

INFORME DE LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, recaído en el proyecto de ley, en segundo trámite constitucional, que incentiva la inclusión de discapacitados al mundo laboral y modifica la ley N° 20.422, para establecer la reserva legal de empleos para personas con discapacidad.
BOLETINES NÚMEROS 7.025-31 y 7.855-13, refundidos.

HONORABLE SENADO:

La Comisión de Trabajo y Previsión Social tiene el honor de informar respecto del proyecto de ley de la referencia, iniciado en Moción de las Diputadas Andrea Molina Oliva, Claudia Nogueira Fernández y Marisol Turrez Figueroa y de la ex Diputada Mónica Zalaquett Said, de los Diputados Gustavo Hasbún Selume, Patricio Melero Abaroa, Jorge Sabag Villalobos, Felipe Ward Edwards, y de los ex Diputados Miodrag Marinovic Solo de Zaldívar y Gonzalo Uriarte Herrera (**Boletín N° 7.025-31**), y en Moción de la Diputada Andrea Molina y de las ex Diputadas María Angélica Cristi Marfil, María Antonieta Saa Díaz y Mónica Zalaquett Said, de los Diputados, Fuad Chahin Valenzuela, Fidel Espinoza Sandoval, Carlos Abel Jarpa Wevar, Jorge Sabag Villalobos y Víctor Torres Jeldes y del ex Diputado Enrique Accorsi Opazo (**Boletín N° 7.855-13**).

Cabe destacar que este proyecto fue discutido sólo en general, en virtud de lo dispuesto en el artículo 36 del Reglamento de la Corporación.

OBJETIVOS DEL PROYECTO

-Establecer la obligación para las unidades laborales del sector público o privado de reservar al menos el 2% de sus puestos de trabajo a personas que posean alguna discapacidad física, mental o sensorial de carácter temporal o permanente.

-Dar prioridad en las licitaciones de la administración del Estado a los postulantes que sean empleadores de personas con discapacidad y excluir de las contrataciones a quienes hayan sido condenados por discriminación por causa de discapacidad.

A una o más de las sesiones en que la Comisión estudió esta iniciativa de ley asistieron, además de sus miembros, la Ministra del Trabajo y Previsión Social señora Javiera Blanco Suárez, el coordinador legislativo de este Ministerio, señor Francisco del Río Correa y los asesores de la Ministra en inclusión y formación para el trabajo, señora Paula Agurto

Spencer y señor Rodney Belmar Altamirano; el Director Nacional del Trabajo, señor Christian Melis Valencia y la Jefa de Prensa de la entidad, señora Carolina López; la abogada y la economista de la Biblioteca del Congreso Nacional, señoras Paola Álvarez e Irina Aguayo, respectivamente; la asesora legislativa del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, señora Vanesa Salgado; los asesores parlamentarios: de la Senadora Adriana Muñoz, la periodista señora Andrea Valdés y el señor Luis Díaz; de la Senadora Carolina Goic, el señor Gerardo Bascuñán y del Senador Juan Pablo Letelier, el señor José Fuentes; el asesor del Instituto Igualdad, señor Sebastián Divin; el abogado asesor del Instituto Libertad y Desarrollo, señor Sergio Morales; los periodistas y las fotógrafas de prensa del Ministerio del Trabajo, señor Rodrigo Carrasco y señora Claudia Sánchez, y señoras Mafalda Rissetti y María de los Ángeles Santos, respectivamente.

Especialmente invitados concurren: el Director Nacional del Servicio Nacional de la Discapacidad (SENADIS), señor Mauro Tamayo Rozas, el Jefe del Área Derecho y Discapacidad de este Servicio, señor Christian Finterbusch Romero, la Jefa de Gabinete, señora Natalia Aliaga y la periodista señora Caty Newman. Asimismo, en representación de la Sociedad de Fomento Fabril (SOFOFA), la señora Anita Briones, miembro del Directorio de la Comisión de Discapacidad y el señor Jorge Barrientos, Subgerente Corporativo.

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 10 de febrero de 2010.

2.- La ley N° 19.284, que establece normas para la plena integración social de personas con discapacidad, de 14 de enero de 1994.

3.- La ley N° 19.886, sobre contratos administrativos de suministro y prestación de servicios, de 30 de julio de 2003.

II.- ANTECEDENTES DE HECHO

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° 7.025-13

La expresión de motivos de dicha iniciativa, iniciada -el año 2010- en Moción de las Diputadas señoras Andrea Molina Oliva, Claudia Nogueira Fernández, Marisol Turrez Figueroa y Mónica Zalaquett Said, y de los Diputados señores Gustavo Hasbún Selume, Miodrag Marinovic Solo de Zaldívar, Patricio Melero Abaroa, Jorge Sabag Villalobos y Felipe Ward Edwards, y del ex Diputado señor Gonzalo Uriarte Herrera, señala, en primer término, que la legislación actualmente vigente establece una serie de derechos para las personas que sufren alguna discapacidad. En ese sentido, explica que las respectivas normas tienen por finalidad promover la plena integración de las personas con discapacidad, en virtud del principio de equiparación de oportunidades, en cuyo contexto el Estado debe desplegar labores de prevención y rehabilitación de las personas que las padecen.

Con todo, añade que, sin perjuicio de los avances que se han verificado en esta materia en nuestro país, es preciso revisar dicha normativa, para lo que se debe considerar que cerca de un 15% de la población total de nuestro país sufre alguna discapacidad. En ese sentido, agrega que resulta relevante favorecer la plena integración de las personas que las padecen, con especial énfasis en la integración a su entorno social, debiendo valorarse la diversidad y la igualdad de oportunidades para todas las personas.

En consecuencia, la iniciativa enfatiza que se deben eliminar todas aquellas dificultades que existen para garantizar la plena integración de las personas que sufren una discapacidad, toda vez que nuestro país ha asumido su prevención y rehabilitación, sin perjuicio de los derechos y deberes que, para conseguir ese propósito, les corresponden a quienes las padecen, a sus familiares y al conjunto de la sociedad.

En ese contexto, el proyecto enfatiza que los particulares y el Estado pueden cumplir con tales deberes promoviendo la contratación de personas con grados de discapacidad en aquellas empresas que postulan al suministro o prestación de servicios a organismos estatales mediante los procesos de licitación pública. Con miras a ello, propone introducir una preferencia para la contratación, por parte de la administración pública, de aquellas empresas que contemplen un número de personas minusválidas igual o superior al 2% en sus plantillas de trabajadores.

Boletín N° 7.855-13

La referida iniciativa legal, iniciada en Moción -del año 2011- de las Diputadas señoras María Angélica Cristi Marfil, Andrea Molina Oliva, María Antonieta Saa Díaz y Mónica Zalaquett Said, y de los Diputados señores Enrique Accorsi Opazo, Fuad Chahin Valenzuela, Fidel Espinoza Sandoval, Carlos Abel Jarpa Wevar, Jorge Sabag Villalobos y Víctor Torres Jeldes, consigna, entre sus fundamentos, que nuestro país ha ratificado la Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación en contra de las personas con discapacidad, en cuya virtud los Estados parte se comprometen a adoptar las medidas de

carácter legislativo, social, educativo, laboral o de cualquier otra índole que sean necesarias para eliminar la discriminación contra las personas con discapacidad, debiendo propiciar su plena integración en la sociedad. Para tales efectos, añade que se ha contemplado un listado de medidas referidas a la eliminación de la discriminación, tanto en el sector público como privado, y a la promoción de la integración de los discapacitados en diversas áreas.

