

BOLETINES N°s 7.025-31 y 7.855-13(refundidos)

INFORME DE LA COMISIÓN DE SUPERACIÓN DE LA POBREZA, PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY QUE INCENTIVA LA INCLUSIÓN DE DISCAPACITADOS AL MUNDO LABORAL Y EN EL PROYECTO QUE MODIFICA LA LEY N° 20.422, PARA ESTABLECER RESERVA LEGAL DE EMPLEOS PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

HONORABLE CÁMARA:

La Comisión de Superación de la Pobreza, Planificación y Desarrollo Social informa, en primer trámite constitucional y primero reglamentario, los proyectos mencionados en el epígrafe iniciados, el primero, por moción de los señores (a) Diputados (a) Hasbún, don Gustavo; Marinovic, don Miodrag; Melero, don Patricio; Molina, doña Andrea; Nogueira, doña Claudia; Sabag, don Jorge; Turre, doña Marisol; Uriarte, don Gonzalo; Ward, don Felipe, y Zalaquett, doña Mónica y, el segundo, por moción de los señores (a) Diputados (a) Accorsi, don Enrique; Chahin, don Fuad; Cristi, doña María Angélica; Espinoza, don Fidel; Jarpa, don Carlos Abel; Molina, doña Andrea; Saa, doña Antonieta; Sabag, don Jorge; Torres, don Víctor y Zalaquett, doña Mónica, respectivamente.

I. CONSTANCIAS REGLAMENTARIAS PREVIAS

Para los efectos constitucionales, legales y reglamentarios pertinentes, se hace constar, en lo sustancial, previamente al análisis de fondo y forma de estas iniciativas, lo siguiente:

1°) Que la idea matriz o fundamental de los proyectos en informe consiste en incentivar la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral, el primero, y establecer el mecanismo de la reserva legal de empleos para personas con discapacidad, el segundo.

2°) Que el articulado de ambas iniciativas no requiere quórum especial para su aprobación.

3°) Que en conformidad con lo dispuesto en el artículo 17 A de la Ley Orgánica Constitucional del Congreso Nacional ambas iniciativas fueron refundidas por la Sala de la Corporación, a petición de la Comisión, en sesión 108ª., de fecha 15 de noviembre de 2011.

4°) Que los proyectos de ley en informe fueron aprobados, en general, por la unanimidad de los Diputados presentes señores Accorsi, don Enrique; Carmona, don Lautaro; Chahin, don Fuad; Molina, doña Andrea, y Robles, don Alberto.

5°) Que Diputado Informante se designó al señor DELMASTRO, don ROBERTO.

* * *

Asistieron a la Comisión durante el estudio de los proyectos las señoras María Ximena Rivas, Directora del Servicio Nacional de la Discapacidad, SENADIS; Sandra Candia, Jefa de Gabinete de la Directora del Senadis; Elia Puentes, Fiscal de este Servicio; los señores Oscar Mellado, Director Nacional (S) de Senadis; David Pellizzari, Asesor Jurídico de la Fiscalía de dicho Servicio; Francisco del Río, Asesor Legislativo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social; Francisco Moreno, Coordinador Legislativo del Ministerio de Hacienda y Francisco Parro, Coordinador de Políticas Laborales de dicha Cartera de Estado, y las señoras Trinidad Inostroza, Jefa de la División Jurídica de Chile Compra; Ivonne Mangelsdorff, Seremi del Trabajo y Previsión Social de la Región Metropolitana.

Expusieron también las señoras Irma Iglesias, Presidenta de la Agrupación Down 21 de Chile; Alicia Morales, Presidenta de la Asociación de Discapacitados Nuevas Voces en el Desierto de la comuna de Diego de Almagro; Lucía Gajardo, Presidenta del Consejo Comunal de la Discapacidad de La Reina; Reneé Hasbún, Directora de la Fundación Donnebaum; María Fernanda Vargas, Terapeuta Ocupacional del Centro Cultiva de Peñalolén; Aileen Jacard, Terapeuta Ocupacional del Centro Comunitario de Salud Mental; los señores Yuri Gahona, Presidente de la Asociación de Funcionarios del SENADIS; Manuel Barra, Técnico en Rehabilitación de este Centro; el señor José Manuel Mena, Director de la Fundación Descúbreme; Enrique Norambuena, Presidente de la Unión de Padres y Amigos de Personas con Discapacidad Intelectual, UNPADE; Iván Vuskovic, Director del Consejo Nacional de la Pequeña y Mediana Empresa, CONAPYME; Fernando Ayala, Presidente de la Federación Nacional de Sordos de Chile, FENASOCH, y Carlos Kaiser, Director de América Inclusiva.

II. ANTECEDENTES GENERALES

A. Antecedentes de hecho y de mérito que justifican las iniciativas

En la moción que incentiva la inclusión de discapacitados al mundo laboral (Boletín N° 7.025-31), se señala que, a través de la ley N°19.284 se regulan en nuestro país los derechos de las personas con discapacidad.

Dicha normativa tiene por objeto promover la plena integración de las personas con discapacidad y se ordena en torno al principio de equiparación de oportunidades, estableciendo acciones estatales de prevención y de rehabilitación. Las primeras tienen por propósito evitar las causas de las deficiencias que puedan ocasionar la discapacidad. Las de rehabilitación tienen por objeto permitir que las personas que tengan una discapacidad accedan a las prestaciones y servicios para su recuperación funcional y su mantenimiento.

