

**INFORME DE LA COMISIÓN DE HACIENDA**, recaído en el proyecto de ley, en tercer trámite constitucional, que introduce modificaciones al Código del Trabajo y otros cuerpos legales en materia de inclusión laboral de personas con discapacidad y asignatarias de pensión de invalidez.

[BOLETINES Nos. 14.445-13, 14.449-13 y 13.011-11, refundidos.](#)

[Constancias](#) / [Normas de Quórum Especial \(sí tiene\)](#) / [Asistencia](#) / [Normas de Competencia](#) / [Relación modificaciones y debate](#) / [Informe Financiero](#) / [Propuestas comisión](#) / [Acordado](#).

**HONORABLE SENADO:**

La Comisión de Hacienda, en cumplimiento del acuerdo adoptado por la Sala del Senado en sesión celebrada el día 5 de septiembre de 2023, tiene el honor de informar el proyecto de ley de la referencia, con urgencia calificada de “suma”.

Se hace presente que el proyecto fue informado previamente por la Comisión de Trabajo y Previsión Social, que propone, por la unanimidad de sus miembros, aprobar las enmiendas introducidas por la Cámara de Diputados con excepción de tres de ellas que fueron rechazadas, según consigna en su informe.

-----

#### **CONSTANCIAS**

- **Normas de quórum especial:** Sí tiene.
- **Consulta a la Excma. Corte Suprema:** No hubo.

#### **NORMAS DE QUÓRUM**

En lo relativo a las normas de quórum especial, la Comisión de Hacienda se remite a lo consignado en el informe de la Comisión de Trabajo y Previsión Social.

## **ASISTENCIA**

### **- Representantes del Ejecutivo e invitados:**

Del Ministerio de Desarrollo Social y Familia, la Subsecretaria de Servicios Sociales, Francisca Gallegos; el Jefe de Gabinete, señor Simón Ramírez, y el Jefe Legislativo, señor Fernando Carvallo.

### **- Otros:**

La asesora del Honorable Senador Coloma, señora Carolina Infante.

El asesor del Honorable Senador García, señor José Miguel Rey.

La asesora del Honorable Senador Insulza, señora Lorena Escalona.

El asesor del Honorable Senador Lagos, señor Reinaldo Monardes.

De la Biblioteca del Congreso Nacional, el Analista, señor Samuel Argüello.

-----

## **NORMAS DE COMPETENCIA**

De las modificaciones que introdujo la Cámara de Diputados, en segundo trámite constitucional, al texto aprobado en primer trámite por el Senado, corresponde que la Comisión de Hacienda se pronuncie sobre el número 7, nuevo, del artículo 1 permanente y sobre el artículo quinto transitorio, nuevo, del proyecto de ley.

-----

## **RELACIÓN MODIFICACIONES Y DEBATE**<sup>1</sup>

Al iniciarse la discusión, en **sesión de 9 de enero de 2024**, la Comisión escuchó a la **Subsecretaría de Servicios Sociales del Ministerio**

---

<sup>1</sup> A continuación, figura el link de cada una de las sesiones, transmitidas por TV Senado, que la Comisión dedicó al estudio del proyecto.

9 de enero de 2024:

<https://tv.senado.cl/tvsenado/comisiones/permanentes/hacienda/comision-de-hacienda/2024-01-09/072730.html>

de Desarrollo Social y Familia, señora Francisca Gallegos, quien efectuó una presentación, en formato ppt, del siguiente tenor:

**Proyecto de ley que introduce modificaciones al Código del Trabajo y otros cuerpos legales en materia de inclusión laboral de personas con discapacidad y asignatarias de pensión de invalidez**

**(Boletines N°13.011-11, 14.445-13 y 14.449-13)**

**¿Qué efectos ha tenido la ley de inclusión laboral?**

**Sector privado**

**Tabla 1: construcción de categorías del tamaño de empresas**

Categoría de tamaño	Número de trabajadores	Aplicación ley 21.015
Grande	200 o más	Aplica
Mediana, 100 o más	100 a 199	Aplica
Mediana, menos de 100	50 a 99	No aplica
Pequeña	10 a 49	No aplica
Micro	Menos de 10	No aplica

Elaboración MINTRAB y MIDESO complementando categorías del Código del Trabajo y de la ley 21.015.  
 Fuente: Ministerio del Trabajo y Previsión Social y Ministerio de Desarrollo Social y Familia (2023). Informe de evaluación sobre resultados de la implementación y aplicación de la Ley N°21.015, incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral.

**Sector privado**

**Tabla 2: cantidad de trabajadores/as con y sin discapacidad empleados/as según tamaño de empresa**

Tamaño de empresa	Número de trabajadores/as		Porcentaje de trabajadores/as con discapacidad
	Con discapacidad	Sin discapacidad	
Grande	13.848	2.259.250	0,61%
Mediana >100	2.347	446.092	0,52%
Mediana <100	1.936	435.903	0,44%
Pequeña	4.051	999.497	0,40%
Micro	3.874	1.063.385	0,36%
<b>Total</b>	<b>26.056</b>	<b>5.204.127</b>	<b>0,50%</b>

Elaboración MINTRAB y MIDESO a partir de datos del seguro de cesantía, Registro Civil y SUBESO de junio de 2022.  
 Fuente: Ministerio del Trabajo y Previsión Social y Ministerio de Desarrollo Social y Familia (2023). Informe de evaluación sobre resultados de la implementación y aplicación de la Ley N°21.015, incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral.

**Sector privado**

**Tabla 3: cantidad de empresas que cumplen con emplear un 1% de trabajadores/as con discapacidad según tamaño de empresa**

Tamaño de empresa	Número de empresas		Porcentaje de empresas que cumplen 1%
	Cumple 1%	No cumple 1%	
Grande	447	2.605	14,6%
Mediana >100	540	2.707	16,6%
Mediana <100	1.506	4.842	23,7%
Pequeña	3.703	47.648	7,2%
Micro	3.828	476.727	0,8%
<b>Total</b>	<b>10.024</b>	<b>534.529</b>	<b>1,88%</b>

Elaboración MINTRAB y MIDESO a partir de datos del seguro de cesantía, Registro Civil y SUBESO de junio de 2022.  
 Fuente: Ministerio del Trabajo y Previsión Social y Ministerio de Desarrollo Social y Familia (2023). Informe de evaluación sobre resultados de la implementación y aplicación de la Ley N°21.015, incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral.

**Efectos en sector privado**

1) En ningún tamaño de empresa se alcanza un empleo de trabajadores/as con discapacidad cercano al 1% que se persigue con la Ley 21.015.

2) Son las empresas medianas de menos de 100 trabajadores/as las que tienden a cumplir más con esta cuota (un 23,7% de ellas lo hace), pese a que la ley no las obliga a ello.

3) En contraste, las empresas grandes y medianas de más de 100, que si están obligadas por la ley, cumplen esta cuota sólo en un 14,6% y 16,6%, respectivamente.

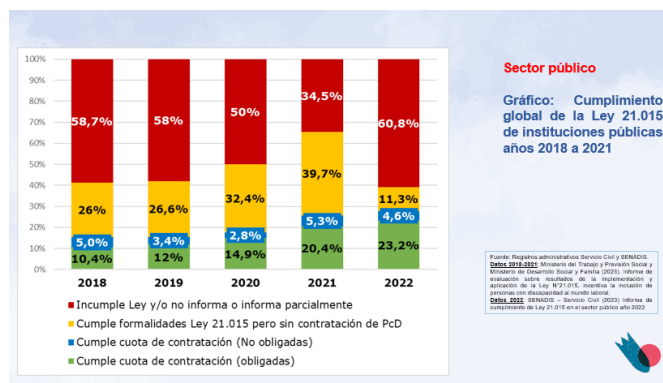
4) Las que menos cumplen la cuota son las empresas pequeñas (7,2%) y micro (0,8%), que no están obligadas por ley.