Asimismo, la Moción indica que nuestro país ratificó la Convención de la Organización de Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad, lo que enfatiza el reconocimiento de la igualdad, dignidad y los derechos inalienables de todos los seres humanos, con lo que Chile ha pasado a formar parte del sistema internacional de Derechos Humanos, en cuya virtud reconoce y proclama que toda persona tiene los derechos y libertades contemplados en los instrumentos correspondientes. Añade que en dicha Convención los Estados parte reconocen que la discapacidad es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas que las padecen y el entorno que limita o impide su participación social plena y efectiva, lo que puede vulnerar sus derechos y libertades esenciales. En consecuencia, enfatiza que la Convención especifica que la discapacidad no es una situación inherente a una persona sino que es producto de un entorno que, en los hechos, impide la igualdad entre las personas. En efecto, añade que, entre los principios generales que inspiraron dicho instrumento, y que deben tenerse en consideración al momento de su interpretación y aplicación, se encuentran el respeto de la dignidad, la autonomía individual –esto es, el derecho a tomar las propias decisiones- e independencia de las personas, el derecho a la no discriminación, la participación e inclusión plena y efectiva en la sociedad, el respeto por la diferencia y aceptación de las personas con discapacidad, como parte de la diversidad y condición humanas, y la igualdad de oportunidades.

En ese contexto, la Moción explica que la Organización de Naciones Unidas, en el artículo 27 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, dispone que los Estados parte reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar y ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido en un mercado y un entorno laboral abierto, inclusivo y accesible, salvaguardando y promoviendo el ejercicio de este derecho para aquellas personas que adquieran una discapacidad durante el empleo. Con miras a ello, los Estados que lo han suscrito deben prohibir la discriminación en el empleo por motivos de discapacidad, permitir que las personas con discapacidad tengan acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional, y a servicios de colocación y formación profesional, promoviendo oportunidades empresariales, tanto de empleo por cuenta propia como mediante la constitución de cooperativas y empresas, debiendo favorecerse el empleo de las personas con discapacidad en el sector público.

Enseguida, la iniciativa sostiene que, considerando el tenor de los referidos instrumentos internacionales, es posible sostener que, desde los años cincuenta, ha sido una prioridad de las legislaciones comparadas el establecimiento de mecanismos de inserción de las personas con discapacidad en el mercado laboral -fundamentalmente

mediante la denominada reserva laboral-, en un contexto de lucha contra la discriminación, a objeto de revertir la segregación social. En efecto, añade que tales principios han sido recogidos en la legislación española, francesa, italiana y argentina, en que es posible encontrar disposiciones que reservan un determinado porcentaje de plazas de trabajo en favor de las personas que padecen de algún tipo de discapacidad.

Por otra parte, explica que, de acuerdo al Instituto Nacional de Estadísticas, en nuestro país un 12,9% de la población, equivalente a 2.068.072 personas, presenta algún tipo de discapacidad, de las cuales sólo un 27,5% realiza labores remuneradas, en tanto que un 20,5% no desarrolla actividad alguna, y un 44,1% sólo efectúa labores domésticas. Asimismo, añade que los niveles de discapacidad se elevan en los grupos etarios de mayor edad, toda vez que un 85,4% de las personas con discapacidad tiene más de 29 años, distribuyéndose un 50,9% entre los 30 y 64 años, y un 35,1% en mayores de 65 años.

A objeto de mejorar las herramientas normativas para la promoción y protección de los derechos de las personas con discapacidad, la Moción indica que se ha promovido una serie de iniciativas legales, que incluyen la aprobación de los Convenios internacionales referidos precedentemente, y la ley N° 19.284, para la plena integración de personas con discapacidad, y la ley N° 20.422, sobre igualdad de oportunidades en inclusión social de personas con discapacidad. Dichos cuerpos legales, añade, han incorporado normas tendientes a favorecer la capacitación e inserción laboral de las personas que padecen algún tipo de discapacidad. En efecto, enfatiza que el artículo 43 de la ley N° 20.422 señala que “el Estado, a través de los organismos competentes, promoverá y aplicará medidas de acción positiva para fomentar la inclusión y no discriminación laboral de las personas con discapacidad”, lo que genera la necesidad de promover medidas que favorezcan la plena igualdad de oportunidades entre las todas las personas, a objeto de evitar discriminaciones negativas y permitir una verdadera inclusión e inserción social y laboral. Para tales efectos, enfatiza, resulta de suyo relevante el establecimiento de una reserva de empleo en favor de personas que padecen discapacidad.

DISCUSIÓN EN GENERAL

SESIONES CELEBRADAS EL 8 Y 15 DE OCTUBRE DE 2014

El coordinador legislativo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, señor Francisco del Río, expuso el parecer del Ejecutivo respecto del proyecto de ley en estudio y sobre la Moción de las Senadoras señoras Goic, Allende y Muñoz, que modifica el Código del Trabajo para prohibir la discriminación por discapacidad en el trabajo y establece cuota de trabajadores con discapacidad en medianas y grandes empresas, correspondiente al Boletín N° 9.394-13.

En primer lugar, sostuvo que las iniciativas sometidas a la consideración de la Comisión apuntan a favorecer la efectiva inclusión de los trabajadores que padecen algún grado de discapacidad en el mundo laboral. En la misma línea, indicó que, durante los últimos años, han entrado en vigencia una serie de cuerpos legales que apuntan en esa dirección, tales como la ley N° 20.422, que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad, de 2010, la que opera respecto de las labores que se desempeñan en la administración pública.

En ese contexto, sostuvo que el proyecto de ley debe conciliar las disposiciones aplicables a las personas que padecen algún grado de discapacidad con aquellas normas que operan en el ámbito del trabajo. En esa línea, añadió que, sin perjuicio del análisis del proyecto de ley en estudio, debe considerarse la iniciativa correspondiente al Boletín N° 9.394-13, que modifica Código del Trabajo con el fin de prohibir la discriminación por discapacidad en el trabajo y establece cuota mínima obligatoria en medianas y grandes empresas, cuya autoría corresponde a las Senadoras señoras Goic, Allende y Muñoz, particularmente en la aplicación de sus disposiciones en consideración al tamaño de cada empresa y al estatuto laboral aplicable en su caso.

Por otra parte, aseveró que debe analizarse el tipo de funciones específicas que pueden desempeñar los trabajadores que padecen discapacidad y el nivel de riesgo que conlleva la práctica de tales actividades. En efecto, señaló que, atendida la especificidad de labores que se realizan en ciertas áreas de la producción y servicios, debe conciliarse el ejercicio de éstas con los distintos tipos de discapacidad que puede afectar a un trabajador.

Finalmente, añadió que deben promoverse las medidas que permitan, mediante un proceso de capacitación, que los trabajadores con algún grado de discapacidad puedan acceder a mejores condiciones de empleo. Asimismo, agregó que, tratándose de aquellas funciones específicas que, eventualmente, no podrían ser desempeñadas por dichos trabajadores, se requiere que, mediante la intervención de la autoridad judicial o administrativa, pueda revisarse los fundamentos que excluyen a los trabajadores discapacitados del desempeño de cierta actividad específica.

En consecuencia, aseveró que el Ejecutivo coincide en la necesidad de promover la aprobación de la iniciativa, con la finalidad de favorecer la inclusión efectiva de los trabajadores que padecen algún grado de discapacidad al mundo del trabajo.

