

INFORME DE LA COMISIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY QUE MODIFICA EL CODIGO DEL TRABAJO PARA EXIGIR DE LAS EMPRESAS PERTINENTES, LA ADOPCION DE MEDIDAS QUE FACILITEN LA INCLUSION LABORAL DE LOS TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD.

HONORABLE CÁMARA:

Vuestra **Comisión de Trabajo y Seguridad Social** pasa a informar, en primer trámite reglamentario, sobre el proyecto de ley del epígrafe, en primer trámite constitucional, iniciado en Moción de la Diputada señora **Vallejo**, doña Camila, de los Diputados señores **Ascencio**, don Gabriel; **Cruz-Coke**, don Luciano; **Eguiguren**, don Francisco; **Melero**, don Patricio; **Molina**, don Andrés; **Saavedra**, don Gastón; **Undurraga**, don Francisco, y **Vidal**, don Pablo, y de la ex Diputada señora **Sabat**, doña Marcela, contenido en el Boletín N° 12.261-13, sin urgencia.

A las sesiones que vuestra Comisión destinó al estudio de la referida iniciativa legal asistió el señor Subsecretario del Trabajo, don **Fernando Arab Verdugo**, y don **Francisco Del Río Correa**, Asesor Legislativo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

I.- CONSTANCIAS REGLAMENTARIAS PREVIAS.

1.- Origen y urgencia.

La iniciativa tuvo su origen, como se ha dicho precedentemente, en una Moción de la Diputada señora Vallejo, doña Camila, de los Diputados señores Ascencio, don Gabriel; Cruz-Coke, don Luciano; Eguiguren, don Francisco; Melero, don Patricio; Molina, don Andrés; Saavedra, don Gastón; Undurraga, don Francisco, y Vidal, don Pablo, y de la ex Diputada señora Sabat, doña Marcela, contenido en el Boletín N° 12.261-13, sin urgencia.

2.- Discusión general.

El proyecto fue aprobado en general, en la sesión ordinaria del día 11 de agosto del año en curso, por 13 votos a favor, 0 en contra y ninguna abstención.

Votaron a favor las Diputadas señoras **Castillo**, doña Natalia; **Sepúlveda**, doña Alejandra, y **Yeomans**, doña Gael, y los diputados señores **Barros**, don Ramón; **Durán**, don Eduardo; **Eguiguren**, don Francisco; **Jiménez**, don Tucapel; **Labra**, don Amaro; **Melero**, don Patricio; **Ramírez**, don Guillermo; **Saavedra**, don Gastón; **Sauerbaum**, don Frank y **Silber**, don Gabriel.

3.- Disposiciones calificadas como normas orgánicas constitucionales o de quórum calificado.

A juicio de vuestra Comisión, no existen en el proyecto que se somete a consideración de la Sala normas que revistan el carácter de orgánicas constitucionales, ni de quórum calificado.

4.- Diputado Informante.

La Comisión designó a don **Eduardo Durán Salinas**, en tal calidad.

II.- ANTECEDENTES GENERALES.

Señalan los autores de la Moción en Informe, que la Ley N° 21.015 de 2017, que Incentiva la Inclusión de Personas con Discapacidad al Mundo Laboral, en su artículo 3° incluyó en el Código del Trabajo la obligación de que aquellas empresas de 100 o más trabajadores debieran contratar o mantener contratados al menos a un 1% de personas con discapacidad o que sean asignatarias de una pensión de invalidez, en relación al total de sus trabajadores.

Agregan que, si bien, en virtud de los artículo primero y segundo transitorios de la Ley 21.015, esta ley entró en vigencia el día 1 de Abril de 2018, lo que significa que a la fecha de presentación de este proyecto de ley tiene tan solo 7 meses de aplicación, resulta lógico pensar que bajo el prisma del cumplimiento de una cuota no se generará en las empresas un real espacio de integración, lo cual únicamente puede darse en virtud de un trabajo y políticas mancomunadas entre empleador, trabajadores con discapacidad, y el total de los trabajadores.

Afirman, asimismo, que contemplando la necesidad planteada, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, ratificada por Chile en septiembre de 2008, consagra que los Estados Partes deben adoptar medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación, para que en las empresas e instituciones públicas “*se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo.*”. al respecto, añaden que, de acuerdo al Segundo Estudio Nacional de la Discapacidad (ENDISC) de 2015, del total de la población de 18 años y más, un 20% son personas con discapacidad, por lo que 2.606.914 personas serían beneficiarios de estos ajustes.

Precisan, a continuación, que la Ley N° 20.422 de 2010 que Establece las Normas sobre Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de Personas con Discapacidad, conceptualiza en su artículo 5° a la Persona con Discapacidad como “*aquella que teniendo una o más deficiencias físicas, mentales, sea por causa psíquica o intelectual, o sensoriales, de carácter temporal o permanente, al interactuar con diversas barreras presentes en el entorno, ve impedida o restringida su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.*”.

