Boletín N° 14.445-13

Proyecto de ley, iniciado en mensaje de S.E. el Presidente de la República, 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.

M E N S A J E N° 115-369/

Honorable Senado:

A S.E. LA PRESIDENTA DEL H. SENADO.

En uso de mis facultades constitucionales, tengo el honor de someter a vuestra consideración un proyecto de ley que introduce modificaciones al Código del Trabajo, al Estatuto Administrativo, al Estatuto Administrativo para funcionarios municipales y al Estatuto de los asistentes de la educación pública en materia de inclusión laboral de personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez.

1. ANTECEDENTES

2. La importancia de seguir construyendo un Chile más inclusivo, con énfasis en los más afectados por la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19

Actualmente, existe una necesidad latente de crear más y mejores puestos de trabajo y de incorporar a más personas al mundo del trabajo. Como es de público conocimiento, el mercado laboral se ha visto fuertemente afectado por la crisis sanitaria debido a la enfermedad del COVID-19 y

además está constantemente cambiando, lo que nos desafía a tomar medidas y a enfrentar los nuevos escenarios con prontitud, conocimiento y de la mejor manera posible.

Uno de los ejes de nuestro Gobierno ha sido la inclusión de aquellos grupos que, por distintas razones, se han visto más relegados del mundo del trabajo, entre los cuales se encuentran las mujeres, los jóvenes, los adultos mayores y las personas con discapacidad, quienes han estado y estarán siempre en el centro de nuestra preocupación.

Así, progresivamente se han adoptado una serie de medidas que han permitido a las personas con discapacidad y pensionados de invalidez, en la medida de lo posible, mantener sus fuentes de ingreso en el actual contexto. Sin duda que la ley N° 21.220, que modifica el Código del Trabajo en materia de trabajo a distancia, ha sido una gran herramienta para este grupo de trabajadores, tal como también lo ha sido la ley N° 21.227, que faculta el acceso a prestaciones del Seguro de Desempleo de la ley N° 19.728, en circunstancias excepcionales, denominada “Ley de Protección del Empleo” que, a través de sus alternativas de suspensión de los efectos del contrato de trabajo y reducción de jornada, ha propiciado la mantención de los puestos de trabajo de miles de trabajadores.

Asimismo, en el contexto de la crisis sanitaria y económica imperante en el país producto de la pandemia COVID-19, el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, a través del decreto Nº31, del 28 de agosto de 2020,

modificó el decreto Nº28, de 2011, creando una nueva línea de acción en el Programa, denominada "Línea de Emergencia Laboral Reactivación Covid-19", para hacerse cargo de las necesidades del mercado laboral derivadas de la situación señalada. Esta iniciativa, denominada “Subsidio al Empleo”, enfocada en potenciar las nuevas contrataciones de trabajadores e impulsar la mantención de contratos de trabajadores suspendidos bajo la Ley de Protección del Empleo, incluye un componente especial respecto de los trabajadores con discapacidad. En este sentido, el monto del subsidio es mayor cuando la contratación es de una persona con discapacidad o asignataria de una pensión de invalidez de conformidad a la legislación vigente. Lo mismo ocurre con una tercera línea del subsidio al empleo, llamada “Subsidio al nuevo empleo”, el cual tiene por objeto incentivar la contratación formal y cuyo monto a pagar también es mayor para personas con discapacidad y asignatarias de una pensión de invalidez.

En línea con lo antes expuesto, es que este proyecto de ley se presenta con el objetivo de perfeccionar la normativa vigente en temas de inclusión laboral de personas con discapacidad y asignatarias de una pensión de invalidez, considerando también la necesidad de mitigar los efectos que la crisis sanitaria causada por la enfermedad del COVID-19 ha generado en uno de los grupos considerados más vulnerables en el mundo del trabajo. De esta forma, se pretende seguir avanzando hacia una mejor y mayor regulación que permita la inclusión laboral de estas personas en el mundo laboral. En línea con este objetivo, cabe destacar la reciente

aprobación de 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, la cual fue publicada el 21 de octubre de 2020 y permitirá promover prácticas inclusivas al interior de las empresas.

3. Normativa vigente en materia de inclusión laboral de personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez

Como país, hemos avanzado en la tarea de construir un Chile inclusivo para todos: en 1994 se aprobó por el H. Congreso Nacional, la ley N°19.284, que establece normas para la plena integración social de personas con discapacidad, y que reguló por primera vez en nuestro país, los derechos de las personas con discapacidad con un enfoque intersectorial. Dicha norma constituyó un avance significativo en el modo de enfrentar la temática a nivel nacional, integrando los esfuerzos públicos y privados en la materia.