EXPOSICIÓN DE LA REPRESENTANTE DE LA COMISIÓN DE DISCAPACIDAD DE LA SOCIEDAD DE FOMENTO FABRIL (SOFOFA)

La integrante del Directorio de la Comisión de Discapacidad de la Sociedad de Fomento Fabril (SOFOFA), señora Anita Briones, expuso las observaciones de dicha entidad respecto del proyecto de ley en estudio.

En primer lugar, afirmó que la Comisión de Discapacidad de la Sociedad de Fomento Fabril, en la que confluyen una serie de entidades públicas y privadas, fue constituida en 1992 con la finalidad de promover el ingreso al empleo de las personas que padecen algún grado de discapacidad.

Seguidamente, refiriéndose al proyecto sometido a consideración de la Comisión, sostuvo que resulta erróneo el establecimiento de una cuota equivalente al 2% de los puestos de trabajo para trabajadores que posean alguna discapacidad, toda vez que se generarían una serie de dificultades en la implementación de dicha normativa.

En efecto, aseveró que los buenos resultados en la contratación de personas con discapacidad dependen de múltiples factores, entre los que se encuentran los incentivos necesarios y la buena gestión de la diversidad de los recursos humanos. Dichos elementos, añadió, mejoran los índices de productividad, la fidelidad de los trabajadores en la prestación de servicios y la disminución de los accidentes laborales.

Por lo tanto, subrayó que debe favorecerse una gestión ordenada de los recursos, particularmente en lo relativo a la capacitación laboral, la evaluación de las características de cada puesto de trabajo y el apoyo y acompañamiento en el ingreso de los trabajadores a sus funciones.

En ese contexto, detalló que las problemáticas que deben afrontar las empresas en este ámbito dicen relación con las falencias en la infraestructura pública y privada para el transporte y el libre desplazamiento de los trabajadores. Asimismo, sostuvo que se han detectado deficiencias en materia de capacitación, lo que se ve reflejado en las dificultades que éstos deben afrontar al postular a un puesto de trabajo.

En consecuencia, reiteró la necesidad de establecer incentivos para la contratación laboral en lugar de consagrar una cuota obligatoria para los trabajadores con discapacidad, toda vez que, añadió, la experiencia internacional demostraría la insuficiencia de dicha medida. Asimismo, enfatizó que dichos incentivos deben implementarse con mayor intensidad tratándose de pequeñas y medianas empresas.

Por otra parte, manifestó su conformidad con establecer prioridad en la contratación con la Administración del Estado para aquellos empleadores de personas con discapacidad, y excluir a aquellas empresas que, al momento de la presentación de la oferta, de la formulación de la propuesta o de la suscripción de la convención -según se trate de licitaciones públicas, privadas o contratación directa- hayan sido condenados por discriminación por causa de discapacidad en sede judicial o administrativa.

Finalmente, aseveró que la inclusión de las personas discapacitadas al desempeño de actividades remuneradas constituye un tema país, lo que requiere una cultura inclusiva y una serie de buenas prácticas por parte de las empresas y los empleadores.

SERVICIO NACIONAL DE LA DISCAPACIDAD (SENADIS)

El Director Nacional del Servicio Nacional de la Discapacidad (SENADIS), señor Mauro Tamayo, expuso el parecer de dicho organismo respecto del proyecto de ley en estudio.

Al iniciar su exposición, sostuvo que la iniciativa dice relación con la protección de los derechos fundamentales de las personas en situación de discapacidad, particularmente en cuanto a la igualdad ante la ley y el derecho a acceder al trabajo en igualdad de condiciones.

En ese contexto, recordó que, en los términos que se consigna en diversos instrumentos internacionales suscritos por Chile, los Estados deben salvaguardar y promover el derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, y adoptar medidas adecuadas para ello, incluida la promulgación de legislación específica. Entre dichas medidas, agregó, debe incluirse la promoción del empleo de las personas con discapacidad en el sector privado mediante políticas y medidas adecuadas, las que pueden incluir programas de acción afirmativa e incentivos, entre otras.

Enseguida, aseveró que la mayoría de las legislaciones que han afrontado dicha problemática lo han hecho mediante un sistema de cuotas reservadas -tal como ocurre en el caso de Francia-, la que equivale al 6% de los trabajadores del sector público y de las empresas de más de veinte trabajadores. Dicha disposición, añadió, ha sido cumplida por el 57% de las empresas, estableciéndose, al mismo tiempo, un sistema de fondos compensatorios para garantizar el acceso al desempeño de actividades remuneradas.

En la misma línea, coincidió en que la incorporación de trabajadores con algún grado de discapacidad contribuye a mejorar el ambiente laboral al interior de las empresas, su imagen corporativa y sus índices de productividad. Con todo, añadió que el establecimiento de una cuota reservada para dichos trabajadores debe ir acompañado de otros mecanismos de inclusión en el ámbito educacional, laboral y social.

Tratándose, en específico, de las disposiciones contenidas en la iniciativa en estudio, afirmó que éstas constituyen un avance en el reconocimiento del principio de igualdad, toda vez que favorecen la inclusión de las personas al ámbito del trabajo.

Con todo, abogó por elevar el porcentaje de la cuota al equivalente al 5% de los trabajadores en aquellas empresas con más de cincuenta trabajadores que, cumpliendo con la idoneidad para el cargo, desempeñen labores permanentes en un contexto de estabilidad laboral y buenas condiciones de empleo, tal como ocurre en el caso de Francia, Italia y Alemania. En la misma línea, detalló que, según las

estadísticas que ha recabado el organismo, un 5,8% de los funcionarios que se desempeñan en el sector público padecen algún grado de discapacidad.

Finalmente, manifestó su apoyo a la idea de establecer una mayor ponderación por parte de la Administración a aquellas empresas que postulen a procesos de contratación y posean un mayor número de trabajadores en situación de discapacidad en proporción al número total de trabajadores de la empresa y que presenten mejores condiciones de remuneración en relación a los trabajadores que ejercen funciones similares en otros postulantes.

Asimismo, propuso que las personas que pueden utilizar dicho mecanismo deben haberse inscrito previamente en el Registro Nacional de Discapacidad que administra el Servicio de Registro Civil e Identificación, en tanto que la Dirección del Trabajo deberá velar por el buen funcionamiento de dichas disposiciones.

Consultas

El Senador señor Larraín coincidió en la necesidad de resolver las problemáticas que dificultan la inserción en el trabajo de las personas que padecen algún grado de discapacidad.

En ese sentido, consultó respecto de las medidas necesarias para fiscalizar el cumplimiento de las disposiciones contenidas en la iniciativa –particularmente en lo relativo a la cuota reservada que, en lugar de operar como un mínimo, podría constituir un objetivo a alcanzar durante los próximos años-, y las medidas que pudieren adoptarse para mejorar la oferta de empleos y la capacitación de los trabajadores.

La Senadora señora Goic sostuvo que el establecimiento de una cuota reservada para personas con discapacidad puede constituir un instrumento adecuado para favorecer su inclusión laboral, sin perjuicio de la relevancia de las políticas de responsabilidad social empresarial que adoptan las empresas.

La Senadora señora Muñoz sostuvo que los procesos de inclusión generalmente suponen un cambio en las condiciones culturales, en materias tan diversas como el mejoramiento de la infraestructura y transporte público y la incorporación al desempeño de actividades remuneradas.

El Senador señor Allamand abogó por compatibilizar el mecanismo de cuotas legales reservadas con un sistema de incentivos a la contratación de personas que padecen algún grado de discapacidad, toda vez que, de ese modo, es posible garantizar la inclusión laboral.

