del Trabajo, incluyendo la posibilidad que celebrar contratos de puesta a disposición con Empresas de Servicios Transitorios.

Acerca del **requisito para la medida de cumplimiento alternativa de celebración de contratos de prestación de servicios y/o de puesta a disposición de trabajadores**, la iniciativa propone incluir expresamente en la legislación que, para el cumplimiento de la obligación establecida en el inciso primero del artículo 157 bis, se requiere que las personas presten servicios de manera efectiva para la empresa principal o usuaria, según sea el caso. Además, exige que los servicios se presten en conformidad a la normativa que rige ambas formas de contratación, y regula la forma en que deben contabilizarse los trabajadores para constatar el cumplimiento de la obligación total de contratación de cada empresa principal o usuaria.

En lo relativo a las **multas cursadas por la infracción a las normas sobre inclusión laboral**, establece expresamente que las infracciones a las disposiciones del Código del Trabajo sobre inclusión laboral de personas con discapacidad se sancionarán con las multas a que se refiere el artículo 506. Además, establece que dichas multas se aplicarán por cada mes en el cual el empleador debió cumplir con la obligación establecida en el inciso primero del artículo 157 bis, lo que implicará un aumento considerable en las sanciones aplicadas a empresas infractoras.

En relación a la **equiparación de estudios en escuelas especiales para ingresar a la Administración del Estado, a los municipios y para desempeñarse como asistencias de la educación pública**, considera que la normativa vigente establece que para ingresar se requiere cumplir con la aprobación de la educación básica y poseer el nivel educacional o título profesional o técnico que por la naturaleza del empleo se exija por ley, y que las personas con discapacidad que asisten a escuelas especiales no obtienen un certificado de enseñanza media rendida. En razón de ello, facilita el acceso de personas con discapacidad, al equiparar el requisito de haber aprobado la educación media a la certificación que reconozca formalmente los oficios y/o competencias laborales de las personas con discapacidad que hubiesen asistido a escuelas especiales.

Finalmente, en relación al **plazo de evaluación periódica de los resultados de implementación de la ley N° 21.015**, considera que el artículo 4° de la ley N° 21.015 establece que los Ministerios del Trabajo y Previsión Social y de Desarrollo Social y Familia deberán evaluar e informar los resultados de la implementación de esta ley cada cuatro años. A este respecto, advierte que distintos actores de la sociedad civil han solicitado disminuir dicho plazo de evaluación a 3 años, a fin de lograr una mayor continuidad en lo que se refiere a evaluación y mejoras de la ley N°21.015 y alejar dicha evaluación de los ciclos políticos. Por ello, propone modificar el plazo de evaluación periódica de la ley N°21.015 a cargo de los Ministerios de Trabajo y Previsión Social y de Desarrollo Social y Familia, pasando de 4 a 3 años.

Boletín N° 14.449-13

La referida iniciativa legal, iniciada en moción de las Senadoras señoras Goic, Muñoz y Van Rysselberghe y de los Senadores señores Galilea y Letelier, da cuenta de las siguientes consideraciones.

Advierte, en primer lugar, que desde la ratificación de la Convención de Naciones Unidas sobre Derechos de las Personas con Discapacidad nuestro país ha asumido un nuevo paradigma sobre la discapacidad, centrado en las personas, el respeto de sus derechos y el fomento de su independencia y autonomía. De ello deriva, exponen los autores de la Moción, el deber del Estado consistente en adecuar nuestra legislación para eliminar las barreras que impiden o restringen su interacción con el entorno y su participación en la sociedad en igualdad de condiciones.

En este contexto, expone que la principal regulación se encuentra contenida en la ley N° 20.422, que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad. Aun cuando reconoce los avances de dicha normativa, sostiene que no había logrado promover satisfactoriamente la inclusión laboral de personas con discapacidad.

Por ello, sostiene que la ley N° 21.015 propuso aumentar la participación de las personas con discapacidad en el mundo laboral, estableciendo medidas que disponen y promueven la contratación y eliminando barreras que impidan su efectiva inclusión laboral. Asimismo, la ley N° 21.275 establece que al menos uno de los trabajadores que se desempeñe en funciones relacionadas con recursos humanos debe contar con conocimientos específicos en materias que fomenten la inclusión laboral de las personas con discapacidad, y contempla la obligatoriedad de las empresas de elaborar y ejecutar anualmente programas de capacitación de su personal, con el objeto de otorgar herramientas para una efectiva inclusión laboral dentro de la empresa.

Con todo, habiendo transcurrido cuatro años desde la publicación de la ley N° 21.015, y más de tres años desde su entrada en vigencia, afirma que diversas organizaciones y fundaciones han manifestado la necesidad de introducir mejoras al texto legal vigente, con el objeto de perfeccionar o corregir las medidas que contiene.

Al efecto, dentro de los ajustes que propone, consigna que de acuerdo al Informe de Evaluación sobre la implementación de la aplicación de la ley N° 21.015, muchos empleadores no realizan las adaptaciones a los puestos de trabajo de las personas con discapacidad y/o asinatarias de una pensión de invalidez, pese a que son necesarias para lograr un adecuado desempeño de sus labores en el lugar de trabajo. En concreto, afirma que en los procesos de selección de personal un 53,1% de las personas encuestadas en dicho informe señala que muy pocas veces o nunca podrían solicitar ajustes razonables en las instituciones públicas, mientras que en las empresas privadas la proporción sería de un 29,9%.

Así, en general, las instituciones son reacias a realizar ajustes razonables que un trabajador pueda requerir y tienen la percepción de que implican un costo que no pueden asumir. Por ello, afirma que es necesario que el Estado y las organizaciones de la sociedad civil acompañen y asesoren a las empresas en la implementación de ajustes razonables. Al mismo tiempo, destaca la necesidad de establecer que la ley obligue al empleador a realizarlos, con el objeto de que las personas

contratadas puedan desempeñar adecuadamente sus funciones, protegiendo así sus garantías constitucionales.

En materia de **donaciones para estudios y capacitación como medida de cumplimiento alternativo**, la Moción propone la incorporación de una nueva modalidad de cumplimiento alternativa a la contratación directa de personas con discapacidad, relativa a la donación a instituciones de educación estatales o reconocidas para el otorgamiento de becas de estudio o capacitaciones dirigidas en forma directa y exclusiva a personas con discapacidad. Con todo, advierte que la medida debe ir aparejada de una regulación tributaria relativa a dichas donaciones, la que, al ser una materia de iniciativa exclusiva del Presidente de la República, no está contenida en la propuesta parlamentaria, aun cuando puede ser incorporada durante la discusión legislativa.

Respecto del **acceso a empleos en la administración pública**, la iniciativa equipara el requisito de haber aprobado la educación media, establecido en el Estatuto Administrativo, a la certificación formal de oficios y/o competencias laborales otorgadas por escuelas especiales o establecimientos educacionales regulares de enseñanza media Humanista Científico y Técnico Profesional con o sin la modalidad de educación especial en programas de integración.

En materia de **sanciones ante el incumplimiento de la ley**, eleva su cuantía, considerando que las multas son insuficientes para desincentivar la conducta infractora, pues actualmente el monto de la multa es inferior al monto que implicaría la contratación de una persona con discapacidad.

Finalmente, en lo que concierne a la **modificación al Consejo de Donaciones**, propone la creación de una instancia específica para la aprobación de los criterios y requisitos para la postulación de proyectos o programas a ser financiados por las donaciones efectuadas en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 157 ter del Código del Trabajo. Sin embargo, al tratarse de una materia de iniciativa exclusiva del Presidente de la República, respecto de la creación y composición de un Consejo de

dichas características, propone determinar su integración y la forma de renovación de sus integrantes, quienes en su mayoría deben tratarse de personas con experiencia comprobada en materia de discapacidad.

BOLETÍN N°13.011-11

Este proyecto de ley, iniciado en moción del Senador señor Chahuán, de las Senadoras señoras Aravena, Goic y Muñoz, y del Senador señor Moreira hace mención de diversos artículos de la ley N°20.422 (artículo 1°, artículo 4° y artículo 44) que aseguran el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad y consagran la obligación del Estado de crear condiciones y velar por la inserción laboral y el acceso a beneficios de seguridad social de dichas personas.

Agrega que en el año 2017 se modificó el artículo 45 de la ley N°20.422, para establecer que, en la administración del Estado, en el Poder Judicial, en el Poder Legislativo, el Ministerio Público y otros entes autónomos -que tengan una dotación anual de 100 o más funcionarios o trabajadores, se deberá seleccionar preferentemente a personas con discapacidad y a lo menos el 1% de la dotación anual deberán ser personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez.

Recuerda que la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativa, ratificada por nuestro país el 17 de septiembre de 2008, establece en su artículo 27 N° 1, lo siguiente: “Los Estados Partes 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. Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación”.

Es así, que diversos países han establecido una especie de reserva de cupos laborales para personas discapacitadas que oscilan entre un 2% y un 5%.

La moción indica que con el fin de asegurar la inclusión para los discapacitados es necesario establecer un 3% de cupos para ellos, en empresas y demás entidades empleadoras que constituyan fuentes laborales. Asimismo, que se disponga que los trabajos que se asignen deben ser acordes con sus discapacidades.

DISCUSIÓN EN GENERAL

El proyecto de ley, en lo que concierne al Boletín N° 14.445-13, mediante cinco artículos permanentes y dos disposiciones transitorias, introduce modificaciones al Código del Trabajo y otros cuerpos legales en materia de inclusión laboral de personas con discapacidad y asignatarias de pensión de invalidez.

El artículo primero modifica el Código del Trabajo, en lo relativo a la inclusión laboral de personas con discapacidad y/o asignataria de una pensión de invalidez, particularmente en relación a las obligaciones del empleador y las sanciones ante su incumplimiento.

El artículo segundo modifica el Estatuto Administrativo, respecto de los requisitos para ingresar a la administración del Estado, para establecer que para aquellos cargos en los cuales se exija tener enseñanza media completa se entenderá que cumplen dicho requisito las personas con discapacidad que, habiendo egresado de escuelas especiales, validen sus estudios o realicen el examen de equivalencia para fines laborales en conformidad a la normativa educacional, o certifiquen formalmente sus oficios y/o competencias laborales.

El artículo tercero incorpora dicha disposición al estatuto administrativo para funcionarios municipales.

El artículo cuarto aplica dicha norma respecto de la ley N°21.109, que establece un estatuto de los asistentes de la educación pública.

El artículo quinto modifica la ley N° 21.015, que incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral, para establecer que el plazo en que los ministerios del Trabajo y Previsión Social y de Desarrollo Social evalúan e informan conjuntamente los resultados de la implementación de la ley deberá verificarse cada tres años contados desde su entrada en vigencia.

El artículo primero transitorio establece que la ley entrará en vigencia al momento de su publicación en el Diario Oficial, salvo lo dispuesto en la letra a) del número 4) del artículo 1°, que entrará en vigencia el primer día del vigésimo quinto mes siguiente a la publicación de esta ley, y lo dispuesto en los artículos 2°, 3° y 4°, que entrarán en vigencia el primer día del sexto mes siguiente a la publicación de esta ley.

El artículo segundo transitorio dispone que la primera evaluación de la ley N° 21.015, que corresponde realizar a los Ministerios de Trabajo y Previsión Social y de Desarrollo Social y Familia, se entenderá cumplida con la entrega de la evaluación establecida en el artículo cuarto transitorio de la referida ley N°21.015, por parte de los Ministerios del Trabajo y Previsión Social, de Desarrollo Social y Familia y de Hacienda, la cual ha de realizarse durante el tercer año contado desde la entrada en vigencia de dicha ley.

El proyecto de ley correspondiente al Boletín N°14.449-13, mediante tres artículos permanentes, modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, en materia de inclusión laboral de personas con discapacidad.

El artículo primero modifica el Código del Trabajo, en lo relativo a las obligaciones del empleador respecto de la inclusión laboral de personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez o asignatarias de una pensión de invalidez y las sanciones aplicables por su incumplimiento.

El artículo segundo modifica el Estatuto Administrativo, para establecer que para ingresar a la administración del Estado en aquellos cargos en los cuales se exija tener enseñanza media completa se entenderá que cumplen dicho requisito las personas con discapacidad que hubiesen egresado de escuelas especiales o de establecimientos educacionales regulares de enseñanza media Humanista Científico y Técnico Profesional con o sin la modalidad de educación especial en programas de integración y que posean una certificación que reconozca formalmente sus oficios y/o competencias laborales, otorgada por el organismo competente.

El artículo tercero dispone en la ley N° 19.885, que incentiva y norma el buen uso de donaciones que dan origen a beneficios tributarios y los extiende a otros fines sociales y públicos, que el Consejo que administra el Fondo Mixto de Apoyo Social se podrá constituir como un consejo específico sobre discapacidad cuando ejerza funciones de aprobación y calificación de los proyectos o programas financiados mediante donaciones obtenidas en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 157 ter del Código del Trabajo.

SESIÓN CELEBRADA EL 30 DE JUNIO DE 2021

Al iniciarse el estudio de las iniciativas refundidas, el Subsecretario del Trabajo, señor Fernando Arab, expuso ante la Comisión respecto del proyecto presentado por el Ejecutivo.

En primer lugar, hizo presente que la ley N° 21.015, que incentiva la inclusión laboral de personas con discapacidad al mundo del trabajo, da cuenta de la importancia avanzar en inclusión, con énfasis en las personas más afectadas por la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19.

Asimismo, afirmó que persiste la necesidad de avanzar en desafíos pendientes en la materia y mejorar la legislación vigente.

Al referirse a las cifras sobre personas con discapacidad en el trabajo, afirmó que conforme al II Estudio Nacional de la Discapacidad (Endisc II), se estima que en 2015 en Chile las personas con discapacidad representan un 20,0% de la población adulta (18 años y más), lo que corresponde a 2.606.914 personas. Específicamente, en el grupo de población en edad de trabajar (18 a 65 años), el porcentaje de personas con discapacidad llega a un 15,3%, lo que corresponde a 1.663.009 personas.

De la población adulta con discapacidad, afirmó que sólo el 39,3% se encuentra ocupada, en comparación con el 63,9% de las personas sin discapacidad que se encuentran en esta misma situación. Además, sólo el 24,3% de la población adulta con discapacidad severa participa del mercado laboral, y el 56,0% con discapacidad leve a moderada.

Respecto de la normativa vigente, explicó que, en el caso de los órganos de la administración del Estado que tengan una dotación anual de 100 o más funcionarios o trabajadores, a lo menos el 1% de la dotación anual deberán ser personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional. Asimismo, en sus procesos de selección de personal deberán preferir, en igualdad de condiciones de mérito, a personas con discapacidad. Además, los órganos de la administración que se excusen de cumplir la obligación legal de contratación deberán presentar un informe fundado a la Dirección Nacional del Servicio Civil y al SENADIS, dentro del mes de abril de cada año, dando cuenta del año calendario anterior.

Tratándose del sector privado, existe una obligación consistente en que las empresas deben contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos el 1% de personas con discapacidad o que sean asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, en relación al total de sus trabajadores. Asimismo, deben registrar los contratos de trabajos de personas con discapacidad y/o asignatarias de una pensión de invalidez, así como también sus

modificaciones o términos; enviar, en enero de cada año, una comunicación electrónica a la Dirección del Trabajo, informando el número total de trabajadores y el número de personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez que deban ser contratadas; e informar el número de contratos vigentes que mantienen con personas con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez. Con todo, pueden cumplir alternativamente la obligación de contratación a través de 2 medidas, mediante la celebración de celebrar contratos de prestación de servicios o efectuar donaciones.

Enseguida, se refirió al contenido del proyecto de ley sometido a la consideración de la Comisión.

Al efecto, el proyecto propone efectuar adecuaciones al Código del Trabajo, con el propósito de incluir expresamente en las normas respectivas a las personas asignatarias de una pensión de invalidez. Para ello, modifica ciertos títulos y artículos del Código del Trabajo y actualiza su regulación, para hacer referencia tanto a las personas con discapacidad, como a los asignatarios de una pensión de invalidez.

Asimismo, incorpora la evaluación del puesto de trabajo e implementación de medidas específicas de prevención, ajustes necesarios y medidas de accesibilidad. Con ese fin, el proyecto busca garantizar que las labores asignadas no afecten la vida y salud de los trabajadores con discapacidad y/o asignatarios de una pensión de invalidez, para lo cual se establece que el empleador debe analizar el puesto de trabajo e implementar las medidas específicas de prevención, así como también los ajustes necesarios y medidas de accesibilidad. Para ello, el empleador podrá solicitar al organismo administrador de la ley N° 16.744 la asistencia técnica respectiva.

En cuanto a la celebración del contrato de puesta a disposición con empresas de servicios transitorios, explicó que el proyecto considera que actualmente la norma que establece la medida alternativa de celebración de contratos sólo contempla la posibilidad de hacerlo con empresas contratistas o subcontratistas que tengan contratadas personas

con discapacidad. Por tanto, afirmó que el proyecto busca incorporar expresamente la posibilidad de cumplimiento alternativo a través de la celebración de contratos de puesta a disposición con empresas de servicios transitorios.

Acerca de la prestación efectiva de los servicios para empresas principales o usuarias, en caso de cumplirse con la ley de inclusión laboral mediante la medida alternativa de celebración de contrato a través de subcontratación o de puesta a disposición, explicó que el proyecto establece que las personas con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez deberán prestar efectivamente sus servicios para la empresa principal o usuaria, según corresponda.

En relación a la certificación de estudios de egresados de escuelas especiales, con el propósito de eliminar las barreras de acceso de personas con discapacidad a la Administración del Estado, afirmó que se busca equiparar el requisito de haber aprobado la educación media, que exige el Estatuto Administrativo para ciertos cargos, a la certificación que reconozca formalmente los oficios y/o competencias laborales de las personas con discapacidad que hubiesen egresado de escuelas especiales. Además, los mismos términos se establecen para el caso de la ley N° 18.884, que aprueba el estatuto administrativo para funcionarios municipales, y para la ley N° 21.109, que aprueba el estatuto de los asistentes de la educación pública.

En lo que concierne a las multas aplicadas por infracción a las normas sobre inclusión laboral, expuso que se pretende establecer expresamente que la multa por incumplimiento de la ley de inclusión será por cada mes en que el empleador debió cumplir con dicha obligación y no lo hizo, lo que implicará, en la práctica, aumentar los montos de las multas, y que, en definitiva, no sea más conveniente económicamente pagar la multa que cumplir con la ley.

Finalmente, en lo relativo a la disminución del plazo de evaluación periódica de la ley N° 21.015, explicó que actualmente el artículo 4 de dicha ley establece que los Ministerios del Trabajo y Previsión Social y

de Desarrollo Social deberán evaluar conjuntamente los resultados de la implementación de esta ley cada cuatro años. Con el propósito de analizar oportunamente los efectos de la normativa, explicó que el proyecto modifica el plazo de evaluación periódica, pasando de 4 a 3 años.

SESIÓN CELEBRADA EL 7 DE JULIO DE 2021

En esta primera sesión dedicada al análisis del proyecto de ley, la Comisión recibió en audiencia a entidades que se dedican a la intermediación laboral de personas con discapacidad.

FUNDACIÓN RONDA CHILE

La directora ejecutiva de Fundación Ronda Chile, señora María José Escudero, y la terapeuta educacional de la fundación, señora Ester Quintana, expusieron ante la Comisión respecto del proyecto de ley en discusión.

En primer, la directora ejecutiva de Fundación Ronda Chile, señora María José Escudero, sostuvo que la organización tiene entre sus objetivos transformar la mirada respecto a lo diferente y de crear incidencia pública, inclusión, empoderamiento y participación social de comunidades con barreras de acceso de nuestra sociedad, principalmente personas con discapacidad, sus cuidadores y/o redes de apoyo.

Al referirse a las propuestas contenidas en las iniciativas sometidas a la consideración de la Comisión, explicó, respecto a las modificaciones propuestas al artículo 157 bis, que resulta acertada la modificación del Ejecutivo respecto a establecer que las labores que se asignen no afecten la vida y salud de estos trabajadores. Sin embargo, propuso ampliar dicha disposición para contemplar que ello deriva de un proceso de intermediación laboral, pues las acciones que se sugieren como análisis de puesto laboral y ajustes razonables, entre otros, son partes de este proceso.

Enseguida, la terapeuta educacional de la entidad, señora Ester Quintana, expuso en lo que concierne a los procesos de intermediación laboral.

Sobre el particular, explicó que la intermediación laboral es un proceso que comprende la incorporación, mantención y promoción en el puesto de trabajo, en igualdad de condiciones, incluyendo el levantamiento de los cargos, el perfil de cargo, el análisis de puesto de trabajo, el reclutamiento y selección de candidatos, los ajustes razonables al puesto de trabajo, la concientización al equipo de trabajo y la jefatura directa y el seguimiento laboral.

Enseguida, la directora ejecutiva de Fundación Ronda Chile, señora María José Escudero, propuso solicitar este servicio al organismo administrador del seguro de la ley N° 16.744, respecto de la asistencia técnica correspondiente, incluso a otras instituciones especializadas expertas en intermediación laboral.