De tal forma, añaden, con la dictación de la mencionada ley, nuestra legislación se actualiza y deja de lado la antigua visión centrada en los déficits y minusvalías, y hace hincapié en que lo que determina si una persona presenta o no discapacidad radica en el Factor Relacional, entendido como la limitante de la capacidad de interacción entre la persona y el entorno.

El que, señalan, nuestro sistema jurídico entienda así el concepto de Persona con Discapacidad no es una mera declaración de principios, sino que conlleva considerar que la discapacidad deja de ser un atributo exclusivo de las personas, siendo también una condición que la sociedad sufre, le compete y es por lo mismo responsable de superarla.

Una traducción clara de lo anterior es la autoimposición de la obligación de diseñar las políticas públicas conforme a los criterios de vida independiente, accesibilidad universal, diseño universal, intersectorialidad, participación y dialogo social, y de buscar el Estado como fin la “*plena inclusión social*”, tal como señalan los artículos 1° y 3° de la Ley N° 20.422.

Por lo tanto, estiman los autores, es indispensable tener presente en la labor legislativa el deber existente de propender a la eliminación de las barreras que los distintos actores de la sociedad, en su discapacidad, les imponen a las personas para que estas puedan desarrollarse de forma autónoma y activa.

Del mismo modo, manifiestan que las Personas con Discapacidad, en su diversidad, lejos de ser una carga, son un invaluable aporte a los procesos, aportando nuevas visiones, sensibilidades, experiencias y vivencias.

En tal forma, agregan, se han pronunciado en múltiples ocasiones los organismos internacionales, como por ejemplo la Comisión Económica para América Latina y el Caribe, CEPAL, quien ha recalcado el gran aporte que ha significado la valoración en igualdad “*pasando desde un enfoque que consideraba a las personas con discapacidad como víctimas, objetos de caridad y beneficiarios de programas, hacia una mirada que las concibe como sujetos de derechos, participantes y actores, reconociendo su contribución a la sociedad y reclamando su integración.*”.

Reconociéndose sus contribuciones, continúan exponiendo, constituye un acto de discriminación que a la hora de llevar adelante su derecho a trabajar existan condiciones, prejuicios o barreras que lo entorpezcan, lo cual ha sido reconocido explícitamente en el inciso cuarto del artículo 2° del Código del Trabajo.

Es menester entonces, enfatizan los autores, que la sociedad avance en concebir la inclusión de las Personas con Discapacidad como algo natural, en razón de sus excelentes aptitudes como trabajadores, y no como el cumplimiento de una cuota.

Pero dicha naturalidad en la contratación no se puede generar si es que las empresas no se encuentran adaptadas física y organizativamente de forma tal que permitan una efectiva integración laboral.

De tal forma, señalan, lo explicita la Fundación Chilena para la Discapacidad en su documento “Propuesta de mejoras para el Proyecto de Ley de Inclusión Laboral”, cuando señala que el establecimiento de cuotas laborales no generará un impacto sustancial en la solución a la problemática de exclusión laboral de personas con discapacidad puesto que *“no entrega herramientas a la institución empleadora para propiciar un clima laboral inclusivo, que contemple la implementación de ajustes necesarios para asegurar un trabajo de calidad y digno, para una persona en situación de discapacidad.”*.

De igual forma, manifiestan que se debe considerar que no solo es injusto que las personas con discapacidad no puedan escoger libremente sus puestos de trabajo, sino que es también injusto que los empleadores, en su discapacidad de tener espacios y organizaciones habilitadas para un trabajo universal, no puedan contratar a personas de sumo aptas para determinadas funciones, como lo son las personas con discapacidad.

Por ello, consideran los autores de la moción, que si bien la dictación de la Ley N° 21.015 ha sido un importante paso que se ha dado en materia de inclusión laboral, es deficiente aspirar a que con solo medir sus índices de cumplimiento se vaya a generar una efectiva integración por parte de los trabajadores con discapacidad dentro de los procesos y dinámicas de las empresas.

Para tal efecto, añaden, es necesario rodear la actual ley con una serie de políticas públicas y leyes que incentiven una participación eficiente de los trabajadores con discapacidad en el mundo laboral, y del resto de los trabajadores con las personas con discapacidad.

Desafortunadamente Chile, expresan, si bien tiene una tradición de respeto y cercanía con las Personas con Discapacidad, es un país con una reciente cultura de educación en inclusión y tolerancia, razón por la que es necesario que dichos cambios sean impulsados por reformas legislativas.

Concluyen los autores, que tal como insiste el Comité de Discapacidad de la Sociedad de Fomento Fabril (SOFOFA) en su presentación “Inclusión de Personas con Discapacidad al Mundo Laboral”, es necesario que las empresas e instituciones puedan *“crear conciencia al interior de las empresas y de los servicios públicos de los beneficios que trae la incorporación de personas con capacidades distintas.”*.