**Sector público**

Tabla 4: Universo de instituciones públicas que reportan cumplimiento de la ley 21.015 al Servicio Civil y SENADIS

Tipo de institución pública	2018	2019	2020	2021	2022
Municipalidad	345	345	345	345	345
Administración Central del Estado	203	205	205	212	219
Autónoma	57	59	62	60	64
<b>Total</b>	<b>605</b>	<b>609</b>	<b>612</b>	<b>617</b>	<b>628</b>

Fuente: Registro administrativo Servicio Civil y SENADIS  
**Datos 2018-2021:** Ministerio del Trabajo y Previsión Social y Ministerio de Desarrollo Social y Familia (2022). Informe de evaluación sobre resultados de la implementación y aplicación de la Ley N° 21.015, respecto a la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral.  
**Datos 2022:** SENADIS - Servicio Civil (2022) Informe de cumplimiento de Ley 21.015 en el sector público año 2022



**Efectos en sector público**

1) Existe un incremento sostenido de organismos públicos con dotación de más de 100 funcionarios/as que cumplen efectivamente la reserva de contrataciones, pasando de un 10,4% en 2018, a un 23,2% al finalizar el año 2022.

2) En promedio, un 3,4% de instituciones no obligadas mantuvieron contratos con funcionarios/as con discapacidad y/o personas asignatarias de pensión de invalidez entre los años 2018 y 2022.

3) Hay organismos que cumplen los hitos de reportabilidad, sin estar obligados a la cuota de contratación por tener una dotación menor a 100 funcionarios/as. Esta cifra se fue incrementando entre 2018 a 2021 (de 26% a 39,7), sin embargo, en 2022 tuvo una disminución importante (11,3).

4) Las instituciones públicas obligadas que incumplen la cuota de contratación fue decreciendo desde 58,7% en 2018 a 34,5% en 2021. En 2022, se observa un alza debido a una mayor cantidad de instituciones obligadas que no informaron o lo hicieron parcialmente.

## ¿Es suficiente la ley de inclusión laboral?

La Ley N°21.015 surge en razón de la **baja participación de las personas con discapacidad en el mundo laboral** y lo que busca es, precisamente, la implementación de medidas que permitan una efectiva inclusión laboral.

Respecto a los indicadores globales sobre personas con discapacidad trabajando, el II ENDISC 2015 estimó que el **porcentaje de personas ocupadas era 39,3%**. La Encuesta Nacional de Discapacidad y Dependencia 2022, permite determinar que la cifra de **personas con discapacidad ocupadas alcanza el 40%**. Por tanto, las cifras globales muestran que no existen cambios significativos a partir de la implementación de la ley.

Chile Inclusivo  
#ConInclusiónGanamosTodos

Sin perjuicio de lo anterior, dadas las **condiciones excepcionales por las que ha atravesado el país en los últimos años** (estallido social y pandemia) es difícil conocer la efectividad de la ley, que ha sido implementada mayormente durante tiempos anómalos

Tanto en el sector público como en el privado, existe consenso en que, para avanzar hacia una efectiva inclusión laboral de personas con discapacidad, no basta con las cuotas de contratación y procedimientos establecidos por la ley, sino que **debe incentivarse también una cultura general sobre inclusión**

Por tanto, la implementación de la Ley N° 21.015 no sólo debe orientarse al cumplimiento cuantitativo de la normativa, sino también a un **cumplimiento cualitativo, considerando, bajo el enfoque del trabajo decente, las distintas etapas de los procesos de reclutamiento y selección, pero también lo que sucede dentro de las instituciones una vez que las personas ya han sido contratadas**, como la implementación de ajustes razonables, acompañamiento y un clima laboral libre de discriminación

Falencias constatadas y su abordaje en el proyecto de ley aprobado por la H. Cámara de Diputadas y Diputados

<b>Sector privado</b>  1) Multas	Falencia constatada	Para las empresas es menos costoso pagar la multa que contratar efectivamente a personas con discapacidad conforme a su 1%.
	Necesidad de mejora	<b>Reforzar las normas relativas a las multas aplicables, especialmente en lo que dice relación con que éstas sean cursadas por cada mes que el empleador incumplió su obligación</b>
	Proyecto de ley aprobado por la Cámara (segundo trámite)	<p>Propone un nuevo régimen de multas aplicable especialmente a inclusión laboral, a través de la incorporación en el CT de un artículo 157 sexies nuevo, que dispone:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La infracción a la cuota de contratación será sancionada con multa de 20 UTM en el caso de medianas empresas y 30 UTM en el caso de grandes empresas.</li> <li>• La multa será aplicada por cada mes en el cual el empleador incurra en dicha infracción y respecto de cada persona con discapacidad y/o asignataria de pensión de invalidez que, en virtud del número de trabajadores de la empresa, debió estar contratada.</li> <li>• Si el empleador hubiere optado por cumplir mediante alguna de las medidas subsidiarias y la Dirección del Trabajo rechaza las razones invocadas como fundamento, se aplicará la misma sanción ya señalada.</li> <li>• Igual sanción se aplicará en caso de que el empleador, habiendo optado por alguna medida subsidiaria, no cumpliera con las condiciones establecidas en la ley para darle efectivo cumplimiento.</li> </ul>

<b>Sector privado</b>  2) Donaciones	Falencia constatada	Deficiente regulación de la medida de cumplimiento subsidiario de donaciones. Desde la entrada en vigencia de la ley, se han donado más de \$43.571 millones de pesos, totalizando \$11.072 mil millones el año 2022. A pesar de ello, los proyectos ejecutados por las asociaciones, corporaciones o fundaciones que proyectaron incluir laboralmente a 4.071 personas con discapacidad, lo hicieron sólo respecto de 1.202, representando un nivel de efectividad del 29,5%, con una permanencia laboral de más de seis meses para sólo 4 de cada 10 personas insertadas laboralmente.
	Necesidad de mejora	<b>Regular de manera más estricta las donaciones como medida de cumplimiento subsidiario en el sector privado.</b>
	Proyecto de ley aprobado por la Cámara (segundo trámite)	<p>Propone las siguientes modificaciones relacionadas con las donaciones como medida subsidiaria de cumplimiento:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Limitación al uso de las donaciones como medida subsidiaria. <ul style="list-style-type: none"> <li>i) Se elimina del proyecto a las organizaciones comunitarias funcionales o territoriales regidas por la ley N° 19.418, que pueden acceder al Fondo Mixto de Apoyo Social como posibles donatarias.</li> <li>ii) Tras la entrada en vigencia del aumento de la cuota de contratación al 2%, la medida subsidiaria sólo será aplicable hasta el 1% de los trabajadores, pudiendo adoptar, en los otros casos, únicamente la medida subsidiaria de celebración de contratos de prestación de servicios, o bien, la contratación directa de personas con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez.</li> </ul> </li> </ul>

<b>Sector privado</b>  2) Donaciones	Proyecto de ley aprobado por la Cámara (segundo trámite)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Precisión sobre los proyectos susceptibles de recibir donaciones. Se refuerza que, tanto el objeto social de la entidad donataria, como el objeto o finalidad de los proyectos o programas financiados mediante donación, deben comprender no sólo la capacitación, rehabilitación, promoción y fomento para la creación de empleos, contratación o inserción laboral de las personas con discapacidad, como lo indica la ley vigente, sino también la inclusión laboral e intermediación laboral.</li> <li>• Ampliación de los supuestos de conflicto de interés entre donante y donatario. Se amplía la inhabilidad a los vínculos de parentesco hasta el tercer grado de consanguinidad o afinidad.</li> <li>• Diversificación y descentralización de las donaciones. Se establece que las empresas obligadas no podrán destinar más del 50% de los recursos que deban donar a una única organización de aquellas inscritas en el Registro de Donatarios. Adicionalmente, los recursos deberán destinarse, al menos, a un proyecto o iniciativa a ejecutar en una región distinta de la Metropolitana.</li> <li>• Reglamento del inciso final del artículo 157 bis del CT. Debe establecer los objetivos, requisitos y características que deberán cumplir los proyectos y programas de asociaciones, corporaciones o fundaciones para percibir las donaciones.</li> </ul>
--	--	--