Asimismo, propuso establecer incentivos tributarios para que las organizaciones puedan subvencionar los costos extras que conllevan los procesos de intermediación laboral y los ajustes razonables respectivos que se consideren pertinentes. En materia de sanciones, propuso refundir las modificaciones de ambos proyectos, pues es necesario que la multa sea de carácter mensual y exista un monto mínimo de multa por un monto que debiese ser al menos dos ingresos mínimos mensuales por colaborador/a con discapacidad que no fuese contratado/a, que es lo mismo que exige la medida alternativa. Además, propuso incluir que estas multas recaudadas debiesen ser dispuestas para contribuir directamente a la inclusión laboral de personas con discapacidad.

A continuación, sugirió mejorar la fiscalización del sector privado y, en el caso del sector público, reforzar, confirmar y robustecer el rol de la Contraloría General de la República en materia de fiscalización de la ley N° 21.015, pues según un informe de la OIT, allí radican las grandes falencias de esta ley. Asimismo, coincidió en evaluar la

ley N° 21.015 cada 3 años, pero solicitó que al menos cada 6 meses se den a conocer públicamente estos informes de cumplimiento de ambos sectores.

Por otra parte, sugirió incluir un mecanismo para resolver la gran brecha de género que se genera en la contratación en el marco de la ley, pues sobre el 67% de las personas contratadas son hombres, lo que resulta ampliado si se considera que según la Endisc II en nuestro país hay más mujeres que hombres con discapacidad. Asimismo, se requiere crear e incluir también un mecanismo que permita que las contrataciones laborales sean descentralizadas, en el caso de organizaciones del sector público como privado que tengan presencia a nivel nacional, para que de esta forma se incentive la contratación también en regiones y no se concentre solamente en la Región Metropolitana.

Luego, advirtió que en la moción se mencionan las brechas de educación, lo que requiere especificar las medidas propuestas en la materia. Asimismo, se debiese ampliar esta medida para otras organizaciones o fundaciones que tengan programas especializados de estudios o competencias en la materia, de modo de exigir a los establecimientos, organizaciones o instrucciones educativas un menor plazo que el de 2 años propuestos para la ejecución respecto a estas donaciones.

Respecto a las medidas alternativas, propuso resguardar el espíritu de la ley, consistente en incentivar la contratación de personas con discapacidad. Asimismo, señaló que se han cometido arbitrariedades y falta de probidad en el proceso para que organizaciones sin fines de lucro se acojan al banco de donaciones y sean parte como medida alternativa. Por ello, solicitó la apertura de procedimientos disciplinarios y nuevas bases para que puedan ser muchas más las organizaciones beneficiadas, en especial en el caso de aquellas de regiones.

Finalmente, afirmó que las medidas propuestas permiten avanzar en el cambio cultural que se requiere para la inclusión laboral de personas con discapacidad.

FUNDACIÓN DESCÚBREME

La directora ejecutiva de Fundación Descúbreme, señora Carola Rubia, expuso las observaciones de la entidad acerca del proyecto de ley en discusión.

En primer lugar, luego de señalar que la entidad tiene entre sus objetivos promover, facilitar y difundir la inclusión de las personas con discapacidad cognitiva, hizo presente las propuestas de mejora para la ley de inclusión laboral.

Enseguida, la Subgerente de Estudios Asuntos Públicos y Comunicaciones, señora María Fernanda Terminel, en relación a las iniciativas en discusión, abogó por modificar las normas del sector público relativas a la salud compatible con el cargo en el caso de las personas con discapacidad. Asimismo, propuso establecer un mecanismo de difusión de los avances de la ejecución de la ley de forma trimestral e incorporar explícitamente el rol fiscalizador de la Contraloría General de la República.

A continuación, valoró las propuestas relativas a las medidas de cumplimiento alternativo, lo que requiere conocer estadísticas sobre la materia y la prestación efectiva de los servicios para empresas principales o usuarias.

Asimismo, destacó la necesidad de avanzar en la certificación de estudios de egresados de escuelas especiales, lo que requiere asignar presupuesto para los procesos de certificación que se realicen.

En cuanto a las modificaciones a las multas, abogó por el fortalecimiento de los montos y de los procesos de fiscalización.

Luego, valoró la modificación al plazo de evaluación periódica de la ley y las adecuaciones del texto en el Código del Trabajo.

En lo que atañe a las medidas alternativas, abogó por asegurar que las medidas apunten a los objetivos generales en materia de inclusión laboral, pues las que se proponen no coinciden con el propósito de la ley.

En particular, respecto de la evaluación de los puestos de trabajo e implementación de medidas específicas de prevención, ajustes necesarios y medidas de accesibilidad, propuso ampliar la asistencia técnica al registro de donatarios acogidas bajo la ley N° 21.015, incluir los procesos de reclutamiento y selección y aplicar la normativa al sector público y privado.

En cuanto a las medidas alternativas en la celebración de contratación de puestos a disposición con empresas de servicios transitorios, en el caso del sector privado, sostuvo que se trata de una propuesta que no coincide con el propósito del proyecto, pues no se trata de entidades que garanticen la inclusión de modo sostenible en el tiempo ni en sus equipos de trabajo, sobre todo considerando la precarización derivada de la tercerización laboral.

Finalmente, acerca del Consejo específico de discapacidad para proyectos referidos a la ley N° 21.015, afirmó que no es necesario crear un nuevo Consejo, sino más bien fortalecer el Consejo existente, mediante la incorporación de personas expertas en la materia.

PROYECTO JUNTOS EN LA CALLE DE COMUNIDAD DE ORGANIZACIONES SOLIDARIAS

La Coordinadora del Proyecto Juntos en la Calle de Comunidad de Organizaciones Solidarias, señora Nina Bertone y la señora Magdalena del Piano de COANIL, expusieron ante la Comisión.

En primer lugar, la Coordinadora del Proyecto Juntos en la Calle de Comunidad de Organizaciones Solidarias, señora Nina Bertone, explicó que la organización es una corporación sin fines de lucro que reúne a más de 230 fundaciones y corporaciones. En 2013, se creó la

Mesa de Discapacidad e Inclusión, con el propósito de colaborar como sociedad civil a nivel público y privado en la inclusión social de personas con discapacidad desde la perspectiva de derechos humanos, siendo actualmente compuesta por 15 organizaciones.

Enseguida, la señora Magdalena del Piano, de COANIL, expuso las observaciones relativas a los proyectos en discusión.

Al efecto, propuso ampliar el listado de las entidades que pueden asistir técnicamente a los empleadores, considerando a los organismos administradores y otras instituciones especializadas en materia de intermediación laboral, las que deben estar acreditadas y garantizar un estándar mínimo de calidad. En aquellos casos en que la persona con discapacidad sea contratada por una empresa prestadora de servicios, debe ser el empleador principal el responsable de cumplir con estas medidas.

En relación a la ampliación de las medidas alternativas de cumplimiento con la celebración de contratos de prestación de servicios con empresas de servicios transitorios, hizo presente que bajo esta contratación los trabajadores forman parte de la empresa principal o usuaria solo por un tiempo breve y limitado y por causales muy específicas. Por ello, la medida propuesta no promueve la estabilidad, continuidad y crecimiento en el puesto de trabajo, los que constituyen elementos claves para el desarrollo laboral de las personas con discapacidad ni avanzar en un proceso de concientización al interior de la empresa. En consecuencia, afirmó que esta propuesta resulta contraria al espíritu de esta ley.

Sobre la ampliación de medidas de cumplimiento alternativo mediante donaciones, propuso ampliar a organizaciones sin fines de lucro que trabajen en la inclusión laboral de personas con discapacidad mediante la formación laboral y la promoción del empleo protegido, emprendimientos y/o cooperativas, la posibilidad recibir donaciones en el marco de las medidas alternativas de cumplimiento.

Asimismo, abogó por transparentar los criterios y requisitos para la postulación de proyectos o programas a ser financiados y que se fortalezcan los procesos de acompañamiento a las organizaciones.

Acerca de la fiscalización, propuso fortalecer el proceso de fiscalización tanto al sector público como privado. En el caso del sector público, propuso explicitar el mecanismo de fiscalización que realiza la Contraloría General de la República a reparticiones públicas y reforzar las atribuciones de este organismo para que pueda ser exigible el cumplimiento de las obligaciones propias de dichas reparticiones, incluyendo sanciones por el incumplimiento y la falta de entrega de información.

En el caso del sector privado, propuso incrementar la fiscalización realizada a empresas.

En cualquier caso, propuso incorporar la obligación por parte del Ejecutivo de publicar de forma trimestral un informe de ejecución de la ley tanto en el sector público como privado.

En relación a la promoción de contrataciones de mujeres con discapacidad, propuso definir un mecanismo que promueva la contratación de este grupo y, en el caso de las regiones, abogó por definir un mecanismo para la promoción de la contratación de personas con discapacidad de manera equitativa, obligando a que empleadores con presencia nacional cumplan con el total de su cuota de forma equitativa territorialmente.

A modo de conclusión, hizo presente la necesidad de avanzar para que toda persona obtenga un trabajo digno y decente, como establece la OIT. Así, la plena inclusión laboral de las personas con discapacidad no se logrará si previamente no se fortalecen las políticas públicas orientadas a reducir la brecha educacional existente, lo que requiere instar a los diversos actores que componen el Estado de Chile y la sociedad civil a trabajar articuladamente en superar dichas brechas.

CONSULTAS

La Senadora señora Goic consultó el parecer de las organizaciones respecto de las principales dificultades que enfrentan las empresas para implementar la normativa vigente en materia de inclusión laboral.

La directora ejecutiva de Fundación Descúbreme, señora Carola Rubia, afirmó que las empresas se han adaptado adecuadamente y de forma progresiva a la normativa vigente. Con todo, en el sector público advirtió que se aprecian falencias en la regulación contenida en el estatuto administrativo para el ingreso de personas con discapacidad, y en la fiscalización que debe desempeñar la Contraloría General de la República en la materia.

Enseguida, la directora ejecutiva de Fundación Ronda Chile, señora María José Escudero, indicó que no todas las empresas han aplicado adecuadamente la normativa sobre inclusión laboral, pues persisten falencias en información y conocimiento sobre la materia, principalmente en empresas de menor tamaño, lo que impacta, por ejemplo, en las condiciones de trabajo. Luego, coincidió con las observaciones relativas a la normativa aplicable al sector público.

La señora Carmen Luz Montoya, de Fundación Cristo Vive, afirmó que los índices de cumplimiento de la ley se ven afectados por la rotación laboral y las condiciones de trabajo. Asimismo, coincidió en la necesidad de incorporar normas para el cumplimiento de la normativa en el sector público, en relación a las facultades de la Contraloría General de la República y de la Dirección del Trabajo.

SESIÓN CELEBRADA EL 28 DE JULIO DE 2021

La Comisión recibió en audiencia a representantes del Ejecutivo, de las empresas de la SOFOFA y de entidades privadas dedicadas a la ubicación laboral de las personas con discapacidad.

SERVICIO NACIONAL DE LA DISCAPACIDAD

El director del Servicio Nacional de la Discapacidad, señor Francisco Subercaseaux, expuso ante la Comisión las observaciones del organismo.

Inició su exposición valorando el carácter transversal de las iniciativas en discusión, que apuntan a fortalecer la legislación en materia de inclusión laboral de personas con discapacidad y presentan aspectos comunes que resultan complementarios. Afirmó que la inclusión laboral constituye un aspecto fundamental para la verdadera igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, considerando la relevancia de la inserción en el mundo del trabajo.

Para alcanzar ese fin, afirmó que la ley N° 21.015 generó un significativo aporte en la materia, que requiere el involucramiento de diversos actores y el cambio en la cultura de las organizaciones. Dicho cuerpo normativo fue objeto de una evaluación que permite concluir los aspectos que han resultado positivos y aquellos que pueden ser mejorados.

En lo tocante a las materias contenidas en las iniciativas, al referirse a los ajustes necesarios y las medidas de accesibilidad, afirmó que se trata de un aspecto clave para la inclusión laboral y para derribar ciertos prejuicios relativos al tipo de funciones que desarrollan las personas en situación de discapacidad. Esta nueva medida se debe traducir en un análisis permanente del puesto de trabajo, sea en modalidad presencial o remota, incluyendo rutas accesibles en las intermediaciones o lugares de trabajo y las funciones del trabajador.

En cuanto a la norma que establece la aplicación de multas contenidas en el artículo 506 del Código del Trabajo, valoró la propuesta que considera un monto equivalente a cada mes en que el empleador debió cumplir con la obligación, incluyendo un límite contenido en la moción parlamentaria, que establece que no podrá ser inferior al ingreso mínimo mensual.

Otro aspecto consiste en la equivalencia de niveles de enseñanza para el acceso a la administración pública. En razón de ello, señaló que la certificación por parte de Chile Valora constituye un avance. Con todo, respecto de la moción, afirmó que no resulta adecuada la propuesta que considera a los egresados de escuelas especiales o de establecimientos educacionales regulares de enseñanza media Humanista Científico y Técnico Profesional con o sin modalidad de educación especial en los programas de integración, pues cuentan con licencia de educación media.

Acerca de la ampliación de las medidas alternativas de cumplimiento, en particular aquella consistente en la celebración de contratos de prestación de servicios y/o de puesta a disposición de trabajadores con empresas que tengan contratadas personas con discapacidad y/o asignatarias de una pensión de invalidez, valoró dicha propuesta, pues incidirá en una efectiva medida en materia de inserción laboral. Sin embargo, advirtió que tal medida requerirá introducir mejoras en materia de fiscalización.

RED DE EMPRESAS INCLUSIVAS DE SOFOFA (REIN)

La presidenta de la Red de Empresas Inclusivas de SOFOFA, señora Elena Razmilic, y el jefe de Proyectos Sostenibles de SOFOFA, señor Ignacio Cobo, expusieron ante la Comisión las observaciones de dicha organización respecto del proyecto de ley en estudio.

En primer lugar, la presidenta de la Red de Empresas Inclusivas de SOFOFA, señora Elena Razmilic, explicó que la Red de Empresas Inclusivas de la Sociedad de Fomento Fabril es una agrupación que congrega a más de 55 empresas en torno a la inclusión laboral de personas con discapacidad. La entidad se constituyó el año 2015, en el marco de una alianza entre la SOFOFA y la Organización Internacional del Trabajo, con la misión de convocar, incentivar y compartir entre las empresas para lograr un proceso responsable de inclusión laboral de personas con discapacidad, confirmando su beneficio social y económico para el país. Entre sus objetivos se cuentan consensuar y difundir las buenas prácticas de

inclusión laboral de personas con discapacidad en las empresas, ser referente y voz empresarial de la inclusión laboral de personas con discapacidad para las empresas y aportar la experiencia de la entidad en el diseño de políticas públicas relacionadas a la inclusión laboral de personas con discapacidad.

Enseguida, el jefe de Proyectos Sostenibles de SOFOFA, señor Ignacio Cobo, se refirió a las iniciativas legales sometidas a la consideración de la Comisión.

Sobre el particular, afirmó que la inclusión laboral es un tema que se debe abordar de manera sistémica, integral y multidimensional, incluyendo el aspecto laboral, educacional, de infraestructura, social, salud, cultural, entre otras, lo que requiere considerar las barreras que dificultan la inclusión laboral en todas estas dimensiones.

Para efectuar el análisis en los proyectos, centró su análisis en aquellos puntos que han sido abordados junto a las empresas que forman parte de la organización, con un enfoque práctico experiencial, recogiendo desde las empresas los desafíos y oportunidades que advierten al momento de implementar las normativas.

En ese contexto, explicó que las observaciones de la organización dicen relación con el análisis del puesto de trabajo, la ampliación de la medida alternativa de cumplimiento consistente en celebrar contratos de prestación de servicios, el requisito para la medida de cumplimiento alternativa de celebración de contratos de prestación de servicios y/o de puesta a disposición de trabajadores, las multas cursadas por infracción a las normas sobre inclusión laboral, los ajustes razonables, las donaciones para estudios y capacitación como medida de cumplimiento alternativo y la sanción al incumplimiento de la ley.

En relación al análisis de los ajustes razonables y de los puestos de trabajo, afirmó que, en general, las medidas propuestas resultan adecuadas, principalmente en materia de asesoría técnica. Con todo, afirmó que muchas empresas han aplicado tales ajustes pero han

encontrado barreras relativas a la ubicación de las dependencias o la imposibilidad de intervenir edificios en arriendo. Por ello, propuso considerar tales situaciones excepcionales, considerando que se requiere establecer un personal idóneo para realizar esas labores. Asimismo, propuso considerar la certificación de los lugares de trabajo considerando la individualidad del trabajador, la realidad de la empresa y la naturaleza de las funciones del cargo.

En cuanto a la implementación de las mejoras relacionadas a las medidas alternativas, manifestó su conformidad con las medidas propuestas, pero propuso abordar su nivel de cumplimiento, lo que, por ejemplo, requiere utilizar fondos de las donaciones para fomentar el acompañamiento previo y posterior a la contratación.

Asimismo, propuso destinar fondos para la realización de estudios que fomenten la contratación y desarrollo laboral, mejorar la publicidad de los proyectos que reciben donaciones, visibilizar periódicamente el estado de avance de cada proyecto y velar y resguardar el cumplimiento de los indicadores asociadas a las donaciones.

Enseguida, en lo que concierne a la aplicación de multas, valoró que el análisis de cumplimiento carezca de efecto retroactivo. Agregó que, dada la particularidad de la ley de inclusión laboral, resulta necesario implementar multas en un marco específico, incentivando la contratación y no a la compensación por la multa. Asimismo, sugirió la ampliación de las razones fundadas que consagra la ley de inclusión laboral, incluyendo, por ejemplo, la adaptación práctica que requieren las empresas que implementan por primera vez la ley, considerando que se trata de un proceso gradual.

A modo de conclusión, valoró la normativa vigente en materia de inclusión laboral, y abogó por implementar los cambios culturales sobre el particular.

FUNDACIÓN TACAL

La directora de la Fundación Tacal, señora Andrea Zondek, expuso ante la Comisión respecto del proyecto de ley en discusión.

Inició su exposición señalando que la entidad realiza labores de inclusión de personas en el mercado laboral desde 1985. Atendidos los cambios que ha experimentado la regulación sobre la materia, valoró los efectos que ha generado la ley N° 21.015.

Al referirse a las propuestas en estudio, en relación al análisis de los puestos de trabajo, afirmó que, conforme a la ley N° 21.275, no resulta necesario incorporar esta exigencia, pues la empresa puede realizar dicho análisis. En cualquier caso, precisó que se requiere incorporar a un experto en la materia los equipos de recursos humanos de las empresas para realizar dichas labores.

Acerca de las multas contenidas en la iniciativa parlamentaria, valoró la fórmula propuesta. Sin embargo, propuso asimilar la multa al pago alternativo de dos ingresos mínimos mensuales por cada persona que no hubiere sido contratada, pues, en caso contrario, el monto de la multa será inferior al costo derivado de la formalización laboral, lo que contraviene el objetivo del proyecto consistente en promover la contratación. Además, afirmó que el monto de la multa debe considerar el número de personas a quienes no se hubiere formalizado. En la misma línea, propuso incorporar una sanción para aquellos casos en que no se hubiere reportado a la Dirección del Trabajo en materia de inclusión laboral.

Respecto a la medida alternativa consistente en celebrar contratos de prestación de servicios y/o de puesta a disposición de trabajadores con empresas que tengan contratadas personas con discapacidad y/o asignatarias de una pensión de invalidez, propuso incorporar un mecanismo para verificar la certificación de tales contratos.

En relación a la medida consistente en efectuar donaciones en dinero para el otorgamiento de becas de estudios o

capacitaciones realizadas por establecimientos o instituciones educativas, del Estado o reconocidas por éste, que se dirijan en beneficio exclusivo y directo de personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez, afirmó que se requiere que los establecimientos educacionales cuenten con un proyecto aprobado previamente específicamente en materia de inclusión laboral.

En cuanto a la recepción de fondos recibidos y entregados por una empresa para un determinado proyecto, que la moción parlamentaria propone agregar al artículo 157 ter del Código del Trabajo, sostuvo que resulta complejo que la entidad receptora del fondo deba reorientarlo y remitirlo a otra organización. Por ello, propuso considerar un mecanismo de evaluación que considere dicha circunstancia. Agregó que el plazo de dos años que propone para la evaluación de tales proyectos resulta muy breve, atendida la complejidad del proceso de inserción y capacitación laboral.

En relación a la propuesta que establece que para aquellos cargos en los cuales se exija tener enseñanza media completa se entenderá que cumplen dicho requisito las personas con discapacidad que, habiendo egresado de escuelas especiales, validen sus estudios o realicen el examen de equivalencia para fines laborales en conformidad a la normativa educacional, o certifiquen formalmente sus oficios y/o competencias laborales a través del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, propuso incorporar los planes de capacitación y formación del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo.