III.- CONTENIDO DEL PROYECTO

La presente iniciativa tiene por objeto avanzar hacia una real inclusión laboral, incorporando la obligación legal para aquellas empresas que deben mantener contratados al menos un 1% de personas con discapacidad, de:

1. Tener al menos un empleado, que desarrolle funciones relacionadas a los recursos humanos, capacitado en el desarrollo de programas de inclusión laboral;

2. Elaborar y llevar a cabo anualmente programas de capacitación de su personal que entreguen las herramientas necesarias para fomentar una real inclusión laboral; y

3. Que las actividades con ocasión de trabajo deberán considerar normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad a que se refiere la ley N° 20.422.

IV.- MINUTA DE LAS IDEAS MATRICES O FUNDAMENTALES DEL PROYECTO.

En conformidad con el N° 1 del artículo 287 del Reglamento de la Corporación y para los efectos de los artículos 69 y 73 de la Constitución Política de la República, como, asimismo, de los artículos 24 y 32 de la Ley N° 18.918, Orgánica Constitucional del Congreso Nacional, cabe señalar que la idea matriz o fundamental del proyecto tiene por objeto avanzar hacia una real inclusión laboral, incorporando la obligación legal, para aquellas empresas que deben mantener contratados al menos un 1% de personas con discapacidad, de adoptar diversas medidas faciliten dicha inclusión.

Tal idea matriz se encuentra desarrollada en el proyecto sometido al conocimiento de esta Comisión en un artículo único y un transitorio.

V.- ARTICULOS CALIFICADOS COMO NORMAS ORGÁNICAS CONSTITUCIONALES O DE QUORUM CALIFICADO.

A juicio de vuestra Comisión, no existen en el proyecto que se somete a consideración de la Sala normas que revistan el carácter de orgánicas constitucionales ni de quórum calificado.

VI.- DOCUMENTOS SOLICITADOS Y PERSONAS RECIBIDAS POR LA COMISIÓN.

A las sesiones que vuestra Comisión destinó al estudio de la referida iniciativa legal asistieron el señor Subsecretario del Trabajo, don **Fernando Arab Verdugo** y el señor **Francisco Del Río Correa**, Asesor Legislativo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Asimismo, la Comisión

recibió en audiencia a la señora **María Paz Larroulet**, Subdirectora Nacional (S), junto a doña **Francisca Giménez Casellas**, Jefa de Gabinete, ambas del Servicio Nacional de Discapacidad (Senadis), y a los señores **Matías Poblete**, Presidente de la Fundación Chilena por la Discapacidad y **Pablo Constenla Sanhueza**, abogado de dicha Fundación.

VII.- ARTICULOS DEL PROYECTO DESPACHADO POR LA COMISION QUE DEBEN SER CONOCIDOS POR LA COMISION DE HACIENDA.

A juicio de la Comisión, no existen en el proyecto de ley normas que deban ser objeto de estudio por la Comisión de Hacienda por no incidir ellas en materias presupuestarias o financieras del Estado.

VIII.- DISCUSIÓN GENERAL

La Comisión inició su estudio en su sesión de fecha **7 de julio** del año en curso, ocasión en que recibió a uno de sus autores, el diputado señor **Francisco Undurraga Gazitúa**, quien señaló que la moción tiene por objeto avanzar hacia una real inclusión laboral, incorporando una serie de obligaciones a aquellas empresas que, por disposición de la ley, deban mantener contratadas, al menos, un 1% de personas con discapacidad. Estas obligaciones son las siguientes: Las empresas deberán (i) tener al menos un empleado, que desarrolle funciones relacionadas a los recursos humanos, capacitado en el desarrollo de programas de inclusión laboral; (ii) elaborar y llevar a cabo anualmente programas de capacitación de su personal en materias de inclusión e integración laboral; y, (iii) generar las actividades con ocasión de trabajo, tales como paseos, actividades deportivas, culturales o educacionales que contemplen instancias desarrolladas conforme a los principios de actividades y desarrollo universal.

A su vez, continuó el diputado señor **Undurraga**, otro de los objetivos que busca este proyecto, y que por razones de admisibilidad no fueron incorporados a éste, es que sea el SENSE, a través de sus recursos, y no a costo de las empresas, las que impartan capacitaciones y acrediten a las personas, pero para aquello, se requiere el patrocinio del Ejecutivo.

En cuanto a las sanciones por el incumplimiento, reconoció que este ítem no fue incorporado en el proyecto, por tanto, manifestó que espera que en la discusión en particular se incorporen las sanciones que se sujetaran al incumplimiento de las normas, proponiendo de antemano que sea la misma sanción por el no cumplimiento de la cuota, de acuerdo a lo señalado en la Ley de Inclusión Laboral.