<b>Sector privado</b>  3) Excesiva utilización de medidas subsidiarias de cumplimiento	Falencia constatada	Amplia utilización de las medidas subsidiarias de cumplimiento de la ley. En efecto, entre el 2019 y el 2022, uno de cada cinco empleadores que realiza la comunicación electrónica declara haber implementado medidas alternativas, y en particular las donaciones. Por su parte, las razones fundadas que habilitarían el uso de medidas alternativas de cumplimiento no son explicitadas por un 41% de las empresas, mientras que un 27% las funda en la naturaleza de las funciones.
	Necesidad de mejora	<b>Se debe restringir la utilización de formas subsidiarias de cumplimiento, señalando en forma más clara cuáles son las razones fundadas para no dar cumplimiento a la obligación de contratación y haciendo que sean verdaderamente situaciones de excepción.</b>
	Proyecto de ley aprobado por la Cámara (segundo trámite)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Utiliza la expresión "medidas subsidiarias" de cumplimiento de la cuota de contratación y no "medidas alternativas", ya que siempre debe primar la contratación efectiva de personas con discapacidad.</li> <li>• Limita la medida subsidiaria de celebración de contratos de prestación de servicios con empresas que, a su vez, tengan contratadas a personas con discapacidad, exigiendo, al igual que el proyecto aprobado por Senado, que las personas contratadas presten servicios de manera efectiva en la empresa principal. Sin embargo, añade que las empresas que presten servicios a las empresas obligadas deberán registrar los contratos de las personas con discapacidad y/o asignatarias de una pensión de invalidez, en el registro electrónico de la Dirección del Trabajo. Asimismo, las personas con discapacidad y/o asignatarias de una pensión de invalidez contratadas por empresas que presten servicios y que sean, a su vez, empresas obligadas al cumplimiento de la cuota, sólo podrán ser consideradas para el cumplimiento subsidiario de otras empresas obligadas por los contratos que excedan del número de trabajadores exigido para su propio cumplimiento.</li> <li>• Sobre la medida subsidiaria de donaciones, se reitera lo ya señalado.</li> </ul>

**Sector privado**

4) Baja priorización de la ley en la Dirección del Trabajo

Falencia constatada	Baja priorización de la ley de inclusión laboral en el quehacer institucional de la Dirección del Trabajo
Necesidad de mejora	Fortalecer el rol fiscalizador y sancionador de la Dirección del Trabajo, priorizando dentro de su quehacer institucional el cumplimiento de la ley de inclusión laboral y la aplicación de multas a las empresas.
Proyecto de ley aprobado por la Cámara (segundo trámite)	<ul style="list-style-type: none"> <li>El proyecto contempla recursos para la contratación de personal en la Dirección del Trabajo – 18 nuevos fiscalizadores/as – a fin de relevar la fiscalización y aplicación de multas en las empresas por incumplimiento de la ley de inclusión laboral.</li> </ul>

**Sector público**

1) Fiscalización

Falencia constatada	Falta de claridad respecto a la fiscalización de esta ley en las instituciones públicas, especialmente sobre qué institución es la responsable de vigilar, solicitar información y ejecutar acciones correctivas.
Necesidad de mejora	Se hace necesario confirmar y robustecer el rol de la Contraloría General de la República en materia de fiscalización de la ley N° 21.015.
Proyecto de ley aprobado por la Cámara (segundo trámite)	<p>Para reforzar la fiscalización en el sector público, se propone:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Especificar las obligaciones que recaen sobre la jefatura máxima del Servicio para efectos de configurar responsabilidad administrativa: Será la jefatura máxima de cada servicio la que deberá adoptar las medidas necesarias para el cumplimiento de las obligaciones relacionadas con la selección preferente y la inclusión de personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez en el sector público.</li> <li>Incorporar a la figura del gestor/a de inclusión. Cada servicio deberá contar con, al menos, una persona que se desempeñe en labores de gestión y desarrollo de personal con conocimientos específicos sobre inclusión laboral de personas con discapacidad.</li> </ul>

**Sector público**

1) Fiscalización

Proyecto de ley aprobado por la Cámara (segundo trámite)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Emitir un informe anual de cumplimiento de la ley en sector público y su remisión a Contraloría General de la República: La Dirección Nacional del Servicio Civil, en coordinación con SENADIS, deberá publicar un informe anual sobre el cumplimiento de la ley en los órganos de la Administración del Estado y remitirlo a CGR con la finalidad de hacer efectiva la responsabilidad administrativa en caso de incumplimiento de obligaciones por parte de la jefatura máxima de Servicio.</li> <li>Infracción a la probidad administrativa: Se considerará una infracción al principio de probidad administrativa el hecho de que un órgano, servicio o institución realice nuevas contrataciones sin dar cumplimiento a la obligación de selección preferente.</li> </ul>
--	---

**Sector público**

2) Barreras para el ingreso de personas con discapacidad a la Administración del Estado

Falencia constatada	Existencia de normativa vigente que pone trabas a la contratación y permanencia de personas con discapacidad en instituciones públicas.
Necesidad de mejora	Armonizar las normas estatutarias que rigen las relaciones laborales en el Estado con las disposiciones y el espíritu de la ley de inclusión laboral.
Proyecto de ley aprobado por la Cámara (segundo trámite)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Además de la homologación de educación especial, y con respecto al requisito de ingreso de salud compatible con el desempeño del cargo, se establece de manera expresa que el solo hecho de contar con una calificación y certificación de discapacidad, de conformidad con lo dispuesto en la ley N° 20.422 y/o ser asignataria de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, no podrá ser considerado como fundamento de incumplimiento de dicho requisito y tampoco configurará la causal de vacancia de salud irrecuperable.</li> </ul>



Sin perjuicio de estas temáticas centrales, durante el segundo trámite constitucional se efectuaron **otras modificaciones al proyecto de ley a partir de falencias en su implementación** constatadas en el informe del Ejecutivo de marzo 2023.

## Otros ámbitos de mejora presentes en el proyecto de ley aprobado por la H. Cámara de Diputadas y Diputados

<b>Sector público y privado</b>	Falencia constatada	Cumplimiento efectivo de la cuota
	Necesidad de mejora	
	Proyecto de ley aprobado por la Cámara (segundo trámite)	Aumenta la cuota de contratación de personas con discapacidad y personas asignatarias de pensión de invalidez desde 1% a 2%, tanto para el sector público como para el sector privado.

<b>Sector público y privado</b>	Falencia constatada	Falta de información sobre la ley de inclusión laboral y sobre la formación tanto para postulantes como reclutadores.
	Necesidad de mejora	<b>Reforzar la difusión de la ley y los procesos de concientización sobre inclusión laboral de personas con discapacidad</b>
	Proyecto de ley aprobado por la Cámara (segundo trámite)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dispone que el Ministerio del Trabajo y Previsión Social promoverá la realización de campañas de información y comunicación sobre la ley dirigidas a empresas, sindicatos, organizaciones gremiales, trabajadoras y trabajadores. Para ello, el Ministerio podrá coordinar con el Ministerio de Desarrollo Social y Familia y/o el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, la prestación de asesorías técnicas.</li> <li>• SENADIS, en colaboración con la Dirección Nacional del Servicio Civil, podrá promover la realización de campañas con el fin de propender al cumplimiento efectivo de las obligaciones de la ley en los órganos de la Administración del Estado.</li> </ul>