Posteriormente, y entendiendo que la discapacidad es un concepto que se encuentra en constante evolución y que resulta de la interacción de la persona con las barreras del entorno que dificultan su participación plena y efectiva en la sociedad en igualdad de condiciones, nuestro país ratificó, el 29 de julio de 2008, la Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, tratado internacional que entró en vigencia el 17 de septiembre de 2008, estableciendo la promoción, protección y resguardo del goce pleno, y en

condiciones de igualdad, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales para las personas con discapacidad.

En virtud de la suscripción de este tratado, nuestro país reforzó su compromiso con las personas con discapacidad, reconociendo, por tanto, en nuestro ordenamiento jurídico, los principios contenidos en dicho instrumento. La materialización de esto se llevó a cabo el año 2010, mediante la publicación de la ley N° 20.422, que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad, creándose el Servicio Nacional de la Discapacidad (“SENADIS”).

Conforme a todo lo anterior, pasan a ocupar un lugar primordial los principios de dignidad, autonomía individual, independencia, igualdad de oportunidades, no discriminación, respeto y accesibilidad, los cuales deben estar presentes en todos los procesos, políticas y programas que tengan como centro a las personas con discapacidad, cambiando de esta forma el antiguo paradigma del asistencialismo y transitando hacia uno que mire la discapacidad desde un enfoque de derechos.

Posteriormente, el año 2017, se publicó la ley N°21.015, que incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral, por medio del establecimiento de la obligación de contratación de, a lo menos, el 1% de personas con discapacidad y/o asignatarios de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional en aquellas empresas e instituciones del Estado que tengan una dotación igual o

superior a 100 trabajadores o funcionarios. Esta obligación debe cumplirse, principalmente, mediante la contratación directa de personas con discapacidad y/o pensionados de invalidez de cualquier régimen previsional; y, alternativamente, en caso de no ser posible y existir razones fundadas para ello, se puede cumplir mediante dos modalidades: (i)Celebración de contratos de prestación de servicios con empresas que tengan contratadas personas con discapacidad; o (ii)Efectuar donaciones en dinero a proyectos o programas de asociaciones, corporaciones o fundaciones a las que se refiere el artículo 2 de la ley N° 19.885.

Esta norma le otorgó al país la oportunidad única de robustecer su fuerza de trabajo, incorporando el talento y las capacidades de personas que, hasta entonces, muchas veces se encontraban relegadas del mundo del trabajo.

Finalmente, el año 2020, se publicó la ley N° 21.275, que modifica el Código del Trabajo, para exigir de las empresas pertinentes la adopción de medidas que faciliten la inclusión laboral de los trabajadores con discapacidad. Así, esta ley exige a las empresas de más de más de 100 trabajadores tres medidas: elaborar y llevar a cabo anualmente programas de capacitación a los trabajadores; promover políticas de inclusión laboral en función de las normas de igualdad de oportunidades e inclusión laboral en todas las actividades realizadas dentro o fuera del trabajo; y contar con, al menos, un experto en materias de inclusión laboral en el área de recursos humanos, certificado

por el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, Chile Valora.

4. Cifras sobre inclusión laboral

De acuerdo con los registros administrativos de la Dirección del Trabajo, hasta el 1 de marzo del año en curso, 2.139 empresas han enviado la comunicación electrónica[1], 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 bajo la ley N° 21.015 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, desde el año 2019 y hasta el 1 de marzo de 2021, se han interpuesto 12

1 Conforme a lo dispuesto en el artículo 6° del decreto supremo N° 64, de 2018, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que aprueba Reglamento del Capítulo II "de la inclusión laboral de personas con discapacidad", del título III del libro I del Código del Trabajo, incorporado por la ley N° 21.015, que incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral, las empresas que resulten obligadas por la referida ley deberán enviar una comunicación electrónica a la Dirección del Trabajo en que informen el número total de trabajadores y el número de personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez que deban ser contratadas. En esta misma comunicación, las empresas deben informar el número de contratos vigentes que mantienen con personas con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez. Esta comunicación se deberá enviar en el mes de enero de cada año.

denuncias ante la Dirección del Trabajo. Las materias más denunciadas son “No contratar o mantener contratado, 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”.

En cuanto a las fiscalizaciones de esta ley por parte de la Dirección del Trabajo, durante los años 2019 y 2020 se realizaron 108 y 202 fiscalizaciones, respectivamente.

Finalmente, con respecto a las sanciones cursadas por la autoridad administrativa, durante el año 2019, se aplicaron 206 multas y el monto inicial total fue de $628.186.300. Por su parte, durante el año 2020, se aplicaron 200 multas por un monto inicial total de $612.348.000.

5. Desafíos pendientes y necesidad de mejorar la actual regulación

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.