Sin embargo, a pesar de los grandes avances que se han mostrado en esta materia, después de varios años de vigencia, es necesaria su revisión para actualizarla a nuevos desafíos. Diversos factores refuerzan esta decisión pero, principalmente, el porcentaje importante de personas que presentan algún nivel de discapacidad en nuestro país -cifra cercana al 15% de la población total-. De ellos, la mitad tiene una disminución importante o graves dificultades para realizar actividades esenciales de la vida diaria, como vestirse, comer y desplazarse.

Por lo anterior, se argumenta, que resulta muy importante que, como se ha afirmado en otros proyectos de ley relativos a la plena integración de los discapacitados, en un marco universal de cultura y respeto de los derechos humanos, el acento se coloque ahora sobre el entorno social y no sobre las deficiencias de las personas, construyendo una mirada que reconozca y valore la diversidad, al mismo tiempo que enfatice la efectiva igualdad de oportunidades para todos.

En este sentido, Chile requiere eliminar paulatinamente las dificultades que aún existen para la plena integración de los discapacitados, consecuente con lo establecido en la ley N° 19.284, que fija como obligación del Estado la prevención y rehabilitación de las discapacidades, sin perjuicio de los derechos y deberes que corresponden a los propios discapacitados, a sus familiares y a la sociedad en su conjunto.

Se concluye expresando que los particulares y el Estado podrían cumplir con estos deberes, promoviendo la contratación de discapacitados en aquellas empresas que postulan a prestar servicios o vender productos a organismos estatales, a través de los procesos de licitación pública.

En la moción que modifica la ley N° 20.422, para establecer reserva legal de empleos para personas con discapacidad (Boletín N° 7.855-13), se hace presente que nuestro país ha suscrito y ratificado la Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación en contra de las personas con discapacidad suscrita en Guatemala, el 7 de julio de 1999. En dicho instrumento y siguiendo el principio establecido en la carta de la OEA de que "la justicia y la seguridad sociales son bases de una paz duradera", los Estados Partes se comprometen a adoptar las medidas de carácter legislativo, social, educativo, laboral o de cualquier otra índole, necesarias para eliminar la discriminación contra las personas con discapacidad y propiciar su plena integración en la sociedad."

Para estos efectos, se contempla una lista de medidas que, sin ser taxativa, se refiere a la eliminación de la discriminación, provenga ella del sector público o del sector privado y a la promoción de la integración de los discapacitados en las distintas áreas de su participación social.

A su vez, se sostiene que desde el año 2007 Chile ha ratificado la Convención de la ONU sobre los derechos de las personas con discapacidad y su protocolo, adoptadas el 13 de diciembre de 2006 en Nueva York. Ella se sustenta en el reconocimiento de la dignidad y en los derechos iguales e inalienables de todos los seres humanos y desde su aprobación ha pasado a formar parte del sistema internacional de derechos humanos de la Organización de las Naciones

Unidas, en el que se reconoce y proclama que toda persona tiene los derechos y libertades enunciados en todos los instrumentos de derechos humanos, sin distinción de ninguna índole.

En esta Convención los Estados Partes reconocen que la discapacidad es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras de actitud y entorno que limitan o impiden su participación plena y efectiva en la sociedad en igualdad de condiciones con las demás personas, vulnerando con ello sus derechos y libertades esenciales. La Convención asume, así, que la discapacidad no es una situación inherente de la persona sino que es producto de un entorno que impide en los hechos la concreción de la igualdad entre las personas."

La Convención estatuye entre los principios generales que la inspiraron y que deben tenerse en consideración al momento de aplicar e interpretar las disposiciones que contiene, entre otros:

El respeto de la dignidad inherente, la autonomía individual, incluida la libertad de tomar las propias decisiones, y la independencia de las personas;

La no discriminación;

La participación e inclusión plenas y efectivas en la sociedad;

El respeto por la diferencia y la aceptación de las personas con discapacidad como parte de la diversidad y la condición humanas;

La igualdad de oportunidades;

En este mismo documento, en el artículo 27 de la Convención de la ONU, relativo al trabajo y empleo, los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar y ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido en un mercado y un entorno laborales abiertos, inclusivos y accesibles, salvaguardando y promoviendo el ejercicio de este derecho para aquellas personas que adquieran una discapacidad durante el empleo. Con tal propósito los Estados Partes deberán, entre otras medidas, prohibir la discriminación en el empleo por motivos de discapacidad, permitir que las personas con discapacidad tengan acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional, y a servicios de colocación y formación profesional; promover oportunidades empresariales, de empleo por cuenta propia, de constitución de cooperativas y de inicio de empresas propias; y emplear a personas con discapacidad en el sector público.

Del estudio de la legislación comparada se puede desprender que el fomento del empleo y la contratación de personas con discapacidad, ha sido una prioridad de las legislaciones europeas desde los años cincuenta, estableciendo mecanismos de inserción de ellas en el mercado laboral, fundamentalmente mediante la llamada reserva laboral, y de lucha contra la discriminación con el objeto de revertir la segregación social de las mismas.

En este contexto, cabe por ejemplo citar la ley española, 13 de 1982, de Integración social de los Minusválidos, que en sus artículos 37 a 48 establece

normas relativas a la integración laboral, siendo lo dispuesto en el artículo 38.1, tal vez uno de los puntos de mayor trascendencia de la misma. Al respecto, dicha norma establece, que "Las empresas públicas y privadas que empleen a un número de 50 o más trabajadores vendrán obligadas a que de entre ellos, al menos, el 2 % sean trabajadores minusválidos".