Asimismo, propuso que las normas contenidas en el proyecto deben considerar las particularidades inherentes a la naturaleza de los servicios de que se trate por sobre el número de trabajadores que operen en cada empresa, toda vez que algunos servicios específicos

compatibilizan de mejor manera con la discapacidad que puede padecer un trabajador.

SESIÓN CELEBRADA EL 10 DE DICIEMBRE DE 2014

En sesión de esta fecha, la Biblioteca del Congreso Nacional dio cuenta de un informe que se le había solicitado por la Comisión de Trabajo y Previsión Social respecto de la contratación de personas con discapacidad en los países incorporados a la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE).

BIBLIOTECA DEL CONGRESO NACIONAL

La asesora legislativa de la Biblioteca del Congreso Nacional, señora Paola Álvarez, expuso ante la Comisión sobre el contenido del informe elaborado por la Unidad de Asesoría Técnica Parlamentaria de la Biblioteca del Congreso Nacional, titulado “Incentivos en la contratación de personas con discapacidad: muestra de países de OCDE”, el que se puede consultar en la página web del Senado vinculado a los Boletines números 7.025-13 y 7.855-13.

En primer lugar, detalló que el referido documento da cuenta de una revisión comparada de las medidas de incentivo para la contratación laboral de personas en situación de discapacidad en los países pertenecientes a la *Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE)* y, además, contiene una muestra de datos de empleo y discapacidad en España, Estados Unidos y Canadá.

Tratándose de la revisión comparada de las medidas de incentivos en la contratación de personas con discapacidad en países OCDE, sostuvo que, para efectos de la realización del estudio, se seleccionaron 15 países que cuentan con información oficial disponible: Alemania, Australia, Bélgica, Canadá, España, Estados Unidos, Francia, Irlanda, Israel, Italia, México, Nueva Zelanda, Reino Unido, Suiza y Suecia. Con dicha información, agregó, se consideró, en cada caso, la existencia de una ley de cuotas y otras medidas de apoyo económico o fomento a la contratación de personas con algún grado de discapacidad.

Respecto a las conclusiones acerca del efecto que producen los incentivos para la contratación de personas con discapacidad, aseveró que todos los países objeto de análisis cuentan con legislación antidiscriminación o leyes de igualdad, las que contemplan la prohibición de discriminación en el empleo o la necesidad de adoptar medidas de acción positiva destinadas a equiparar su situación con aquella que opera respecto de la generalidad de las personas.

De ese modo, aseveró que es posible mejorar la situación de las cerca de mil millones de personas que padecen algún grado de discapacidad en edad activa, cuyo potencial no se encuentra bien utilizado, lo que genera hipótesis de desigualdad, pobreza y exclusión.

Enseguida, explicó que, con la finalidad de evaluar las medidas adoptadas en cada país para favorecer el ingreso al trabajo, debe distinguirse entre aquellas legislaciones que consagran una ley de cuotas, entre las cuales se encuentran Alemania, Bélgica, España, Francia, Irlanda, Israel, Italia, Japón, México y Portugal.

En ese contexto, sostuvo que en dichos países la obligación contenida en los respectivos ordenamientos opera respecto del sector público y privado -con la excepción de Bélgica e Irlanda, en que sólo resulta aplicable al sector público-, con una cuota que oscila entre el 1,9%, en el caso de Japón, y el 7%, en Italia. Asimismo, detalló que en algunos países dicha regla se aplica sólo para aquellas empresas que cuentan con un mínimo de trabajadores, como en el caso alemán y francés, en que se exigen 20 trabajadores –sin perjuicio que en Alemania, respecto de las pequeñas empresas con menos de 20 trabajadores existe un cupo para uno o dos trabajadores-, España e Italia, con 50, o Israel, con un mínimo de 100 trabajadores.

Sin embargo, enfatizó que la ley de cuotas no constituye un incentivo que, por sí mismo, resulte suficiente para promover la inclusión laboral de las personas en situación de discapacidad. En efecto, afirmó que en Alemania y Francia, ante el incumplimiento de la cuota legal, existe un gravamen compensatorio que debe ser asumido por las empresas, destinado a facilitar la accesibilidad de las personas en situación de discapacidad a los lugares de trabajo o financiar la creación de programas de empleo.

Asimismo, añadió que en algunos países se han implementado medidas de fomento para el cumplimiento de la cuota obligatoria, mediante la creación de agencia de empleos estatales -como en el caso de Israel, Alemania, Francia y Portugal- o estableciendo modalidades específicas de contratación, como en el caso francés. Al mismo tiempo, agregó que se han adoptado medidas persuasivas para que los empleadores contraten a personas en situación de discapacidad, tales como subsidios a la capacitación o subsidios para el pago de cotizaciones de seguridad social.

Tratándose, a su turno, de los ordenamientos que no consagran una ley de cuotas –esto es, el caso de Australia, Canadá, Estados Unidos, Nueva Zelanda, Reino Unido, Suiza y Suecia-, los incentivos para la contratación de personas en situación de discapacidad apuntan a la formación y capacitación de los trabajadores, creación de fondos para compensar los costos en infraestructura de acceso al lugar de trabajo, bolsas o agencias de empleo, subsidios para el pago de la remuneración o cotizaciones del trabajador, descuentos tributarios, agentes de apoyo y preferencia en concursos públicos.

A continuación, afirmó que, respecto de los países que forman parte de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) –sea que cuenten o no con una ley de cuotas-, se han dispuesto diversos beneficios directos a los empleadores, cuyo propósito apunta a estimular la contratación de personas en situación de discapacidad. Entre dichas medidas, detalló, se encuentran el pago de primas por tutorías

(Francia, España, Bélgica, Nueva Zelanda), la vigencia de contratos de trabajo especiales (Bélgica, Portugal), rebaja en el monto de las cotizaciones de seguridad social (Estados Unidos, España) o beneficios tributarios (México); subsidios a la contratación (Alemania, Irlanda, Nueva Zelanda e Italia), fondos para financiar instalaciones especiales (Bélgica, Australia, Canadá, Irlanda, Nueva Zelanda), programas de pasantía para personas en situación de discapacidad (Reino Unido) y fondos para capacitar a los empleadores en materia de discapacidad (Japón).

Enseguida, la asesora económica de la Biblioteca del Congreso Nacional, señora Irina Aguayo, explicó los alcances del informe de la Biblioteca del Congreso Nacional en lo relativo a los indicadores de inserción laboral de las personas en situación de discapacidad en Canadá, España y Estados Unidos.

En primer término, manifestó que el propósito del estudio radica en conocer el porcentaje de personas en situación de discapacidad que se desempeña laboralmente respecto de cada tipo de ocupación y sector productivo.

En el caso español –que, como se señaló, cuenta con una ley de cuotas-, detalló que el total de personas en situación de discapacidad que se encuentra desarrollando actividades remuneradas equivale al 24,5%, en comparación al 57,8% correspondiente a la generalidad de las personas. Dichos trabajadores, agregó, se desempeñan fundamentalmente en actividades sanitarias y de servicios sociales, industria extractiva y manufacturera y administración pública, defensa y seguridad social.

Tratándose de Estados Unidos, que no cuenta con ley de cuotas, sostuvo que el porcentaje de personas con discapacidad que desarrolla actividades remuneradas equivale al 17,6%, fundamentalmente en empleos en jornada parcial en labores de ventas, administración y servicios, en tanto que el índice general de las personas que se encuentran insertas en el trabajo equivale al 64%.