<b>Sector público y privado</b>	Falencia constatada	Falta de implementación de servicios de apoyo y ajustes necesarios para que las personas con discapacidad puedan participar de los procesos de selección en igualdad de condiciones que las personas sin discapacidad, así como permanecer en el puesto de trabajo.
	Necesidad de mejora	<b>Reconocimiento de las exigencias de accesibilidad y de ajustes razonables en el ámbito laboral, conforme a la ley 20.422.</b>
	Proyecto de ley aprobado por la Cámara (segundo trámite)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sin perjuicio de que se mantiene la norma aprobada por el Senado que mandata incorporar en el reglamento interno de orden, higiene y seguridad de las empresas las medidas de accesibilidad, realización de ajustes necesarios y prevención de conductas de acoso hacia los trabajadores o trabajadoras con discapacidad y/o asignatarios de una pensión de invalidez, el proyecto aprobado por la Cámara agrega además que las empresas de 100 o más trabajadores (es decir, aquellas obligadas por la ley de inclusión laboral) deben contar en sus reglamentos internos con un protocolo de trato que permita responder a las necesidades de los trabajadores con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez, relativas a las relaciones con los demás trabajadores, su atención, accesibilidad, evacuación y protección de su bienestar físico, mental y social.</li> <li>• Asimismo, el proyecto mantiene la norma aprobada en el Senado que establece que las empresas de 100 o más trabajadores deberán realizar los ajustes necesarios para adecuar sus mecanismos, procedimientos y prácticas de reclutamiento y selección de personal, en todo cuanto se requiera, para resguardar la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad que participen en ellos.</li> </ul>

<b>Sector público y privado</b>	Falencia constatada	Débiles mecanismos de control y de aseguramiento de la calidad de los datos que se reportan.
	Necesidad de mejora	<b>Mejor y mayor recopilación de datos</b>
	Proyecto de ley aprobado por la Cámara (segundo trámite)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se especifica qué debe contener el informe de evaluación de la ley que debe realizar el Poder Ejecutivo y ser remitido al Congreso Nacional cada tres años, y no cada cuatro años como lo dispone la legislación vigente. Asimismo, en cuanto al contenido, y tal como consta en el proyecto aprobado por el Senado, mantiene incorporar los datos estadísticos sobre cumplimiento de la ley, características de los contratos de trabajo y las causas de término de la relación laboral, agregando además información sobre la cantidad de empresas e instituciones públicas obligadas a dar cumplimiento a la ley y duración promedio de los contratos celebrados conforme esta última.</li> <li>• También se especifica el contenido del informe anual de cumplimiento de la ley en sector público que debe ser elaborado por la Dirección Nacional del Servicio Civil, en coordinación con SENADIS, y remitido a la CGR.</li> </ul>

<b>Sector público y privado</b>	Proyecto de ley aprobado por la Cámara (segundo trámite)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Para el sector privado, mantiene la norma aprobada por el Senado sobre registro de datos en un sitio electrónico de la Dirección del Trabajo, precisando eso sí que éste no será un solo un registro público, sino que un <b>reporte estadístico de acceso público</b> que deberá incluir, además del contenido aprobado en primer trámite, la individualización de las empresas que registran este tipo de contratos.</li> <li>• Asimismo, además de mantener el deber de publicar esta información actualizada en el mes de abril de cada año, se dispone que, para efectos de determinar el número de empresas que deban cumplir con las obligaciones sobre inclusión laboral de personas con discapacidad, la Dirección del Trabajo podrá requerir la información necesaria al Servicio de Impuestos Internos, a la Administradora de Fondos de Cesantía y a la sociedad comercial Servicios de Administración Previsional S.A.</li> </ul>
	4) Calidad de los datos	

## Informe Financiero Sustitutivo I.F. N°87/ 15.05.2023

### Efectos del proyecto de ley sobre el presupuesto fiscal

1	El mayor gasto se encuentra relacionado con la Secretaría Técnica de la División de Cooperación Público-Privada, de la Subsecretaría de Evaluación Social, que aumentará su carga laboral en cuanto a postulaciones de instituciones y proyectos a la Secretaría Técnica, debido a que un aumento del porcentaje de inclusión laboral implicaría un aumento de postulaciones al Registro de Donatarios e iniciativas al Banco de Proyectos de la Ley N°21.015.
2	La iniciativa implica mayores funciones de fiscalización por parte de la Dirección del Trabajo, por lo que se requiere aumentar la dotación de fiscalizadores en al menos un fiscalizador por región, dos para el caso de la RM, además de un funcionario para el Departamento de Inspección, sumando un total de 18 inspectores.
3	Sobre la obligación de contar con algún funcionario que se desempeñe en gestión de personas con conocimientos sobre inclusión laboral de P.C.D., esto se realizará con cargo a la dotación y recursos vigentes que consulte anualmente la Ley de Presupuestos para cada órgano de la administración de Estado.
4	Las campañas de información y comunicación, se realizarán de acuerdo con las necesidades y los recursos que determine anualmente la Ley de Presupuestos.
5	Considerando lo anterior, se contemplan recursos para la contratación de dos profesionales en la Secretaría Técnica de la División de Cooperación Público-Privada de la Subsecretaría de Evaluación Social (SES) y 18 profesionales para la Dirección de Trabajo (DT). La contratación se hará en dos fases: una parte cuando entre en vigencia la ley (Año 1) y otra cuando entre en vigencia el aumento de porcentaje de personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez (Año t), según se señala en el artículo primero transitorio.

**Tabla 1. Costos estimados del proyecto de ley a su entrada en vigencia (miles \$ 2023)**

Institución	Ítem	Año 1	Año 2 y siguientes
DT	Gastos en personal	\$172.017	\$172.017
	Bienes y servicios de consumos	\$3.521	\$3.521
	Activos no financieros	\$3.861	\$-
	<b>Total</b>	<b>\$179.398</b>	<b>\$175.538</b>

**Tabla 2. Costos estimados del proyecto de ley con aumento de porcentaje (miles \$ 2023)**

Institución	Ítem	Año 1	Año 2 y siguientes
SES	Gastos en personal	\$51.049	\$51.049
	Bienes y servicios de consumos	\$880	\$880
	Activos no financieros	\$965	\$-
	<b>Total</b>	<b>\$52.894</b>	<b>\$51.929</b>
DT	Gastos en personal	\$387.038	\$387.038
	Bienes y servicios de consumos	\$7.922	\$7.922
	Activos no financieros	\$4.826	\$4.826
	<b>Total</b>	<b>\$399.786</b>	<b>\$446.889</b>
	<b>Total</b>	<b>\$452.680</b>	<b>\$446.889</b>

**Tabla 3. Costos estimados del proyecto de ley a su entrada en vigencia (miles \$ 2023)**

Institución	Año 1 (Ley)	Año t (cumplimiento 2%)	Régimen (cumplimiento 2%)
SES	\$0	\$52.894	\$51.929
DT	\$179.398	\$399.786	\$394.960
Total	\$179.398	\$452.680	\$446.889

El mayor gasto fiscal que represente la aplicación de esta ley durante el primer año presupuestario de su entrada en vigencia se financiará con cargo al presupuesto de las partidas presupuestarias del Ministerio de Desarrollo Social y Familia y del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. No obstante lo anterior, el Ministerio de Hacienda con cargo a la partida presupuestaria del Tesoro Público, podrá suplementar dicho presupuesto en la parte del gasto que no se pudiese financiar con los referidos recursos. Para los años posteriores el gasto se financiará con cargo a los recursos que se contemplen en las respectivas leyes de Presupuestos del Sector Público.

El **Honorable Senador señor Coloma** preguntó por las diferencias de la Comisión de Trabajo y Previsión Social del Senado respecto de lo que se votó en la Cámara de Diputados.

La **señora Subsecretaria** respondió que, si bien aprobó diversas enmiendas introducidas por la Cámara de Diputados, rechazó tres de ellas. La primera enmienda rechazada dice relación con la temporalidad en la cual se propone el cumplimiento del 2%, razón por la cual se está analizando cuál sería el mejor criterio para ello, esto es, si debiera fijarse en cuanto la ley cumpla 10 años de su entrada en vigencia o cuando se alcance un 80% de cumplimiento del 1%.