Normas similares se encuentran en Francia, donde de acuerdo con la ley N° 75/534 de 1975, los órganos de la Administración del Estado, y los entes locales, así como los establecimientos públicos, cualquiera que sea su naturaleza, las empresas nacionales, las sociedades de economía mixta y las empresas privadas encargadas de un servicio público, tienen la obligación de contratar personas con discapacidad.

Asimismo, en Italia, el artículo 3° de la ley N° 68 del 12 de marzo de 1999, que establece las normas para el derecho al trabajo del discapacitado, dispone la reserva de empleo, en entidades públicas o privadas, para las personas que estando en edad de trabajar sufran de una disminución física, psíquica, sensorial o sufran de una disminución intelectual, entre otras, en razón del 7% de los puestos laborales para aquellos empleadores que ocupen más de 50 dependientes, dos puestos de trabajo para aquellos que empleen entre 36 y 50 dependientes, y un puesto de trabajo para aquellos empleadores que ocupen entre 15 y 35 trabajadores.

En Latinoamérica, por otra parte, la legislación Argentina ha contemplado la reserva laboral, estableciendo en la ley N° 22.431 que "El Estado nacional, entendiéndose por tal los tres poderes que lo constituyen, sus organismos descentralizados o autárquicos, los entes públicos no estatales, las empresas del Estado y las empresas privadas concesionarias de servicios públicos- están obligados a ocupar personas con discapacidad que reúnan condiciones de idoneidad para el cargo en una proporción no inferior al cuatro por ciento (4%) de la totalidad de su personal y a establecer reservas de puestos de trabajo a ser exclusivamente ocupados por ellas." (artículo 8°).

Además, se menciona que de acuerdo al Instituto Nacional de Estadísticas, en Chile, el 12,9% de la población, equivalente a 2.068.072 personas, presenta algún tipo de discapacidad (de ese total, 1.204.576 (58,2%) son mujeres y 863.496 (41,8%) son hombres. La proporción por sexos de la población del país es de 50,7% de mujeres y 49,3% de hombres), y de ellos sólo un 27,5% realiza un trabajo remunerado, la que en el 16,3% es combinada con otro quehacer. En contraste, el 20,5% no realiza actividad alguna y el 44,1% hace solamente trabajo doméstico. Concentrándose la mayor cantidad de personas con discapacidad en los grupos etéreos de mayor edad, así, el 85,4% de las personas con discapacidad en Chile tiene más de 29 años, distribuyéndose el 50,9% entre 30 y 64 años y el 35,1% en mayores de 65 años.

Se precisa que en el Congreso Nacional se han discutido leyes tendientes a mejorar las herramientas normativas para la promoción y protección de los derechos de las personas con discapacidad. Ejemplo de ello lo representa la aprobación de las Convenciones Internacionales que anteriormente se mencionaron y el despacho de la ley N° 19.284, para la plena integración de personas con discapacidad, de 1991, y la ley N° 20.422, sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad.

En los dos últimos textos legales se han incorporado normas tendientes a favorecer la capacitación e inserción laboral de las personas que padecen de algún tipo de discapacidad. Así por ejemplo, el artículo 43 de la ley N° 20.422 declara que "El Estado, a través de los organismos competentes, promoverá y aplicará medidas de acción positiva para fomentar la inclusión y no discriminación laboral de las personas con discapacidad". Al hablar de promover la acción positiva a favor de los discapacitados el legislador lo que está señalando es que establecerá algún tipo de discriminaciones a fin de propender a una verdadera igualdad de oportunidades entre las personas con discapacidad y las que no la poseen, a fin de evitar las discriminaciones negativas y permitir una verdadera inclusión e inserción social y laboral.

Con la misma finalidad anteriormente señalada, un grupo de diputados en el año 2008 presentó un proyecto de ley con la finalidad de consagrar la reserva de empleo para personas con discapacidad, por medio del cual se modificaba el artículo 38 de la ley N° 19.284, agregando un nuevo artículo 38 bis. Lamentablemente, este proyecto, como muchos otros sobre discapacidad, debió ser archivado luego de la dictación de la ley N° 20.422, ya que esta ley sustituía casi en su totalidad a la ley anterior, no obstante ello, no se contempló la reserva de empleo a favor de las personas discapacitadas tal como lo pretendía normar el proyecto mencionado.

B. Disposiciones legales que se modifican por los proyectos o tienen relación con éstos

- 1) Los artículos 4° y 6° de la ley N° 19.886, de Bases sobre Contratos Administrativos de Suministro y Prestación de Servicios.
- 2) La ley N° 20.422, que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad.
- 3) El artículo 506 del decreto con fuerza de ley N° 1, Código del Trabajo, que establece las sanciones a las infracciones que indica, según su gravedad y la categoría de empresa.

C. Contenido de los proyectos

Boletín N° 7.025-31

Por el artículo único, se agrega un inciso final al artículo 6° que regula en relación con los Contratos Administrativos de Suministro y Prestación de Servicios, las condiciones en que operan las licitaciones o contrataciones periódicas, estableciendo que la Administración al contratar podrá contemplar en sus licitaciones la preferencia en la adjudicación de sus contratos a favor de empresas, públicas o privadas que tengan en su plantilla de trabajadores un número de personas minusválidas igual o superior al 2%, siempre que dichas propuestas igualen en sus términos a las más ventajosas desde el punto de vista de los criterios objetivos que sirvan de base para la adjudicación.