Respecto de Canadá, explicó que el 47,1% de las personas en situación de discapacidad desempeñan labores remuneradas, lo que constituye el indicador más alto en la materia, pese a no contar con una ley de cuotas.

A modo de conclusión, sostuvo que, en principio, las leyes de cuotas generan un mejoramiento en la accesibilidad de las personas en situación de discapacidad al desempeño de labores remuneradas. Con todo, aseveró que, en la práctica, no es posible establecer, necesariamente, una relación de causalidad entre dicho instrumento y el mejoramiento de los índices de empleabilidad de los trabajadores, habida cuenta de los distintos tipos de discapacidad y la regulación legal y situación económica de cada país.

DIRECTOR NACIONAL DEL SERVICIO NACIONAL DE LA DISCAPACIDAD

El Director Nacional del Servicio Nacional de la Discapacidad, señor Mauro Tamayo, reiteró sus observaciones respecto del proyecto de ley en estudio.

En ese sentido, sostuvo que las leyes de cuotas constituyen un mecanismo adecuado para favorecer la inclusión laboral de las personas en situación de discapacidad. Asimismo, aseveró que los indicadores respecto de su utilidad para la incorporación al empleo presentan gran variabilidad, de lo que deriva la imposibilidad evaluar separadamente los instrumentos dispuestos para ese fin.

Por otra parte, afirmó que la ley de cuotas legales apunta a asegurar la igualdad de oportunidades entre las personas, en cuyo contexto la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo, la que fue ratificada por Chile en 2008, resulta plenamente aplicable habida cuenta del tenor del inciso segundo del artículo 5° de la Constitución Política de la República, que establece que el deber de los órganos del Estado consistente en respetar y promover los derechos esenciales que emanan de la naturaleza humana garantizados por la Constitución, así como por los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes.

Dicho instrumento internacional, añadió, aboga por la adopción de acciones positivas que permitan la igualdad de oportunidades que no signifiquen una carga desproporcionada para el empleador, con la finalidad de favorecer la inclusión laboral de las personas en situación de discapacidad.

MINISTRA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, SEÑORA JAVIERA BLANCO

La Ministra del Trabajo y Previsión Social, señora Javier Blanco, aseveró que dicha cartera de Estado ha promovido una serie de planes y programas cuyo propósito apunta a la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Al efecto, explicó que se han implementado instrumentos de capacitación específica para dicho sector, sin perjuicio de las falencias en las medidas que incentiven la contratación por parte de los empleadores.

Al mismo tiempo, indicó que los planes de capacitación apuntan a proveer las herramientas que permitan el acceso al trabajo de las personas en situación de discapacidad, junto a las medidas necesarias para garantizar su ingreso y estabilidad en el empleo.

Asimismo, explicó que, en conformidad al artículo 44 de la ley N° 20.422, que establece normas sobre igualdad de oportunidades en inclusión social de personas con discapacidad, el Ministerio del Trabajo y Previsión Social debe informar semestralmente a la Comisión de Trabajo y Seguridad Social de la Cámara de Diputados y a la Comisión de

Trabajo y Previsión Social del Senado respecto del funcionamiento de los programas existentes y los resultados alcanzados en materia de capacitación e inserción laboral.

En la misma línea, agregó que la información recabada por los estudios en la materia dan cuenta que, en nuestro país, un 12% de la población se encuentra en situación de discapacidad, de cuyo universo el mayor porcentaje corresponde a mujeres –con un 60%-, en tanto que sólo el 40% de las trabajadoras se encuentran desarrollando actividades remuneradas, pese a que la mayoría de ellas se encuentra en edad de trabajar.

En consecuencia, enfatizó que el desafío más relevante que, en lo sucesivo, debe afrontar el país dice relación con la inclusión laboral de las personas en situación de discapacidad.

Consultas

El Senador señor Larraín consultó respecto de la vigencia de leyes de cuotas en aquellos países que no forman parte de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE).

La asesora legislativa de la Biblioteca del Congreso Nacional, señora Paola Álvarez, sostuvo que la legislación específica sobre inclusión laboral de personas en situación de discapacidad ha sido adoptada preferentemente por países europeos.

El coordinador legislativo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, señor Francisco del Río, consultó respecto de la aplicación del mecanismo de gravamen compensatorio que se contempla en la legislación comparada, particularmente si éste opera de modo alternativo – esto es, el empleador puede elegir entre el pago de dicho gravamen o incorporar trabajadores en situación de discapacidad en la cuota establecida- o equivale una sanción al empleador en caso de incumplimiento de aquélla.

La asesora legislativa de la Biblioteca del Congreso Nacional, señora Paola Álvarez, sostuvo que dicho mecanismo opera como una sanción al empleador que hubiere incurrido en una infracción a la cuota establecida para las personas en situación de discapacidad.

Respecto a la existencia de leyes de cuota legal en Latinoamérica, el Director Nacional de Servicio Nacional de la Discapacidad, señor Mauro Tamayo, aseveró que es posible encontrar diversas legislaciones que contienen una cuota laboral para personas en situación de discapacidad, tal como el caso de Argentina, Ecuador, Colombia y Perú.

El Senador señor Larraín sostuvo que es necesario analizar los requisitos que deben cumplir las personas que, encontrándose en situación de discapacidad, puedan desempeñarse laboralmente. En efecto, aseveró que la iniciativa contempla que la

administración deberá calificar la contratación de personas con discapacidad mediante la inscripción en el Registro Nacional de la Discapacidad. En ese contexto, consultó respecto de la forma en que opera la inscripción de las personas en dicho registro, junto a las medidas que deben promoverse para la capacitación de los trabajadores e incentivo para los empleadores.

Finalmente, aseveró que, tratándose de la cuota legal para personas en situación de discapacidad, debe evaluarse la pertinencia de aplicar gradualmente dicha normativa, con la finalidad de facilitar su implementación.

El Senador señor Letelier subrayó que, sin perjuicio de la necesidad de promover y asegurar la inclusión laboral de las personas en situación de discapacidad, debe evaluarse la necesidad de introducir una reforma constitucional en materia de igualdad ante la ley, de modo de garantizar la aplicación de dicha normativa.

Asimismo, coincidió en la necesidad de especificar la autoridad encargada de calificar la situación de discapacidad que afecta a una persona, y los parámetros para determinar aquellos casos en que pueden desempeñar actividades remuneradas.

Finalmente, consultó respecto de la necesidad de establecer un sistema de gradualidad en la implementación de los sistemas de cuotas legales.

La Ministra del Trabajo y Previsión Social, señora Javier Blanco, señaló que, tratándose de la calificación de los distintos grados de invalidez laboral que pueden afectar a una persona, opera la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN) del Servicio de Salud correspondiente al domicilio del interesado. Dicha regulación, agregó, resulta asimilable al régimen que opera tratándose de personas en situación de discapacidad.

Enseguida, sostuvo que la iniciativa debe establecer no sólo los mecanismos que permitan mejorar los indicadores de acceso de las personas en situación de discapacidad al desempeño de actividades remuneradas, sino, también, su permanencia y estabilidad en el empleo.

Subrayó la importancia de promover la inclusión laboral de las personas en situación de discapacidad, habida cuenta de los beneficios que genera para la igualdad de trato entre los trabajadores y la mejora de productividad que produce en las empresas.

Por otra parte, el coordinador legislativo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, señor Francisco del Río, respecto a la gradualidad en la entrada en vigencia de las disposiciones de la iniciativa, manifestó que la puesta en marcha de la reforma procesal laboral puede constituir un precedente relevante en la materia. De ese modo, añadió, es posible advertir de mejor manera las fortalezas y debilidades de las disposiciones contenidas en el proyecto de ley en estudio.