Por último, señaló el señor **Undurraga**, el artículo transitorio dispone el plazo de dos años para su entrada en vigencia, con el objeto de que así los trabajadores de los departamentos de recursos humanos, puedan capacitarse en estas materias.

En la ocasión, el diputado señor **Melero** sostuvo que, para que exista una real inclusión, se requiere que existan personas en las áreas de recursos humanos que sean especializadas en el desarrollo de programas que fomenten esta inclusión laboral, porque una cosa es contratar a las personas con discapacidad y otra cosa es incluirlos, por tanto, se requiere de un análisis cuantitativo y cualitativo respecto de las empresas que han cumplido con la ley y cuales no y cuantas personas están trabajando dentro del 1% que exige la ley.

El señor **Arab**, Subsecretario del Trabajo, informó que, desde el Ministerio, se estudiará la posibilidad de que se impartan cursos de capacitación y acreditación a través de mecanismos que no generen un mayor costo y desincentivo para los empleadores.

El diputado señor **Eguiguren** manifestó que este proyecto es muy importante, dado que, en base a su experiencia, las personas con discapacidad valoran mucho el trabajo y lo toman como un compromiso, por tanto aumentan su productividad laboral, además de que mejora la calidad humana del grupo de trabajo.

Para continuar el estudio del proyecto la Comisión, en su sesión de **fecha 21 de julio** del año en curso, recibió, de forma telemática, al señor **Fernando Arab Verdugo**, Subsecretario del Trabajo y a don **Francisco Del Río Correa**, asesor legislativo de dicha Cartera de Estado.

En la oportunidad, el señor **Arab** manifestó que la Moción va en camino correcto, dado que, en el marco de la Ley N° 21.015 de inclusión laboral, las empresas deben mantener contratadas, al menos, un 1% de personas con discapacidad y, mediante la moción en estudio, se les agrega una nueva obligación, pues deberán acreditar a uno de sus trabajadores del área de recursos humanos en temas de inclusión.

Hizo presente el señor Subsecretario que, certificar o acreditar no es lo mismo que capacitar, porque capacitar es enseñar, en cambio acreditar o certificar es dar fe de que existen ciertos conocimientos, por tanto, lo que la Moción propone es una acreditación mas no una capacitación.

En este contexto, el señor **Arab** expresó su conformidad respecto de que se establezca la obligación de acreditar a trabajadores para tales fines, y dichas acreditaciones, como se propone en la iniciativa, deban realizarse mediante universidades, institutos o centros de formación técnica, sin embargo, afirmó que el ideal es que las acreditaciones no signifiquen un mayor costo para los empleadores, considerando la situación compleja que aqueja al país.

Dado lo anterior, el señor **Subsecretario**, informó que se está evaluando la posibilidad de que una institución como ChileValora, órgano tripartito representado por empleadores y sus organizaciones; trabajadores y sus sindicatos; y la organización central del Estado, participe en la acreditación y certificación de las competencias laborales, ya sea a través de la franquicia

tributaria de Sence o por medio de becas laborales que se puedan imputar a estas acreditaciones.

Continuando con la discusión general del proyecto en Informe, en su sesión de fecha 11 de agosto del año en curso, la Comisión recibió, de forma telemática, al señor **Fernando Arab Verdugo**, Subsecretario del Trabajo junto a don **Francisco Del Río Correa**, asesor legislativo de dicha Cartera; a la señora **María Paz Larroulet**, Subdirectora Nacional (S), junto a doña **Francisca Giménez Casellas**, Jefa de Gabinete, ambas del Servicio Nacional de Discapacidad (Senadis); y a los señores **Matías Poblete**, Presidente de la Fundación Chilena por la Discapacidad y **Pablo Constenla Sanhueza**, abogado de dicha Fundación.

En primer lugar, la señora **Larroulet**, doña María Paz, manifestó su opinión favorable al proyecto; sin embargo, respecto a la exigencia de acreditación o certificación otorgada por una universidad o instituto profesional del Estado o reconocido por éste, hizo presente que en el país no hay ninguna universidad o institución de educación superior que cuente con alguna carrera o departamento que acredite las competencias laborales, en base a lo señalado por el proyecto. No obstante lo anterior, este Servicio junto con la Subsecretaría del Trabajo, está estudiando la posibilidad de certificar las competencias laborales a través de ChileValora.

A continuación, el señor **Poblete**, Presidente de la Fundación Chilena por la Discapacidad, hizo presente que las personas en situación de discapacidad conforman un numeroso grupo vulnerable al que la sociedad ha mantenido habitualmente en conocidas condiciones de exclusión. Este hecho ha significado la restricción de sus derechos básicos y libertades, condicionando u obstaculizando su desarrollo personal, así como del disfrute de los recursos y servicios disponibles para toda la población, y la posibilidad de contribuir con sus capacidades al progreso de la sociedad. El anhelo de una vida plena y la necesidad de realización personal mueven a todas las personas, pero esas aspiraciones no pueden ser satisfechas si se hallan restringidos o ignorados los derechos a la libertad, la igualdad y la dignidad.