Boletín N° 7.855-13

Por el artículo único, se incorpora el siguiente artículo 44 bis a la ley N°20.422, que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad:

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

III. DISCUSIÓN DEL PROYECTO

A. Discusión general

El Diputado señor Enrique Accorsi, hizo presente que las iniciativas que se han materializado para proveer empleos a las personas con discapacidad no han producido los resultados esperados, tratándose en un alto porcentaje de trabajos precarios. Ante esta situación y a fin de que el Estado chileno dé cumplimiento a una serie de tratados internacionales ratificados por nuestro país que establecen obligaciones en materia de inclusión y promoción de la integración de las personas con discapacidad en las distintas áreas de participación social, un grupo de parlamentarios ha presentado el proyecto de ley que incorpora un artículo 44 bis a la ley N° 20.422, que establece que toda unidad laboral, ya sea del sector público o privado, deberá reservar al menos el 2% de sus puestos de trabajo para trabajadores que, siendo idóneos para la función, posean alguna discapacidad de acuerdo al artículo 5° de la ley N° 20.422. Su infracción acarreará las sanciones y multas señaladas en el artículo 506 del Código del Trabajo.

Con este proyecto se asegura que estén disponibles un cierto número de empleos para las personas con discapacidad en igualdad de condiciones, lo que evita que estas personas accedan a puestos de trabajo precarios. La evaluación de esta norma, añadió, va a permitir determinar si todos esos puestos de trabajo son efectivamente llenados por personas con discapacidad.

La señora Ximena Rivas, respecto del proyecto que incentiva la inclusión de discapacitados al mundo laboral, a través de la modificación del artículo 6° de la ley N° 19.886, de bases sobre contratos administrativos de suministro y prestación de servicios, expresó que la opinión del SENADIS es que esta iniciativa está bien encaminada. Sin embargo, usa el vocablo "minusválidos", que está superado en razón de la conceptualización contemporánea de la discapacidad, por lo que el concepto a usar es "persona con discapacidad". Esta precisión lingüística también debe considerarse para el nombre del proyecto de ley en comento.

Añadió que la normativa vigente de compras y contratación pública contempla en su reglamento una medida a favor de las personas con discapacidad, la cual permite el otorgamiento de un puntaje adicional a aquellos oferentes que privilegien la contratación de “discapacitados”. De esta norma se colige que es facultativo para la agencia pública que realiza la contratación y que sólo forma parte del contenido adicional, no del contenido estándar de las bases. Por otra parte, el artículo 6º de la ley de compras señala imperativamente que debe otorgarse un mayor puntaje a aquellos oferentes que, por ejemplo, exhibieren mejores condiciones de empleo y remuneraciones. Dado lo anterior, en opinión técnica del Servicio, resultaría una medida más efectiva incorporar la variable discapacidad, en el referido artículo 6º, en las condiciones de evaluación de las bases de licitación, siendo, en consecuencia, contenido común para todas las bases de licitación del Estado.

Sostuvo que el proyecto de ley coloca el énfasis en la preferencia que puede hacer la Administración en igualdad de condiciones objetivas de la oferta.

De esta redacción se desprende que de tener el oferente incorporada la variable discapacidad no formaría parte de “lo objetivo”; por lo que se sugiere establecer la variable discapacidad como parte integrante de los criterios mínimos de evaluación. Finalmente, el proyecto establece que la condición para que opere la preferencia es que la empresa tenga dentro de su plantilla de trabajadores a un 2% de las personas con discapacidad. Esta medida, a su juicio, no siempre es de fácil aplicación, dado que el 80 % de los proveedores del Estado son MIPYMES, de acuerdo a la última estadística de la Dirección de Chile Compra, por lo que postula que se ofrezca mayor puntaje según mayor porcentaje.

En razón de lo expuesto, la señora Rivas planteó que una manera adecuada de incorporar la variable discapacidad en la ley N° 19.886 sería la siguiente:

1. Incorporar en el inciso primero del artículo 4º de la ley N° 19.886, de Bases sobre Contratos Administrativos de Suministro y Prestación de Servicios, entre el apóstrofe “,” y la palabra “dentro”, la siguiente frase: “o por discriminación por causa de discapacidad, sea en sede judicial o administrativa, conforme a lo establecido en la ley N° 20.422 e instrumentos internacionales ratificados por Chile,”.

2. Intercalar entre el inciso segundo y tercero del artículo 6º, un inciso más exigente que permita incentivar a la mayor cantidad y calidad de contratación de personas con discapacidad.

3. Agregar en el artículo 10, entre los incisos segundo y tercero, un inciso que agregue la contratación de personas con discapacidad dentro de los criterios de evaluación.

En cuanto a la moción que establece una reserva legal de empleos para personas con discapacidad, la señora Directora de SENADIS sostuvo que, efectivamente, tal como señalan los parlamentarios patrocinantes de la moción, en el derecho comparado se encuentran numerosos ejemplos de legislaciones que establecen reservas legales de empleos para diversos grupos vulnerables,

minoritarios o históricamente discriminados, como las personas con discapacidad. El método práctico para lograr tal reserva es el establecimiento de cuotas mínimas, tal como lo hace el proyecto en comento. Sin perjuicio de lo anterior, otras legislaciones han optado por establecer mecanismos distintos, normalmente basados en la llamada selección preferente, que sin ir más lejos, es la opción de la ley N° 20.422.