Asimismo, agregó que deben evaluarse las hipótesis en que el empleador incurre en una infracción a la normativa sobre cuotas legales, toda vez que podría ocurrir que, a raíz del aumento en el total de trabajadores, podría vulnerar, involuntariamente, dicha obligación legal.

Acerca del Registro Nacional de Discapacidad, el Director Nacional del Servicio Nacional de la Discapacidad, señor Mauro Tamayo, coincidió en que en nuestro país opera un sistema de calificación y certificación de discapacidad, mediante el Instrumento de Valoración y Desempeño en Comunidad (IVADEC), que administra la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN).

Finalmente, afirmó que el Servicio de Registro Civil e Identificación administra un Registro *Nacional* de la *Discapacidad*, en que se informa el grado de capacidad de desempeño de un trabajador en una función u operación determinada.

INFORMACIÓN ENVIADA POR LA BIBLIOTECA DEL CONGRESO NACIONAL RESPECTO A LA APLICACIÓN DIFERIDA DE LAS NORMAS QUE ESTABLECEN CUOTAS PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Dadas las inquietudes expresadas respecto a la implementación inmediata o diferida de las leyes que disponen cuotas para contratar personas en situación de discapacidad, la Biblioteca del Congreso informa que de los países con un sistema de cuotas reservadas para personas con discapacidad, esto es, Alemania, Bélgica, España, Francia, Portugal, Irlanda, Israel, Italia y Japón, sólo tres fijaron una vigencia diferida para la obligación de la cuota reservada (España, Francia e Israel), de modo que en los demás dicha obligación entró en vigor al momento de publicación de la ley.

En cuanto a otras medidas de apoyo económico o fomento al empleo de personas en situación de discapacidad se consignan los siguientes datos:

-Alemania. 5% de reserva para empleadores privados y públicos con más de 20 trabajadores. Existe la Ley federal de igualdad para discapacitados, un Servicio de Integración que ayuda a reunir a los empleadores con los candidatos discapacitados, talleres para integrar a las personas con discapacidad al mercado laboral, un gravamen compensatorio que pagan los empleadores que no cumplan la ley de cuotas, el que se utiliza para financiar lugares de trabajo accesible o programas de empleo para discapacitados, la Ley para la promoción de la formación profesional de discapacitados severamente. Asimismo, se contemplan subvenciones para empleadores por contratación de personas jóvenes o adultos jóvenes con discapacidad en costos de formación profesional.

-Bélgica. 3% de reserva para el sector público como regla general. Existe la Ley antidiscriminación, el Centro de igualdad de oportunidades, que es un servicio público federal para promover la igualdad de derechos y oportunidades para todos y cursos de formación para personas con discapacidad. Por otro lado, existen fondos que se entregan a los empleadores para financiar instalaciones y compensar costos asociados en

la contratación de personas con discapacidad, también primas de tutoría y contratos de adaptación profesional para personas con discapacidad.

-España. 2% de reserva para empresas públicas o privadas con más de 50 trabajadores y obligación de reserva del 5% de las plazas en los llamados a empleos públicos. Existe la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social, un Registro de Trabajadores con discapacidad que requieren de empleo, Centros especiales de empleo para la inclusión laboral, empleos con apoyo, cursos de formación para empleados públicos y una plataforma de gestión de empleo y formación. Además, los empleadores cuentan con subvenciones o préstamos para la contratación de personas con discapacidad y bonificación en las cuotas de seguridad social para promover la colocación de dichas personas.

-Francia. 6% de reserva para empleadores públicos y privados que tengan más de 20 trabajadores durante más de tres años. Existe la Ley de igualdad de derechos, oportunidades y participación de personas con discapacidad, una Agencia Nacional, que entrega formación, ayuda en la colocación y financia proyectos de inserción de personas con discapacidad, una Agencia pública de ayuda a empleadores públicos para que cumplan con la obligación legal del 6% y en caso de no cumplir deben pagar una contribución al Fondo de inserción para personas con discapacidad. Asimismo, los empleadores cuentan con alternativas de cumplimiento de la ley de cuotas.

-Irlanda. 3% de reserva para el sector público. Existe la Ley de igualdad en el empleo, que reconoce la discapacidad como una de las causas de discriminación. Los empleadores son apoyados con una subvención para costear gastos de adaptación de las instalaciones o compra de equipos para trabajadores con discapacidad y también por la vía del Plan de Subsidio Salarial.

-Israel. 3% de reserva para empleadores con más de 100 trabajadores. Existe una Ley antidiscriminación; una ley de servicio civil por medio de la cual la autoridad deberá procurar que las personas con discapacidad tengan una adecuada representación en dicho servicio.

-Italia. 7% de reserva para el sector público y privado, si tienen más de 50 trabajadores. Existe la ley N° 104, de 1992, marco para la asistencia, la integración social y los derechos de las personas con discapacidad. Los empleadores cuentan con un subsidio de contratación y con un Fondo regional para el empleo.

-Japón. 1,9 a 2% de reserva en el sector público y 1,6 a 1,9% en el sector privado. Existe una Ley antidiscriminación del año 1970, otra ley que establece medidas para mejorar la formación profesional de las personas con discapacidad y ayudarles a encontrar un empleo y otra ley entrega apoyo financiero para capacitación vocacional y búsqueda de trabajo mediante centros de ubicación y entrega fondos a los empleadores para entrenamiento de personas con discapacidad.

-Portugal. 2% de reserva para el sector privado y de 5% para el sector público. Existe una ley de prevención, habilitación, rehabilitación y participación de las personas con discapacidad, un Servicio de información y mediación para personas con discapacidad, contratos de empleo-inserción y un centro de empleo protegido.

SESIÓN CELEBRADA EL 7 DE ENERO DE 2015

En esta sesión, el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, dando cumplimiento al artículo 44 de la ley N° 20.422, que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad, presentó el informe sobre el funcionamiento de los programas existentes y los resultados alcanzados en inclusión y formación para el trabajo.

Expusieron sobre dicho informe los asesores de la Ministra del Trabajo y Previsión Social en esta materia, señora Paula Agurto Spencer y señor Rodney Belmar Altamirano.

En forma resumida los principales datos son los siguientes:

-Programa de la Subsecretaría del Trabajo: “Servicios Sociales”, con 303 beneficiarios y \$536.561.844 en inversión.

-Programas del SENCE: “Formación para el trabajo (FOTRAB-Estándar Más Capaz), con 538 beneficiarios y \$1.035.598.000 en inversión.

“Piloto Más Capaz”, con 480 beneficiarios y \$910.184.550 en inversión.

“Becas Laborales SENCE/SENADIS”, con 106 beneficiarios y \$2.612.665.474 en inversión.

El Programa “Servicios Sociales” contempla fondos concursables a instituciones de derecho privado, sin fines de lucro, para financiar proyectos que faciliten la inserción laboral de los beneficiarios, por medio de iniciativas destinadas a incrementar sus oportunidades de acceder al mercado de trabajo. La Fundación Luz contará con 85 cupos para personas con discapacidad visual y la Fundación COANIL con 218 cupos para personas con discapacidad intelectual cognitiva y vulnerabilidad social.

El Programa FOTRAB-Estándar Más Capaz comprende proyectos de capacitación que concluyen con la inserción laboral de los beneficiarios, estos últimos personas vulnerables entre 16 y 65 años. Fundación CHILECAP con 9 cursos que consideran 198 cupos en la Región Metropolitana. La Fundación TACAL con 18 cursos que consideran 340 cupos en la Región Metropolitana (comuna de Independencia).