La segunda enmienda rechazada dice relación con los protocolos que acompañan la fiscalización y al respecto señaló que se busca resguardar que los protocolos existentes en el Código del Trabajo se utilicen y no se incorporen nuevas burocracias o reglamentos que los hagan inviables.

Explicó que el tercer punto se refiere a las fundaciones y la entrega de donaciones, por cuanto hay un diagnóstico que da cuenta de que las fundaciones que reciben las donaciones se encuentran concentradas en la Región Metropolitana, sin que se resguarde la diversidad territorial donde llegan esos recursos, razón por la cual se está evaluando un mecanismo para resguardar la territorialidad y la diversidad de las organizaciones que reciben las donaciones.

El **Honorable Senador señor Coloma** observó que, de acuerdo a lo expuesto por la señora Subsecretaria, no se estaría cumpliendo con el 1%, y si bien es preocupante la situación tanto del sector público como del sector privado, resulta aún más inquietante que no se cumpla en el ámbito público, por cuanto debiera ser una obligación exigible al Estado, por lo que preguntó si existe una norma específica a este respecto, toda vez que resulta

contraintuitivo esperar que se cumpla con el 2% cuando no se cumple con el 1%.

Señaló que se entiende que la idea del proyecto de ley es generar una especie de gatillo, de modo que cuando se esté cerca de cumplir con el 1% se pase al 2%; sobre el particular preguntó si existe algún estudio interno o internacional que indique cuál es el número óptimo para Chile, de manera de saber hacia dónde se debe apuntar.

Comentó que en el Senado ha habido preocupación sobre esta materia.

Afirmó que cabe preguntarse cómo avanzar en este aspecto, en términos de que no se genere un efecto complejo en una empresa, sino que sea un incentivo correcto y que traiga beneficios en todo sentido.

La **señora Subsecretaria** explicó que para el caso del sector público se está observando desde el sistema de información que permite reportar y sobre todo hacer la revisión de cómo se configura la incorporación de las personas con discapacidad, tomando en cuenta que hay una preocupación, principalmente, acerca del número de instituciones y organizaciones que no ha ido avanzando.

Asimismo, refirió que, en lo que respecta al 2%, efectivamente el diagnóstico es que se requiere de un fortalecimiento de la fiscalización y que las instituciones que ya cumplen con el 1% pueden transitar al 2% de una manera relativamente sencilla, de manera que el problema no se centraría mayormente en el porcentaje de personas que se debe incluir, sino que más bien en el fortalecimiento de la fiscalización, que es el objeto central de este proyecto de ley.

Puntualizó que estudios internacionales y también el último estudio de discapacidad y dependencia dan cuenta de que existe un 40% de personas con discapacidad que se encuentran ocupadas, cifra que se ha mantenido desde el año 2015, y que se ha observado que se requiere de un esfuerzo adicional, y ese es el espíritu que inspira la propuesta de subir desde un 1% a un 2%.

**El Jefe Legislativo de la Subsecretaría de Servicios Sociales del Ministerio de Desarrollo Social y Familia, señor Fernando Carvallo,** precisó que la preocupación de no caer en un “voluntarismo” anima la propuesta de artículo transitorio que se aprobó en el trámite en la Cámara de Diputados, de modo de establecer una suerte de “gatillo” para que cuando se cumpla el 1% en el 80% de las empresas a nivel nacional se pase al 2%.

Hizo presente que, no obstante, lo anterior la redacción de ese artículo transitorio y la forma en que operaría ese gatillo fueron rechazados por la Comisión de Trabajo y Previsión Social del Senado, de modo que quedarían pendientes para ser revisados y buscar la mejor forma de avanzar.

El **Honorable Senador señor García** consultó si las personas que tienen una pensión de invalidez pueden trabajar, toda vez que la creencia generalizada es que no pueden y observó que en materia de invalidez hay distintas realidades.

Preguntó cuál es la normativa actual respecto de las personas que tienen una pensión de invalidez.

La **señora Subsecretaria** contestó que una de las materias que se busca abordar con el proyecto de ley que se discute, tanto a nivel comunicacional como de concientización, es la integralidad respecto de las personas con discapacidad.

Observó que hay ciertos cargos que siempre se habían pensado para las personas con discapacidad que hoy en día obligan a reinventar las ocupaciones en las cuáles las personas con discapacidad se pueden desempeñar.

Añadió que, respecto de lo anterior, se plantea un desafío en términos de pensar cómo hacer que las personas con discapacidad opten a puestos con mayor cualificación y que sean pertinentes también en función de la situación de discapacidad que no necesariamente es determinante *a priori* para que estén en funciones con menor cualificación.

Puso de relieve que, de acuerdo a la normativa existente, las personas que tienen una pensión de invalidez sí pueden trabajar, pero existe un desconocimiento, razón por la cual se propone en la iniciativa legal que se discute poder avanzar en campañas de comunicación y concientización a fin de informar de manera correcta y que no existan esas autopercepciones que parecieran hacer incompatible una pensión de invalidez y un trabajo, toda vez que las pensiones de discapacidad van a paliar el nivel de vulnerabilidad al que está expuesta una persona debido a su discapacidad, sin que la limite de poder realizar actividades ocupacionales y ese es un esfuerzo en el que hay que avanzar.

El **Honorable Senador señor García** preguntó si toda persona con discapacidad debe estar incorporada en el Registro Nacional de Discapacidad para efectos de ser calificada como tal. Asimismo, consultó si toda persona que cuenta con pensión de invalidez se encuentra en ese Registro.

La **señora Subsecretaria** respondió que el Registro Nacional de Discapacidad permite tener administrativamente los datos de las personas con discapacidad y, a partir de eso, poder optar también a ciertas pensiones por discapacidad, de tal manera que el Registro no es el único mecanismo de puerta de entrada, pero sí es la fuente de información administrativa.

A continuación, siguiendo el orden del articulado del proyecto, se efectúa una relación de las modificaciones que deben ser conocidas por la Comisión de Hacienda que introdujo la Cámara de Diputados, en segundo trámite constitucional, al texto aprobado en primer trámite por el Senado, así como de los acuerdos adoptados por la Comisión respecto de las referidas enmiendas.

#### **Artículo 1, Número 7, nuevo**

La Cámara de Diputados incorporó, mediante un nuevo numeral 7, un artículo 157 sexies al Código del Trabajo, para establecer las sanciones por el no cumplimiento de la obligación de las empresas de 100 o más trabajadores de contratar o mantener contratados un porcentaje de personas con discapacidad o asigntarias de una pensión de invalidez.

Las sanciones consisten en multas, 20 unidades tributarias mensuales en caso de medianas empresas y 30 unidades tributarias mensuales en el caso de grandes empresas. Dichas multas se aplicarán por cada mes en que el empleador incurra en la infracción. En caso de que el empleador haya optado por el cumplimiento subsidiario y la Dirección del Trabajo rechaza las razones para ello, se aplicarán las sanciones mencionadas.

#### **Artículo quinto transitorio**

La Cámara de Diputados agregó un artículo quinto transitorio nuevo, que dispone que el mayor gasto fiscal que represente la aplicación de la ley durante el primer año presupuestario de su entrada en vigencia se financiará con cargo al presupuesto de las partidas presupuestarias de los Ministerios de Desarrollo Social y Familia y del Trabajo y Previsión Social, pudiendo suplementarse con cargo a la partida presupuestaria del Tesoro Público.