En lo que concierne al cumplimiento del Estado en materia de inclusión, afirmó que, al no aplicar una multa, no existe incentivos para el cumplimiento. Por ello, propuso incorporar instrumentos que favorezcan el cumplimiento de la normativa por parte de los órganos públicos. Ello requiere modificar el Estatuto Administrativo respecto del requisito consistente en la salud compatible con el cargo, pues la discapacidad es una condición y no una enfermedad.

Finalmente, valoró que los miembros del Consejo cuenten con conocimientos en materia de discapacidad para efectos de la evaluación de proyectos sobre la materia.

FUNDACIÓN CONTRABAJO

La directora ejecutiva de la Fundación ConTrabajo, señora María José López, expuso ante la Comisión.

A modo de introducción, afirmó que en el país el 16,7% de personas adultas tiene algún grado de discapacidad, lo que equivale aproximadamente a 2.600.000 de personas, de las que el 50% pertenece a los quintiles 1 y 2 de la población.

Acerca de la tasa de cumplimiento de la ley de inclusión laboral, explicó que equivale al 33,9%. Del universo de 12.200 empresas obligadas, el 66,1% se encuentra en estado de incumplimiento, lo que además requiere mejorar los índices de cumplimiento efectivo de la normativa vigente.

Respecto a la tasa de cumplimiento de la ley de inclusión laboral, afirmó que el 44% de los contratos registrados fue celebrado con anterioridad a la entrada en vigencia de la ley, y el 34,7% del total de los contratos fue terminado. Si a dichos indicadores se agrega los contratos celebrados después de la entrada en vigencia de la ley, se alcanza al 44,7% de contratos concluidos.

En el caso del sector público, afirmó que el 76.9% de los servicios no ha cumplido la normativa, y sólo el 13.1% han reportado el cumplimiento de la inclusión laboral.

Enseguida, se refirió a las iniciativas sometidas a la consideración de la Comisión.

En primer lugar, coincidió en la necesidad de incorporar a la normativa a las personas asignatarias de una pensión de invalidez.

En relación al análisis de los puestos de trabajo, propuso propiciar que tanto el Instituto de Seguridad Laboral como las organizaciones y fundaciones donatarias de la ley N° 21.015 expertas en inclusión laboral puedan proporcionar asistencia o soporte en análisis de puestos de trabajo, y establecer las medidas de prevención, ajustes necesarios y medidas de accesibilidad para personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez.

Asimismo, se debe incorporar los procesos de selección, junto al deber del empleador consistente en analizar el puesto de trabajo y el trayecto interno del trabajador al interior de la empresa.

Luego, señaló que la iniciativa del Ejecutivo equipara las medidas de accesibilidad con los ajustes necesarios, aun cuando se trata de conceptos distintos. En cualquier caso, afirmó que, de acuerdo a lo señalado por el Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de la ONU a Chile en sus Observaciones Generales, de 2016, se propone modificar la ley N° 20.422 incluyendo la denegación de ajustes razonables como una forma de discriminación contra las personas con discapacidad.

Respecto de la ampliación de la medida alternativa consistente en celebrar contratos de prestación de servicios y/o de puesta a disposición de trabajadores con empresas que tengan contratadas personas con discapacidad y/o asignatarias de una pensión de invalidez, afirmó que se trata de una medida que no se ajusta al propósito de la ley, pues puede generar la precarización del empleo que implica esta modalidad de cumplimiento y no promueve la continuidad laboral.

En relación a las multas, sostuvo que se trata de una materia en que resulta adecuado introducir modificaciones. Al efecto, propuso considerar que la aplicación de estas multas sea por cada uno de

los hechos infraccionales considerados en la tipificación de la Dirección del Trabajo, acumulándose ellas de manera sumatoria.

En cuanto a la sanción máxima asociada al incumplimiento de la ley N° 21.015 -que corresponde a 60 UTM, equivalente a 9,2 ingresos mínimos y a la ejecución alternativa de una empresa con 400 trabajadores-, sostuvo que la sanción resulta efectiva sólo para organizaciones con dotaciones iguales o menores a este tamaño, en las que tanto el cumplimiento directo como la ejecución de medidas alternativas tiene costos menores al pago de la multa.

Agregó que sólo un 32,9% de las empresas ha cumplido con la reserva legal exigida y se registra una tasa de fiscalización menor al 2% según el Servicio de Impuestos Internos. Por ello, propuso incrementar la fiscalización de la ley de inclusión laboral y disponer un portal con información actualizada que permita contar con un registro público que identifique las empresas que se encuentran bajo cumplimiento e incumplimiento de la norma. En este último caso, se recomienda que los datos identifiquen las causales de incumplimiento a la normativa, de acuerdo a lo establecido en el documento tipificador de hechos infraccionales y las multas administrativas de la Dirección del Trabajo.

Enseguida, advirtió que el proyecto no contempla la fiscalización al sistema público. Por ello, propuso explicitar el mecanismo de fiscalización a cargo de la Contraloría General de la República a las reparticiones públicas y reforzar las atribuciones de este organismo para que pueda exigir el cumplimiento, debiendo sancionar el incumplimiento y la falta de entrega de información.

Acerca de la equiparación de estudios en escuelas especiales para ingresar a la administración del Estado, manifestó que resulta pertinente reformar el Estatuto Administrativo para permitir, transitoriamente, la contratación de personas con discapacidad intelectual o del neurodesarrollo que hubieran egresado o no del sistema regular, aulas hospitalarias o escuelas especiales sin certificación de competencias, para

luego avanzar hacia un currículum de formación en competencias y su posterior certificación en el sistema educacional regular y especial.

En cuanto a la disminución del plazo de evaluación periódica de los resultados de implementación de la ley N°21.015, luego de manifestar su conformidad con la propuesta, sugirió considerar que dicha ley establece que la Dirección del Trabajo es el organismo encargado de reportar el cumplimiento de la norma. Sin embargo, afirmó que los datos estadísticos que proporcionan los reportes de la Dirección del Trabajo no permiten establecer una comparación estadística con indicadores del mercado laboral relevante a nivel nacional, como lo son las tasas de ocupación y desocupación del Instituto Nacional de Estadísticas.

Por ello, recomendó que estas evaluaciones contemplen criterios tales como las causas del término de los contratos, la fuente de reclutamiento del contrato y la información desagregada de acuerdo a los parámetros recomendados por el Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de la ONU. En la misma línea, recomendó disponer un portal con información actualizada que permita establecer parámetros en los informes, que faciliten una visualización rápida del nivel de cumplimiento de las empresas, de acuerdo a cada una de las modalidades de cumplimiento que permite la normativa, indicando la fuente de estos datos, entregar información desagregada y de fuente abierta.

Respecto a los ajustes razonables, contenidos en el artículo 157 quáter del Código del Trabajo, explicó que la ley N° 20.422 agrega como una disposición transitoria la necesidad que el empleador incorpore en el reglamento de orden, higiene y seguridad "los ajustes necesarios y servicios de apoyo que permitan al trabajador con discapacidad un desempeño laboral adecuado", sin contemplar una obligación explícita al empleador de proporcionarlos. Por ello, afirmó que se trata de una modificación adecuada para cumplir con el fin de la ley N°21.015.

Por otra parte, señaló que, de acuerdo a las recomendaciones del Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de la ONU, se debe incluir en este artículo que la denegación

de ajustes razonables en el empleo constituirá una causal de discriminación, lo que requiere modificar las leyes N° 20.422 y N° 20.609, para establecer la denegación de ajustes razonables en cualquier ámbito como una forma de discriminación contra las personas con discapacidad.

En relación a las donaciones para estudios y capacitación como medida de cumplimiento alternativo, afirmó que el espíritu de la ley no se ajusta a la ampliación de la medida alternativa al campo educacional, pues el principio de educación inclusiva consagrado tanto en el Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de la ONU como en la ley N° 20.422 tiene el objetivo de avanzar en medidas que promuevan la educación inclusiva, por lo que al señalarse que las becas de estudio y capacitaciones se dirijan “en beneficio exclusivo y directo de personas con discapacidad”, no contribuye a avanzar en este principio. Por ello, propuso que las organizaciones donatarias de la ley N° 21.015 puedan ampliar proyectos de formación para el empleo sin indicadores de colocación laboral.

Acerca de la modificación al Consejo de Donaciones, sostuvo que debe generar una malla articulada, accesible y *on line* para la postulación de proyectos sociales dirigidos a instituciones que no cuentan con capital humano formado en conocimientos específicos asociados a la formulación de proyectos. De esta forma, las organizaciones con menos recursos incrementan sus posibilidades de participación y acceso a otras fuentes de financiamiento, que impactan en la calidad de vida de sus beneficiarios.

Luego, entre otras propuestas relativas a la ley N°21.015, afirmó que desde la entrada en vigencia de la ley N° 21.015 – esto es, desde el 1 de abril de 2018-, las donaciones han cubierto un vacío legal respecto de la falta de un mecanismo de financiamiento para apoyos o ajustes razonables exigidos por la misma normativa. Con todo, afirmó que ni la ley N° 21.015 ni sus reglamentos establecen mecanismos de financiamiento para los ajustes requeridos, lo que constituye una medida de equiparación de condiciones para garantizar la igualdad para trabajadores y trabajadoras con discapacidad.

Por tanto, la exigencia de razones fundadas, al existir una fiscalización eficiente y adecuada, se hace innecesaria y constituye una barrera a las donaciones que, en una importante medida, financian ajustes razonables.

Enseguida, propuso incluir a las cuidadoras principales como medida de ejecución alternativa. Para ello, se debe considerar que, en Chile existen 2.836.818 personas con discapacidad, de quienes el 40% presenta dependencia funcional, por lo que son dependientes de un tercero que entregue los cuidados y la atención requerida para realizar actividades de la vida diaria, lo que es desempeñado mayoritariamente por familiares mujeres, identificadas como cuidadoras informales.

Asimismo, el aporte del trabajo no remunerado a la economía en 2019 fue del 21% y, para 2020, del 26%, en un contexto de vulneración del trabajo ante la emergencia sanitaria que afecta al país. Por ello, sostuvo que incluir a cuidadoras principales de personas con discapacidad con alta dependencia como medida de ejecución alternativa, en relación a la facilitación de las cuidadoras principales de personas en situación de alta dependencia la modalidad de teletrabajo, permitiría favorecer el acceso al mercado laboral y a la red de protección social de familias que se encuentran en situación de triple vulnerabilidad ante por la pobreza, la discapacidad y el cuidado. Al efecto, propuso establecer un plazo de dos años para evaluar la medida, y luego reconsiderar su extensión o el aumento de la cuota de reserva legal al 1,5 que incluya a cuidadoras.

Respecto de la necesidad de mejorar el sistema de acreditación de la discapacidad, propuso simplificar la forma de acreditación de la discapacidad, omitir la necesidad de los dos informes profesionales para ingresar al sistema de calificación y certificación cuando se cuenta con exámenes biomédicos anteriores y centrar la evaluación en las barreras del contexto y los apoyos necesarios y no en las “deficiencias” de la persona, con el fin de desestigmatizar el proceso de acreditación.

Luego, para fortalecer los contratos de personas con discapacidad para favorecer su permanencia, propuso realizar un estudio que permita conocer en profundidad las causas de los términos de contrato, mejorar los sistemas de apoyos mediante proyectos de organizaciones donatarias y establecer una exención tributaria a ajustes razonables.

Finalmente, en materia de concientización en materia de inclusión laboral, propuso realizar un estudio que permita conocer en profundidad las causas de los términos del contrato, mejorar los sistemas de apoyos de personas con discapacidad a través de proyectos de organizaciones donatarias y realizar convocatorias del SENADIS, para la promoción del empleo de personas con discapacidad y capacitación de empresas que deben ser abiertas, con el tiempo suficiente y colaborativas.

A modo de conclusión, hizo presente la necesidad de avanzar en la calificación de personas con discapacidad, la acreditación de la discapacidad, el sistema de apoyos y exenciones tributarias, la fiscalización del sistema público y privado y la concientización en materia de inclusión laboral.

APROBACIÓN DE LA IDEA DE LEGISLAR

En sesión de 28 de julio de 2021, la Presidenta de la Comisión puso en votación la idea de legislar, la que fue aprobada por la unanimidad de los integrantes de la Comisión, Senadoras señoras Goic, Muñoz y Van Rysselberghe y Senadores señores Galilea y Letelier.

DISCUSIÓN EN PARTICULAR

SESIÓN CELEBRADA EL 25 DE AGOSTO DE 2021

En esta sesión se dio inicio a la discusión en particular del proyecto de ley refundido, respecto del cual se formularon una serie de indicaciones que se exponen de la siguiente manera:

RESPECTO DEL ARTÍCULO 2° DEL CÓDIGO DEL TRABAJO

El artículo 2° del Código del Trabajo reconoce la función social que cumple el trabajo y la libertad de las personas para contratar y dedicar su esfuerzo a la labor lícita que elijan, establece que las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona, define las conductas contrarias a ella y contempla una serie de actos de discriminación.

INDICACIÓN SENADORAS MUÑOZ Y PROVOSTE Y SENADOR LETELIER

Las Senadoras señoras Muñoz y Provoste y el Senador señor Letelier presentaron una indicación para incorporar, en el artículo 2° del Código del Trabajo, que las personas, instituciones o empresas que ofrezcan empleo deberán realizar los ajustes necesarios para adecuar sus mecanismos, procedimientos y prácticas de reclutamiento y selección de personal, en todo cuanto se requiera, para resguardar la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad que participen en ellos. La infracción de ese principio constituye un acto de discriminación.

RESPECTO DEL TÍTULO III DEL LIBRO I DEL CÓDIGO DEL TRABAJO

El Título III del Libro I del Código del Trabajo regula el Reglamento Interno y la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad

INDICACIÓN DEL EJECUTIVO

El proyecto de ley, iniciado en mensaje del Presidente de la República, agrega, en la denominación del Título III, del Libro I, a continuación de la palabra “discapacidad”, la frase “y/o asignatarias de una pensión de invalidez”.

El Subsecretario del Trabajo, señor Fernando Arab, explicó que la propuesta permite adecuar el Título III del Libro I del Código del Trabajo a las disposiciones del proyecto que incorporan una regulación específica a las personas asignatarias de una pensión de invalidez.

El Senador señor Galilea valoró el propósito de la propuesta del Ejecutivo.

En el mismo sentido, el Director del Servicio Nacional de la Discapacidad, señor Francisco Subercaseaux, añadió que la propuesta considera que la ley N° 20.422 contiene una normativa aplicable a las personas asignatarias de una pensión de invalidez.

El asesor legislativo de la Senadora señora Muñoz, señor Roberto Godoy, afirmó que el Código del Trabajo promueve la inclusión de las personas con discapacidad, tal como la iniciativa legal en análisis, de modo que la propuesta en estudio podría afectar el cumplimiento de dicho propósito.

La Senadora señora Muñoz manifestó su desaprobación a la propuesta, toda vez que excede las ideas matrices o fundamentales del proyecto. En efecto, precisó que la iniciativa concierne a

las personas en situación de discapacidad, de modo que la propuesta del Ejecutivo generaría distorsiones, por ejemplo, en relación al cumplimiento de la cuota laboral que establece la normativa vigente.

La Senadora señora Goic consultó acerca de la relación existente entre la discapacidad y la asignación de una pensión de invalidez.

La directora de la Fundación ConTrabajo, señora María José López, explicó que las personas asignatarias de una pensión de invalidez son personas con discapacidad. Con todo, afirmó que no se debe confundir la acreditación de tal condición con la situación de discapacidad.

Enseguida, la jefa de gabinete del Servicio Nacional de la Discapacidad, señora Francisca Jiménez, manifestó que existe una diferencia conceptual entre la noción de invalidez – o el menoscabo en la capacidad de trabajar- y la discapacidad, que ha sido concebida una o más deficiencias físicas, mentales, por causa psíquica o intelectual, o sensoriales, de carácter temporal o permanente. En cada caso, afirmó que existen procedimientos distintos para acceder a beneficios o instrumentos contemplados en la legislación, lo que reafirmaría que se trata de nociones diversas.

RESPECTO DEL ARTÍCULO 154 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO

El artículo 154 del Código del Trabajo regula el contenido del reglamento interno.

El número 7 de dicho artículo establece que deberá contener las normas especiales pertinentes a las diversas clases de faenas, de acuerdo con la edad y sexo de los trabajadores, y a los ajustes necesarios y servicios de apoyo que permitan al trabajador con discapacidad un desempeño laboral adecuado.

INDICACIÓN DEL EJECUTIVO

El proyecto de ley, iniciado en mensaje del Presidente de la República, intercala, entre las palabras “discapacidad” y “un”, la frase “y/o asignatario de una pensión de invalidez”.

INDICACIÓN SENADORAS MUÑOZ Y PROVOSTE Y SENADOR LETELIER

A su turno, las Senadoras señoras Muñoz y Provoste y el Senador señor Letelier presentaron una propuesta para establecer, en el numeral 7 del artículo 154 del Código del Trabajo, relativo al contenido del reglamento interno de la empresa, que deberá contener las normas especiales que correspondan a las diversas clases de faenas o actividades, de acuerdo con la edad, sexo, género o ubicación geográfica de los trabajadores y trabajadoras; y las normas contra la discriminación que contemplen medidas de accesibilidad, realización de ajustes necesarios y prevención de conductas de acoso de los trabajadores o trabajadoras con discapacidad.

RESPECTO DEL CAPÍTULO II DE LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

El Capítulo II del Título III del Libro I del Código del Trabajo se titula “De la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad”.

INDICACIÓN EJECUTIVO

El mensaje del Presidente de la República agrega en dicha denominación, a continuación de la palabra discapacidad, la frase “y/o asignatarias de una pensión de invalidez”.

RESPECTO DEL ARTÍCULO 157 BIS DEL CÓDIGO DEL TRABAJO

El artículo 157 bis del Código del Trabajo establece que las empresas de 100 o más trabajadores deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos el 1% de personas con

discapacidad o que sean asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, en relación al total de sus trabajadores.

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

El empleador deberá registrar los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, así como sus modificaciones o términos, dentro de los quince días siguientes a su celebración a través del sitio electrónico de la Dirección del Trabajo, la que llevará un registro actualizado de lo anterior, debiendo mantener reserva de dicha información.

La fiscalización de lo dispuesto en este capítulo corresponderá a la Dirección del Trabajo, salvo lo dispuesto en el inciso cuarto del artículo siguiente, en lo relativo a la reglamentación de la letra b) de ese mismo artículo.

Un reglamento dictado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social y suscrito por los ministros de Hacienda y de Desarrollo Social, establecerá los parámetros, procedimientos y demás elementos necesarios para dar cumplimiento a lo establecido en este capítulo.

INDICACIÓN EJECUTIVO

El mensaje del Presidente de la República agrega que, sin perjuicio de lo dispuesto en el numeral 7 del artículo 154 y en el artículo 184, el empleador deberá tomar todas las medidas necesarias para que las labores que se asignen a una persona con discapacidad y/o asignataria de una pensión de invalidez no afecten la vida y salud de estos trabajadores. Para efectos de lo anterior, el empleador deberá analizar el puesto de trabajo e implementar las medidas específicas de prevención, así como también realizar los ajustes necesarios y medidas de accesibilidad

pertinentes en la empresa, pudiendo solicitar al respectivo organismo administrador del seguro de la ley N°16.744 la asistencia técnica correspondiente, conforme a las instrucciones que al efecto imparta la Superintendencia de Seguridad Social.

En el inciso final, agrega que las infracciones a las disposiciones del presente capítulo se sancionarán con las multas a que se refiere el artículo 506 de este Código. Las referidas multas serán aplicadas por cada mes en el cual el empleador debió cumplir con la obligación establecida en el inciso primero del presente artículo.”.

INDICACIÓN SENADORAS GOIC, MUÑOZ, VAN RYSSELBERGHE Y SENADORES GALILEA Y LETELIER

El proyecto iniciado en moción de las Senadoras señoras Goic, Muñoz y Van Rysselberghe y de los Senadores señores Galilea y Letelier modifica el inciso cuarto del artículo 157 bis del Código del Trabajo, para reemplazar la frase “la letra b)” por la frase “las letras b) y c)”, y agregar, a continuación de su punto final que pasará a ser punto seguido, lo siguiente:

“Las infracciones a las disposiciones del presente capítulo se sancionarán con las multas a que se refiere el artículo 506 de este Código. Las referidas multas serán aplicadas por cada mes en el cual el empleador debió cumplir con la obligación establecida en el inciso primero del presente artículo. En todo caso, el monto mensual de la multa no podrá ser inferior al ingreso mínimo mensual.”.

INDICACIÓN EJECUTIVO

A continuación, el Ejecutivo presentó una indicación para reemplazar, en el actual inciso cuarto del artículo 157 bis del Código del Trabajo, que ha pasado a ser quinto, la frase “la letra b)” por la frase “las letras b) y c)”.

INDICACIÓN SENADORAS MUÑOZ Y PROVOSTE Y SENADOR LETELIER

Asimismo, las Senadoras señoras Muñoz y Provoste y el Senador señor Letelier presentaron una indicación para establecer en el inciso primero del artículo 157 bis del Código del Trabajo que las empresas de 100 o más trabajadores deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos el 2% de personas con discapacidad o que sean asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, en relación al total de sus trabajadores.