En este contexto, y a modo de propuesta para el estudio del proyecto de ley, el señor **Poblete** señaló que es importante, no solo incorporar a quienes se desempeñen en funciones relacionadas con recursos humanos, sino también, a todos quienes desempeñan el cargo de prevencionistas de riesgos en cada empresa. Lo anterior, dice relación a las actuales índices de accidentabilidad en el trabajo, sobre todo, de los trabajadores en situación de discapacidad, ya que éstos últimos, han sido postergados y no incluidos de manera igualitaria y sin discriminación, en las capacitaciones que tienen que ver, con el derecho a saber y con los riesgos y peligros del trabajo y sus enfermedades profesionales. Además, agregó, esta situación, se enmarca, dentro de lo señalado en el propio artículo 184 del Código del Trabajo, el cual indica, que el empleador estará obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales.

En consecuencia, continuó el señor **Poblete**, es de suma importancia que, si lo que se protege es al trabajador, también se proteja al trabajador en situación de discapacidad, quien en muchas ocasiones, es excluido y simplemente marginado de ciertas labores, en vez de brindarles una sólida capacitación en materia de seguridad, a veces simplemente por no contar con los recursos e infraestructura adecuadas o porque sencillamente, el profesional competente, no maneja un lenguaje inclusivo o no dispone de los conocimientos en materia de discapacidad e inclusión laboral. Por todas estas razones, es indispensable, que no solo se capacite y acredite a las personas que se desempeñen en el área de recursos humanos, sino también, a quien detente el cargo de prevencionista de riesgos.

A su vez, el expositor indicó que ven con bastante preocupación que el proceso de acreditación, al cual se refiere el artículo 177 quater, pueda ser validado también, por intermedio de Fundaciones, organizaciones y corporaciones, que cuenten con alguna certificación de calidad, como por ejemplo la norma ISOo NCH, o un mínimo de 5 años de experiencia acreditable en proyectos relacionados a materia de inclusión laboral. Considera que no solo las universidades e institutos están en condiciones de certificar a estos trabajadores, sino que las fundaciones o corporaciones que llevan años trabajando estos temas, que cuentan con el profesional idóneo y que posean una norma de acreditación de calidad, también lo están y serían instituciones que pueden ser una alternativa a las universidades e Institutos, promoviendo la sana competencia y la elección de las empresas, pudiendo optar a certificar a sus trabajadores, en cualquiera de estas instituciones.

Por tanto, añade que consideran indispensable que se incluya en este artículo a las fundaciones, corporaciones u organizaciones que acrediten calidad, idoneidad y experiencia, en la ley de inclusión laboral y de la discapacidad.

Respecto al último inciso propuesto, el cual indica: “Las actividades con ocasión del trabajo de carácter deportivo, cultural o de esparcimiento, deberán considerar instancias desarrolladas conforme a los criterios de accesibilidad y diseño universal, de acuerdo al artículo tercero de la Ley N° 20.422.”, el señor Poblete propone cambiar la frase “deberán considerar instancias desarrolladas conforme a” por la frase “incorporar en su totalidad”,

De esta forma, continuó el señor **Poblete**, el inciso quedaría más completo y sin lugar a interpretaciones restrictivas de las empresas que lo apliquen, pues, la palabra “considerar instancias”, obedece a situaciones esporádicas, del momento, quedando a discreción del lector, la forma y el momento de aplicación, en este sentido, la frase “incorporar en su totalidad”, es mucho más amplia y no deja que el empleador busque maneras de no cumplir con este punto o saltarse la ley, dado que, la rigurosidad del lenguaje, en muchas ocasiones ayuda a aclarar el sentido y alcance de una ley.

Asimismo, propuso que se incorpore en la normativa de accidentes de trabajo, respecto a no considerar como preexistencia los

accidentes provocados por o a causa del trabajo, de las personas en situación en discapacidad.

Además, solicitó que, en aras de que las empresas implementen ajustes de infraestructura o invertir considerablemente en tecnologías de apoyo, para la efectiva inclusión laboral de PeSD, se pueda presentar un proyecto con las mejoras necesarias a realizar, de manera que el Estado permita el acceso a un beneficio de carácter tributario.

Concluyó el señor **Poblete**, indicando que creen que, como Fundación Chilena para la Discapacidad, si se acepta incorporar las propuestas señaladas, se complementará de manera más íntegra e inclusiva, el actual proyecto de ley que pretende modificar el código del trabajo, en materia de inclusión laboral, por medio de la incorporación del Artículo 177 quáter, y de esta forma, se brindará un marco legal más robusto y accesible a todos y todas, las personas en situación de discapacidad, que hoy más que nunca, necesitan urgentemente, el apoyo del Estado, de sus parlamentarios y de todo un país, y si no se concreta esta posibilidad, se perderá no solo a oportunidad de reivindicación para con estas personas, sino que, seremos una sociedad más injusta, más desigual y menos inclusiva.