Sin embargo, y a tres años desde su entrada en vigencia, se ha manifestado la necesidad de introducir modificaciones a la normativa legal debido a algunas dificultades que ha

suscitado su implementación, problemas que han sido advertidos por la sociedad civil, los empleadores y las instituciones públicas expertas en la materia, y también debido a los desafíos que ha impuesto la crisis sanitaria por la que atraviesa nuestro país.

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

En este sentido, 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 mandatado por el artículo cuarto transitorio de la propia ley. Este informe contiene un balance de la implementación y aplicación de la ley, así como también conclusiones, propuestas de mejoras y recomendaciones sobre la misma.

Para la elaboración de dicho informe, además de la información objetiva proporcionada por la Dirección del Trabajo, la Dirección Nacional del Servicio Civil y el SENADIS, se hizo un levantamiento de información cualitativa, mediante entrevistas grupales a funcionarios del SENADIS y de la Dirección Nacional del Servicio Civil, así como también se realizaron entrevistas dirigidas a profesionales de equipos de gestión y desarrollo de personas de instituciones públicas que han entregado sus reportes de cumplimiento

a la ley y que han contratado a personas con discapacidad con posterioridad a la entrada en vigencia de la misma, con el propósito de conocer su percepción sobre la implementación de la ley N°21.015 en el sector público y qué acciones se han realizado para permitir su implementación.

Por otra parte, el SENADIS realizó una consulta pública dirigida principalmente a personas con discapacidad mayores de 18 años, para recoger su percepción respecto a la implementación de la ley N° 21.015 a nivel general.

Este informe y sus conclusiones fueron uno de los principales insumos considerados para la elaboración del presente proyecto de ley. Asimismo, se consideraron las propuestas formuladas por la Comisión Temática de Discapacidad creada al alero del Consejo Superior Laboral[2], la cual funcionó entre los años 2018 y 2020, y en la que participaron representantes del mundo sindical, empresarial, servicios públicos, fundaciones, entre otros. De igual forma, también se consideró 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

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

y la Dirección Nacional del Servicio Civil, la cual funcionó durante el año 2018, con el objeto de analizar la ley N°21.015 y sus reglamentos, de forma tal de permitir una aplicación efectiva y adecuada de la inclusión laboral de personas con discapacidad, tanto en el sector privado como en el público. Finalmente, se tuvo en vista las propuestas y sugerencias planteadas por distintos actores relevantes en materia de inclusión laboral de personas con discapacidad, tales como, fundaciones y agrupaciones de empresas.

Así, entre los problemas observados en la implementación de la ley, levantados por los distintos actores sociales relevantes en la materia y apreciados a propósito del análisis para la emisión del informe de la ley referido previamente, 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, los cuales al exigir contar con educación básica y poseer el nivel educacional o título profesional o técnico que por la naturaleza del empleo se exija por ley, dejaría muchas veces fuera a las personas con discapacidad egresadas de escuelas especiales; la falta de regulación del análisis de puestos de trabajo, medidas de accesibilidad y ajustes necesarios; la evaluación de las medidas de cumplimiento alternativo de la ley; entre otros aspectos.

En definitiva, Chile no necesita un sistema de inclusión que se quede sólo en el papel ni en un porcentaje, puesto que la falta de inclusión produce costos en la economía y

desigualdades sociales en desmedro de las personas con discapacidad, razón por la cual es imprescindible recoger las dificultades de la actual normativa y corregir la misma. La ley N° 21.015, de inclusión laboral de personas con discapacidad, no es caridad, no significa pagar un impuesto, no es sólo cumplir una cuota, es mucho más que eso; es otorgar igualdad de derechos y oportunidades a personas que tienen los mismos sueños, anhelos y frustraciones que cualquier otra. Es por esto que, a pesar del corto transcurso desde la entrada en vigencia de la ley N°21.015 y que la mayor parte de ese tiempo ha pasado bajo los efectos de la crisis sanitaria que afecta al país y al mundo, desde ya proponemos ciertas mejoras orientadas a favorecer la real inclusión de las personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez al mundo del trabajo.

6. CONTENIDO DEL PROYECTO DE LEY

1. Adecuaciones de texto con el fin de incluir expresamente en las normas respectivas, a las personas asignatarias de una pensión de invalidez

El proyecto de ley propone modificar la denominación del Título III, del Libro I, del Código del Trabajo y otras normas que correspondan, de tal manera de incluir expresamente a las personas asignatarias de una pensión de invalidez, a quienes también se refiere el articulado de dicho título.

2. Análisis del puesto de trabajo

La ley N°21.015 actualmente no regula materias relativas a

accesibilidad ni tampoco se pronuncia sobre las adecuaciones que se deben realizar al puesto de trabajo con el fin de lograr la inclusión real de las personas con discapacidad y/o asignatarios de una pensión de invalidez en su lugar de trabajo. En consecuencia, no se garantiza que la persona contratada pueda desenvolverse de manera idónea para poder llevar a cabo, en forma efectiva, los servicios para los cuales fue contratada.