Asimismo, propusieron agregar el siguiente inciso quinto nuevo, al artículo 157 bis del Código del Trabajo:

“Las infracciones a las disposiciones del presente capítulo se sancionarán con las multas a que se refiere el artículo 506 de este Código. Las referidas multas serán aplicadas por cada mes en el cual el empleador incumplió total o parcialmente la obligación de contratación establecida en el inciso primero de este artículo.

La cuantía de la multa, dentro del rango asignado para cada tipo de infracción, será determinada atendiendo a las siguientes consideraciones:

- a) Si se trata de un incumplimiento total o parcial.
- b) Respecto de las empresas se debe tener en cuenta el monto de las ventas de la empresa infractora conforme a lo dispuesto en el artículo 16 de la ley N° 20.416.
- c) La reiteración y el carácter continuado de la infracción.

Las multas por infracción a la obligación de inclusión laboral de personas con discapacidad serán en beneficio del Fondo de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad que será administrado por el Servicio Nacional de la Discapacidad, quien actuará como secretaría

técnica, y cuya finalidad será el financiamiento de proyectos o programas de asociaciones, corporaciones o fundaciones cuyo objeto social y finales correspondan a los señalados en el numeral 2, del inciso cuarto del artículo 157 ter.

El régimen de administración del fondo será determinado en un reglamento dictado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, y suscrito por los ministros de Hacienda y de Desarrollo Social y Familia, este mismo reglamento establecerá los parámetros, procedimientos y mecanismos de asignación de los recursos, incluido el órgano encargado de esta función, pudiendo ser el Consejo de donaciones de la ley N° 19.885 u otro.”.

INDICACIÓN SENADORA GOIC

Por su parte, la Senadora señora Goic, presentó una propuesta para agregar, en el artículo 157 bis del Código del Trabajo, los siguientes incisos sexto y séptimo nuevos:

“Las empresas que incumplan con lo dispuesto en el inciso primero del presente artículo, o en su defecto, con lo dispuesto en el artículo siguiente, serán sancionadas con una multa de 20 a 60 unidades tributarias mensuales por cada trabajador que debía ser contratado de conformidad a lo establecido en el inciso primero de este artículo. Las referidas multas serán aplicadas por cada mes en el cual el empleador debió cumplir con dicha obligación.

La Dirección del Trabajo deberá llevar un registro de las multas impuestas mediante resolución ejecutoriada por las infracciones a las disposiciones de este capítulo, y publicar semestralmente la nómina de empresas infractoras, las causales del hecho infraccional y el monto de la multa aplicada.”.

El Director del Servicio Nacional de la Discapacidad, señor Francisco Subsercaseaux, advirtió la eventual inadmisibilidad de la norma propuesta, pues su aplicación, al destinar

recursos al Fondo de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad que será administrado por el Servicio Nacional de la Discapacidad, requeriría que dicho organismo contrate personal destinado a realizar las funciones que derivan de ello.

RESPECTO DEL ARTÍCULO 157 TER DEL CÓDIGO DEL TRABAJO

El artículo 157 ter del Código del Trabajo dispone que las empresas que, por razones fundadas, no puedan cumplir total o parcialmente la obligación establecida en el inciso primero del artículo anterior, deberán darle cumplimiento en forma alternativa, ejecutando alguna de las siguientes medidas:

a) Celebrar contratos de prestación de servicios con empresas que tengan contratadas personas con discapacidad.

b) Efectuar donaciones en dinero a proyectos o programas de asociaciones, corporaciones o fundaciones a las que se refiere el artículo 2 de la ley N° 19.885.

Sólo se considerarán razones fundadas aquellas derivadas de la naturaleza de las funciones que desarrolla la empresa o la falta de personas interesadas en las ofertas de trabajo que se hayan formulado.

El monto anual de los contratos celebrados de conformidad a la letra a) de este artículo no podrá ser inferior al equivalente a veinticuatro ingresos mínimos mensuales respecto de cada trabajador que debía ser contratado por la empresa.

Las donaciones establecidas en la letra b) de este artículo deberán sujetarse a lo dispuesto en la ley N° 19.885, en lo que resulte aplicable, y con las excepciones que se señalan a continuación:

1.- Estas donaciones no darán derecho a los créditos y beneficios tributarios establecidos en los artículos 1 y 1 bis. Sin

embargo, para efectos de lo establecido en la Ley sobre Impuesto a la Renta, contenida en el artículo 1 del decreto ley N° 824, de 1974, tendrán la calidad de gasto necesario para producir la renta de acuerdo a lo establecido en el artículo 31 del referido cuerpo legal.

2.- Las donaciones deberán dirigirse a proyectos o programas de asociaciones, corporaciones o fundaciones cuyo objeto social incluya la capacitación, rehabilitación, promoción y fomento para la creación de empleos, contratación o inserción laboral de las personas con discapacidad.

3.- Las donaciones no podrán efectuarse a instituciones en cuyo directorio participe el donante, su cónyuge, su conviviente civil o sus parientes ascendientes o descendientes hasta el tercer grado de consanguinidad. En caso que el donante sea una persona jurídica, no podrá efectuar donaciones a instituciones en cuyo directorio participen sus socios o directores o los accionistas que posean el 10% o más del capital social, o los cónyuges, convivientes civiles o parientes ascendientes o descendientes hasta el tercer grado de consanguinidad de dichos socios, directores o accionistas.

4.- El monto anual de las donaciones efectuadas no podrá ser inferior al equivalente a veinticuatro ingresos mínimos mensuales ni superior a doce veces el límite máximo imponible establecido en el artículo 16 del decreto ley N° 3.500, de 1980, respecto de cada trabajador que debía ser contratado por la empresa.

5.- No se aplicará a las donaciones a que se refiere esta ley el límite global absoluto establecido en el artículo 10.

Las empresas que ejecuten alguna de las medidas señaladas en las letras a) y b) de este artículo deberán remitir una comunicación electrónica a la Dirección del Trabajo, con copia a la Subsecretaría de Evaluación Social del Ministerio de Desarrollo Social, al Servicio Nacional de la Discapacidad y al Servicio de Impuestos Internos. La empresa deberá indicar en esta comunicación la razón invocada y la medida

adoptada. Esta comunicación deberá ser efectuada durante el mes de enero de cada año y tendrá una vigencia de doce meses.

INDICACIÓN DEL EJECUTIVO

El mensaje del Ejecutivo reemplaza la letra a), del inciso primero, del artículo 157 ter del Código del Trabajo, por la siguiente:

“a) Celebrar contratos de prestación de servicios y/o de puesta a disposición de trabajadores con empresas que tengan contratadas personas con discapacidad y/o asignatarias de una pensión de invalidez.

En este caso, para el cumplimiento de la obligación establecida en el inciso primero del artículo 157 bis se requiere que las personas con discapacidad y/o asignatarias de una pensión de invalidez contratadas a través de esta medida, presten servicios de manera efectiva para la empresa principal o usuaria, según sea el caso, y que éstos se presten en conformidad a las reglas contenidas en los artículos 183-A y siguientes, o bien, según las causales y plazos señalados en los artículos 183-Ñ y siguientes. De esta forma, para constatar el cumplimiento de la obligación total de contratación que tiene cada empresa principal o usuaria se deberá sumar el número de personas con discapacidad y/o asignatarias de la pensión de invalidez que presten efectivamente servicios a través de esta alternativa y el número de personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez contratadas por éstas en forma directa.”.

INDICACIÓN SENADORAS GOIC, MUÑOZ Y VAN RYSSELBERGHE Y SENADORES GALILEA Y LETELIER

El proyecto iniciado en moción de las Senadoras señoras Goic, Muñoz y Van Rysselberghe y de los Senadores señores Galilea y Letelier agrega, en el inciso primero, la siguiente letra c), nueva:

“c) Efectuar donaciones en dinero para el otorgamiento de becas de estudios o capacitaciones realizadas por

establecimientos o instituciones educativas, del Estado o reconocidas por éste, que se dirijan en beneficio exclusivo y directo de personas con discapacidad o asinatarias de una pensión de invalidez.”.

Asimismo, agrega el siguiente inciso quinto, nuevo, pasando el actual inciso quinto a ser inciso sexto:

“Los establecimientos o instituciones educativas que reciban alguna donación en conformidad a lo señalado en la letra c) de este artículo, tendrán un plazo de 2 años, contados desde el término del año calendario, para la ejecución efectiva de las becas de estudios y/o las capacitaciones. En el caso que la ejecución no se realice dentro del plazo indicado, el establecimiento o institución educativa deberá, a su vez y en plazo máximo de 30 días hábiles, donar el dinero recibido a alguno de los proyectos o programas de asociaciones, corporaciones o fundaciones, de conformidad a lo establecido en la letra b) del presente artículo. En estos casos, la donación se regirá por lo señalado para dicha letra. Las donaciones referidas no podrán efectuarse a asociaciones, corporaciones o fundaciones en cuyo directorio participen sus socios o directores o los accionistas que posean el 10% o más del capital social, o los cónyuges, convivientes civiles o parientes ascendientes o descendientes hasta el tercer grado de consanguinidad de dichos socios, directores o accionistas. Si el beneficiario no efectuare la donación en el plazo señalado, será sancionado con una multa a beneficio fiscal, equivalente al doble del monto de la donación recibida, reajustada conforme al porcentaje de variación del Índice de Precios al Consumidor entre el mes que antecede a la recepción de la donación y el mes anterior al pago de la multa, determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas o el que haga sus veces, la cual será aplicada por la Superintendencia de Educación Superior.”.

Finalmente, reemplaza el inciso final, por los siguientes incisos, nuevos:

“Las empresas que ejecuten alguna de las medidas señaladas en las letras a, b) y c) de este artículo deberán remitir una comunicación electrónica a la Dirección del Trabajo, con copia a la

Subsecretaría de Evaluación Social del Ministerio de Desarrollo Social y Familia, al Servicio Nacional de la Discapacidad y al Servicio de Impuestos Internos. Adicionalmente, en el caso de ejecutar la medida establecida en la letra c) de este artículo, la empresa deberá remitir copia a la Superintendencia de Educación Superior.

La comunicación electrónica señalada en el inciso anterior, deberá indicar la razón invocada y la medida adoptada. Esta comunicación deberá ser efectuada durante el mes de enero de cada año y tendrá una vigencia de doce meses.”.

INDICACIÓN SENADORAS MUÑOZ Y PROVOSTE Y SENADOR LETELIER

Las Senadoras señoras Muñoz y Provoste y el Senador señor Letelier presentaron una indicación para incorporar un inciso segundo a la letra a) del artículo 157 ter del Código del Trabajo, para establecer que para cumplir la obligación legal de contratación se requiere que las personas con discapacidad contratadas presten servicios de manera efectiva para la empresa principal. De esta forma, para constatar el cumplimiento de la obligación total de contratación que tiene la empresa principal se deberán sumar anualmente el número de personas con discapacidad que presten efectivamente servicios a través de esta alternativa y las contratadas en forma directa.

Asimismo, dicha propuesta intercala en el numeral 2, del inciso cuarto del artículo 157 ter del Código del Trabajo, antes de la palabra “capacitación”, las siguientes expresiones: “educación formal, nivelación de estudios, otorgamiento de becas para fines educacionales,” e intercala en el numeral 2, del inciso cuarto del artículo 157 ter del Código del Trabajo, continuación del punto aparte, que pasa a ser punto seguido, la siguiente oración: “También se podrán financiar programas de intermediación laboral para personas con discapacidad.”.

Finalmente, agrega un numeral 6 nuevo al inciso cuarto del artículo 157 ter del Código del Trabajo, del siguiente tenor:

6. El consejo a que se refiere el artículo 4 de la ley N° 19.885, en lo relativo al ejercicio de las funciones que le otorga la ley N° 21.015 y sus modificaciones, se integrará para este solo efecto por el Subsecretario o Subsecretaria del Trabajo o quien lo o la represente y el Director o Directora del SENCE o quien lo o la represente. Asimismo, para estos mismos efectos, no formará parte del consejo el Subsecretario o Subsecretaria General de Gobierno.

INDICACIÓN EJECUTIVO

Por su parte, el Ejecutivo presentó una propuesta para modificar el artículo 157 ter del Código del Trabajo.

Dicha propuesta agrega una medida de cumplimiento alternativo consistente en efectuar donaciones en dinero para el otorgamiento de becas de estudios o capacitaciones realizadas por establecimientos o instituciones educativas reconocidas por el Estado, que se dirijan en beneficio exclusivo y directo de personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez.

Asimismo, dispone que el reglamento a que hace referencia el inciso final del artículo 157 bis, determinará los lineamientos para establecer las características de dichos proyectos y programas.

Luego, agrega el siguiente inciso quinto, nuevo, pasando el actual inciso quinto a ser inciso final:

“Las donaciones establecidas en la letra c) del inciso primero deberán sujetarse a las siguientes reglas:

1. Para efectos de lo establecido en la Ley sobre Impuesto a la Renta, contenida en el artículo 1 del decreto ley N° 824, de 1974, estas donaciones tendrán la calidad de gasto necesario para producir la renta de acuerdo a lo establecido en el artículo 31 del referido cuerpo legal. Asimismo, les serán aplicables las reglas de los números 3, 4 y 5,

establecidas para las donaciones a que se refiere la letra b) del inciso primero este artículo.

2. Estas donaciones quedarán liberadas del trámite de la insinuación establecido en el artículo 1401 del Código Civil, y se eximirán asimismo del Impuesto a las Herencias y Donaciones establecido en la ley N° 16.271.

3. Los donatarios deberán informar al Servicio de Impuestos Internos, el monto de las donaciones, el domicilio, rol único tributario, y la identidad del donante y del donatario, en la forma y plazos que dicho Servicio determine mediante resolución.

4. Los donatarios deberán dar cuenta de haber recibido la donación mediante un certificado que se extenderá al donante, conforme a las especificaciones y formalidades que señale para estos efectos, el Servicio de Impuestos Internos mediante resolución.

5. Los donatarios deberán elaborar anualmente un informe del estado de los ingresos provenientes de las donaciones y del uso detallado de dichos recursos, de acuerdo a los contenidos que establezca el Servicio de Impuestos Internos mediante resolución. Dicho informe deberá ser remitido al referido Servicio dentro de los tres primeros meses de cada año. El incumplimiento de lo dispuesto en este numeral será sancionado en la forma prescrita en el número 2 del artículo 97 del Código Tributario, siendo solidariamente responsables del pago de la multa respectiva, los administradores o representantes legales del donatario.

6. Los establecimientos o instituciones educativas que reciban la donación señalada, tendrán un plazo de 2 años, contado desde el término del año calendario en que se hizo la donación, para la ejecución efectiva de las becas de estudios y/o las capacitaciones. En el caso que la ejecución no se realice dentro del plazo indicado, el establecimiento o institución educativa deberá, a su vez y en plazo máximo de 30 días hábiles contado desde el cumplimiento del referido plazo de 2 años, donar el dinero recibido a alguno de los proyectos o programas de

asociaciones, corporaciones o fundaciones, de conformidad a lo establecido en la letra b) del presente artículo. En estos casos, la donación se regirá por lo señalado en dicha letra, salvo respecto del gasto respectivo, el que quedará sujeto al tratamiento tributario establecido en el inciso segundo del artículo 21 de la Ley sobre Impuesto a la Renta. Si el beneficiario no efectuare la donación en el plazo señalado, será sancionado con una multa a beneficio fiscal, equivalente al monto de la donación recibida, reajustada conforme al porcentaje de variación del Índice de Precios al Consumidor entre el mes que antecede a la recepción de la donación y el mes anterior al pago de la multa, determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas. Dicha multa será aplicada por la Superintendencia de Educación Superior.

Finalmente, reemplaza el inciso final por los siguientes:

“Las empresas que ejecuten alguna de las medidas señaladas en las letras a), b) y c) de este artículo deberán remitir una comunicación electrónica a la Dirección del Trabajo, con copia a la Subsecretaría de Evaluación Social del Ministerio de Desarrollo Social y Familia, al Servicio Nacional de la Discapacidad y al Servicio de Impuestos Internos. Adicionalmente, en el caso de ejecutar la medida establecida en la letra c) de este artículo, la empresa deberá remitir copia a la Superintendencia de Educación Superior, quien tendrá las facultades necesarias para su adecuada fiscalización conforme la ley N° 21.091.

La comunicación electrónica señalada en el inciso anterior deberá indicar la razón invocada para el cumplimiento alternativo de la obligación establecida en el inciso primero del artículo 157 bis y la medida adoptada. Esta comunicación deberá ser efectuada durante el mes de enero de cada año y tendrá una vigencia de doce meses.

El asesor legislativo de la Senadora señora Muñoz, señor Roberto Godoy, explicó que la propuesta de las Senadoras Muñoz y Provoste y Senador Letelier da cuenta de la aplicación de medidas alternativas sólo en el caso de personas con discapacidad, y no de asignatarias de pensión de invalidez. Asimismo, facilita la fiscalización respecto del cumplimiento de la cuota, al establecer que se deberán prestar servicios para la empresa principal.

Además, afirmó que contempla un sistema de donaciones sociales y públicas, que satisface los criterios que evitan la segregación en materia educacional.

El Senador señor Galilea propuso considerar la alternativa de permitir determinadas figuras contractuales distintas a la contratación directa, siempre que se cumpla con la obligación de promover la inserción laboral y las demás que contempla el proyecto.

La directora de la Fundación ConTrabajo, señora María José López, opinó que la medida de cumplimiento alternativo consistente en efectuar donaciones en dinero para el otorgamiento de becas de estudios o capacitaciones realizadas por establecimientos o instituciones educativas reconocidas por el Estado contribuiría a perpetuar un sistema educacional segregado, lo que implica desconocer una serie de recomendaciones internacionales sobre la materia, pues, entre otros efectos, afecta el ingreso de las personas con discapacidad a los puestos de trabajo.

El asesor legislativo de la Senadora señora Muñoz, señor Roberto Godoy, explicó que la propuesta de las senadoras y del senador da cuenta de la aplicación de medidas alternativas sólo en el caso de personas con discapacidad, y no de asignatarias de pensión de invalidez. Asimismo, facilita la fiscalización respecto del cumplimiento de la cuota, al establecer que se deberán prestar servicios para la empresa principal.

Además, afirmó que contempla un sistema de donaciones sociales y públicas, que satisface los criterios que evitan la segregación en materia educacional.

El Senador señor Galilea propuso considerar la alternativa de permitir determinadas figuras contractuales distintas a la contratación directa, siempre que se cumpla con la obligación de promover la inserción laboral y las demás que contempla el proyecto.

RESPECTO DEL ARTÍCULO 157 QUÁTER, NUEVO, DEL CÓDIGO DEL TRABAJO

INDICACIÓN SENADORAS GOIC, MUÑOZ Y VAN RYSSELBERGHE Y SENADORES GALILEA Y LETELIER

El proyecto iniciado en moción de las Senadoras señoras Goic, Muñoz y Van Rysselberghe y de los Senadores señores Galilea y Letelier agrega el siguiente artículo 157 quáter nuevo al Código del Trabajo:

“Artículo 157 quáter.- Las empresas sujetas a la obligación establecida en el artículo 157 bis deberán implementar las medidas de accesibilidad y ajustes razonables que requieran las personas con discapacidad que trabajen en ella, tanto en los procesos de selección de trabajadores, como en el desempeño de sus funciones.”.

RESPECTO DEL ARTÍCULO 12 DEL DECRETO CON FUERZA DE LEY N°29, DE 2004, DEL MINISTERIO DE HACIENDA, FIJA EL TEXTO REFUNDIDO, COORDINADO Y SISTEMATIZADO, DE LA LEY N° 18.834, SOBRE ESTATUTO ADMINISTRATIVO

El artículo 12 del decreto con fuerza de ley N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado, de la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, establece los requisitos para ingresar a la Administración del Estado.

INDICACIÓN DEL EJECUTIVO

El proyecto de ley iniciado en mensaje del Presidente de la República establece que para aquellos cargos en los cuales se exija tener enseñanza media completa, se entenderá que cumplen dicho requisito las personas con discapacidad que, habiendo egresado de escuelas especiales, validen sus estudios o realicen el examen de equivalencia para fines laborales en conformidad a la normativa educacional, o certifiquen formalmente sus oficios y/o competencias laborales a través del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales establecido en la ley N° 20.267.

INDICACIÓN SENADORAS GOIC, MUÑOZ Y VAN RYSSELBERGHE Y SENADORES GALILEA Y LETELIER

A su turno, el proyecto iniciado en moción de las Senadoras señoras Goic, Muñoz y Van Rysselberghe y de los Senadores señores Galilea y Letelier establece que sólo para aquellos cargos en los cuales se exija tener enseñanza media completa, se entenderá que cumplen dicho requisito las personas con discapacidad que hubiesen egresado de escuelas especiales o de establecimientos educacionales regulares de enseñanza media Humanista Científico y Técnico Profesional con o sin la modalidad de educación especial en programas de integración y que posean una certificación que reconozca formalmente sus oficios y/o competencias laborales, otorgada por el organismo competente.