A modo ejemplar, destacó que en la Comunidad Europea se ha optado por los siguientes sistemas:

- En Alemania se ha establecido un sistema de cuotas del 6% tanto para el sector público como privado. Como alternativa se ha establecido una contribución compensatoria a un Fondo. Se aplica el derecho laboral común, con normas de protección contra el despido y permiso extra de 5 días.
- En Austria el sistema es similar al de Alemania, con una cuota del 4% y un permiso extra de 6 días.
- Bélgica contempla un sistema de cuotas no obligatorio para el sector privado y para el sector público un número fijo de trabajadores para todas las administraciones. También se aplica el derecho laboral, pero no existen normas de protección contra la discriminación.
- En Dinamarca no hay sistema de cuotas, sino que un acceso preferente a ciertas ocupaciones públicas o financiadas por las administraciones, en el contexto de una política de persuasión.
- España establece un sistema de cuotas de 2% para el sector privado y de 3% para el público. El incumplimiento se sanciona con una multa que va al Tesoro y como alternativa se permite una contribución compensatoria o subcontratos.
- En Finlandia no hay sistema de cuotas, ni empleo preferente, ni ley antidiscriminatoria. Las Oficinas de empleo deben colocar en el mercado abierto a las personas con discapacidad o darles formación. Existe la posibilidad de un empleo temporal subsidiado.
- Francia también contempla un sistema de cuotas del 6% tanto para el sector público como privado. Como alternativa se permite la subcontratación con talleres protegidos, acuerdos de empresa o contribución al Fondo. Se aplica el derecho laboral con normas de protección social.
- En Grecia las personas con discapacidad forman parte de las siete categorías protegidas. Tiene un sistema de cuotas de 2 a 5% para el sector privado, según la categoría y de 5% para el sector público. También existen ciertos empleos reservados específicamente para personas con discapacidad en el sector bancario, administrativo, etcétera.

- En Irlanda sólo se establece un sistema de cuotas en el sector público del 3%. El Estado tiene una política de persuasión.
- Italia establece un sistema de cuotas de 7% para las empresas con más de 50 empleados y de 1 ó 2 trabajadores para pequeñas empresas. También existen empleos reservados exclusivamente para ciegos y disposiciones legales especiales para ciertos cargos como recepcionistas, fisioterapeutas y profesores.
- Luxemburgo también establece un sistema de cuotas de 5% para el sector público y de 3% para el privado. La legislación establece sanciones en caso de incumplimiento, pero en la práctica se prefiere la cooperación entre empresas y servicios de colocación.
- En los Países Bajos el sistema de cuotas es inoperante. Las empresas tienen una obligación general de fomentar el empleo, la contratación, la adaptación de puestos y de la estructura de la empresa.
- En Portugal no hay ninguna obligación legal de contratación, pero existe una política de persuasión por parte del Estado que busca sensibilizar a los empresarios, otorgando, por ejemplo, premios a las empresas que contraten trabajadores con discapacidad.
- En el Reino Unido existe la obligación para las empresas de realizar los ajustes razonables para que el puesto pueda ser servido por una persona con discapacidad. También se contempla una política de persuasión (fóruns de empresas, códigos de buena conducta).
- Finalmente, en Suecia no hay sistema de cuotas. Las empresas deben adaptar las condiciones de trabajo a las necesidades del trabajador e informar al Ombudsman de las acciones de integración y recibir sus instrucciones.

Como se aprecia, afirmó la señora Directora, muchos países han optado por el llamado "sistema de cuotas", así también lo ha hecho Argentina en la ley N° 22.431 que establece una cuota mínima de 4% en la administración pública y las empresas privadas concesionarias de servicios públicos señalando, además, que deben establecerse reservas de puestos de trabajo a ser llenadas exclusivamente por personas con discapacidad. Ecuador y Paraguay también han optado por este sistema.

De lo anteriormente expuesto se desprende que existe una tendencia internacional a materializar la inclusión laboral de las personas con discapacidad mediante mecanismos análogos al propuesto en el proyecto en análisis. Sin perjuicio de lo anterior, recordó que nuestro legislador hizo una opción distinta en la ley N° 20.422, al establecer el sistema de selección preferente, cuya reglamentación particular fue entregada a la potestad reglamentaria. Por lo tanto, de acogerse el sistema de cuotas, se deben realizar las modificaciones legales y reglamentarias para que el sistema vigente de la "selección preferente", sea compatible por el sistema de cuotas.

Respecto del contenido del proyecto, señaló que la normativa propuesta obliga no sólo al Estado a cumplir la reserva legal de empleos para personas con discapacidad, en este caso del 2%, sino que la hace extensiva al sector privado, lo que además de ser una decisión que muchos países han evitado, complejiza el panorama en múltiples sentidos. Así, la enorme diversidad de realidades disímiles en el sector privado llevan a pensar que el establecimiento de una cuota fija e igualitaria para toda unidad laboral sin considerar sus diferencias estructurales de la realidad empresarial chilena, podría no tener los resultados esperados y sobretodo significar una importante carga para las medianas y pequeñas empresas que no cuentan con los incentivos tributarios ni los subsidios fiscales necesarios para hacer frente a esta nueva obligación.

Por lo anterior, estimó más adecuado fijar una exigencia proporcional de acuerdo a las condiciones de las distintas unidades productivas. Asimismo, sugirió revisar las reformas necesarias en el ámbito tributario, subsidios a la contratación, mecanismos alternativos de cumplimiento, tales como: donaciones con fines específicos, subcontratación de servicios a empresas que cumplan con la cuota exigida, entre otros, destinados a fomentar de manera efectiva la inclusión laboral de las personas con discapacidad en el ámbito privado.