En este sentido, se hace necesario tener presente que un país justo es aquel que abre posibilidades de trabajo a cada ciudadano según sus circunstancias, es decir, según sus capacidades y competencias. En razón de lo anterior, el presente proyecto busca 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.

3. Ampliación de la medida alternativa de cumplimiento que consiste en celebrar contratos de prestación de servicios

En materia de medidas alternativas para el cumplimiento de la obligación establecida en el inciso primero del artículo 157 bis y con el fin de ampliar las posibilidades de contratación de empresas que cuenten con trabajadores con discapacidad, se modifican normas del Código del Trabajo, incluyendo la posibilidad que celebrar contratos de puesta a disposición con Empresas de Servicios Transitorios (“EST”), lo que abre un conjunto importante de posibilidades de empleabilidad al trabajador con discapacidad y/o asignatario de una pensión de invalidez.

4. Requisito para la medida de cumplimiento alternativa de celebración de contratos de prestación de servicios y/o de puesta a disposición de trabajadores

El proyecto 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 con discapacidad y/o asignatarias de una pensión de invalidez contratadas a través de la medida alternativa de celebración de contratos de prestación de servicios y/o de puesta a disposición de trabajadores, presten servicios de manera efectiva para la empresa principal o usuaria, según sea el caso. Además, se exige que los servicios se presten en conformidad a la normativa que rige ambas formas de contratación. Luego, se agrega la forma en que deben contabilizarse los

trabajadores para efectos de constatar el cumplimiento de la obligación total de contratación que tiene cada empresa principal o usuaria.

5. Multas cursadas por infracción a las normas sobre inclusión laboral

El proyecto 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, se establece expresamente 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.

6. Equiparación de estudios en escuelas especiales para ingresar a la Administración del Estado

Actualmente, 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 (“Estatuto Administrativo”), establece que para ingresar a la Administración del Estado será necesario 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.

Sin embargo, las personas con discapacidad que asisten a escuelas especiales no obtienen un certificado de enseñanza media rendida, por lo que en rigor no pueden ingresar a trabajar

a ningún servicio u órgano de la Administración del Estado.

Por lo anterior, el proyecto facilita el acceso de personas con discapacidad a la Administración del Estado al equiparar el requisito de haber aprobado la educación media que exige el Estatuto Administrativo, a la certificación que reconozca formalmente los oficios y/o competencias laborales de las personas con discapacidad que hubiesen asistido a escuelas especiales. Los mismos términos se establecen para el caso de la ley N° 18.884 que aprueba estatuto administrativo para funcionarios municipales y de la ley N° 21.109 que aprueba estatuto de los asistentes de la educación pública.

7. Disminución del plazo de evaluación periódica de los resultados de implementación de la ley N°21.015

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 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 H. Senado y a la Comisión de Desarrollo Social, Superación de la Pobreza y Planificación de la H. Cámara de Diputados.

A este respecto, 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, así como también, alejar

dicha evaluación de los ciclos políticos.

En consecuencia, recogiendo las preocupaciones y sugerencias sobre esta materia, es que se modifica 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.

En mérito de las consideraciones expuestas, someto a vuestra consideración el siguiente

P R O Y E C T O D E L E Y :

“Artículo 1°.- Introdúcense las siguientes modificaciones al decreto con fuerza de ley N° 1, del 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) Intercálase en el numeral 7 del artículo 154, entre las palabras “discapacidad” y “un”, la frase “y/o asignatario 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) Intercálase el siguiente inciso tercero, nuevo, pasando el actual inciso tercero a ser cuarto y así sucesivamente:

“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.”.

b) Agrégase, en el inciso final, a continuación del punto aparte, que pasa a ser 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.”.

5) Sustitúyese la letra a), del inciso primero, del artículo 157 ter, 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.”.

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 un punto seguido, lo siguiente:

“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 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 un punto seguido, lo siguiente:

“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 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, luego del punto aparte, que pasa a ser un punto seguido, lo siguiente:

“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°.- Reemplázase, en el artículo 4 de la ley N° 21.015, 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”.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Artículo primero.- 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.

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.”.

Dios guarde a V.E.,

SEBASTIÁN PIÑERA ECHENIQUE
Presidente de la República

RODRIGO DELGADO MOCARQUER
Ministro del Interior y
Seguridad Pública

RODRIGO CERDA NORAMBUENA
Ministro de Hacienda

RAÚL FIGUEROA SALAS
Ministro de Educación

PATRICIO MELERO ABAROA
Ministro del Trabajo
y Previsión Social

KARLA RUBILAR BARAHONA
Ministra de Desarrollo Social
y Familia