RESPECTO DEL ARTÍCULO 10 DE LA LEY N° 18.883, QUE APRUEBA ESTATUTO ADMINISTRATIVO PARA FUNCIONARIOS MUNICIPALES

El artículo 10 de la ley N° 18.883, que aprueba estatuto administrativo para funcionarios municipales establece los requisitos para ingresar a la prestar servicios a una municipalidad-

INDICACIÓN DEL EJECUTIVO

El proyecto de ley iniciado en mensaje del Presidente de la República dispone que para aquellos cargos en los cuales se exija tener enseñanza media completa, se entenderá que cumplen dicho requisito las personas con discapacidad que, habiendo egresado de escuelas especiales, validen sus estudios o realicen el examen de equivalencia para fines laborales en conformidad a la normativa educacional, o certifiquen formalmente sus oficios y/o competencias laborales a través del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales establecido en la ley N° 20.267.

RESPECTO DEL ARTÍCULO 17 DE LA LEY N°21.109 QUE ESTABLECE UN ESTATUTO DE LOS ASISTENTES DE LA EDUCACIÓN PÚBLICA

El artículo 17 de la ley N°21.109, que establece un estatuto de los asistentes de la educación pública, establece los requisitos para incorporarse a una dotación de asistentes de la educación.

INDICACIÓN DEL EJECUTIVO

El proyecto de ley iniciado en mensaje del Presidente de la República establece que para aquellos cargos en los cuales se exija tener enseñanza media completa, se entenderá que cumplen dicho requisito las personas con discapacidad que, habiendo egresado de escuelas especiales, validen sus estudios o realicen el examen de equivalencia para fines laborales en conformidad a la normativa educacional, o certifiquen formalmente sus oficios y/o competencias laborales a través del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales establecido en la ley N° 20.267.

RESPECTO DEL ARTÍCULO 4 DE LA LEY N° 21.015, QUE INCENTIVA LA INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD AL MUNDO LABORAL

El artículo 4 de la ley N° 21.015, que incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral, establece que los

ministerios del Trabajo y Previsión Social y de Desarrollo Social deberán evaluar conjuntamente los resultados de la implementación de esta ley cada cuatro años, y deberán informar de ello a la Comisión de Trabajo y Previsión Social del Senado y a la Comisión de Desarrollo Social, Superación de la Pobreza y Planificación de la Cámara de Diputados.

INDICACIÓN DEL EJECUTIVO

El proyecto de ley iniciado en mensaje del Presidente de la República reemplaza, en el artículo 4 de la ley N° 21.015, que incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral, la frase “cada cuatro años” por “cada tres años contados desde su entrada en vigencia”.

INDICACIÓN SENADORA GOIC

A su turno, la Senadora señora Goic presentó una propuesta para establecer que se deberá indicar en su informe, a lo menos, datos estadísticos sobre el cumplimiento de las disposiciones de esta ley, las características de los contratos de trabajo que se hubieren celebrado en conformidad a ella, y las causas de término de la relación laboral de personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez.

RESPECTO DEL ARTÍCULO 4º DE LA LEY N° 19.885, QUE INCENTIVA Y NORMA EL BUEN USO DE DONACIONES QUE DAN ORIGEN A BENEFICIOS TRIBUTARIOS Y LOS EXTIENDE A OTROS FINES SOCIALES Y PÚBLICOS

El artículo 4º de la ley N° 19.885, que incentiva y norma el buen uso de donaciones que dan origen a beneficios tributarios y los extiende a otros fines sociales y públicos, establece que el Fondo será administrado por un consejo, que estará integrado por el Ministro de Planificación y Cooperación o su representante, quien lo presidirá; el Secretario Ejecutivo del Fondo Nacional de la Discapacidad o su representante; el Subsecretario General de Gobierno o su representante; el Presidente de la Confederación de la Producción y del Comercio o su

representante, un representante de las organizaciones comunitarias territoriales y funcionales constituidas de conformidad con la ley N° 19.418, designado en la forma que establezca el reglamento y cuatro personalidades destacadas en materias de atención a personas de escasos recursos o con discapacidad, elegidas por las corporaciones o fundaciones incorporadas al registro a que se refiere el artículo 5°, a través del mecanismo que determine el reglamento. Estos últimos se renovararán cada dos años, y en la elección de los representantes de las corporaciones o fundaciones, deberá designarse, además, por lo menos a cuatro suplentes.

INDICACIÓN DE LAS SENADORAS GOIC, MUÑOZ Y VAN RYSELBERGHE Y SENADORES GALILEA Y LETELIER

El proyecto iniciado en moción de las Senadoras señoras Goic, Muñoz y Van Rysselberghe y de los Senadores señores Galilea y Letelier propone que el Consejo, respecto del ejercicio de sus funciones señaladas en los numerales 2 y 3 del inciso quinto del referido artículo 4°, cuando se trate de proyectos que sean financiados mediante donaciones obtenidas en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 157 ter del Código del Trabajo, se podrá constituir como un consejo específico sobre discapacidad.

INDICACIÓN DEL EJECUTIVO

El Presidente de la República presentó una propuesta para agregar que el consejo, respecto del ejercicio de sus funciones señaladas en los numerales 2 y 3 del inciso quinto de este artículo, cuando se trate de proyectos presentados en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 157 ter letra b) del Código del Trabajo, se deberá constituir como un consejo específico sobre inclusión laboral. Para tales efectos, este consejo específico estará compuesto por el Ministro de Desarrollo Social y Familia o su representante, quien lo presidirá; el Ministro del Trabajo y Previsión Social o su representante; el Director Nacional del Servicio Nacional de la Discapacidad o su representante; el Presidente de la Confederación de la Producción y del Comercio o su representante y cuatro representantes de la sociedad civil expertos en inclusión laboral o sus

respectivos suplentes. Asimismo, la constitución y funcionamiento del consejo específico antes mencionado, así como la elección de los consejeros titulares y suplentes será regulado por el reglamento señalado en el artículo 6 de la presente ley.”.

RESPECTO DEL ARTÍCULO 13 DE LA LEY N° 20.422

El artículo 13 de la ley N° 20.422 dispone que corresponderá a las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN), dependientes del Ministerio de Salud y a las instituciones públicas o privadas, reconocidas para estos efectos por ese Ministerio, calificar la discapacidad.

INDICACIÓN SENADORA GOIC

La Senadora señora Goic presentó una propuesta para establecer que la calificación deberá centrar su análisis en los obstáculos, dificultades o barreras que el entorno le generen para participar en forma plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás”.

RESPECTO DEL ARTÍCULO 45 DE LA LEY N° 20.422

El artículo 45 de la ley N° 20.422, en lo pertinente, dispone que en las instituciones públicas a que se refiere su inciso primero que tengan una dotación anual de 100 o más funcionarios o trabajadores, a lo menos el 1% de la dotación anual deberán ser personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional. Las personas con discapacidad deberán contar con la calificación y certificación que establece esta ley.

INDICACIÓN SENADORAS MUÑOZ Y PROVOSTE Y SENADOR LETELIER

Las Senadoras señoras Muñoz y Provoste y el Senador señor Letelier presentaron para reemplazar en el inciso segundo del artículo 45 de la ley N° 20.422, el guarismo “1” por “2”.

Asimismo, presentaron una propuesta para introducir el siguiente artículo 45 bis nuevo, a la ley N° 20.422:

“Artículo 45 bis.- El jefe superior o jefatura máxima del órgano, servicio o institución debe velar por el cumplimiento de la obligación establecida en el artículo anterior. La infracción a esta obligación será sancionada con multa de 20% a 50% de la remuneración mensual del jefe superior o jefatura máxima del órgano, servicio o institución infractora. La cuantía de la multa se determinará considerando el grado de incumplimiento y la reiteración.

Las sanciones administrativas señaladas en este artículo serán aplicadas por la Contraloría General de la República, previa instrucción de una investigación sumaria, de acuerdo a las normas de su ley orgánica. El procedimiento administrativo correspondiente podrá ser iniciado de oficio por la Contraloría General de la República, a requerimiento del Servicio Nacional de la Discapacidad o del Servicio Civil.

En la determinación de la responsabilidad administrativa del jefe superior o jefatura máxima del órgano, servicio o institución se deben considerar las circunstancias que atenúan su responsabilidad, como haber actuado con la debida diligencia, la ausencia de postulantes idóneos a los concursos públicos llamados por la institución, entre otras circunstancias que debe ponderar el juzgador.

Las sanciones previstas en este artículo deben ser publicadas en el sitio web del Servicio Civil, del Servicio Nacional de Discapacidad y del respectivo órgano, servicio o institución, dentro del plazo de cinco días hábiles, contados desde que la respectiva resolución quede firme.

Por su parte, las autoridades superiores del Congreso Nacional, el Poder Judicial, la Contraloría General de la República, el Ministerio Público, el Tribunal Constitucional, el Banco Central, el Servicio Electoral y la Justicia Electoral, y los demás tribunales especiales creados por ley, deberán asegurarse que sus instituciones cumplen estrictamente la

obligación legal de inclusión laboral de personas con discapacidad, adoptando las medidas de control interno que resulten necesarias y adecuadas para este propósito.”.

RESPECTO DEL ARTÍCULO 31 DEL DECRETO LEY N° 824, QUE CONTIENE LA LEY SOBRE IMPUESTO A LA RENTA

El artículo 31 del decreto ley N° 824 que contiene la Ley sobre Impuesto a la Renta, regula la deducción de gastos especiales para determinar la base imponible y la deducción de la renta bruta.

INDICACIÓN SENADORA GOIC

La Senadora señora Goic presentó una propuesta para incorporar los gastos incurridos con motivo de ajustes necesarios que se implementen en la empresa para permitir la inclusión laboral de personas con discapacidad, entendiendo por tales todas aquellas modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas para garantizar a las personas con discapacidad el goce o el ejercicio, en igualdad de condiciones con los demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en el ámbito del trabajo.

RESPECTO DEL ARTÍCULO 38 DE LA LEY N° 10.336, ORGÁNICA DE LA CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA

El artículo 38 de la ley N° 10.336, orgánica de la Contraloría General de la República, establece las funciones del Subdepartamento de Registro de Empleados Públicos de la Contraloría General de la República.

INDICACIÓN SENADORA GOIC

La Senadora señora Goic propuso agregar la función correspondiente en llevar un registro de los funcionarios públicos o trabajadores de los órganos de la Administración que sean personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier

régimen previsional, y fiscalizar el cumplimiento de lo dispuesto en los incisos segundo y tercero del artículo 45 de la ley N° 20.422.

ARTÍCULO NUEVO

INDICACIÓN DEL EJECUTIVO

El Presidente de la República presentó una propuesta para incorporar el siguiente artículo nuevo:

“Artículo 7.- La Dirección del Trabajo deberá mantener en su sitio electrónico un registro público sobre inclusión laboral de personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez en instituciones privadas, el que deberá incluir, al menos, información sobre el registro de contratos de trabajo de personas con discapacidad y/o asignatarios de una pensión de invalidez, número de empresas que registran tales contratos, uso de medidas alternativas y razones fundadas para cumplimiento de la ley N° 21.015, y denuncias, fiscalizaciones y sanciones aplicadas por la misma institución en virtud de dicha ley. Dicho Servicio deberá publicar la información actualizada en su sitio electrónico en el mes de abril de cada año, conforme a los antecedentes recopilados al día 31 de enero del mismo año calendario.

La Dirección Nacional del Servicio Civil deberá emitir anualmente un informe sobre el cumplimiento de la ley N° 21.015 en los órganos de la Administración del Estado, el que deberá incluir, al menos, información sobre el universo de instituciones públicas obligadas al cumplimiento de dicha ley, el cumplimiento de la selección preferente y de la reserva legal de contratación. Este Servicio deberá publicar el referido informe en su sitio electrónico en el mes de junio de cada año, dando cuenta del año calendario anterior.

RESPECTO DE DISPOSICIONES TRANSITORIAS

INDICACIONES DEL EJECUTIVO

El proyecto de ley iniciado en mensaje del Presidente de la República contiene dos artículos transitorios.

El artículo primero dispone que la presente ley entrará en vigencia al momento de su publicación en el Diario Oficial, salvo lo dispuesto en la letra a) del número 4) del artículo 1º, que entrará en vigencia el primer día del vigésimo quinto mes siguiente a la publicación de esta ley, y lo dispuesto en los artículos 2º, 3º y 4º, que entrarán en vigencia el primer día del sexto mes siguiente a la publicación de esta ley.

El artículo segundo establece que la primera evaluación periódica de la ley N°21.015 que corresponde realizar a los Ministerios de Trabajo y Previsión Social y de Desarrollo Social y Familia, en virtud de lo dispuesto en el artículo 4 de dicha ley, que deberá realizarse a los tres años contados desde la entrada en vigencia de la misma, en atención a la modificación introducida por el artículo 5 de la presente ley, se entenderá cumplida con la entrega de la evaluación establecida en el artículo cuarto transitorio de la referida ley N°21.015, por parte de los Ministerios del Trabajo y Previsión Social, de Desarrollo Social y Familia y de Hacienda, la cual ha de realizarse durante el tercer año contado desde la entrada en vigencia de dicha ley.”.

Posteriormente, el Presidente de la República presentó una propuesta para agregar un artículo tercero transitorio, nuevo, del siguiente tenor:

“Artículo tercero.- Las modificaciones que deban hacerse a los reglamentos establecidos en la ley N° 21.015 por aplicación de lo dispuesto en el literal c) del numeral 5) del artículo 1º de la presente ley, así como aquellas necesarias para la adecuada concordancia entre dichos reglamentos y el articulado permanente de la presente ley, deberán dictarse en el plazo de 180 días contado desde su publicación en el Diario Oficial.”.

INDICACIÓN SENADORAS MUÑOZ Y PROVOSTE Y SENADOR LETELIER

Las Senadoras señoras Muñoz y Provoste y el Senador señor Letelier propusieron incorporar el siguiente artículo transitorio, nuevo:

“Artículo transitorio.- Las modificaciones introducidas al inciso primero del artículo 157 bis del Código del Trabajo y al inciso segundo del artículo 45 de la ley N° 20.422, que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad, entrarán en vigencia el 1 de enero de 2025.”.

SESIÓN CELEBRADA EL 22 DE SEPTIEMBRE DE 2021

En esta sesión se dio inicio a la votación de las indicaciones formuladas.

ARTÍCULO 2° DEL CÓDIGO DEL TRABAJO

En sesión de 22 de septiembre de 2021, en consideración al contenido de la indicación que modifica el artículo 2° del Código del Trabajo, las Senadoras señoras Muñoz, Provoste y Van Rysselberghe y los Senadores señores Galilea y Letelier concordaron en el texto de una indicación para incorporar un artículo 157 quinquies al Código del Trabajo, en vez de modificar el artículo 2° del Código del Trabajo.

Dicha propuesta establece que las empresas sujetas a la obligación establecida en el artículo 157 bis deberán realizar los ajustes necesarios para adecuar sus mecanismos, procedimientos y prácticas de reclutamiento y selección de personal, en todo cuanto se requiera, para resguardar la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad que participen en ellos, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 24 de la ley N°20.422.

-Puesta en votación dicha indicación, fue aprobada por la unanimidad de los integrantes presentes de la Comisión, Senadoras señoras Goic y Van Rysselberghe y Senador señor Letelier.

TÍTULO III DEL LIBRO I DEL CÓDIGO DEL TRABAJO

A propósito de la indicación del Ejecutivo relativa a incorporar en la denominación del Título III del Libro I del Código del Trabajo, a continuación de la palabra “discapacidad”, la frase “y/o asignatarias de una pensión de invalidez”, la Senadora señora Goic consultó acerca de la relación existente entre la discapacidad y la asignación de una pensión de invalidez.

La directora de la Fundación ConTrabajo, señora María José López, explicó que las personas asignatarias de una pensión de invalidez son personas con discapacidad. Con todo, afirmó que no se debe confundir la acreditación de tal condición con la situación de discapacidad.

Enseguida, la jefa de gabinete del Servicio Nacional de la Discapacidad, señora Francisca Jiménez, sostuvo que existe una diferencia conceptual entre la noción de invalidez –o el menoscabo en la capacidad de trabajar- y la discapacidad, que ha sido concebida como una o más deficiencias físicas o mentales, por causa psíquica o intelectual o sensoriales, de carácter temporal o permanente. En cada caso, afirmó que existen procedimientos distintos para acceder a beneficios o instrumentos contemplados en la legislación, lo que reafirmaría que se trata de nociones diversas.

-Puesta en votación la indicación que agrega, en la denominación del Título III del Libro I del Código del Trabajo, a continuación de la palabra “Discapacidad”, la frase “y/o asignatarias de una pensión de invalidez”, fue aprobada por la unanimidad de los integrantes presentes de la Comisión, Senadoras señoras Goic y Van Rysselberghe y Senador señor Letelier.

ARTÍCULO 154 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO

En sesión de 22 de septiembre de 2021, la Comisión acordó la necesidad de establecer que el reglamento de las empresas deberá contener las normas especiales que correspondan a las diversas clases de faenas o actividades, de acuerdo con la edad, sexo, género o ubicación geográfica de los trabajadores y trabajadoras; y las medidas de accesibilidad, realización de ajustes necesarios y prevención de conductas de acoso hacia los trabajadores o trabajadoras con discapacidad y/o asignatarios de una pensión de invalidez.

-Puesta en votación la indicación de las Senadoras señoras Muñoz y Provoste y del Senador señor Letelier, fue aprobada por la unanimidad de los integrantes presentes de la Comisión, Senadoras señoras Goic y Van Rysselberghe y Senador señor Letelier.

CAPÍTULO II **DE LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

En sesión de 22 de septiembre de 2021, el Senador señor Letelier explicó que, en lo que concierne a la determinación del alcance de las normas contenidas en el proyecto, se debe considerar que no todas las personas en situación de discapacidad acceden a una pensión de invalidez o se encuentran en el Registro Nacional de Discapacidad. Asimismo, no todas las personas que acceden a una pensión de invalidez se encuentran en situación de discapacidad temporal o permanente.

La Senadora señora Goic afirmó que la propuesta pretende establecer condiciones de acceso a las normas contenidas en el Código del Trabajo, considerando que no necesariamente una persona con discapacidad accede a una pensión de invalidez.

Enseguida, la Jefa de Gabinete del Servicio Nacional de la Discapacidad, señora Francisca Jiménez, explicó que la normativa actualmente vigente incluye, como beneficiarios de la ley de

inclusión laboral, a las personas en situación de discapacidad inscritas en el Registro Nacional de la Discapacidad y a los asignatarios de pensión de invalidez, considerando que se trata de nociones distintas, pues la mayoría de las personas con discapacidad no tienen un grado de invalidez, mientras que prácticamente todas las personas con algún grado de invalidez se encuentran en situación de discapacidad.

En consecuencia, afirmó que la propuesta en estudio apunta a incorporar dicha regulación en el epígrafe respectivo, contenido en el Libro I del Código del Trabajo.

-Puesta en votación la indicación del Presidente de la República, fue aprobada por la unanimidad de los integrantes presentes de la Comisión, Senadoras señoras Goic y Van Rysselberghe y Senador señor Letelier.

ARTÍCULO 157 BIS DEL CÓDIGO DEL TRABAJO

En relación al cambio de la cuota de contratación consignada en el inciso primero del artículo 157 bis, en sesión de 22 de septiembre de 2021, la Senadora señora Goic manifestó su conformidad con la modificación del guarismo que establece el Código del Trabajo. Con todo, para garantizar su aplicación se debe establecer un mecanismo de evaluación previa respecto de la normativa actualmente vigente.

El Senador señor Letelier coincidió con dicha observación, de modo de establecer en la normativa permanente el cambio en el porcentaje de trabajadores -de un 1% a un 2%-, junto a una disposición transitoria que permita su aplicación.

El Senador señor Galilea, junto con coincidir con la necesidad de establecer condiciones de empleabilidad para las personas en situación de discapacidad, coincidió con incorporar mecanismos de evaluación previa de la normativa actualmente vigente, los que deben operar como una condición para la aplicación de la propuesta en estudio.

La Senadora señora Muñoz abogó por incorporar un mecanismo que garantice la inclusión laboral conforme a un criterio de urgencia.

En relación a las infracciones por el incumplimiento de las medidas alternativas de cumplimiento, la asesora del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, señor Daniela Oyarzún, explicó que las propuestas contenidas en la moción parlamentaria se vinculan a una medida alternativa relativa al ámbito tributario, la que no resultaría idónea para promover la inserción e intermediación laboral.

En razón de lo anterior, las Senadoras señoras Muñoz, Provoste y Van Rysselberghe y los Senadores señores Galilea y Letelier presentaron una indicación para establecer en el artículo 157 bis, que las infracciones a las disposiciones del presente capítulo se sancionarán con las multas a que se refiere el artículo 506 de este Código. Para estos efectos, siempre se estará a la multa máxima establecida en dicho artículo, según el tamaño de empresa correspondiente. Las referidas multas serán aplicadas por cada mes en el cual el empleador debió cumplir con la obligación establecida en el inciso primero del presente artículo.