Por otro lado, el proyecto no resuelve la fiscalización del cumplimiento de esta obligación, por lo que solo podría entenderse que tratándose del sector público sería de competencia de la Contraloría General de la República, y en el caso del sector privado, de la Dirección del Trabajo y los Tribunales Laborales.

En cuanto a la redacción empleada en esta iniciativa sugirió revisar la expresión "unidad laboral", toda vez que su interpretación, particularmente en el ámbito público, podría resultar compleja, dada la estructura y organización de la Administración Pública, por lo que la terminología podría resultar adecuada para el sector privado, pero no así para el sector público con el que debiera emplearse la terminología y división administrativa de la Ley de Bases Generales de la Administración del Estado, determinando hasta qué nivel de detalle o desagregación les sería aplicable la cuota propuesta.

Por último, propuso evaluar algún mecanismo legal para que las multas asociadas al incumplimiento de la cuota establecida, vaya en directo beneficio a fomentar la inclusión laboral de personas con discapacidad, a través de programas administrados por SENADIS.

El señor Francisco Del Río destacó que se requiere una mirada integral e integrada desde el punto de vista laboral, dado las dificultades de establecer mecanismos imperativos de facilitación para la inserción al empleo de personas con discapacidad. Esto no se debe a que los mecanismos sean malos en sí mismo, sino a la estructura del mercado laboral chileno que es tremendamente inequitativa y desactualizada.

Por estas razones al momento de legislar deben tenerse presente los siguientes puntos:

- Cuando se señala que tanto en las cuotas de empleo como en los procesos de licitación se preferirá a aquellas empresas que tengan un mayor número de personas con discapacidad contratada, debe precisarse qué tipo de

contrato deben tener las personas con discapacidad para entender cumplida la ley. Surge la pregunta de si sólo se trata de contratos indefinidos o cabe también otro tipo de vínculo laboral como los contratos a honorarios, a plazo fijo o por obra o faena. También debe aclararse si se refiere a las personas contratadas en el último año o en un plazo de tiempo distinto.

Lo importante es que la solución que se establezca favorezca la inserción laboral de la persona con discapacidad, pero que no se transforme en un subterfugio para que algunas empresas contraten sin ninguna consideración valórica social a la persona con discapacidad, sólo para efectos de cumplir la ley. Esto ha ocurrido en algunos países que tienen normas de inserción obligada.

- Determinar el tipo de sector productivo al que se le van a exigir cuotas tanto de empleo como de contratación para efectos de participar en las licitaciones públicas, ya que las realidades de los diversos sectores son muy diferentes. La constatación es que el sector de servicios a distancia como los “call center” tienen un enorme potencial de contratación de personas con discapacidad.

- Aclarar la responsabilidad de la empresa principal que terceriza sus servicios, ya que en Chile en promedio el 60% de las empresas grandes externalizan sus servicios. La ley establece que la empresa principal es solidariamente responsable del cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales del contratista, lo que ha mejorado sustancialmente la calidad de la subcontratación. Surge la duda de qué ocurre si el contratista no cumple con la obligación de cuota, ¿incurre el empleador principal en un incumplimiento por tratarse de una obligación de carácter laboral?

Finalizó el señor Del Río señalando que este tema debe abordarse desde 2 niveles, un nivel del valor social que significa un mercado laboral que tome conciencia que los aportes de todas las personas son importantes y el nivel técnico de diferenciar los puntos ya descritos.

La señora Trinidad Inostroza se refirió al concepto de compras públicas sustentables, que aborda el tema de la discapacidad desde la perspectiva de la contratación pública.

En lo pertinente, explicó que se entiende por compra sustentable aquella en cuyos procesos de identificación de necesidades, definición de bases y, o términos de referencia y selección de ofertas se busca el adecuado equilibrio social, económico y ambiental entre los distintos factores o componentes de los productos o servicios que se contratan. En otras palabras, son aquellas que integran en la elección de bienes o servicios consideraciones de carácter económico (precio, calidad, funcionalidad, costo por uso y vida útil del producto), medioambiental (efectos que produce el bien o servicio sobre el medio ambiente durante todo su ciclo de vida: compras verdes) y social (efectos en temas como erradicación de la pobreza, distribución de los recursos, condiciones laborales, trabajo de menores, discriminación por raza o género, contratación de discapacitados, etcétera).

Siendo ésta la política que Chile Compra está impulsando en la contratación pública, cabe señalar que ella se recoge en la legislación vigente a través de las siguientes normas:

- Artículo 4º de la ley Nº 19.886, modificada por la ley Nº 20.238, que incorporó una serie de normas de protección laboral a través de las compras públicas. Dispone que quedarán excluidos de las licitaciones quienes registren saldos insolutos de remuneraciones o cotizaciones de seguridad social con sus actuales trabajadores o con trabajadores contratados en los últimos dos años. En caso de contratar con una empresa, el Estado debe verificar que ella cumpla sus obligaciones laborales durante la ejecución del contrato y el incumplimiento le da derecho a dar éste por terminado, pudiendo llamar a una nueva licitación en la que dicha empresa queda privada de participar. Las empresas condenadas por prácticas antisindicales o infracción a los derechos fundamentales del trabajador tampoco pueden contratar con el Estado durante dos años.