Por último, el señor **Constenla** manifestó que una persona con algún tipo de limitación que estaba trabajando antes de la pandemia gracias a la Ley de Inclusión Laboral (Ley 21.015) no puede acceder a la Ley de Protección al Empleo por lo que se perjudica al trabajador y a la empresa. Ellos no cuentan con seguro de cesantía (al igual que los pensionados) por lo que no pueden postular a este beneficio estatal.

En este contexto, señaló que es menester modificar la actual ley de protección al empleo, bajo el actual boletín que se discute en el Congreso, incorporando a las y los trabajadores dependientes, en situación de discapacidad, como sujetos activos y beneficiarios de la ley de protección al empleo, lo anterior, a través de un fondo estatal, que subsidie las cotizaciones de AFC necesarias y mínimas exigidas por la ley y que estos trabajadores no mantienen en sus saldos, debido a que la propia ley 19.728 se lo impide y de esta forma, garantizarles la calidad de “afiliados excepcionales, al seguro de cesantía”, al menos, durante la vigencia de la pandemia, acto de autoridad o crisis económica, para que de esta manera, ese trabajador o trabajadora, pueda acceder a una suspensión o reducción de jornada, optando a los pagos que complementen su remuneración mensual.

La señora **Giménez**, doña Francisca, hizo presente que Senadis cuenta con un programa para las personas con discapacidad, que apunta al cumplimiento de la ley 21.015 de inclusión laboral, entregando herramientas para que las instituciones públicas y privadas que están sujetas a la implementación de la ley, cuenten con procesos inclusivos para la contratación de personas con discapacidad. En el fondo, continuó la señora Giménez, todo el proceso, tanto de selección, contratación e incorporación, sea mirado desde una perspectiva inclusiva y considerando los ajustes razonables en cuanto a la accesibilidad, para así, como Senadis, cumplir el rol de referencia técnica en materia de discapacidad y poder entregar herramientas,

competencia y capacitación para que todas las instituciones puedan mejorar su gestión de recursos humanos y de personas, de forma inclusiva.

Por su parte, el diputado señor **Barros** valoró la presentación del proyecto, junto con las recientes exposiciones, y además expresó que las personas con discapacidad aportan algo inigualable al ambiente de trabajo. Junto a lo anterior, señaló que la tramitación de este proyecto no debe apuntar solamente a que las personas en esa situación sean contratadas, sino que debe ir junto con medidas de fondo respecto del comportamiento del resto de las personas que trabajan en su entorno y en como, los demás trabajadores, acogen a las personas con discapacidad.

A su turno, la diputada señora **Castillo**, doña Natalia, manifestó que sería importante establecer una fórmula de trabajo para poder abarcar todo lo señalado por los representantes de la Fundación Chilena para la Discapacidad, ya sea a través de una mesa de trabajo u otro sistema para lograr dicho fin.

Asimismo, y en atención a lo señalado por el señor Poblete respecto de que se incorpore en la normativa de accidentes de trabajo, en relación a no considerar como preexistencia los accidentes provocados por o a causa del trabajo, de las personas en situación de discapacidad, la diputada señora **Castillo** consideró necesario que el Superintendente de Seguridad Social informe sobre el total de licencias médicas que han sido rechazadas a trabajadores en situación de discapacidad por accidentes provocados por o a causa del trabajo, por la mutual respectiva, aduciendo enfermedad preexistente.

El diputado señor **Silber** manifestó que no comparte aquello que se dice respecto de que instituciones que no están dedicadas a la educación o formación puedan realizar las acreditaciones, pues, la única manera de fiscalizar la idoneidad de quien emite esta acreditación, es a través de una universidad o institución técnica reconocida por parte del Estado, porque o si no, las acreditaciones la terminarán llevando a cabo instituciones desconocidas para así cumplir con la ley que se busca modificar.

El señor **Arab**, Subsecretario del Trabajo, en relación a lo señalado por la diputada señora Castillo respecto de que se forme una mesa de trabajo a fin de abordar los problemas que existen sobre inclusión laboral de personas en condición de discapacidad, manifestó que desde el Ministerio existe total disponibilidad.

Sobre lo indicado por el diputado Silber, el señor **Arab** señaló que no se está planteando que sean ONG's u organismos puntuales quienes acrediten, ni que sea un negocio las acreditaciones, sino que, desde el Ejecutivo, se pretende que quien participe en la acreditación y certificación sea ChileValora, que es un órgano tripartito representado por empleadores y sus organizaciones; trabajadores y sus sindicatos; y la organización central del Estado.

