

**Proyecto de ley, iniciado en moción de los Honorables Senadores señoras Goic, Muñoz y Van Rysselberghe, y señores Galilea y Letelier, que modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, en materia de inclusión laboral de personas con discapacidad.**

Desde la ratificación de la Convención de Naciones Unidas sobre Derechos de las Personas con Discapacidad, nuestro país ha asumido un nuevo paradigma sobre la discapacidad centrado en las personas, el respeto de sus derechos y el fomento de su independencia y autonomía, debiendo como Estado adecuar nuestra legislación con el fin de eliminar las barreras que impiden o restringen su interacción con el entorno y su participación en la sociedad en igualdad de condiciones.

En este contexto, la principal consecuencia normativa en nuestro país ha sido la Ley N° 20.422 que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad, la cual fue publicada el 22 de febrero de 2010. Si bien, dicha legislación ha significado un gran avance en la formulación de políticas sobre la discapacidad, no había logrado promover satisfactoriamente la inclusión laboral de personas con discapacidad.

La Ley N° 21.015, publicada en el Diario Oficial el 15 de junio de 2017, con el objeto aumentar la participación de las personas con discapacidad en el mundo laboral, estableció medidas que disponen y promueven la contratación de dichas personas, eliminando barreras que impidan su efectiva inclusión laboral. Dicha normativa estableció una exigencia de contratación de personas con discapacidad en el sector público y privado, junto con disponer medidas alternativas al cumplimiento de dicha obligación respecto de empresas que no puedan o no hayan podido cumplir con la cuota de contratación establecida en la ley.

En forma complementaria a la Ley N° 21.015, el 21 de octubre de 2020 fue publicada la Ley N° 21.275 que modifica el Código del Trabajo para exigir a las empresas la adopción de medidas que faciliten la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Dicha ley establece que al menos uno de los trabajadores que se desempeñe en funciones relacionadas con recursos humanos debe contar con conocimientos específicos en materias que fomenten la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Además, establece la obligatoriedad de las empresas de elaborar y ejecutar anualmente programas de capacitación de su personal, con el objeto de otorgarles herramientas para una efectiva inclusión laboral dentro de la empresa. Si bien esta normativa entrará en vigencia en 1° de noviembre de 2022, se estima que a través de su aplicación se facilite la inclusión laboral de personas con discapacidad mediante la existencia de al menos un trabajador de su personal capacitado en dichas materias, de tal manera que colabore en los ajustes

razonables que deba realizar la empresa, como asimismo promover el cumplimiento efectivo de los objetivos contenidos en la Ley N° 21.015.

Habiendo transcurrido cuatro años desde la publicación de la Ley N° 21.015 y más de tres años desde su entrada en vigencia, diversas organizaciones y fundaciones que trabajan en materias relativas a la protección de los derechos de las personas con discapacidad nos han manifestado la necesidad de introducir mejoras al texto legal vigente, con el objeto de perfeccionar o corregir las medidas en él contenidas. En forma complementaria, hemos tomado conocimiento del Informe de Evaluación sobre la Implementación de la Aplicación de la Ley N° 21.015, elaborado por los Ministerios del Trabajo y Previsión Social, de Desarrollo Social y Familia, y de Hacienda, el que entrega datos valiosos para analizar el impacto de la ley de acuerdo a los objetivos planteados en ella. Todo ello ha permitido evidenciar la necesidad de introducir modificaciones a dicha ley.

La aplicación práctica de la ley N° 21.015 ha significado un desafío para las instituciones involucradas en la inserción laboral de las personas con discapacidad, porque coexisten muchas variables a considerar: barreras actitudinales de los empleadores que manifiestan prejuicios en la contratación de personas con discapacidad; falta de medidas de accesibilidad universal dentro de los lugares de trabajo; falta de servicios de intermediación laboral orientados a personas con discapacidad; brechas de acceso a educación y formación; falta de implementación de ajustes razonables; entre otras.