- Artículo 6º de la ley Nº 19.886. Establece que en el caso de la prestación de servicios habituales, que deban proveerse a través de licitaciones o contrataciones periódicas, se otorgará mayor puntaje o calificación a aquellos postulantes que exhibieren mejores condiciones de empleo y remuneraciones. Desarrollando esta norma, el artículo 23 del reglamento dispone que se puede establecer como contenido adicional de las bases de licitación la asignación a los oferentes de puntajes o ponderaciones derivados del cumplimiento de normas que privilegien el medioambiente, la contratación de discapacitados y demás materias de alto impacto social. Por su parte, el artículo 38 del reglamento establece que, para evaluar como criterio técnico las mejores condiciones de empleo y remuneraciones, se podrán considerar como factores el estado de pago de las remuneraciones y cotizaciones de los trabajadores, el nivel de remuneraciones sobre el sueldo mínimo, la extensión y flexibilidad de la jornada de trabajo y la contratación de discapacitados, entre otros que resulten de importancia en atención a la naturaleza de los servicios contratados.

Estos criterios de sustentabilidad han estado presentes en el 2,7% de las órdenes de compra emitidas por los organismos públicos el año 2009; en el 5,2% de ellas el año 2010; en el 10,5% de las mismas el año 2011 y la meta para 2012 es llegar al 15%. Al efecto, se ha celebrado un conjunto de alianzas estratégicas para profundizar la adquisición de capacidades tanto en los compradores públicos como en los proveedores con el objeto de que utilicen efectiva y apropiadamente dichos criterios. Chile Compra ha construido información relevante para apoyar las decisiones, contando a la fecha con estudios de mercado y propuestas de política, además del contexto normativo. Se han incorporado modificaciones a la normativa de compras públicas y dictado políticas de compra sustentable, proponiendo a los organismos públicos la inclusión de cláusulas y criterios de evaluación específicos en las bases de licitación. Se ha capacitado a 13 mil funcionarios públicos, incluso mediante cursos e-learning, en materia de compras públicas sustentables. Se han incorporado en el catálogo electrónico de compras públicas sellos que identifican a los proveedores según sus características, destacándose como proveedor positivo aquél que cumple con ciertos criterios de sustentabilidad como la contratación de PcD. Por último, es posible incorporar en el registro de proveedores del Estado, que hoy cuenta con 45 mil empresas inscritas, certificaciones vigentes en materia de sustentabilidad.

Finalmente, destacó la expositora que desde 2008 en adelante se han publicado anualmente 400 mil licitaciones en promedio, observándose que el porcentaje de aquéllas en las que se incluye como criterio de evaluación la contratación de personas con capacidades especiales ha aumentado, llegando a 5.762 el año 2011.

Respondiendo a las consultas de los Diputados presentes, señaló que de acuerdo a la ley N° 19.886, es responsabilidad de cada organismo público efectuar sus procesos de licitación para la adquisición de bienes o servicios sujetándose a las normas establecidas. Estos procesos deben llevarse a efecto a través del sistema electrónico que administra Chile Compra, pero quien define los criterios de evaluación y adjudica los contratos es el órgano público licitante, bajo la fiscalización de la Contraloría General de la República y susceptible de reclamación ante el Tribunal de Contratación Pública.

El señor Claudio Loyola puntualizó que el objetivo de la política de compras públicas sustentables es provocar el cambio en las prácticas de las empresas. Actualmente, Chile Compra está tratando de definir los parámetros que utilizará en los próximos cuatro años con ese fin, por lo que no existe un puntaje asignado a los distintos criterios de sustentabilidad. A través del registro Chile Proveedores sí se está avanzando en pedir algunas certificaciones y es probable que esa sea una buena herramienta para asegurar que las empresas cuenten efectivamente con personas con discapacidad.

El señor Oscar Mellado comentó que en las licitaciones convocadas por el SENADIS se ha previsto la asignación de puntaje adicional a las empresas que tengan PcD contratadas; sin embargo, el resultado ha sido nulo porque ninguna de ellas las tenía.

En relación con la moción que propone una modificación al artículo 6° de la ley N° 19.886, la señora Inostroza observó que la ponderación de la circunstancia de tener el proveedor trabajadores con discapacidad en su platilla se actualizaría sólo en caso de que su propuesta sea igual de ventajosa que otra. Sugirió dar a la norma una redacción distinta y una aplicación más amplia, que premie la contratación de PcD en forma independiente de las ventajas técnicas y económicas de las propuestas, así como la incorporación de otros criterios de sustentabilidad relativos a los trabajadores, tales como el nivel de remuneraciones y su estado de pago, porque es impresentable que el Estado contrate con empresas cuyos trabajadores estén en peores condiciones laborales que los funcionarios públicos.

El señor Francisco Moreno explicó que la Mesa de Inclusión Laboral para PcD está conformada por representantes del Senadis y de los Ministerios de Desarrollo Social, de Hacienda, y del Trabajo y Previsión Social. A través de ella, el Ejecutivo pretende abrir la discusión sobre el tema, mostrando el trabajo que ella ha realizado y enriqueciéndolo con la discusión parlamentaria que se realice en esta Comisión. Agregó que la presentación que entrega el Director (S) del Senadis, muestra lo que se hecho en materia de inclusión laboral de PcD desde 2010 a la fecha, e identifica las áreas de acción en las que el Gobierno considera pertinente y necesario trabajar, siendo su deseo transformar esta instancia de diálogo en algo más permanente para compartir criterios y propuestas que

permitan elaborar la política pública sobre la materia en forma mancomunada y participativa.