CONSULTA

La Senadora señora Muñoz quiso saber cuál era el procedimiento para decidir que la inversión se efectúe en la Región Metropolitana.

La asesora de la Ministra del Trabajo, señora Paula Agurto, explicó que ello se debe a los requerimientos del Servicio Nacional de la Discapacidad y a la cantidad de proveedores desplegados en el territorio nacional.

El Programa Piloto Más Capaz-Línea Discapacidad busca dotar a jóvenes con discapacidad de una cualificación profesional y de las habilidades laborales necesarias para poder acceder en igualdad de oportunidades al mercado del trabajo. El primer llamado se efectuó en las Regiones Metropolitana (135 cupos), del Maule (75 cupos) y de Valparaíso (75 cupos). Los cursos se ejecutaron entre septiembre 2014 hasta enero 2015. El segundo llamado se efectuó en Santiago (75 cupos), Maule (60 cupos) y Valparaíso (60 cupos). Se están ejecutando desde diciembre 2014.

Las Becas Laborales es un programa enfocado en el desarrollo de competencias transversales de empleabilidad y de conocimiento técnico para el ejercicio de una actividad productiva o de prestación de servicios. Se ejecuta en 6 regiones (Antofagasta con 25 cupos; La Serena con 16 cupos; Metropolitana con 15 cupos, Talca con 5 cupos, Concepción con 25 cupos y Temuco con 10 cupos).

El Programa Intermediación Laboral-Fortalecimiento OMIL comprende las siguientes procesos: 1) un manual de procesos de intermediación laboral inclusivo para que las OMIL (Oficina Municipal de Intermediación Laboral) desarrollen estrategias para atender a la población sin realizar tratos diferenciados sino que especializados. 2) un convenio de colaboración entre SENCE y SENADIS que contempla la bonificación adicional de personas con discapacidad en el marco del Programa Fortalecimiento OMIL, el Servicio Nacional de la Discapacidad compromete asistencia técnica y acompañamiento a las OMIL por medio de sus equipos regionales.

COMENTARIO

El Senador señor Larraín manifestó que reconocía la importancia de los proyectos que se habían presentado, pero a la vez advertía que el esfuerzo como país en esta materia era menor, dado que los grupos o asociaciones de personas en situación de discapacidad –por ejemplo de la ciudad de Linares- se sienten muy desamparados y la realidad del país deja en evidencia que no existe prioridad para atender a estas personas.

La Senadora señora Muñoz coincidió en que son pocos los esfuerzos que se realizan para ocuparse de la integración laboral de las personas en situación de discapacidad unido a la poca conciencia de

que para lograr una igualdad de trato y oportunidades se requiere –entre otras exigencias- destinar fondos para ello que se distribuyan en todas las regiones del país.

Consultó si las Oficinas Municipales de Intermediación Laboral tienen obligación de contar con un registro de personas con discapacidad que solicitan empleo.

La asesora señora Paula Agurto Spencer indicó que no existe una obligación en ese sentido y las solicitudes se pueden canalizar en el Sistema de la Bolsa Nacional de Empleos.

Agregó que el único registro que existe es el que mantiene el Servicio de Registro Civil e Identificación, respecto del cual las personas con discapacidad que reciben la pensión asistencial no tienen la obligación de registrarse y, además, si cuentan con un contrato formal de trabajo pierden dicha pensión, de manera que –reconoció- es necesario realizar una coordinación intersectorial.

Destacó que por intermedio de las becas laborales se abre una línea de capacitación para los familiares de las personas con discapacidad.

Por otro lado, señaló que la labor que se está efectuando con las OMIL es promover la sensibilización del personal que atiende a las personas con situación de discapacidad, conforme al manual que se está elaborando.

El asesor señor Rodney Belmar Altamirano anunció que en el programa del Gobierno existe el compromiso para reestructurar de todo el sistema de intermediación laboral, tarea en la que está trabajando el SENCE.

SESIÓN CELEBRADA EL 7 DE ABRIL DE 2015

En esta sesión, el coordinador legislativo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, señor Francisco del Río, manifestó que efectuado un repaso del texto despachado por la Cámara de Diputados, consideraba pertinente realizar algunas observaciones a su respecto.

En primer lugar, sostuvo que, considerando la relevancia de establecer cuotas obligatorias que incentiven la contratación de personas con discapacidad, es necesario implementar las condiciones que faciliten su contratación según su grado y tipo de discapacidad -incluyendo las mejoras en infraestructura que ello requiere-, habida cuenta de los efectos que ello produce en materia de inclusión y mejoramiento del ambiente laboral al interior de las empresas.

Aseveró que, tal como han señalado diversos estudios, el sólo establecimiento de una cuota legal no resuelve las problemáticas derivadas de la insuficiente inclusión de dichos trabajadores al ámbito laboral.

En la misma línea, recalcó que deben especificarse los tipos de empresas y servicios que pueden contratar a personas con determinados grados de discapacidad, junto a las especialidades o rubros considerados dentro de dicha hipótesis.

Agregó que corresponde analizar la necesidad de especificar un procedimiento que permita que el empleador pueda excusarse de proceder a la contratación de dichos trabajadores -en cuyo caso debería implementar mecanismos de aporte sustitutivo para favorecer su inclusión-, y crear planes de capacitación para favorecer su permanencia y estabilidad en el empleo.

Por otra parte, aseguró que la inclusión de los trabajadores con discapacidad en el sector público se ve favorecida mediante las mesas de trabajo convocadas con la Agrupación Nacional de Empleados Fiscales, en que se acuerdan condiciones comunes de trabajo y buenas prácticas al interior de los órganos públicos. Asimismo, aseveró que opera un mecanismo de preferencia para personas en situación de discapacidad que hubieren obtenido igual puntaje en una postulación para ingresar a la administración pública.

COMENTARIOS

El Senador señor Letelier sostuvo que la iniciativa debe contemplar un mecanismo jurisdiccional para cautelar su eficacia, tal como ocurre con la acción de protección de garantías fundamentales que consagra el artículo 20 de la Constitución Política de la República, o el procedimiento de tutela laboral, que establecen el artículo 485 y siguientes del Código del Trabajo.

Asimismo, subrayó que las modificaciones legales que se promuevan en materia de inclusión de personas que padecen algún grado de discapacidad deben ir acompañadas de una reforma constitucional relativa a la garantía fundamental de igualdad ante la ley.

También abogó por detallar los parámetros que deben orientar el tipo de discapacidad en relación a la naturaleza de las actividades que pueden realizar, tanto en el sector público –incluyendo a las municipalidades- y el sector privado.

En consecuencia, indicó que debe cautelarse un equilibrio entre la cuota legal que se propone para el sector público y privado, junto a un sistema de gradualidad en la vigencia de dicho régimen, especificando los tipos de calificación de discapacidad y de actividades que pueden desarrollarse en cada caso y las causales que puedan justificar la no aplicación de la cuota legal respectiva. Al mismo tiempo, abogó por implementar las medidas de capacitación que favorezcan la estabilidad laboral de los trabajadores en situación de discapacidad.

El Senador señor Allamand coincidió con la necesidad de regular dichas materias, considerando la relevancia de la iniciativa en materia de inclusión e igualdad, derechos estos últimos que,

según lo informado a la Comisión, inciden en el mejoramiento de los índices de productividad y de clima laboral al interior de las empresas.