**-- Puestas en votación las normas de competencia de la Comisión de Hacienda, fueron aprobadas por la unanimidad de sus miembros presentes, Honorables Senadores señores Coloma, García, Insulza y Lagos.**

-----

## INFORME FINANCIERO

- El **informe financiero N° 87** elaborado por la Dirección de Presupuestos del Ministerio de Hacienda, de 23 de junio de 2021, señala, de manera textual, lo siguiente:

### **“I. Antecedentes**

El presente proyecto de ley modifica diversos cuerpos legales en materia de inclusión laboral de personas con discapacidad. En particular:

- Se modifica el Código del Trabajo en el siguiente sentido:
  - Se adecúa el Código del Trabajo, para incluir expresamente a las personas asignatarias de una pensión de invalidez en las materias relacionadas con personas con discapacidad.
  - Se dispone la obligación del empleador de asegurar que las labores asignadas no afecten la vida y salud de los trabajadores con discapacidad.
  - Se incluye la posibilidad de celebrar contratos de puesta a disposición con Empresas de Servicios Transitorios, entre las medidas alternativas a la obligación establecida en el inciso primero del artículo 157 bis.
- b. Se dispone expresamente que, para el cumplimiento de la obligación establecida en el inciso primero del artículo 157 bis, se requiere que las personas con discapacidad presten servicios de manera efectiva para la empresa principal o usuaria, según sea el caso.

Se modifica el Estatuto Administrativo, el Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales y el Estatuto de los Asistentes de la Educación Pública, para disponer que, para los cargos que exijan 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.

### **II. Efecto del proyecto de ley sobre el Presupuesto Fiscal**

El presente proyecto de ley **no irrogará un mayor gasto fiscal.**

### **III. Fuentes de Información.**

• Mensaje de S.E. el Presidente de la República, con el que inicia 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.”.

- Posteriormente, se presentó el **informe financiero N° 100, complementario**, elaborado por la Dirección de Presupuestos del Ministerio de Hacienda, de 10 de agosto de 2021, señala, de manera textual, lo siguiente:

#### **“I. Antecedentes**

Las presentes indicaciones modifican el proyecto de ley contenido en los boletines N°14.445-13 y 14.449-13 refundidos, en el siguiente sentido:

a. Se incluye la posibilidad de efectuar donaciones para becas de estudios o capacitaciones por establecimientos educativos, entre las medidas alternativas a la obligación establecida en el inciso primero del artículo 157 bis del Código del Trabajo.

b. Se establecen deberes de información a las empresas que ejecuten alguna de las medidas alternativas contenidas en el artículo 157 ter del Código del Trabajo.

c. Se dispone que el Consejo de Donaciones Sociales de la Ley N° 19.885 se deberá constituir como un consejo específico sobre inclusión laboral, cuando se trate de proyectos presentados en cumplimiento del artículo 157 ter letra b) del Código del Trabajo.

d. Se establece que la Dirección del Trabajo y la Dirección Nacional del Servicio Civil deberán mantener un registro público sobre inclusión laboral de personas con discapacidad.

#### **II. Efecto de las indicaciones sobre el Presupuesto Fiscal**

Sobre el efecto fiscal de las presentes indicaciones, se debe mencionar que:

a. La posibilidad de efectuar donaciones a establecimientos educativos únicamente amplía el número de opciones alternativas al cumplimiento del artículo 157 bis del Código del Trabajo, por lo que no tendrá efectos en recaudación.

b. Los registros públicos que se crean en la Dirección del Trabajo y la Dirección Nacional del Servicio Civil serán implementados utilizando los presupuestos vigentes de los respectivos servicios.

Por lo tanto, **las presentes Indicaciones no irrogarán un mayor gasto fiscal.**

### **III. Fuentes de Información.**

• Mensaje de S.E. el Presidente de la República, mediante el cual formula indicaciones al Proyecto de Ley que introduce modificaciones al Código del Trabajo y otros cuerpos legales en materia de inclusión laboral de personas con discapacidad y asignatarias de pensión de invalidez.”.

- Enseguida, se presentó el **informe financiero N° 122, complementario**, elaborado por la Dirección de Presupuestos del Ministerio de Hacienda, de 22 de septiembre de 2021, señala, de manera textual, lo siguiente:

#### **“I. Antecedentes**

Mediante las presentes indicaciones, se modifica el proyecto de ley contenido en los Boletines N° 14.445-13 y 14.449-13, refundidos, en el siguiente sentido:

a. Se modifican los requisitos para ingresar a la Administración del Estado, modificando tanto el Estatuto Administrativo como el Estatuto Administrativo para funcionarios municipales, para reconocer los certificados de egreso otorgados por los establecimientos de Educación Especial.

b. Se modifica la entrada en vigencia del proyecto de ley.

#### **II. Efecto de las indicaciones sobre el Presupuesto Fiscal.**

Las presentes indicaciones **no irrogarán un mayor gasto fiscal.**

#### **III. Fuentes de Información.**

• Mensaje de S.E. el Presidente de la República, que formula indicaciones al Proyecto de Ley que introduce modificaciones al Código del Trabajo y otros cuerpos legales en materia de inclusión laboral de personas con discapacidad y asignatarias de pensión de invalidez.”.

- Luego, se presentó el **informe financiero N° 216**, elaborado por

la Dirección de Presupuestos del Ministerio de Hacienda, de 24 de noviembre de 2022, señala, de manera textual, lo siguiente:

#### **“I. Antecedentes**

Mediante estas indicaciones (N° 216-370) se realizan adecuaciones al proyecto de ley que introduce modificaciones al Código del Trabajo y otros cuerpos legales en materia de inclusión laboral de personas con discapacidad y asignatarias de pensión de invalidez; para perfeccionar la norma, incorporando sanciones, precisando que la obligación incluye personas asignatarias de pensión de invalidez, modificando los requisitos de ingreso a la Administración del Estado, municipalidades y asistentes de la educación pública, entre otras modificaciones.

En particular, se incorpora un catálogo de sanciones en el caso de incumplimiento del empleador de la obligación de contratación de personas con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez. También fija una regla en el caso de que el empleador cumpla parcialmente con la obligación o de cumplimiento parcial a la obligación alternativa realizando donaciones y se establece que el destinatario de las donaciones que puede realizar el empleador, a modo de cumplimiento alternativo, deben dirigirse a proyectos o programas de asociaciones, corporaciones o fundaciones cuyo objeto social considere la inclusión laboral, intermediación laboral, capacitación, rehabilitación, promoción y fomento para la creación de empleos, contratación o inserción laboral de las personas con discapacidad.

Asimismo, se modifican los requisitos de ingreso a la Administración del Estado, municipalidades y para asistentes de la educación pública, para que, en aquellos cargos en que se exija tener licencia de educación media, se entienda que las personas con discapacidad, mayores de 18 años, cumplen dicho requisito cuando acrediten haber completado sus estudios en la modalidad de educación especial, de conformidad con lo dispuesto en la normativa del Ministerio de Educación que regule dicha materia.

También, en los estatutos señalados previamente, se incorpora que la sola certificación de discapacidad o ser asignataria de una pensión de invalidez no podrá significar el incumplimiento del requisito de salud compatible con el desempeño del cargo para el ingreso a la Administración del Estado, municipalidades, y a la dotación de asistentes de la educación.

Finalmente, se especifica la obligación de contar con algún funcionario que se desempeñe en funciones relacionadas con la gestión y desarrollo de personal que tenga conocimientos específicos sobre inclusión laboral de personas con discapacidad; que el Ministerio del Trabajo y Previsión Social promueva la realización de campañas de difusión y comunicación, entre otros ajustes.

La presente ley entrará en vigencia al momento de su publicación en el Diario Oficial, salvo la obligación del jefe superior o jefatura máxima de velar porque al menos una de las personas que desempeñen funciones relacionadas a la gestión y desarrollo del personal, cuente con conocimientos específicos sobre inclusión laboral de personas con discapacidad, que entrará en vigencia el primer día del décimo tercer mes siguiente a la publicación de esta ley.

Con todo, el aumento del porcentaje de personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez se hará efectivo cuando se acredite, a través de un informe de los Ministerios del Trabajo y Previsión Social, de Desarrollo Social y de Hacienda, el cumplimiento de la cuota del uno por ciento de la contratación en el ochenta por ciento de las empresas e instituciones obligadas.