-Puesta en votación la indicación de las Senadoras señoras Muñoz, Provoste y Van Rysselberghe y de los Senadores señores Galilea y Letelier, fue aprobada por la unanimidad de los integrantes de la Comisión, Senadoras señoras Goic, Muñoz y Van Rysselberghe y Senadores señores Galilea y Letelier.

ARTÍCULO 157 TER DEL CÓDIGO DEL TRABAJO

En sesión de 22 de septiembre de 2021, la Comisión analizó la indicación de las Senadoras Muñoz y Provoste y del Senador Letelier, para establecer que para cumplir la obligación legal de contratación se requiere que las personas con discapacidad y/o asignatarios de una pensión de invalidez contratadas presten servicios de manera efectiva para la empresa principal. De esta forma, para constatar el cumplimiento de la obligación total de contratación que tiene la empresa

principal se deberán sumar el número de personas con discapacidad que presten efectivamente servicios a través de esta alternativa y las contratadas en forma directa.

El Subsecretario del Trabajo, señor Fernando Arab, explicó que la propuesta permite el cumplimiento efectivo de las normas sobre inclusión laboral, pues, a propósito de una medida alternativa de cumplimiento, establece que el trabajador con discapacidad que se desempeña en la empresa subcontratada debe prestar servicios en la empresa principal.

Para tal efecto, explicó que la referencia relativa a la prestación efectiva de servicios no requiere la comparecencia del trabajador ni el cumplimiento de la jornada ordinaria de trabajo.

La Senadora señora Goic, luego de coincidir con dicho razonamiento, dejó constancia de la prohibición que deriva de la norma propuesta, que impide que la prestación de servicios en una empresa contratista por parte de un trabajador con discapacidad sea contabilizada por más de una empresa, para efectos de acreditar el cumplimiento de la medida alternativa.

La directora de la Fundación ConTrabajo, señora María José López, agregó que la indicación resulta consistente con el dictamen de la Dirección del Trabajo, N° 6245, de 2018. Dicha resolución ha establecido que “sobre la base de las consideraciones y disposiciones legales y reglamentarias, podemos concluir que el cumplimiento de la obligación alternativa contenida en la letra a) del artículo 8 del Reglamento requiere de la celebración de un acuerdo contractual con una empresa prestadora de servicios, acuerdo cuyo monto anual no podrá ser inferior a veinticuatro ingresos mínimos mensuales y deberá necesariamente ser ejecutado, en forma total o parcial, por una persona con discapacidad o asignataria de una pensión de invalidez, bajo trabajo en régimen de subcontratación o bajo la modalidad de trabajador suministrado por parte de una empresa de servicios transitorios, todo lo cual deberá incluir la empresa obligada en la comunicación electrónica anual que debe realizar ante esta

Dirección en el mes de enero de cada año, respecto del año calendario anterior”.

-Puesta en votación la indicación de las Senadoras señoras Muñoz y Provoste y del Senador señor Letelier, fue aprobada por la unanimidad de los integrantes de la Comisión, Senadoras señoras Goic, Muñoz y Van Rysselberghe y Senadores señores Galilea y Letelier.

Enseguida, en relación a la medida alternativa contenida en la moción parlamentaria, y en la indicación presentada por el Ejecutivo, la Comisión analizó una propuesta para establecer -en el artículo 157 ter- que, en lo relativo a las reglas aplicables a las donaciones, para establecer que las donaciones deberán dirigirse a proyectos o programas de asociaciones, corporaciones o fundaciones cuyo objeto social considere la inclusión laboral, intermediación laboral, capacitación, rehabilitación, promoción y fomento para la creación de empleos, contratación o inserción laboral de las personas con discapacidad. El reglamento a que hace referencia el inciso final del artículo 157 bis, determinará los lineamientos para establecer las características de los proyectos y programas que deberán presentar dichas asociaciones, corporaciones o fundaciones.

El Senador señor Galilea consultó acerca del efecto de la norma propuesta en materia de los requisitos que deberán cumplir las corporaciones o fundaciones cuyo objeto social considere la inclusión laboral, intermediación laboral, capacitación, entre otras funciones.

El Subsecretario del Trabajo, señor Fernando Arab, afirmó que los requisitos que deberán cumplir las respectivas organizaciones estarán contenidos en la normativa reglamentaria que deberá dictarse al efecto. En efecto, la propuesta en estudio establece que dicho reglamento determinará los lineamientos para establecer las características de los proyectos y programas que deberán presentar dichas asociaciones, corporaciones o fundaciones.

La directora de la Fundación Con Trabajo, señora María José López, valoró que la propuesta incorpore el desarrollo de labores de intermediación laboral. Con todo, hizo presente que no considera a aquellas entidades de tipo educacional que pudieran desarrollar labores en materia de fomento y capacitación.

El Senador señor Letelier propuso considerar la aplicación de sanciones a las entidades que vulneren la normativa propuesta, particularmente en el caso de organizaciones que simulen realizar labores de intermediación laboral.

-Puesta en votación la indicación de las Senadoras señoras Muñoz y Provoste y del Senador señor Letelier, fue aprobada por la unanimidad de los integrantes de la Comisión, Senadoras señoras Goic, Muñoz y Van Ryselberghe y Senadores señores Galilea y Letelier.

ARTÍCULO 4º DE LA LEY Nº 19.885, QUE INCENTIVA Y NORMA EL BUEN USO DE DONACIONES QUE DAN ORIGEN A BENEFICIOS TRIBUTARIOS Y LOS EXTIENDE A OTROS FINES SOCIALES Y PÚBLICOS

En sesión de 22 de septiembre de 2021, la Comisión analizó la indicación del Ejecutivo para establecer que el Consejo encargado de administrar el Fondo Mixto de Apoyo Social de la ley N°19.885, respecto del ejercicio de sus funciones señaladas en los numerales 2 y 3 del inciso quinto de este artículo, cuando se trate de organizaciones o proyectos presentados en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 157 ter letra b) del Código del Trabajo, se deberá constituir, para este solo efecto, por el Ministro de Desarrollo Social y Familia o su representante, quien lo presidirá; el Ministro del Trabajo y Previsión Social o su representante; el Director o Directora del Nacional del Servicio Nacional de la Discapacidad o su representante; el Director o Directora Nacional del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo o su representante; el Presidente de la Confederación de la Producción y del Comercio o su representante, cuatro representantes de la sociedad civil expertos en inclusión laboral o sus

respectivos suplentes. Asimismo, el funcionamiento del consejo para estos efectos, así como la elección de los consejeros titulares y suplentes será regulado por el reglamento señalado en el artículo 6 de la presente ley.

La Subsecretaria de Evaluación Social, señora Alejandra Candia, explicó que la propuesta permite vincular la función del Consejo con el perfil técnico de sus integrantes, particularmente en materia de inclusión laboral, sin crear una nueva institucionalidad.

El Senador señor Letelier afirmó que, luego de coincidir en la necesidad de promover la participación de distintos actores en el Consejo a que alude el artículo 4° de la ley N° 19.885, resulta necesario incorporar al Consejo Superior Laboral.

SESIÓN CELEBRADA EL 13 DE OCTUBRE DE 2021

ARTÍCULO 157 BIS DEL CÓDIGO DEL TRABAJO

En sesión de 13 de octubre de 2021, la Comisión continuó el análisis del guarismo aplicable a las empresas de 100 o más trabajadores, que deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos un porcentaje de personas con discapacidad o que sean asinatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, en relación al total de sus trabajadores.

En dicha sesión, y además de las iniciativas iniciadas en Moción y en Mensaje y de las indicaciones presentadas a su respecto, la Comisión consideró un proyecto de ley iniciado en Moción del Senador señor Chahuán, de las Senadoras señoras Aravena, Goic y Muñoz y del Senador señor Moreira, correspondiente al Boletín N° 13.011-11, que establece que en los procesos de selección de personal los órganos de la Administración del Estado señalados en el artículo 1 de la ley N° 18.575, orgánica constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el decreto con fuerza de ley N° 1/19.653, de 2000, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, el Congreso Nacional, el Poder Judicial, el Ministerio Público, el

Tribunal Constitucional, el Servicio Electoral, la Justicia Electoral y demás tribunales especiales creados por ley, seleccionarán preferentemente, en igualdad de condiciones de mérito, a personas con discapacidad. En las instituciones a que se refiere el inciso anterior, que tengan una dotación anual de 100 o más funcionarios o trabajadores, a lo menos el 3% de la dotación anual deberán ser personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional. Las personas con discapacidad deberán contar con la calificación y certificación que establece esta ley.

Asimismo, dispone que el trabajo que se asigne a una persona con discapacidad deberá ser acorde a sus capacidades, potencialidades y talentos, garantizando su integridad en el desempeño de sus labores; proporcionando los implementos técnicos y tecnológicos para su realización, y, adecuando o readecuando su ambiente o área de trabajo en la forma que posibilite el cumplimiento de sus responsabilidades laborales.

La Senadora señora Goic manifestó que el cambio de guarismo, de 1% a 2%, va a aparejado a un proceso de evaluación de la normativa vigente y de un artículo transitorio, que establece que las modificaciones introducidas al inciso primero del artículo 157 bis del Código del Trabajo y al inciso segundo del artículo 45 de la ley N° 20.422, que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad, entrarán en vigencia el 1 de enero de 2025.

Por ello, manifestó que la fórmula propuesta recoge adecuadamente la necesidad de promover la inserción laboral, previa evaluación y gradualidad de su implementación, considerando un cambio en la cultura de las empresas y en la intermediación laboral que se requiere para su implementación.

El Subsecretario del Trabajo, señor Fernando Arab, sostuvo que el porcentaje actualmente vigente no cuenta con una amplia aplicación. Por ello, afirmó que la modificación de dicho indicador ha requerido de un proceso de evaluación, que ha concluido la inconveniencia de establecer una cuota de 2% de forma automática.

Enseguida, la Senadora señora Goic puso en votación la cuota propuesta en la indicación de las Senadoras señoras Muñoz y Provoste y del Senador señor Letelier, que reemplaza, en el inciso primero del artículo 157 bis del Código del Trabajo, el guarismo “1” por “2”.

El Senador señor Galilea fundamentó su rechazo a la norma propuesta en razón de afianzar la aplicación de la normativa actualmente vigente, para luego analizar la necesidad de su modificación.

El Senador señor Navarro, luego de manifestar su conformidad con el cambio en el porcentaje actualmente vigente, abogó por establecer mecanismos que garanticen la aplicación de dicha normativa.

La Senadora señora Goic, al fundamentar su aprobación a la propuesta contenida en la indicación de las Senadoras señoras Muñoz y Provoste y del Senador señor Letelier, afirmó que, además de elevar el guarismo, contempla mecanismos para favorecer su implementación, en los términos contenidos en el artículo transitorio que se agrega a la iniciativa y atendidas las disposiciones que establecen la evaluación de la cuota laboral.

El Senador señor Letelier valoró el contenido de la propuesta, y coincidió con la necesidad de valorar su implementación por parte del Consejo Superior Laboral.

-Puesta en votación la propuesta, fue aprobada por 3 votos a favor, de la Senadora señora Goic y de los Senadores señores Letelier y Navarro, y 1 voto en contra, del Senador señor Galilea.

**ARTÍCULO 4º DE LA LEY N° 19.885, QUE INCENTIVA Y NORMA EL
BUEN USO DE DONACIONES QUE DAN ORIGEN A BENEFICIOS
TRIBUTARIOS Y LOS EXTIENDE A OTROS FINES SOCIALES Y
PÚBLICOS**

En sesión de 13 de octubre de 2021, la Comisión analizó una propuesta que establece que el Consejo, respecto del ejercicio de sus funciones señaladas en los numerales 2 y 3 del inciso quinto de este artículo, cuando se trate de organizaciones o proyectos presentados en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 157 ter letra b) del Código del Trabajo, estará integrado por el Ministro de Desarrollo Social y Familia o su representante, quien lo presidirá; el Ministro del Trabajo y Previsión Social o su representante; el Director o Directora del Nacional del Servicio Nacional de la Discapacidad o su representante; el Director o Directora Nacional del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo o su representante; el Presidente de la Confederación de la Producción y del Comercio o su representante, cuatro representantes de la sociedad civil expertos en inclusión laboral o sus respectivos suplentes. Asimismo, el funcionamiento del consejo para estos efectos, así como la elección de los consejeros titulares y suplentes será regulado por el reglamento señalado en el artículo 6 de la presente ley.

El asesor del Ministerio de Desarrollo Social y Familia, señor Gabriel Ugarte, explicó que la propuesta considera la necesidad de evaluar la normativa vigente, en cuyo caso se propone establecer un órgano específico que opere del modo en que funciona el consejo de donaciones para fines sociales, contenido en la ley N° 19.885, cuya composición incluye a las donatarias y donantes y representantes del sector público.

El Senador señor Letelier afirmó que, para analizar los efectos de la normativa relativa al Consejo, se debe considerar que el mecanismo de donaciones opera en subsidio del cumplimiento de la cuota laboral. En cualquier caso, debe tratarse de un órgano que debe aplicar conocimientos específicos en materia de inclusión, de modo que no

necesariamente quienes comparecen al consejo en calidad de donantes cumplen con dicho requisito.

El jefe de la División de Cooperación Público-Privada de la Subsecretaría de Evacuación Social, señor Martín García, coincidió en el carácter específico del consejo que se propone crear, lo que contempla una integración que considere dicho carácter.

En el mismo sentido, la Subsecretaria de Evaluación Social, señora Alejandra Candia, afirmó que el Consejo con competencias específicas permite incorporar visiones en materia de donaciones e inclusión, más allá de una perspectiva que atienda únicamente al aspecto laboral.

La directora ejecutiva de la Fundación ConTrabajo, señora María José López, afirmó que la composición del Consejo debe contar con personas con conocimientos específicos en materia de inclusión, evitando un potencial conflicto de intereses con las entidades donantes que lo pudieran integrar. Asimismo, propuso agregar a representantes de personas con discapacidad, lo que permitiría avanzar en un enfoque de reconocimiento de derechos, en línea con las recomendaciones de la Organización de Naciones Unidas sobre el particular.

La Senadora señora Goic, reconociendo el carácter específico del Consejo, propuso considerar en el reglamento de funcionamiento la normativa que evite conflictos de intereses y permita la participación de expertos.

El Senador señor Navarro, considerando las funciones que deberá ejercer el Consejo, particularmente en materia de inclusión laboral, abogó por incorporar la participación de los trabajadores.

El Senador señor Galilea afirmó que los elementos principales del Consejo dicen relación con el conocimiento técnico de sus integrantes y la falta de conflictos de intereses, junto a la debida rotación de éstos.

Por su parte, la Senadora señora Goic propuso eliminar la referencia a la Confederación de la Producción y del Comercio, mantener el procedimiento de consulta al Consejo Superior Laboral y regular la duración de los integrantes del Consejo en el respectivo reglamento.

ARTÍCULO 45 DE LA LEY N° 20.422

El artículo 45 de la ley N° 20.422, en lo pertinente, dispone que en las instituciones a que se refiere su inciso primero que tengan una dotación anual de 100 o más funcionarios o trabajadores, a lo menos el 1% de la dotación anual deberán ser personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional. Las personas con discapacidad deberán contar con la calificación y certificación que establece esta ley.

Las Senadoras señoras Muñoz y Provoste y el Senador señor Letelier presentaron para reemplazar en el inciso segundo del artículo 45 de la ley N° 20.422, el guarismo “1” por “2”.

Asimismo, presentaron una propuesta para introducir el siguiente artículo 45 bis nuevo, a la ley N° 20.422:

“Artículo 45 bis.- El jefe superior o jefatura máxima del órgano, servicio o institución debe velar por el cumplimiento de la obligación establecida en el artículo anterior. La infracción a esta obligación será sancionada con multa de 20% a 50% de la remuneración mensual del jefe superior o jefatura máxima del órgano, servicio o institución infractora. La cuantía de la multa se determinará considerando el grado de incumplimiento y la reiteración.

Las sanciones administrativas señaladas en este artículo serán aplicadas por la Contraloría General de la República, previa instrucción de una investigación sumaria, de acuerdo a las normas de su ley orgánica. El procedimiento administrativo correspondiente podrá ser iniciado de oficio por la Contraloría General de la República, a requerimiento del Servicio Nacional de la Discapacidad o del Servicio Civil.

En la determinación de la responsabilidad administrativa del jefe superior o jefatura máxima del órgano, servicio o institución se deben considerar las circunstancias que atenúan su responsabilidad, como haber actuado con la debida diligencia, la ausencia de postulantes idóneos a los concursos públicos llamados por la institución, entre otras circunstancias que debe ponderar el juzgador.

Las sanciones previstas en este artículo deben ser publicadas en el sitio web del Servicio Civil, del Servicio Nacional de Discapacidad y del respectivo órgano, servicio o institución, dentro del plazo de cinco días hábiles, contados desde que la respectiva resolución quede firme.

Por su parte, las autoridades superiores del Congreso Nacional, el Poder Judicial, la Contraloría General de la República, el Ministerio Público, el Tribunal Constitucional, el Banco Central, el Servicio Electoral y la Justicia Electoral, y los demás tribunales especiales creados por ley, deberán asegurarse que sus instituciones cumplen estrictamente la obligación legal de inclusión laboral de personas con discapacidad, adoptando las medidas de control interno que resulten necesarias y adecuadas para este propósito.”.

-Puesta en votación la propuesta, en lo relativo al guarismo contenido en el artículo 45 de la ley N° 20.422, fue aprobada por 3 votos a favor, de la Senadora señora Goic y de los Senadores señores Letelier y Navarro, y 1 voto en contra, del Senador señor Galilea.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

El proyecto de ley iniciado en mensaje del Presidente de la República contiene dos artículos transitorios.

El artículo primero dispone que la presente ley entrará en vigencia al momento de su publicación en el Diario Oficial, salvo lo dispuesto en la letra a) del número 4) del artículo 1°, que entrará en vigencia el

primer día del vigésimo quinto mes siguiente a la publicación de esta ley, y lo dispuesto en los artículos 2°, 3° y 4°, que entrarán en vigencia el primer día del sexto mes siguiente a la publicación de esta ley.

El artículo segundo establece que la primera evaluación periódica de la ley N°21.015 que corresponde realizar a los Ministerios de Trabajo y Previsión Social y de Desarrollo Social y Familia, en virtud de lo dispuesto en el artículo 4 de dicha ley, que deberá realizarse a los tres años contados desde la entrada en vigencia de la misma, en atención a la modificación introducida por el artículo 5 de la presente ley, se entenderá cumplida con la entrega de la evaluación establecida en el artículo cuarto transitorio de la referida ley N°21.015, por parte de los Ministerios del Trabajo y Previsión Social, de Desarrollo Social y Familia y de Hacienda, la cual ha de realizarse durante el tercer año contado desde la entrada en vigencia de dicha ley.”.

Posteriormente, el Presidente de la República presentó una propuesta para agregar un artículo tercero transitorio, nuevo, del siguiente tenor:

“Artículo tercero.- Las modificaciones que deban hacerse a los reglamentos establecidos en la ley N° 21.015 por aplicación de lo dispuesto en el literal c) del numeral 5) del artículo 1° de la presente ley, así como aquellas necesarias para la adecuada concordancia entre dichos reglamentos y el articulado permanente de la presente ley, deberán dictarse en el plazo de 180 días contado desde su publicación en el Diario Oficial.”.

Las Senadoras señoras Muñoz y Provoste y el Senador señor Letelier propusieron incorporar el siguiente artículo transitorio, nuevo:

“Artículo transitorio.- Las modificaciones introducidas al inciso primero del artículo 157 bis del Código del Trabajo y al inciso segundo del artículo 45 de la ley N° 20.422, que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad, entrarán en vigencia el 1 de enero de 2025.”.

Puesta en votación la propuesta de las Senadoras señoras Muñoz y Provoste y del Senador señor Letelier, fue aprobada por 3 votos a favor, de la Senadora señora Goic y de los Senadores señores Letelier y Navarro, y 1 voto en contra, del Senador señor Galilea.

SESIÓN CELEBRADA EL 3 DE NOVIEMBRE DE 2021

La Comisión prosiguió la discusión y votación de las indicaciones formuladas.

ARTÍCULO 12 DEL DECRETO CON FUERZA DE LEY N° 29, DE 2004, DEL MINISTERIO DE HACIENDA, FIJA EL TEXTO REFUNDIDO, COORDINADO Y SISTEMATIZADO, DE LA LEY N° 18.834, SOBRE ESTATUTO ADMINISTRATIVO

El artículo 12 del decreto con fuerza de ley N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado, de la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, establece los requisitos para ingresar a la Administración del Estado.