En dicho contexto, la obligación establecida por la norma legal ha tenido por objeto promover la contratación de personas con discapacidad, entendiendo que la inclusión laboral de dichas personas es un desafío que implica un proceso que debemos evaluar y perfeccionar en forma persistente y constante. En este sentido, mediante la presente moción parlamentaria proponemos las siguientes mejoras a la Ley de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad:

1. Ajustes razonables.

De acuerdo al mencionado Informe de Evaluación sobre la Implementación de la Aplicación de la Ley N° 21.015, muchos empleadores “no realizan las adaptaciones a los puestos de trabajo de las personas con discapacidad y/o asignatarias de una pensión de invalidez, pese a que son necesarias para lograr un adecuado desempeño de sus labores en el lugar de trabajo”. En los procesos de selección de personal, un 53,1% de las personas encuestadas en dicho informe señala que muy pocas veces o nunca podrían solicitar ajustes razonables en las instituciones públicas, mientras que en las empresas privadas la proporción sería de un 29,9%.

En general, las instituciones son reacias a realizar ajustes razonables que un trabajador pueda requerir y tienen la percepción de que

implican un costo que no pueden asumir. Sin embargo, de acuerdo a la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad establece precisamente que los ajustes razonables corresponden a “modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales”.

Al respecto, es necesario que el Estado y las organizaciones de la sociedad civil con experiencia en la materia acompañen y asesoren a las empresas en la implementación de ajustes razonables, y que al mismo tiempo la ley obligue al empleador a realizar dichos ajustes, con el objeto de que las personas contratadas puedan desempeñar adecuadamente sus funciones, protegiendo así sus garantías constitucionales.

## 2. Donaciones para estudios y capacitación como medida de cumplimiento alternativo.

Recogiendo una parte de las propuestas contenidas en el proyecto de ley, iniciado en mensaje de S.E. el Presidente de la República, sobre modernización laboral para la conciliación, familia e inclusión (Boletín N° 12.618-13), la presente moción parlamentaria propone la incorporación de una nueva modalidad de cumplimiento alternativa a la contratación directa de personas con discapacidad relativa a la donación a instituciones de educación estatales o reconocidas para el otorgamiento de becas de estudio o capacitaciones dirigidas en forma directa y exclusiva a personas con discapacidad.

Las brechas de acceso a educación y formación que experimentan personas con discapacidad dificulta su acceso a empleos y a sus posibilidades de ascender dentro de las jerarquías de las organizaciones. De acuerdo a lo anterior, con el objeto de potenciar los esfuerzos en aumentar y mejorar el acceso a formación de personas con discapacidad, la presente iniciativa propone incorporar dicha medida complementaria.

Aquella medida debe ir aparejada de una regulación tributaria relativa a dichas donaciones, la que al ser una materia de iniciativa exclusiva del Presidente de la República, no está contenida en esta moción parlamentaria, sin embargo, esperamos que ella sea incorporada mediante indicación durante la discusión legislativa.

## 3. Acceso a empleos en la Administración Pública.

La presente moción parlamentaria, en la misma forma en que lo plantea el mencionado proyecto de ley sobre modernización laboral para la conciliación, familia e inclusión, equipara el requisito de haber aprobado la educación media establecido en el Estatuto Administrativo a la certificación formal de oficios y/o competencias laborales otorgadas por escuelas especiales o establecimientos educacionales regulares de enseñanza media Humanista Científico y

Técnico Profesional con o sin la modalidad de educación especial en programas de integración.

Dado que el Estatuto Administrativo exige la educación media completa para ingresar a instituciones públicas y que la educación impartida en escuelas especiales no es actualmente homologada con la educación formal, ello genera brechas en el acceso a oportunidades de trabajo de personas que se han formado en dichas instituciones. De esta manera, dicha equiparación permitirá que personas con discapacidad que cuenten con una certificación de su formación en ellas, puedan ser contratadas en instituciones públicas.

#### 4. Sanciones al incumplimiento de la ley.

En cuanto a las sanciones que dispone la Ley Nº 21.015 ante el incumplimiento de una empresa a su obligación de contratación de personas con discapacidad, se ha evidenciado que las multas son insuficientes para desincentivar la conducta infractora, ya que el monto de la multa es inferior al monto que implicaría la contratación de una persona con discapacidad.

Estas multas, tal como sugiere el informe de evaluación de esta ley, deben ser cursadas por cada mes que el empleador incumplió su obligación.

#### 5. Modificación al Consejo de Donaciones.

Respecto de la ejecución de medidas alternativas de cumplimiento a la reserva legal de contratación de personas con discapacidad, el Consejo de Donaciones Sociales ha recomendado, entre otros aspectos, el que en dicha instancia participen personas con experiencia en la inclusión laboral de personas con discapacidad con el objeto de fortalecer dicha materia en el quehacer del Consejo.