## **II. Efecto del proyecto de ley sobre el Presupuesto Fiscal**

Este proyecto de ley aumenta el porcentaje de inclusión laboral obligatorio de un 1% al 2% de personas con discapacidad. Considerando lo anterior, el mayor gasto de este proyecto de ley se encuentra relacionado a la Secretaría Técnica de la División de Cooperación Público - Privada, de la Subsecretaría de Evaluación Social, que aumentará su carga laboral en cuanto a postulaciones de instituciones y proyectos a la Secretaría Técnica, debido a que un aumento del porcentaje de inclusión laboral implicaría un aumento de postulaciones al Registro de Donatarios e iniciativas al Banco de Proyectos de la Ley N°21.015.

Respecto a la obligación de contar con algún funcionario que se desempeñe en gestión de personas con conocimientos específicos sobre inclusión laboral de personas con discapacidad, esto se realizará con cargo a la dotación y recursos vigentes que consulte anualmente la Ley de Presupuestos para cada órgano de la Administración del Estado.

En el caso de las de campañas de información y comunicación, se realizarán de acuerdo con las necesidades y los recursos que determine anualmente la Ley de Presupuestos.

Considerando lo anterior, el presente proyecto de ley contempla recursos para la contratación de dos profesionales en la Secretaría Técnica de la División de Cooperación Público - Privada. Esta contratación se realizará en cuanto entre en vigencia el aumento de porcentaje de personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez.

**Tabla 1. Costos estimados del proyecto de ley (miles \$2022)**

	<b>Año 1</b>	<b>Régimen</b>
Gastos en personal	51.049	51.049
Bienes y servicios de consumos	821	821
Activos no financieros	900	-
<b>Total</b>	<b>52.770</b>	<b>51.870</b>

Así, la presente iniciativa implica un mayor gasto fiscal anual estimado de \$52.770 miles el primer año de entrada en vigencia del nuevo porcentaje y \$51.870 miles en régimen.

El mayor gasto fiscal que represente la aplicación de esta ley durante el primer año presupuestario de su entrada en vigencia se financiará con cargo al presupuesto de la partida presupuestaria del Ministerio de Desarrollo Social y Familia. No obstante lo anterior, el Ministerio de Hacienda, con cargo a la partida presupuestaria del Tesoro Público, podrá suplementar dicho presupuesto en la parte del gasto que no se pudiere financiar con los referidos recursos. Para los años posteriores el gasto se financiará con cargo a los recursos que se contemplen en las respectivas leyes de Presupuestos del Sector Público.

### **III. Fuentes de información**

- Mensaje 216-370, de S.E. el Presidente de la República, con el que se introducen indicaciones al Proyecto de Ley que introduce modificaciones al Código del Trabajo y otros cuerpos legales en materia de inclusión laboral de personas con discapacidad y asignatarias de pensión de invalidez.

- Ministerio de Desarrollo Social y Familia (noviembre 2022). Minuta Costeo Ley de donaciones con fines sociales. División de cooperación público-privada.”.

- A continuación, se presentó el **informe financiero N° 35, complementario**, elaborado por la Dirección de Presupuestos del Ministerio de Hacienda, de 30 de enero de 2023, señala, de manera textual, lo siguiente:

#### **“I. Antecedentes**

Mediante estas indicaciones (N° 298-370) se realizan adecuaciones al proyecto de ley que introduce modificaciones al Código del Trabajo y otros cuerpos legales en materia de inclusión laboral de personas con discapacidad y asignatarias de pensión de invalidez, para perfeccionar la norma.

En relación a las modificaciones del Código del Trabajo se dispone que las empresas que presten servicios a las empresas obligadas deberán tener registrados los contratos de las personas con discapacidad. Además, se especifica que, en el caso de que la empresa no pueda cumplir total o parcialmente el porcentaje de personas con discapacidad y/o asignatarias de una pensión de invalidez, no se podrá considerar como razón fundada una derivada de la naturaleza de las funciones que desarrolla la empresa si sólo se invoca el giro principal de ella.

En relación con las modificaciones a la ley N°20.442, que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad, se especifica que, en el caso de que el órgano, servicio o institución no pueda cumplir total o parcialmente el porcentaje de personas con discapacidad y/o asignatarias de una pensión de invalidez, no se podrá considerar como razón fundada una derivada de la naturaleza de las funciones si solo se invoca el cumplimiento de las labores habituales por las que fue creado.

Respecto de las modificaciones a 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, se incorpora la obligación del Ministerio de Desarrollo Social y Familia de publicar informes de rendición de los proyectos y programas financiados.

Además, se incorpora la facultad del Servicio Nacional de la Discapacidad, en colaboración con el Servicio Civil de poder promover la realización de campañas de información y comunicación.

## **II. Efecto del proyecto de ley sobre el Presupuesto Fiscal**

Dada la naturaleza normativa de estas Indicaciones, no irrogarán mayor gasto fiscal del ya establecido en el Informe Financiero N° 216 de 2022. Cabe mencionar que la facultad del Servicio Nacional de la Discapacidad de realizar acciones de difusión y sensibilización ya está establecida en la ley N°20.422, por lo que se realizará con cargo a los recursos y dotación vigente de dicho Servicio.

## **III. Fuentes de información**

- Mensaje 298-370, de S.E. el Presidente de la República, con el que se introducen indicaciones al Proyecto de Ley que introduce modificaciones al Código del Trabajo y otros cuerpos legales en materia de inclusión laboral de personas con discapacidad y asignatarias de pensión de invalidez.”.

- Finalmente, se presentó el **informe financiero N° 87, sustitutivo**, elaborado por la Dirección de Presupuestos del Ministerio de Hacienda, de 15 de mayo de 2023, señala, de manera textual, lo siguiente:

#### **“I. Antecedentes**

El presente Informe Financiero sustituye a los anteriores, incorporando los efectos de las presentes indicaciones (N°55-371).

El proyecto de ley realiza adecuaciones al Código del Trabajo y otros cuerpos legales en materia de inclusión laboral de personas con discapacidad y asignatarias de pensión de invalidez, para perfeccionar la norma, incorporando sanciones, precisando que la obligación incluye personas asignatarias de pensión de invalidez, modificando los requisitos de ingreso a la Administración del Estado, municipalidades y asistentes de la educación pública. Agrega, también que las empresas deberán tener en su reglamento interno las medidas de accesibilidad, realización de ajustes necesarios y prevención de conductas de acoso hacia los trabajadores o trabajadoras con discapacidad y/o asignatarios de una pensión de invalidez entre otras modificaciones.

En particular, aumenta de 1% a 2% el porcentaje de la dotación anual que deberán ser personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez. Asimismo, se incorpora un catálogo de sanciones en el caso de incumplimiento del empleador de la obligación de contratación de personas con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez, y fija una regla en el caso de que el empleador cumpla parcialmente con la obligación o dé cumplimiento parcial a la obligación subsidiaria realizando donaciones. Además, se establece que el destinatario de las donaciones que puede realizar el empleador, a modo de cumplimiento subsidiario, deben dirigirse a proyectos o programas de asociaciones, corporaciones o fundaciones cuyo objeto social considere la inclusión laboral, intermediación laboral, capacitación, rehabilitación, promoción y fomento para la creación de empleos, contratación o inserción laboral de las personas con discapacidad.

Asimismo, se modifican los requisitos de ingreso a la Administración del Estado, municipalidades y para asistentes de la educación pública, para que, en aquellos cargos en que se exija tener licencia de educación media, se entienda que las personas con discapacidad, mayores de 18 años, cumplen dicho requisito cuando acrediten haber completado sus estudios en la modalidad de educación especial, de conformidad con lo dispuesto en la normativa del Ministerio de Educación que regule dicha materia.