La diputada señora **Sepúlveda**, doña Alejandra, expresó que un punto importante, en relación al proyecto en estudio, tiene relación con

las condiciones laborales de las personas en situación de discapacidad y como estas pueden laborar en sus lugares de trabajo, pero además, hay que tener en consideración lo vinculado a las ayudas técnicas, dado que existe un retraso en términos de financiamiento, y por consiguiente, poco acceso a dichas ayudas para los trabajadores.

El diputado señor **Eguiguren**, junto con compartir lo señalado por la diputada Sepúlveda, agregó que hay que abordar la situación de las personas sordas, pues, el entorno laboral no sabe como manejar la relación o comunicación cuando hay personas con este tipo de discapacidad.

-- Sometido a votación, en general, el proyecto, fue aprobado por la unanimidad de sus 13 integrantes.

(Votaron a favor las señoras **Castillo**, doña Natalia; **Sepúlveda**, doña Alejandra, y **Yeomans**, doña Gael, y los Diputados señores **Barros**; **Durán**; **Eguiguren**; **Jiménez**; **Labra**; **Melero**; **Ramírez**; **Saavedra**; **Sauerbaum** y **Silber**).

IX.- DISCUSION PARTICULAR

La Comisión inició la discusión en particular del proyecto en su sesión de fecha 18 de agosto recién pasado, ocasión en la que recibió, de forma telemática, al señor **Fernando Arab Verdugo**, Subsecretario del Trabajo junto a don **Francisco Del Río Correa**, asesor legislativo de dicha Cartera de Estado, adoptándose respecto de su articulado los acuerdos siguientes:

“Artículo único.- Agregase el siguiente artículo 157 quater nuevo en el Decreto con Fuerza de Ley N° 1, de 2002, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que fijó el texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo:

“Artículo 157 quater.- Al menos uno de los trabajadores que se desempeñe en funciones relacionadas con recursos humanos dentro de las empresas contempladas en el supuesto del artículo 157 bis, deberá contar con una acreditación o certificación otorgada por una universidad o instituto profesional del Estado o reconocido por éste, o con una acreditación o certificación de nivel equivalente otorgada por una universidad extranjera, que valide su capacitación y conocimiento en el desarrollo de programas que fomenten la efectiva inclusión laboral de las personas con discapacidad.

Las empresas señaladas en el inciso anterior, deberán elaborar y llevar a cabo anualmente programas de capacitación de su personal, con el objeto de otorgarles herramientas para una efectiva inclusión laboral dentro de la empresa.

Las actividades con ocasión del trabajo de carácter deportivo, cultural o de esparcimiento, deberán considerar instancias desarrolladas conforme a los criterios de accesibilidad y diseño universal, de acuerdo al artículo tercero de la Ley N° 20.422.”.”.

-- S.E. el Presidente de la República presentó indicación para reemplazar, en el inciso primero, la frase “una acreditación o certificación otorgada por una universidad o instituto profesional del Estado o reconocido por éste, o con una acreditación o certificación de nivel equivalente otorgada por una universidad extranjera, que valide su capacitación y conocimiento en el desarrollo de programas que fomenten la efectiva inclusión laboral de las personas con discapacidad.” por la oración “conocimientos específicos en materias que fomenten la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Se entenderá que tienen estos conocimientos los trabajadores que cuenten con una certificación al respecto, otorgada por el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales establecido en la ley N° 20.267.”.

Al respecto, el señor **Arab** informó que esta indicación tiene relación con quien realizará esta exigencia de que una de las personas de recursos humanos - en empresas que tengan más de 100 trabajadores - esté acreditado y, en este sentido, señaló que quien debería efectuar esta acreditación es ChileValora, porque, por un lado es un órgano tripartito representado por trabajadores, empleadores y el Estado y además, esta institución realiza, en función de la legislación, otras certificaciones habilitantes, y para el cumplimiento de su labor, trabaja con universidades, gremios, consultoras e institutos que tiene que cumplir con los estándares de ChileValora.

El diputado señor **Melero** manifestó estar a favor de la indicación propuesta, porque instala al organismo más competente dentro de la estructura de capacitación con fines vinculados al mundo laboral que tiene el Estado, y, a mayor abundamiento, no hay otro organismo que pueda certificar las competencias laborales de mejor manera.

-- Asimismo, S.E., el Presidente de la República presentó indicación para intercalar en el inciso segundo, entre las palabras “deberán” y “elaborar”, la frase “promover políticas en materias de inclusión al interior de las mismas, las que serán informadas anualmente a la Dirección del Trabajo, de conformidad al reglamento a que se refiere el inciso final del artículo 157 bis, así como también”.

El señor **Arab** hizo presente que esta indicación tiene como fin incorporar, además de los programas de capacitación propuesto en la Moción, que las empresas deberán promover políticas en materias de inclusión al interior de las mismas, las que serán informadas anualmente a la Dirección del Trabajo.