El proyecto de ley iniciado en mensaje del Presidente de la República establece que, para aquellos cargos en los cuales se exija tener enseñanza media completa, se entenderá que cumplen dicho requisito las personas con discapacidad que, habiendo egresado de escuelas especiales, validen sus estudios o realicen el examen de equivalencia para fines laborales en conformidad a la normativa educacional, o certifiquen formalmente sus oficios y/o competencias laborales a través del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales establecido en la ley N° 20.267.

A su turno, el proyecto iniciado en moción de las Senadoras señoras Goic, Muñoz y Van Rysselberghe y de los Senadores señores Galilea y Letelier establece que sólo para aquellos cargos en los cuales se exija tener enseñanza media completa, se entenderá que cumplen

dicho requisito las personas con discapacidad que hubiesen egresado de escuelas especiales o de establecimientos educacionales regulares de enseñanza media Humanista Científico y Técnico Profesional con o sin la modalidad de educación especial en programas de integración y que posean una certificación que reconozca formalmente sus oficios y/o competencias laborales, otorgada por el organismo competente.

En sesión de 3 de noviembre de 2021, el Subsecretario del Trabajo, señor Fernando Arab, explicó la indicación para establecer que para aquellos cargos en los cuales se exija tener Educación Media completa, se entenderá que cumplen dicho requisito las personas con discapacidad, mayores de 18 años, que cuenten con un certificado de egreso alcanzado durante su trayectoria escolar en el Nivel Laboral, otorgado por el establecimiento de Educación Especial en que cursaron sus estudios, certificación que también acreditará las habilidades sociolaborales alcanzadas y la capacitación en un oficio, tarea o área determinada de servicios, producción u otra. Todo lo anterior, de conformidad con lo dispuesto en la normativa del Ministerio de Educación que regule dicha materia.

Al efecto, explicó que dicha proposición permite el ingreso al sector público de personas con discapacidad que hubieren realizado estudios en escuelas especiales.

El Senador señor Letelier consultó las razones que explican el establecer que deberá tratarse de personas con discapacidad mayores de 18 años, toda vez que dicho requisito opera de modo general para ingresar a la administración del Estado.

La directora ejecutiva de la Fundación ConTrabajo, señora María José López, explicó que tal proposición considera la edad de egreso de escuelas especiales, que puede alcanzar hasta los 26 años de edad, de modo que permite facilitar el ingreso a la administración de personas con discapacidad.

El asesor legislativo del Ministerio de Educación, señor David Silva, coincidió con dicho planteamiento.

-Puesta en votación la indicación del Ejecutivo, fue aprobada por la unanimidad de los integrantes presentes de la Comisión, Senadora señora Goic y Senadores señores Guillier y Letelier.

ARTÍCULO 10 DE LA LEY N° 18.883, QUE APRUEBA ESTATUTO ADMINISTRATIVO PARA FUNCIONARIOS MUNICIPALES

El artículo 10 de la ley N° 18.883, que aprueba estatuto administrativo para funcionarios municipales, establece los requisitos para ingresar a prestar servicios a una municipalidad.

El proyecto de ley iniciado en mensaje del Presidente de la República dispone que para aquellos cargos en los cuales se exija tener enseñanza media completa, se entenderá que cumplen dicho requisito las personas con discapacidad que, habiendo egresado de escuelas especiales, validen sus estudios o realicen el examen de equivalencia para fines laborales en conformidad a la normativa educacional, o certifiquen formalmente sus oficios y/o competencias laborales a través del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales establecido en la ley N° 20.267.

En sesión de 4 de noviembre de 2021, el Subsecretario del Trabajo, señor Fernando Arab, hizo presentación de la indicación para establecer que para aquellos cargos en los cuales se exija tener Educación Media completa, se entenderá que cumplen dicho requisito las personas con discapacidad, mayores de 18 años, que cuenten con un certificado de egreso alcanzado durante su trayectoria escolar en el Nivel Laboral, otorgado por el establecimiento de Educación Especial en que cursaron sus estudios, certificación que también acreditará las habilidades sociolaborales alcanzadas y la capacitación en un oficio, tarea o área determinada de servicios, producción u otra. Todo lo anterior, de conformidad

con lo dispuesto en la normativa del Ministerio de Educación que regule dicha materia.

-Puesta en votación la indicación del Ejecutivo, fue aprobada por la unanimidad de los integrantes presentes de la Comisión, Senadora señora Goic y Senadores señores Guillier y Letelier.

ARTÍCULO 17 DE LA LEY N°21.109 QUE ESTABLECE UN ESTATUTO DE LOS ASISTENTES DE LA EDUCACIÓN PÚBLICA

El artículo 17 de la ley N°21.109, que establece un estatuto de los asistentes de la educación pública, establece los requisitos para incorporarse a una dotación de asistentes de la educación.

El proyecto de ley iniciado en mensaje del Presidente de la República establece que para aquellos cargos en los cuales se exija tener enseñanza media completa, se entenderá que cumplen dicho requisito las personas con discapacidad que, habiendo egresado de escuelas especiales, validen sus estudios o realicen el examen de equivalencia para fines laborales en conformidad a la normativa educacional, o certifiquen formalmente sus oficios y/o competencias laborales a través del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales establecido en la ley N° 20.267.

El asesor legislativo del Ministerio de Educación, señor David Silva, explicó que la propuesta propone facilitar el ingreso a la calidad de asistente de la educación, considerando las particularidades de dicha función y la certificación laboral que requiere.

El Senador señor Letelier valoró la propuesta, en el entendido que resulta más amplia que aquella aplicable para el ingreso general a la administración pública, al operar alternativamente respecto de quienes egresaron de escuelas especiales y validen sus estudios o realicen el examen de equivalencia para fines laborales en conformidad a la normativa educacional o la certificación de competencias laborales.

En conformidad a ello, propuso establecer que la norma propuesta rija para quienes egresaron de escuelas reconocidas por el Ministerio de Educación o certifiquen sus competencias laborales mediante el sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales establecido en la ley N° 20.267.

La directora ejecutiva de la Fundación ConTrabajo, señora María José López, advirtió que no resulta necesario establecer que deba tratarse de escuelas especiales, pues hay personas con discapacidad que acuden a centros de educación regular. En cualquier caso, abogó por establecer medidas para el acceso de personas con discapacidad a la certificación de competencias laborales.

ARTÍCULO 4 DE LA LEY N° 21.015, INCENTIVA LA INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD AL MUNDO LABORAL

El artículo 4 de la ley N° 21.015, que incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral, establece que los ministerios del Trabajo y Previsión Social y de Desarrollo Social deberán evaluar conjuntamente los resultados de la implementación de esta ley cada cuatro años, y deberán informar de ello a la Comisión de Trabajo y Previsión Social del Senado y a la Comisión de Desarrollo Social, Superación de la Pobreza y Planificación de la Cámara de Diputados.

El proyecto de ley iniciado en mensaje del Presidente de la República reemplaza, en el artículo 4 de la ley N° 21.015, que incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral, la frase “cada cuatro años” por “cada tres años contados desde su entrada en vigencia”.

A su turno, la Senadora señora Goic presentó una propuesta para establecer que se deberá indicar en su informe, a lo menos, datos estadísticos sobre el cumplimiento de las disposiciones de esta ley, las características de los contratos de trabajo que se hubieren celebrado en conformidad a ella, y las causas de término de la relación laboral de personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez.

-Puestas en votación las indicaciones del Ejecutivo y de la Senadora señora Goic, fueron aprobadas por la unanimidad de los integrantes presentes de la Comisión, Senadora señora Goic y Senadores señores Galilea, Guillier y Letelier.

ARTÍCULO 4º DE LA LEY N° 19.885, QUE INCENTIVA Y NORMA EL BUEN USO DE DONACIONES QUE DAN ORIGEN A BENEFICIOS TRIBUTARIOS Y LOS EXTIENDE A OTROS FINES SOCIALES Y PÚBLICOS

En sesión de 3 de noviembre de 2021, el Subsecretario de Evaluación Social (S), señor Matías Romero, presentó la indicación al Ejecutivo para establecer que el Fondo será administrado por un consejo, que estará integrado por el Ministro de Planificación y Cooperación o su representante, quien lo presidirá; el Secretario Ejecutivo del Fondo Nacional de la Discapacidad o su representante; el Subsecretario General de Gobierno o su representante; el Presidente de la Confederación de la Producción y del Comercio o su representante, un representante de las organizaciones comunitarias territoriales y funcionales constituidas de conformidad con la ley N° 19.418, designado en la forma que establezca el reglamento y cuatro personalidades destacadas en materias de atención a personas de escasos recursos o con discapacidad, elegidas por las corporaciones o fundaciones incorporadas al registro a que se refiere el artículo 5º, a través del mecanismo que determine el reglamento. Estos últimos se renovarían cada dos años, y en la elección de los representantes de las corporaciones o fundaciones, deberá designarse, además, por lo menos a cuatro suplentes. Este consejo, respecto del ejercicio de sus funciones señaladas en los numerales 2 y 3 del inciso quinto de este artículo, cuando se trate de organizaciones o proyectos presentados en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 157 ter letra b del Código del Trabajo, se integrará para este solo efecto por el Ministro de Desarrollo Social y Familia o su representante, quien lo presidirá; el Ministro del Trabajo y Previsión Social o su representante; el Director o Directora del Servicio Nacional de la Discapacidad o su representante; el Director o Directora Nacional del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo o su representante; el Presidente de la Confederación de la Producción y del Comercio o su

representante; el representante de organizaciones de trabajadores del Consejo Consultivo de la Discapacidad según lo establecido en el artículo 63 letra d) de la Ley 20.422, cuatro representantes de la sociedad civil expertos en inclusión laboral o sus respectivos suplentes. Asimismo, el funcionamiento del consejo para estos efectos, así como la elección de los consejeros titulares y suplentes será regulado por el reglamento señalado en el artículo 6 de la presente ley.

Al efecto, explicó que la proposición considera las observaciones de los integrantes de la Comisión, en lo relativo a la necesidad de promover la participación de los trabajadores en el organismo.

-Puesta en votación la indicación del Ejecutivo, fue aprobada por la unanimidad de los integrantes presentes de la Comisión, Senadora señora Goic y Senadores señores Galilea, Guillier y Letelier.

ARTÍCULO 13 DE LA LEY N° 20.422

El artículo 13 de la ley N° 20.422 dispone que corresponderá a las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN), dependientes del Ministerio de Salud y a las instituciones públicas o privadas, reconocidas para estos efectos por ese Ministerio, calificar la discapacidad.

La Senadora señora Goic presentó una indicación para establecer que la calificación deberá centrar su análisis en los obstáculos, dificultades o barreras que el entorno le generen para participar en forma plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.

En sesión de 3 de noviembre de 2021, la Senadora señor Goic propuso reemplazar el inciso segundo de la ley N°20.422 para establecer que el proceso de calificación de la discapacidad asegurará una atención interdisciplinaria a cada persona que requiera ser certificada, centrando su análisis en los obstáculos, dificultades o barreras

que el entorno le generen para participar en forma plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.

-Puesta en votación la indicación de la Senadora señora Goic, fue aprobada por la unanimidad de los integrantes presentes de la Comisión, Senadora señora Goic y Senadores señores Galilea, Guillier y Letelier.

ARTÍCULO 45 BIS, NUEVO, DE LA LEY N° 20.422

Las Senadoras señoras Muñoz y Provoste y el Senador señor Letelier presentaron una propuesta para introducir el siguiente artículo 45 bis, nuevo, a la ley N° 20.422:

“Artículo 45 bis.- El jefe superior o jefatura máxima del órgano, servicio o institución debe velar por el cumplimiento de la obligación establecida en el artículo anterior. La infracción a esta obligación será sancionada con multa de 20% a 50% de la remuneración mensual del jefe superior o jefatura máxima del órgano, servicio o institución infractora. La cuantía de la multa se determinará considerando el grado de incumplimiento y la reiteración.

Las sanciones administrativas señaladas en este artículo serán aplicadas por la Contraloría General de la República, previa instrucción de una investigación sumaria, de acuerdo a las normas de su ley orgánica. El procedimiento administrativo correspondiente podrá ser iniciado de oficio por la Contraloría General de la República, a requerimiento del Servicio Nacional de la Discapacidad o del Servicio Civil.

En la determinación de la responsabilidad administrativa del jefe superior o jefatura máxima del órgano, servicio o institución se deben considerar las circunstancias que atenúan su responsabilidad, como haber actuado con la debida diligencia, la ausencia de postulantes idóneos a los concursos públicos llamados por la institución, entre otras circunstancias que debe ponderar el juzgador.

Las sanciones previstas en este artículo deben ser publicadas en el sitio web del Servicio Civil, del Servicio Nacional de Discapacidad y del respectivo órgano, servicio o institución, dentro del plazo de cinco días hábiles, contados desde que la respectiva resolución quede firme.

Por su parte, las autoridades superiores del Congreso Nacional, el Poder Judicial, la Contraloría General de la República, el Ministerio Público, el Tribunal Constitucional, el Banco Central, el Servicio Electoral y la Justicia Electoral, y los demás tribunales especiales creados por ley, deberán asegurarse que sus instituciones cumplen estrictamente la obligación legal de inclusión laboral de personas con discapacidad, adoptando las medidas de control interno que resulten necesarias y adecuadas para este propósito.”.

El Senador señor Letelier afirmó que la propuesta no resulta inadmisibile, al no recaer en materias propias de iniciativa exclusiva del Presidente de la República, al requerir únicamente el cumplimiento de la normativa vigente por parte del jefe superior o jefatura máxima de órganos, servicios o instituciones.

La Senadora señora Goic, luego de hacer presente la inadmisibilidad de la propuesta, abogó por establecer normas que garanticen el cumplimiento de las disposiciones sobre inclusión laboral en el sector público.

La indicación de las Senadoras señoras Muñoz y Provoste y el Senador señor Letelier fue declarada inadmisibile, por recaer en materias de iniciativa exclusiva del Presidente de la República, en conformidad al numeral 2° del inciso cuarto del artículo 65 de la Constitución Política de la República.

ARTÍCULO 31 DEL DECRETO LEY N° 824,
QUE CONTIENE LA LEY SOBRE IMPUESTO A LA RENTA

El artículo 31 del decreto ley N° 824 que contiene la Ley sobre Impuesto a la Renta, regula la deducción de gastos especiales para determinar la base imponible y la deducción de la renta bruta.

La Senadora señora Goic presentó una indicación para incorporar los gastos incurridos con motivo de ajustes necesarios que se implementen en la empresa para permitir la inclusión laboral de personas con discapacidad, entendiéndose por tales todas aquellas modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas para garantizar a las personas con discapacidad el goce o el ejercicio, en igualdad de condiciones con los demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en el ámbito del trabajo.

El Senador señor Galilea, sin perjuicio de la inadmisibilidad de la propuesta, hizo presente que la normativa vigente permite que los gastos incurridos con motivo de ajustes necesarios que se implementen en la empresa para permitir la inclusión laboral de personas con discapacidad se incluyan dentro de los gastos necesarios para producir la renta.

-La indicación de la Senadora señora Goic fue declarada inadmisibles, por recaer en materias de iniciativa exclusiva del Presidente de la República, en conformidad al inciso tercero del artículo 65 de la Constitución Política de la República.

ARTÍCULO 38 DE LA LEY N° 10.336,
ORGÁNICA DE LA CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA

El artículo 38 de la ley N° 10.336, orgánica de la Contraloría General de la República, establece las funciones del Subdepartamento de Registro de Empleados Públicos de la Contraloría General de la República.

La Senadora señora Goic propuso agregar la función correspondiente en llevar un registro de los funcionarios públicos o trabajadores de los órganos de la Administración que sean personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, y fiscalizar el cumplimiento de lo dispuesto en los incisos segundo y tercero del artículo 45 de la ley N° 20.422.

El Senador señor Letelier, sin perjuicio de la inadmisibilidad de la propuesta, abogó para que la Contraloría General de la República pueda acceder al registro que al efecto deberá llevar la Dirección del Trabajo.

La indicación de la Senadora señora Goic fue declarada inadmisibile, por recaer en materias de iniciativa exclusiva del Presidente de la República, en conformidad al numeral 2° del inciso cuarto del artículo 65 de la Constitución Política de la República.

ARTÍCULO NUEVO

El Presidente de la República presentó una indicación para incorporar el siguiente artículo nuevo:

“Artículo...- La Dirección del Trabajo deberá mantener en su sitio electrónico un registro público sobre inclusión laboral de personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez en instituciones privadas, el que deberá incluir, al menos, información innominada sobre el registro de contratos de trabajo de personas con discapacidad y/o asignatarios de una pensión de invalidez, número de empresas que registran tales contratos, uso de medidas alternativas y razones fundadas para cumplimiento de la ley N° 21.015, y denuncias, fiscalizaciones y sanciones aplicadas por la misma institución en virtud de dicha ley. Dicho Servicio deberá publicar la información actualizada en su sitio electrónico en el mes de abril de cada año, conforme a los antecedentes recopilados al día 31 de enero del mismo año calendario.

La Dirección Nacional del Servicio Civil deberá emitir anualmente un informe sobre el cumplimiento de la ley N° 21.015 en los órganos de la Administración del Estado, el que deberá incluir, al menos, información sobre el universo de instituciones públicas obligadas al cumplimiento de dicha ley, el cumplimiento de la selección preferente y de la reserva legal de contratación. Este Servicio deberá publicar el referido informe en su sitio electrónico en el mes de junio de cada año, dando cuenta del año calendario anterior. Asimismo, y dentro del mismo plazo, el Servicio deberá remitir copia de dicho informe a la Contraloría General de la República para el cumplimiento de sus funciones fiscalizadoras, si correspondiere.

El Senador señor Galilea consultó las razones que explican establecer un plazo correspondiente al 31 de enero, considerando los cierres trimestrales de cada empresa.

El Senador señor Letelier hizo presente que la propuesta resulta insuficiente para garantizar la aplicación de la cuota laboral en el sector público, lo que generaría su falta de aplicación en dicho ámbito, al no contemplar un mecanismo que permita aplicar la responsabilidad de los jefes de servicio.

El Subsecretario del Trabajo, señor Fernando Arab, en sentido contrario, afirmó que la norma propuesta establece que el informe que emita la Dirección del Trabajo debe ser remitido a la Contraloría General de la República para el cumplimiento de sus funciones fiscalizadoras, si correspondiere, lo que permite aplicar el régimen de responsabilidad que proceda.

En relación al plazo propuesto, afirmó que se consideran las disposiciones contenidas en la ley N° 21.015, que establece que las empresas deberán entregar la información durante el mes de enero de cada año, la que tendrá una vigencia de doce meses.

-Puesta en votación la indicación del Ejecutivo, fue aprobada por la unanimidad de los integrantes presentes de la

Comisión, Senadora señora Goic y Senadores señores Galilea, Guillier y Letelier.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

El proyecto de ley iniciado en mensaje del Presidente de la República contiene dos artículos transitorios.

El artículo primero dispone que la presente ley entrará en vigencia al momento de su publicación en el Diario Oficial, salvo lo dispuesto en la letra a) del número 4) del artículo 1°, que entrará en vigencia el primer día del vigésimo quinto mes siguiente a la publicación de esta ley, y lo dispuesto en los artículos 2°, 3° y 4°, que entrarán en vigencia el primer día del sexto mes siguiente a la publicación de esta ley.

En sesión de 3 de noviembre de 2021, el Ejecutivo presentó una indicación para establecer que la presente ley entrará en vigencia al momento de su publicación en el Diario Oficial, salvo lo dispuesto en la letra a) del número 4) del artículo 1°, que entrará en vigencia el primer día del vigésimo quinto mes siguiente a la publicación de esta ley y en los artículos 2°, 3° y 4°, que entrarán en vigencia el primer día del décimo tercer mes siguiente a la publicación de esta ley.

SESIÓN CELEBRADA EL 24 DE NOVIEMBRE DE 2021

En la última sesión dedicada a la discusión del proyecto de ley referido a la inclusión laboral de personas con discapacidad y asignatarias de pensión de invalidez, se votaron las siguientes materias:

**MODIFICACIÓN AL ARTÍCULO 17 DE LA LEY N°21.109 QUE
ESTABLECE UN ESTATUTO DE LOS ASISTENTES DE LA EDUCACIÓN
PÚBLICA**

CONSTANCIA

En sesión de 24 de noviembre de 2021, la Senadora señora Goic y el Senador señor Galilea dejaron expresa constancia de la aplicación de la indicación del Ejecutivo únicamente a las personas con discapacidad que hubieren egresado de escuelas especiales, pues, en el caso de quienes cursaron sus estudios en centros de educación regular, operaría la norma actualmente contenida en la letra d) del artículo 17 de la ley N°21.109 que establece un estatuto de los asistentes de la educación pública.

La directora ejecutiva de la Fundación Contrabajo, señora María José López, hizo presente la necesidad de facilitar el proceso de validación de los estudios, en el entendido que se trata de una responsabilidad que debe recaer en las instituciones y no en los estudiantes.

-Puesta en votación la indicación contenida en el mensaje del Presidente de la República, fue aprobada por la unanimidad de los integrantes presentes de la Comisión, Senadoras señoras Goic y Muñoz y Senador señor Galilea.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

En sesión de 24 de noviembre de 2021, la Comisión analizó una propuesta del Ejecutivo que incorpora los artículos primero, segundo y tercero transitorios al proyecto.