También, en los estatutos señalados previamente, se incorpora que la sola certificación de discapacidad o ser asignatario de una pensión de invalidez no podrá significar el incumplimiento del requisito de salud

compatible con el desempeño del cargo para el ingreso a la Administración del Estado, municipalidades, y a la dotación de asistentes de la educación.

Finalmente, se especifica la obligación de contar con algún funcionario que se desempeñe en funciones relacionadas con la gestión y desarrollo de personal que tenga conocimientos específicos sobre inclusión laboral de personas con discapacidad; que el Ministerio del Trabajo y Previsión Social promueva la realización de campañas de difusión y comunicación, y especifica las características de la información que deben dar, cada tres años, los Ministerios del Trabajo y Previsión Social y de Desarrollo Social y Familia a la Comisión de Trabajo y Previsión Social del Senado y a la Comisión de Desarrollo Social, Superación de la Pobreza y Planificación de la Cámara de Diputadas y Diputados, entre otros ajustes.

La presente ley entrará en vigencia al momento de su publicación en el Diario Oficial, salvo la obligación del jefe superior o jefatura máxima de velar porque al menos una de las personas que desempeñen funciones relacionadas a la gestión y desarrollo del personal, cuente con conocimientos específicos sobre inclusión laboral de personas con discapacidad, que entrará en vigencia el primer día del décimo tercer mes siguiente a la publicación de esta ley.

Con todo, el aumento del porcentaje a 2% de personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez se hará efectivo cuando se acredite, a través de un informe de los Ministerios del Trabajo y Previsión Social, de Desarrollo Social y Familia y de Hacienda, el cumplimiento de la cuota de uno por ciento de la contratación en el ochenta por ciento de las empresas e instituciones obligadas.

### **III. Efecto del proyecto de ley sobre el Presupuesto Fiscal**

Este proyecto de ley aumenta el porcentaje de inclusión laboral obligatorio de un 1% al 2% de personas con discapacidad. Considerando lo anterior, el mayor gasto de este proyecto de ley se encuentra relacionado a la Secretaría Técnica de la División de Cooperación Público - Privada, de la Subsecretaría de Evaluación Social, que aumentará su carga laboral en cuanto a postulaciones de instituciones y proyectos a la Secretaría Técnica, debido a que un aumento del porcentaje de inclusión laboral implicaría un aumento de postulaciones al Registro de Donatarios e iniciativas al Banco de Proyectos de la Ley N°21.015.

Además, la iniciativa implica mayores funciones de fiscalización por parte de la Dirección del Trabajo, por lo que se requiere aumentar la dotación de fiscalizadores en al menos un fiscalizador por región, dos para el caso de la Región Metropolitana, además de un funcionario para el Departamento de Inspección, de tal forma de conducir, coordinar e informar sobre la ejecución de las fiscalizaciones en esta materia, sumando un total

de 18 inspectores, que corresponde al piso del escalafón fiscalizador de la Dirección del Trabajo.

Respecto a la obligación de contar con algún funcionario que se desempeñe en gestión de personas con conocimientos específicos sobre inclusión laboral de personas con discapacidad, esto se realizará con cargo a la dotación y recursos vigentes que consulte anualmente la Ley de Presupuestos para cada órgano de la Administración del Estado.

En el caso de las campañas de información y comunicación, se realizarán de acuerdo con las necesidades y los recursos que determine anualmente la Ley de Presupuestos.

Considerando lo anterior, el presente proyecto de ley contempla recursos para la contratación de dos profesionales en la Secretaría Técnica de la División de Cooperación Público - Privada de la Subsecretaría de Evaluación Social (SES) y 18 profesionales para la Dirección del Trabajo (DT). Esta contratación se realizará en dos fases, una parte cuando entre en vigencia la ley (*Año 1*) y otra cuando entre en vigencia el aumento de porcentaje de personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez (*Año t*), según se señala en el artículo primero transitorio.

**Tabla 1. Costos estimados del proyecto de ley a su entrada en vigencia**  
(miles \$2023)

Institución	Ítem	Año 1	Año 2 y siguientes
DT	Gastos en personal	\$172.017	\$172.017
	Bienes y servicios de consumos	\$3.521	\$3.521
	Activos no financieros	\$3.861	\$-
	<b>Total</b>	<b>\$179.398</b>	<b>\$175.538</b>

**Tabla 2. Costos estimados del proyecto de ley con aumento de porcentaje**  
(miles \$2023)

Institución	Ítem	Año t	Año t+1 (Régimen)
SES	Gastos en personal	\$51.049	\$51.049
	Bienes y servicios de consumos	\$880	\$880
	Activos no financieros	\$965	\$-
	<b>Total</b>	<b>\$52.894</b>	<b>\$51.929</b>
DT	Gastos en personal	\$387.038	\$387.038
	Bienes y servicios de consumos	\$7.922	\$7.922
	Activos no financieros	\$4.826	\$-
	<b>Total</b>	<b>\$399.786</b>	<b>\$394.960</b>
<b>Total</b>	<b>Total</b>	<b>\$452.680</b>	<b>\$446.889</b>

Así, la presente iniciativa implica un mayor gasto fiscal anual estimado de \$179.398 miles el primer año de entrada en vigencia y \$175.538 miles en régimen. Lo que en caso que se cumpla el aumento de porcentaje será \$446.889 miles, como se detalla en la siguiente tabla.

**Tabla 3. Costos estimados del proyecto de ley a su entrada en vigencia**  
(miles \$2023)

<b>Institución</b>	<b>Año 1 (Ley)</b>	<b>Año t (cumplimiento 2%)</b>	<b>Régimen (cumplimiento 2%)</b>
<b>SES</b>	\$0	\$52.894	\$51.929
<b>DT</b>	\$179.398	\$399.786	\$394.960
<b>Total</b>	<b>\$179.398</b>	<b>\$452.680</b>	<b>\$446.889</b>

El mayor gasto fiscal que represente la aplicación de esta ley durante el primer año presupuestario de su entrada en vigencia se financiará con cargo al presupuesto de las partidas presupuestarias del Ministerio de Desarrollo Social y Familia y del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. No obstante, lo anterior, el Ministerio de Hacienda, con cargo a la partida presupuestaria del Tesoro Público, podrá suplementar dicho presupuesto en la parte del gasto que no se pudiere financiar con los referidos recursos. Para los años posteriores el gasto se financiará con cargo a los recursos que se contemplen en las respectivas leyes de Presupuestos del Sector Público.

### **III. Fuentes de información**

- Oficio de S.E. el Presidente de la República, con el que presenta indicaciones al Proyecto de Ley que introduce modificaciones al Código del Trabajo y otros cuerpos legales en materia de inclusión laboral de personas con discapacidad y asinatarias de pensión de invalidez.

- Ministerio de Desarrollo Social y Familia (noviembre 2022). Minuta Costeo Ley de donaciones con fines sociales. División de cooperación público-privada. Santiago, Chile

- Dirección del Trabajo (Mayo 2023). Minuta "Dotación Inclusión". Santiago, Chile."

Se deja constancia de los precedentes informes financieros en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 17, inciso segundo, de la Ley Orgánica Constitucional del Congreso Nacional.

- - -

### **PROPUESTAS DE LA COMISIÓN**

En mérito de las consideraciones precedentemente expuestas y de las resoluciones pertinentes, la Comisión de Hacienda tiene el honor de proponeros que aprobéis las enmiendas introducidas por la Cámara de Diputados, en segundo trámite constitucional, al proyecto aprobado por el Senado en primer trámite, en lo relativo al número 7, nuevo del artículo 1, y a la incorporación del artículo quinto transitorio, nuevo.

-----

## **ACORDADO**

Acordado en sesión celebrada el día 9 de enero de 2024, con asistencia de los Honorables Senadores señores Ricardo Lagos Weber (Presidente), Juan Antonio Coloma Correa, José García Ruminot y José Miguel Insulza Salinas.

Sala de la Comisión, a 9 de enero de 2024.



**MARÍA SOLEDAD ARAVENA**  
Secretaria de la Comisión