La diputada señora **Sepúlveda**, doña Alejandra, solicitó que, tal como se le informa a la Comisión de Trabajo y Seguridad Social en relación a la Ley de Inclusión Laboral, se le informe a esta instancia, en los mismos términos que a la Dirección del Trabajo, respecto de las políticas en materias de inclusión al interior de las empresas.

En relación a lo anterior, el señor **Arab** hizo presente que la Dirección del Trabajo deberá emitir un informe al respecto y dicho informe ser remitido al Congreso en consideración a la Ley de Inclusión Laboral.

-- Del mismo modo, S.E., el Presidente de la República presentó indicación para reemplazar su inciso tercero, por el siguiente:

“Las actividades realizadas durante la jornada de trabajo o fuera de ella deberán considerar las normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad a que se refiere la ley N° 20.422, como también los principios generales contenidos en las demás normas vigentes sobre la materia.”.

Al respecto, el señor **Arab** comentó que la indicación propone una redacción distinta al proyecto, compartiendo el espíritu de lo que se plantea en dicho inciso.

El diputado señor **Undurraga** expresó estar plenamente conforme e interpretado por las indicaciones presentadas por el Ejecutivo, pues en ellas se respeta el espíritu de la Moción.

“Artículo Transitorio.- Lo preceptuado en la presente ley entrará en vigencia a partir del primer día del vigésimo quinto mes de publicada en el Diario Oficial.”

-- **Sometidas a votación, conjuntamente, las indicaciones de S.E., el Presidente de la República, junto con el artículo transitorio, fueron aprobadas por 11 votos a favor, ninguno en contra y ninguna abstención.**

(Votaron a favor las señoras **Castillo**, doña Natalia; **Sepúlveda**, doña Alejandra, y **Yeomans**, doña Gael, y los Diputados señores **Barros**; **Durán**; **Eguiguren**; **Jiménez**; **Labra**; **Melero**; **Ramírez** y **Sauerbaum**.)

X.- ARTICULOS RECHAZADOS Y/O DECLARADOS INADMISIBLES

No existen disposiciones en tal condición.

Las exposiciones realizadas, y el debate suscitado en esta Comisión, con ocasión del estudio, discusión y votación del proyecto en Informe, quedan registrados en sus Actas y archivados en un registro de audio y video a disposición de las señoras y de los señores Diputados de conformidad a lo dispuesto en el artículo 256 del Reglamento de la Cámara de Diputados.

Como consecuencia de todo lo expuesto, la Comisión de Trabajo y Seguridad Social, recomienda a la Sala de la Corporación, la aprobación del siguiente:

“PROYECTO DE LEY

“Artículo primero.- Agregase el siguiente artículo 157 quáter nuevo en el Decreto con Fuerza de Ley N° 1, de 2002, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que fijó el texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo:

“Artículo 157 quáter.- Al menos uno de los trabajadores que se desempeñe en funciones relacionadas con recursos humanos dentro de las empresas contempladas en el supuesto del artículo 157 bis, deberá contar con conocimientos específicos en materias que fomenten la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Se entenderá que tienen estos conocimientos los trabajadores que cuenten con una certificación al respecto, otorgada por el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales establecido en la ley N° 20.267.

Las empresas señaladas en el inciso anterior, deberán promover políticas en materias de inclusión al interior de las mismas, las que serán informadas anualmente a la Dirección del Trabajo, de conformidad al reglamento a que se refiere el inciso final del artículo 157 bis, así como también elaborar y llevar a cabo anualmente programas de capacitación de su personal, con el objeto de otorgarles herramientas para una efectiva inclusión laboral dentro de la empresa.

Las actividades realizadas durante la jornada de trabajo o fuera de ella deberán considerar las normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad a que se refiere la ley N° 20.422, como también los principios generales contenidos en las demás normas vigentes sobre la materia.

Artículo Transitorio.- Lo preceptuado en la presente ley entrará en vigencia a partir del primer día del vigésimo quinto mes de publicada en el Diario Oficial.”.”.

**SE DESIGNÓ DIPUTADO INFORMANTE, A DON
EDUARDO DURAN SALINAS.**

SALA DE LA COMISIÓN, a 18 de AGOSTO de 2020.

Acordado en sesiones de fechas 7 y 21 de julio, y 11 y 18 de agosto de 2020, con asistencia de las diputadas señoras **Castillo**, doña Natalia; **Sepúlveda**, doña Alejandra, y **Yeomans**, doña Gael, y de los diputados señores **Barros**, don Ramón; **Durán**, don Eduardo; **Eguiguren**, don Francisco; **Jiménez**, don Tucapel; **Labra**, don Amaro; **Melero**, don Patricio; **Ramírez**, don Guillermo; **Saavedra**, don Gastón; **Sauerbaum**, don Frank, y **Silber**, don Gabriel.

Pedro N. Muga Ramírez
Abogado, Secretario de la Comisión