El artículo primero transitorio dispone que la presente ley entrará en vigencia al momento de su publicación en el Diario Oficial, salvo lo dispuesto en los artículos 2°, 3° y 4° permanentes, que entrarán en vigencia el primer día del décimo tercer mes siguiente a la publicación de esta ley.

Asimismo, dispone que las modificaciones introducidas al inciso primero del artículo 157 bis del Código del Trabajo y al inciso segundo del artículo 45 de la ley N° 20.422, que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad, entrarán en vigencia el 1 de enero de 2025.

El artículo segundo transitorio establece que la primera evaluación periódica de la ley N°21.015 que corresponde realizar a los Ministerios de Trabajo y Previsión Social y de Desarrollo Social y Familia, en virtud de lo dispuesto en el artículo 4 de dicha ley, que deberá realizarse a los tres años contados desde la entrada en vigencia de la misma, en atención a la modificación introducida por el artículo 5 de la presente ley, se entenderá cumplida con la entrega de la evaluación establecida en el artículo cuarto transitorio de la referida ley N°21.015, por parte de los Ministerios del Trabajo y Previsión Social, de Desarrollo Social y Familia y de Hacienda, la cual ha de realizarse durante el tercer año contado desde la entrada en vigencia de dicha ley.

El artículo tercero contempla que las modificaciones que deban hacerse a los reglamentos establecidos en la ley N° 21.015, por aplicación de lo dispuesto en el literal ii. del numeral 5 del artículo primero permanente, así como aquellas necesarias para la adecuada concordancia entre dichos reglamentos y el articulado permanente de la presente ley, deberán dictarse en el plazo de 180 días contado desde su publicación en el Diario Oficial.

El Subsecretario del Trabajo, señor Fernando Arab, explicó que la propuesta, en lo relativo al artículo segundo transitorio, considera el cambio al plazo de la evaluación de los resultados de la implementación de la ley N° 21.015, que deberá realizarse en lo sucesivo cada tres años, a diferencia de la normativa vigente, que establece un término de cuatro años. Por consiguiente, dicha evaluación deberá tener lugar el año anterior al cambio en la cuota laboral para las personas con discapacidad que establece el proyecto. Asimismo, establece un plazo de frecuente utilización para la redacción de los reglamentos que requiere la iniciativa.

-Puesta en votación la indicación del Ejecutivo, fue aprobada por la unanimidad de los integrantes presentes de la Comisión, Senadoras señoras Goic y Muñoz y Senador señor Galilea.

TEXTO DEL PROYECTO

En conformidad a los acuerdos precedentemente consignados, la Comisión de Trabajo y Previsión Social propone la aprobación del siguiente proyecto:

PROYECTO DE LEY

“Artículo 1°.- Introdúcense las siguientes modificaciones al decreto con fuerza de ley N° 1, del año 2002, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo:

1) Agrégase en la denominación del Título III, del Libro I, a continuación de la palabra “Discapacidad”, la frase “y/o asignatarias de una pensión de invalidez”.

2) Reemplázase en el artículo 154 el numeral 7 por el siguiente:

“7.- las normas especiales que correspondan a las diversas clases de faenas o actividades, de acuerdo con la edad, sexo, género o ubicación geográfica de los trabajadores y trabajadoras; y las

medidas de accesibilidad, realización de ajustes necesarios y prevención de conductas de acoso hacia los trabajadores o trabajadoras con discapacidad y/o asignatarios de una pensión de invalidez;”.

3) Agrégase en la denominación del Capítulo II, del Título III, del Libro I, a continuación de la palabra “Discapacidad”, la frase “y/o asignatarias de una pensión de invalidez”.

4) Modifícase el artículo 157 bis de la siguiente manera:

a) Reemplázase en el inciso primero el guarismo “1%” por “2%”.

b) Intercálase el siguiente inciso quinto nuevo, pasando el actual a ser inciso final:

“Las infracciones a las disposiciones del presente Capítulo se sancionarán con las multas a que se refiere el artículo 506 de este Código. Para estos efectos, siempre se estará a la multa máxima establecida en dicho artículo, según el tamaño de la empresa correspondiente. Las referidas multas serán aplicadas por cada mes en el cual el empleador debió cumplir con la obligación establecida en el inciso primero del presente artículo.”.

5) En el artículo 157 ter:

i. Agrégase, en la letra a) del inciso primero, el siguiente párrafo segundo:

“Para cumplir la obligación legal de contratación se requiere que las personas con discapacidad y/o asignatarios de una pensión de invalidez contratadas presten servicios de manera efectiva para la empresa principal. De esta forma, para constatar el cumplimiento de la obligación total de contratación que tiene la empresa principal se deberán sumar el número de personas con discapacidad que presten efectivamente servicios a través de esta alternativa y las contratadas en forma directa.”.

ii. Reemplázase el numeral 2 del inciso cuarto, por el siguiente:

“2.- Las donaciones deberán dirigirse a proyectos o programas de asociaciones, corporaciones o fundaciones cuyo objeto social considere la inclusión laboral, intermediación laboral, capacitación, rehabilitación, promoción y fomento para la creación de empleos, contratación o inserción laboral de las personas con discapacidad. El reglamento a que hace referencia el inciso final del artículo 157 bis, determinará los lineamientos para establecer las características de los proyectos y programas que deberán presentar dichas asociaciones, corporaciones o fundaciones.”.

6) Incorpórase, a continuación del artículo 157 quáter, el siguiente artículo nuevo:

“Artículo 157 quinquies.- Las empresas sujetas a la obligación establecida en el artículo 157 bis deberán realizar los ajustes necesarios para adecuar sus mecanismos, procedimientos y prácticas de reclutamiento y selección de personal, en todo cuanto se requiera, para resguardar la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad que participen en ellos, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 24 de la ley N°20.422.”.

Artículo 2°.- Agrégase en la letra d) del artículo 12, del decreto con fuerza de ley N°29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N°18.834, sobre Estatuto Administrativo, luego del punto y coma, que pasa a ser punto seguido, la siguiente oración: “Para aquellos cargos en los cuales se exija tener Educación Media completa, se entenderá que cumplen dicho requisito las personas con discapacidad, mayores de 18 años, que cuenten con un certificado de egreso alcanzado durante su trayectoria escolar en el Nivel Laboral, otorgado por el establecimiento de Educación Especial en que cursaron sus estudios, certificación que también acreditará las habilidades sociolaborales alcanzadas y la capacitación en un oficio, tarea o área determinada de servicios, producción u otra. Todo lo anterior, de conformidad

con lo dispuesto en la normativa del Ministerio de Educación que regule dicha materia.”.

Artículo 3°.- Agrégase en la letra d) del artículo 10 de la ley N° 18.883, que aprueba estatuto administrativo para funcionarios municipales, luego del punto y coma, que pasa a ser punto seguido, la siguiente oración: “Para aquellos cargos en los cuales se exija tener Educación Media completa, se entenderá que cumplen dicho requisito las personas con discapacidad, mayores de 18 años, que cuenten con un certificado de egreso alcanzado durante su trayectoria escolar en el Nivel Laboral, otorgado por el establecimiento de Educación Especial en que cursaron sus estudios, certificación que también acreditará las habilidades sociolaborales alcanzadas y la capacitación en un oficio, tarea o área determinada de servicios, producción u otra. Todo lo anterior, de conformidad con lo dispuesto en la normativa del Ministerio de Educación que regule dicha materia.”.

Artículo 4°.- Agrégase en la letra d) del artículo 17 de la ley N°21.109, que establece un estatuto de los asistentes de la educación pública, la siguiente oración final: “Para aquellos cargos en los cuales se exija tener enseñanza media completa, se entenderá que cumplen dicho requisito las personas con discapacidad que, habiendo egresado de escuelas especiales, validen sus estudios o realicen el examen de equivalencia para fines laborales en conformidad a la normativa educacional, o certifiquen formalmente sus oficios y/o competencias laborales a través del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales establecido en la ley N°20.267.”.

Artículo 5°.- Modifícase el artículo 4 de la ley N°21.015, que incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral de la siguiente manera:

a) Reemplázase la frase “cada cuatro años” por la siguiente: “cada tres años contados desde su entrada en vigencia”.

b) Intercálanse, a continuación de la expresión “Cámara de Diputados”, las siguientes frases: “indicando en su informe, a lo menos, datos estadísticos sobre el cumplimiento de las disposiciones de esta ley, las características de los contratos de trabajo que se hubieren celebrado en conformidad a ella y las causas de término de la relación laboral de personas con discapacidad y/o asignatarias de una pensión de invalidez”.

Artículo 6°.- Modifícase la ley N°20.422, que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad, de la siguiente manera:

a) Reemplázase en el inciso segundo del artículo 13, la expresión “ser calificada”, por la siguiente frase: “ser certificada, centrando su análisis en los obstáculos, dificultades o barreras que el entorno le generen para participar en forma plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás”.

b) Reemplázase en el inciso segundo del artículo 45 el guarismo “1%” por “2%”.

Artículo 7°.- Agrégase en el inciso primero del artículo 4° de la ley N°19.885, que incentiva y norma el buen uso de donaciones que dan origen a beneficios tributarios y los extiende a otros fines sociales y públicos, las siguientes oraciones finales: “Este consejo, respecto del ejercicio de sus funciones señaladas en los numerales 2 y 3 del inciso quinto de este artículo, cuando se trate de organizaciones o proyectos presentados en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 157 ter letra b) del Código del Trabajo, se integrará para este solo efecto por el Ministro de Desarrollo Social y Familia o su representante, quien lo presidirá; el Ministro del Trabajo y Previsión Social o su representante; el Director o Directora Nacional del Servicio Nacional de la Discapacidad o su representante; el Director o Directora Nacional del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo o su representante; el Presidente de la Confederación de la Producción y del Comercio o su representante; el representante de organizaciones de trabajadores del Consejo Consultivo de la Discapacidad según lo establecido

en el artículo 63 letra d) de la ley N° 20.422, y cuatro representantes de la sociedad civil expertos en inclusión laboral o sus respectivos suplentes. Asimismo, el funcionamiento del consejo para estos efectos, así como la elección de los consejeros titulares y suplentes será regulado por el reglamento señalado en el artículo 6° de la presente ley.”.

Artículo 8°.- La Dirección del Trabajo deberá mantener en su sitio electrónico un registro público sobre inclusión laboral de personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez en instituciones privadas, el que deberá incluir, al menos, información innominada sobre el registro de contratos de trabajo de personas con discapacidad y/o asignatarios de una pensión de invalidez, número de empresas que registran tales contratos, uso de medidas alternativas y razones fundadas para el cumplimiento de la ley N° 21.015, y denuncias, fiscalizaciones y sanciones aplicadas por la misma institución en virtud de dicha ley. Dicho Servicio deberá publicar la información actualizada en su sitio electrónico en el mes de abril de cada año, conforme a los antecedentes recopilados al día 31 de enero del mismo año calendario.

La Dirección Nacional del Servicio Civil deberá emitir anualmente un informe sobre el cumplimiento de la ley N° 21.015 en los órganos de la Administración del Estado, el que deberá incluir, al menos, información sobre el universo de instituciones públicas obligadas al cumplimiento de dicha ley, el cumplimiento de la selección preferente y de la reserva legal de contratación. Este Servicio deberá publicar el referido informe en su sitio electrónico en el mes de junio de cada año, dando cuenta del año calendario anterior. Asimismo, y dentro del mismo plazo, el Servicio deberá remitir copia de dicho informe a la Contraloría General de la República para el cumplimiento de sus funciones fiscalizadoras, si correspondiere.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Artículo primero.- La presente ley entrará en vigencia al momento de su publicación en el Diario Oficial, salvo lo dispuesto en los

artículos 2°, 3° y 4° permanentes, que entrarán en vigencia el primer día del décimo tercer mes siguiente a la publicación de esta ley.

Las modificaciones introducidas por el artículo 1° permanente al inciso primero del artículo 157 bis del Código del Trabajo y por el artículo 6° permanente al inciso segundo del artículo 45 de la ley N°20.422, que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad, entrarán en vigencia el 1 de enero de 2025.

Artículo segundo.- La primera evaluación periódica de la ley N°21.015 que corresponde realizar a los Ministerios de Trabajo y Previsión Social y de Desarrollo Social y Familia, en virtud de lo dispuesto en el artículo 4 de dicha ley, que deberá realizarse a los tres años contados desde la entrada en vigencia de la misma, en atención a la modificación introducida por el artículo 5° de la presente ley, se entenderá cumplida con la entrega de la evaluación establecida en el artículo cuarto transitorio de la referida ley N°21.015, por parte de los Ministerios del Trabajo y Previsión Social, de Desarrollo Social y Familia y de Hacienda, la cual ha de realizarse durante el tercer año contado desde la entrada en vigencia de dicha ley.

Artículo tercero.- Las modificaciones que deban hacerse a los reglamentos establecidos en la ley N° 21.015, por aplicación de lo dispuesto en el literal ii. del numeral 5 del artículo 1° de esta ley, así como aquellas necesarias para la adecuada concordancia entre dichos reglamentos y el articulado permanente de la presente ley, deberán dictarse en el plazo de 180 días contado desde su publicación en el Diario Oficial.”.

Acordado en sesión celebrada el día 30 de junio de 2021, con asistencia de la Senadoras señoras Carolina Goic Boroevic (Presidenta), Adriana Muñoz D'Albora y Jacqueline van Rysselberghe Herrera y de los Senadores señores Rodrigo Galilea Vial y Juan Pablo Letelier Morel; en sesión celebrada el día 7 de julio de 2021, con asistencia de la Senadoras señoras Carolina Goic Boroevic (Presidenta), Adriana Muñoz D'Albora y Jacqueline van Rysselberghe Herrera y del Senador señor Rodrigo Galilea Vial; en sesión celebrada el 28 de julio de 2017, con asistencia de la Senadoras señoras Carolina Goic Boroevic (Presidenta), Adriana Muñoz D'Albora y Jacqueline van Rysselberghe Herrera y de los Senadores señores Rodrigo Galilea Vial y Juan Pablo Letelier Morel; en sesión celebrada el 25 de agosto de 2021, con asistencia de la Senadoras señoras Carolina Goic Boroevic (Presidenta), Adriana Muñoz D'Albora y Jacqueline van Rysselberghe Herrera y del Senador señor Rodrigo Galilea Vial; en sesión celebrada el 1 de septiembre de 2021, con asistencia de la Senadoras señoras Carolina Goic Boroevic (Presidenta), Adriana Muñoz D'Albora y Jacqueline van Rysselberghe Herrera y de los Senadores señores Rodrigo Galilea Vial y Juan Pablo Letelier Morel; en sesión celebrada el 22 de septiembre de 2021, con asistencia de la Senadoras señoras Carolina Goic Boroevic (Presidenta), Adriana Muñoz D'Albora y Jacqueline van Rysselberghe Herrera y de los Senadores señores Rodrigo Galilea Vial y Juan Pablo Letelier Morel; en sesión celebrada el 13 de octubre de 2021, con asistencia de la Senadora señora Carolina Goic Boroevic (Presidenta) y de los Senadores señores Rodrigo Galilea Vial, Juan Pablo Letelier Morel y Alejandro Navarro Brain (en reemplazo de la Senadora Adriana Muñoz D'Albora); en sesión celebrada el 3 de noviembre de 2021, con asistencia de la Senadora señora Carolina Goic Boroevic (Presidenta) y de los Senadores señores Rodrigo Galilea Vial, Alejandro Guillier Álvarez (en reemplazo de la Senadora Adriana Muñoz D'Albora) y Juan Pablo Letelier Morel y en sesión celebrada el 24 de noviembre de 2021, con asistencia de la Senadora señora Carolina Goic Boroevic (Presidenta), la Senadora señora Adriana Muñoz D'Albora y señor Rodrigo Galilea Vial.

Sala de la Comisión, a 26 de noviembre de 2021.

Pilar Silva García de Cortázar
Secretaria abogada de la Comisión

RESUMEN EJECUTIVO

PRIMER INFORME DE LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, ACERCA DEL PROYECTO DE LEY QUE INTRODUCE MODIFICACIONES AL CÓDIGO DEL TRABAJO Y OTROS CUERPOS LEGALES EN MATERIA DE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y ASIGNATARIAS DE PENSIÓN DE INVALIDEZ (BOLETINES N^{os} 14.445-13 Y 14.449-13, REFUNDIDOS)

I. PRINCIPALES OBJETIVOS DEL PROYECTO PROPUESTO POR LA COMISIÓN:

-Aumentar, para el año 2025, del 1% al 2% de personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez que deben ser contratadas por las medianas y grandes empresas e incorporadas en las instituciones públicas.

-Modificar las normas que regulan el ingreso a la administración del Estado, a los municipios y al cargo de asistente de la educación pública de las personas con discapacidad, en cuanto al cumplimiento del requisito consistente en haber rendido enseñanza media completa.

-Establecer la obligación de la Dirección del Trabajo de mantener un registro público sobre inclusión laboral y de la Dirección Nacional del Servicio Civil de informar anualmente sobre el cumplimiento de la normativa legal por parte de las instituciones públicas en materia de la selección preferente y la reserva de contratación de personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez.

II. ACUERDOS: aprobado en general por la unanimidad de los integrantes de la Comisión, Senadoras señoras Goic, Muñoz y Van Rysselberghe y Senadores señores Galilea y Letelier. En cuanto a la discusión en particular, las distintas indicaciones formuladas fueron aprobadas por unanimidad, **salvo las referidas al aumento del porcentaje de personas con discapacidad que deben contratar las medianas y grandes empresas y las instituciones públicas, del**

1% actual a un 2% y con entrada en vigencia el año 2025, que contó con el voto en contra del Senador Galilea.

III. ESTRUCTURA DEL PROYECTO APROBADO POR LA COMISIÓN: consta de ocho artículos permanentes y tres artículos transitorios.

IV. NORMAS DE QUÓRUM ESPECIAL: los artículos 2°, 3° y 4° tienen el carácter de orgánicos constitucionales por establecer requisitos especiales para el ingreso a instituciones públicas, por parte de personas con discapacidad, específicamente a la administración del Estado, a las municipalidades y a los Servicios locales de educación pública. Lo anterior en relación al artículo 38 de la Constitución Política. En consecuencia, requieren para su aprobación del voto conforme de las cuatro séptimas partes de los senadores en ejercicio.

V. URGENCIA: “suma”.

VI. ORIGEN INICIATIVA: mensaje del Presidente de la República, señor Sebastián Piñera Echenique (**Boletín N° 14.445-13**), moción de las Senadoras señoras Carolina Goic Boroevic, Adriana Muñoz D’Albora y Jacqueline Van Rysselberghe Herrera y de los Senadores señores Rodrigo Galilea Vial y Juan Pablo Letelier Morel (**Boletín N° 14.449-13**) y moción del Senador Chahuán y de las Senadoras señoras Aravena, Goic y Muñoz, y del Senador señor Moreira (**Boletín N°13.011-11**). **Todas estas iniciativas fueron refundidas por la Sala del Senado, en sesiones de 30 de junio y 5 de octubre de 2021.**

VII. TRÁMITE CONSTITUCIONAL: primero.

VIII. APROBACIÓN POR LA CÁMARA DE DIPUTADOS: ---

- IX. INICIO TRAMITACIÓN EN EL SENADO:** 29 de junio de 2021.
- X. TRÁMITE REGLAMENTARIO:** primer informe.
- XI. LEYES QUE SE MODIFICAN O QUE SE RELACIONAN CON LA MATERIA:** 1) La ley N° 20.422, que establece normas sobre igualdad de oportunidades en inclusión social de personas con discapacidad, de 2010; 2) la ley N° 21.015, que incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral, de 2017; 3) la ley N° 19.284, que establece normas para la plena integración social de personas con discapacidad, de 1994; 4) el decreto con fuerza de ley N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado, de la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo; 5) la ley N° 18.883, que aprueba estatuto administrativo para funcionarios municipales, de 1989; 6) la ley N° 21.109 que establece un estatuto de los asistentes de la educación pública, de 2018; 7) la ley N° 19.885 que incentiva y norma el buen uso de donaciones que dan origen a beneficios tributarios y los extiende a otros fines sociales y públicos, de 2003; 8) 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, de 2020; 9) el Código del Trabajo.

Valparaíso, 26 de noviembre de 2021.

Pilar Silva García de Cortázar
Secretaria abogada de la Comisión

Mauricio Fuentes Díaz
Abogado ayudante

ÍNDICE

Presentación del Subsecretario del Trabajo	16
Fundación RONDA CHILE	20
Fundación Descúbreme	22
Proyecto Juntos en la Calle	24
Servicio Nacional de la Discapacidad	28
Red de Empresas Inclusivas de la SOFOFA	29
Fundación TACAL	32
Fundación ConTrabajo	34
Aprobación de la idea de legislar	40
Discusión en particular	41
Texto del proyecto que se propone por la Comisión	99