- Puesto en votación en general el proyecto, fue aprobado por la unanimidad de los miembros presentes de la Comisión, Senadoras señoras Goic y Muñoz y Senadores señores Allamand y Letelier.

CONSTANCIA

La Secretaría de la Comisión deja constancia que la enmienda del numeral 1) del artículo 1º, despachada por la Cámara de Diputados con fecha 6 de septiembre de 2012, se efectuó a un inciso primero del artículo 4º de la Ley de Bases sobre Contratos Administrativos de Suministro y Prestación de Servicios, que posteriormente fue modificado por la ley N° 20.720, materia que será corregida formalmente en el segundo informe.

La ley N° 20.720 sustituye el régimen concursal por una ley de reorganización y liquidación de empresas y personas, y perfecciona el rol de la superintendencia del ramo.

TEXTO DEL PROYECTO

A continuación, se transcribe literalmente el texto del proyecto de ley despachado por la Honorable Cámara de Diputados, y que la Comisión de Trabajo y Previsión Social propone aprobar en general:

PROYECTO DE LEY:

“Artículo 1º.- Introdúcense las siguientes modificaciones en la ley N° 19.886, de Bases sobre Contratos Administrativos de Suministro y Prestación de Servicios:

1) En el inciso primero del artículo 4º, intercálase entre la coma (,) que sigue a la palabra "trabajador" y la preposición "dentro", la frase "o por discriminación por causa de discapacidad, sea en sede judicial o administrativa, conforme a lo establecido en la ley N° 20.422 e instrumentos internacionales ratificados por Chile,".

2) En el artículo 6º, intercálase el siguiente inciso tercero, pasando el actual inciso tercero a ser cuarto:

"La Administración deberá preferir a los postulantes que sean empleadores de personas con discapacidad y, entre ellos, a los que otorguen mejores condiciones de empleo y remuneración a sus trabajadores con discapacidad. Asimismo, la Administración, al contratar,

deberá contemplar en sus licitaciones la preferencia en la adjudicación de sus contratos a favor de empresas, públicas o privadas, que tengan en su plantilla de trabajadores un número de personas con discapacidad igual o superior al 2%, siempre que dichas propuestas iguallen en sus términos a las más ventajosas desde el punto de vista de los criterios objetivos que sirvan de base para la adjudicación, lo que se determinará en un reglamento, que deberá ser dictado por los Ministerios de Hacienda y de Desarrollo Social.”.

3) En el artículo 10, intercálase el siguiente inciso tercero, pasando los actuales incisos tercero y cuarto a ser cuarto y quinto, respectivamente:

“Sin perjuicio de lo anterior, dentro de los criterios de evaluación, la Administración deberá calificar la contratación de personas con discapacidad, condición que se acreditará mediante inscripción en el Registro Nacional de la Discapacidad.”.

Artículo 2°.- Incorpórase el siguiente artículo 44 bis en la ley N° 20.422, que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad:

“Artículo 44 bis.- Toda unidad laboral, ya sea del sector público o privado, deberá reservar al menos el 2% de sus puestos de trabajo para trabajadores que, siendo idóneos para la función, posean alguna discapacidad de acuerdo al artículo 5° de la presente ley. La infracción a esta norma acarreará las sanciones y multas señaladas en el artículo 506 del decreto con fuerza de ley N° 1, de 2003, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo.”.

Acordado en sesiones celebradas los días 8 y 15 de octubre de de 2014, con asistencia de la Senadora señora Adriana Muñoz D’Albora (Presidenta), Senadora señora Carolina Goic Boroovic y Senadores señores Andrés Allamand Zavala, Hernán Larraín Fernández y Juan Pablo Letelier Morel; en sesión de 10 de diciembre de 2014, con asistencia de la Senadora señora Adriana Muñoz D’Albora (Presidenta) y de los Senadores señores Hernán Larraín Fernández y Juan Pablo Letelier Morel (Alfonso De Urresti Longton); en sesión de 7 de enero de 2015, con asistencia de la Senadora señora Adriana Muñoz D’Albora (Presidenta) y de los Senadores señores Hernán Larraín Fernández y Juan Pablo Letelier Morel y en sesión de 8 de abril de 2015, con asistencia del Senador señor Juan Pablo Letelier Morel (Presidente), de las Senadoras señoras Carolina Goic Boroovic y Adriana Muñoz D’Albora y de los Senadores señores Andrés Allamand Zavala y Hernán Larraín Fernández.

Sala de la Comisión, a 10 de abril de 2015.

PILAR SILVA GARCÍA DE CORTÁZAR
Secretaria de la Comisión

RESUMEN EJECUTIVO

PRIMER INFORME DE LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, ACERCA DEL PROYECTO DE LEY QUE INCENTIVA LA INCLUSIÓN DE DISCAPACITADOS AL MUNDO LABORAL Y MODIFICA LA LEY N° 20.422, PARA ESTABLECER LA RESERVA LEGAL DE EMPLEOS PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD (Boletines N°s 7.025-31 y 7.855-13, refundidos)

I. PRINCIPALES OBJETIVOS DEL PROYECTO PROPUESTO POR LA COMISIÓN:

-Establecer la obligación para las unidades laborales del sector público o privado de reservar al menos el 2% de sus puestos de trabajo a personas que posean alguna discapacidad física, mental o sensorial de carácter temporal o permanente.

-Dar prioridad en las licitaciones de la administración del Estado a los postulantes que sean empleadores de personas con discapacidad y excluir de las contrataciones a quienes hayan sido condenados por discriminación por causa de discapacidad.

II. ACUERDOS: aprobado en general (4x0). (Senadoras señoras Goic y Muñoz y Senadores señores Allamand y Letelier).

III. ESTRUCTURA DEL PROYECTO APROBADO POR LA COMISIÓN: consta de dos artículos permanentes.

IV. NORMAS DE QUÓRUM ESPECIAL: no hay.

V. URGENCIA: no hay.

VI. ORIGEN INICIATIVA: Cámara de Diputados. Moción de las Diputadas Andrea Molina Oliva, Claudia Nogueira Fernández y Marisol Turres Figueroa y de la ex Diputada Mónica Zalaquett Said, de los Diputados Gustavo Hasbún Selume, Patricio Melero Abaroa, Jorge Sabag Villalobos, Felipe Ward Edwards, y de los ex Diputados Miodrag Marinovic Solo de Zaldívar y Gonzalo Uriarte Herrera (**Boletín N° 7.025-13**), y en Moción de la Diputada Andrea Molina y de las ex Diputadas María Angélica Cristi Marfil, María Antonieta Saa Díaz y Mónica Zalaquett Said, de los Diputados, Fuad Chahin Valenzuela, Fidel Espinoza Sandoval, Carlos Abel Jarpa Wevar, Jorge Sabag Villalobos y Víctor Torres Jeldes y del ex Diputado Enrique Accorsi Opazo (**Boletín N° 7.855-13**)

VII. TRÁMITE CONSTITUCIONAL: segundo.

VIII. APROBACIÓN POR LA CÁMARA DE DIPUTADOS: unánime (58 votos a favor).

IX. INICIO TRAMITACIÓN EN EL SENADO: 11 de septiembre de 2012.

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 10 de febrero de 2010; 2.- la ley N° 19.284, que establece normas para la plena integración social de personas con discapacidad, de 14 de enero de 1994.; 3.- la ley N° 19.886, sobre contratos administrativos de suministro y prestación de servicios, de 30 de julio de 2003.

Valparaíso, 10 de abril de 2015.

PILAR SILVA GARCÍA DE CORTÁZAR
Secretaria de la Comisión