De acuerdo a lo anterior, el presente proyecto de ley propone la creación de una instancia específica en materias de discapacidad para la aprobación de criterios y requisitos para la postulación de proyectos o programas a ser financiados por las donaciones efectuadas en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 157 ter del Código del Trabajo, y en la calificación de los mismos.

Al tratarse de una materia de iniciativa exclusiva del Presidente de la República la creación y composición de un Consejo de dichas características, sugerimos que durante la discusión del proyecto de ley se determine la integración del mismo, así como la forma en que se renovarían sus integrantes, quienes en su mayoría deben tratarse de personas con experiencia comprobada en materia de discapacidad.

En consideración a lo anteriormente expuesto, venimos a presente el siguiente:

## PROYECTO DE LEY

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

1. Modifícase el inciso cuarto del artículo 157 bis, de la siguiente forma:

a) Reemplázase la frase “la letra b)” por la frase “las letras b) y c)”.

b) Agrégase, a continuación de su punto final que pasará a ser punto seguido, lo siguiente:

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

2. Modifícase el artículo 157 ter, de la siguiente manera:

a) Agrégase, en el inciso primero, la siguiente letra c), nueva:

“c) Efectuar donaciones en dinero para el otorgamiento de becas de estudios o capacitaciones realizadas por establecimientos o instituciones educativas, del Estado o reconocidas por éste, que se dirijan en beneficio exclusivo y directo de personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez.”.

b) Agrégase el siguiente inciso quinto, nuevo, pasando el actual inciso quinto a ser inciso sexto:

“Los establecimientos o instituciones educativas que reciban alguna donación en conformidad a lo señalado en la letra c) de este artículo, tendrán un plazo de 2 años, contados desde el término del año calendario, para la ejecución efectiva de las becas de estudios y/o las capacitaciones. En el caso que la ejecución no se realice dentro del plazo indicado, el establecimiento o institución educativa deberá, a su vez y en plazo máximo de 30 días hábiles, donar el dinero recibido a alguno de los proyectos o programas de asociaciones, corporaciones o fundaciones, de conformidad a lo establecido en la letra b) del presente artículo. En estos casos, la donación se regirá por lo señalado para dicha letra. Las donaciones referidas no podrán efectuarse a asociaciones, corporaciones o fundaciones en cuyo directorio participen sus socios o directores

o los accionistas que posean el 10% o más del capital social, o los cónyuges, convivientes civiles o parientes ascendientes o descendientes hasta el tercer grado de consanguinidad de dichos socios, directores o accionistas. Si el beneficiario no efectuare la donación en el plazo señalado, será sancionado con una multa a beneficio fiscal, equivalente al doble del monto de la donación recibida, reajustada conforme al porcentaje de variación del Índice de Precios al Consumidor entre el mes que antecede a la recepción de la donación y el mes anterior al pago de la multa, determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas o el que haga sus veces, la cual será aplicada por la Superintendencia de Educación Superior.”.

c) Reemplázase el inciso final, por los siguientes incisos, nuevos:

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

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

3. Agrégase el siguiente artículo 154 quáter nuevo:

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

Artículo 2°.- Modifícase el decreto con fuerza de ley N° 29, de 2005, del Ministerio de Hacienda, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado, de la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, agregándose en la letra d) del artículo 12, luego del punto y coma, que pasa a ser un punto seguido, lo siguiente:

“Sólo para aquellos cargos en los cuales se exija tener enseñanza media completa, se entenderá que cumplen dicho requisito las personas con discapacidad que hubiesen egresado de escuelas especiales o de establecimientos educacionales regulares de enseñanza media Humanista Científico y Técnico Profesional con o sin la modalidad de educación especial en programas de integración y que posean una certificación que reconozca

formalmente sus oficios y/o competencias laborales, otorgada por el organismo competente;”.

Artículo 3º.- Agrégase, en el artículo 4º de la Ley N° 19.885 que incentiva y norma el buen uso de donaciones que dan origen a beneficios tributarios y los extiende a otros fines sociales y públicos, un inciso final nuevo del siguiente tenor:

“El Consejo, respecto del ejercicio de sus funciones señaladas en los numerales 2 y 3 del inciso quinto de este artículo, cuando se trate de proyectos que sean financiados mediante donaciones obtenidas en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 157 ter del Código del Trabajo, se podrá constituir como un consejo específico sobre discapacidad.”.