El Director (S) del Senadis hizo una reseña de los programas de inclusión en que se ha venido trabajando en los últimos dos años y se refirió a las líneas de acción definidas por la Mesa de Inclusión Laboral en la materia, todo lo cual se consigna en el Acta 64^a. de esta Comisión, de fecha 6 de junio de 2012.

La señora Ivonne Mangelsdorff manifestó que el Ministerio del Trabajo está realizando una labor importante en materia de inclusión laboral de personas con discapacidad, particularmente a través del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, SENCE, que está trabajando en dos líneas de acción: programa relativo a becas de franquicias tributarias y programa de capacitación en oficios. Además, este Ministerio en conjunto con el Senadis ha constituido una mesa de trabajo cuyo objetivo es realizar las adecuaciones legislativas que permitan la inclusión efectiva de las personas con discapacidad al mundo laboral. Agregó que se ha realizado una planificación rigurosa del trabajo de esta mesa con el fin de que aborde todos los temas relacionados con la inclusión laboral como la capacitación, intermediación laboral, certificación de competencias laborales, oportunidades, etcétera.

El Diputado señor Chahin expresó su preocupación por el tiempo que ha transcurrido desde que estos proyectos comenzaron a ser analizados por esta Comisión, sin que el Ejecutivo haya planteado siquiera un borrador de alguna iniciativa legal que aborde los temas que estas mociones plantean. Desde un principio se planteó que estas mociones no solucionaban el tema de la inclusión laboral de las personas con discapacidad, pero sí constituían un punto de partida para que el Ejecutivo tomara como suya la preocupación por estas materias y lo abordara con propuestas que son de su iniciativa exclusiva como incentivos a la contratación, capacitación, etcétera, de forma de lograr la plena integración de las personas con discapacidad tanto en el sector público como en la empresa privada.

Si bien reconoció como un avance que se haya constituido una mesa de trabajo interministerial a objeto de determinar las adecuaciones legislativas necesarias, a su juicio es necesario saber si existe una fecha cierta de presentación de algún proyecto que aborde estos temas.

Se procedió a continuación a votar en general los Boletines N° 7.025-31 y 7855-13, siendo aprobados por la unanimidad de los Diputados presentes señores Enrique Accorsi, Lautaro Carmona, Fuad Chahin, Andrea Molina y Alberto Robles.

El señor Mellado señaló que el año pasado cuando comenzó la tramitación legislativa de estas mociones, se informó que se estaba realizando un estudio por parte de la OIT con el Ministerio del Trabajo sobre las barreras a la inclusión laboral de las personas con discapacidad, que podía servir de base para el análisis legislativo de las mociones, informe que se evacuó a principios del año 2012. Agregó que a partir de la constitución de la mesa de trabajo interministerial se realizó un cronograma de trabajo, estipulándose que aproximadamente en el mes de octubre de este año debería entregarse la propuesta final. No debe olvidarse que esta mesa está abordando todos los aspectos relacionados con la

inclusión laboral de las personas con discapacidad, lo que requiere una revisión exhaustiva de toda la legislación laboral del país.

El señor Francisco Moreno sostuvo que la opinión del Ministerio de Hacienda considera que una ley de cuotas no es el mejor vehículo para efectos de hacer una política pública cuyo objetivo sea fomentar la inclusión de las personas con discapacidad al mundo laboral.

Este tema, agregó, está siendo abordado por el Senadis al analizar toda la normativa laboral vigente en el país para ver cómo están funcionando desde el punto de vista de la inclusión de las personas con discapacidad. Ese trabajo, de acuerdo a los datos entregados por el propio Servicio, debería estar concluido en el mes de octubre de este año. Con estos antecedentes a la vista se podrá determinar la pertinencia de realizar una reforma que apunta al objetivo ya mencionado.

Sostuvo que están conscientes que la ley N° 20.422 no resolvió todos los problemas del mundo de la discapacidad, razón por la cual es relevante llevar a cabo un trabajo orgánico y sistemático. Afirmó que la modificación a la referida ley, en el sentido de establecer una reserva legal de empleos para las personas con discapacidad podría llegar a colisionar con los planes, programas e incentivos que el Estado de acuerdo a esta propia ley está obligado a crear y, por otro lado, el Gobierno está en un proceso de creación de instrumentos como el Reglamento de Selección Preferente de Empleos en la Administración del Estado, el que fue objeto de ciertos reparos por parte de la Contraloría General de la República, los que deberán ser enmendados para entrar en vigencia. Hizo presente que este Reglamento debe dictarse en cumplimiento del artículo 45 de la ley N° 20.422.

El señor Francisco Parro expresó su acuerdo con el objetivo de implementar políticas públicas que mejoren la inserción en el mercado laboral de las personas con discapacidad, pero la pregunta que surge es si una política de reserva legal es la forma más eficiente para lograr este objetivo.

En opinión del Ministerio de Hacienda la respuesta es negativa, básicamente por cuatro razones:

- Si bien existen indicadores que califican a una persona como discapacitada, se trata de un concepto amplio y esa misma amplitud puede dar pie para abusos por parte de las empresas en el cumplimiento de una normativa como la propuesta en la moción.

- Para poder implementar una política de reserva legal de empleos se requiere en forma previa contar con una institucionalidad fuerte que coordine a las instituciones encargadas de recopilar estos indicadores y diagnosticar la discapacidad con las que deberán fiscalizar el cumplimiento de esta política.

Destacó que un estudio elaborado por la Dirección de Presupuestos sobre el Programa de Educación Especial Diferencial desarrollado entre los años 2004 y 2007, que buscaba insertar en los colegios particulares subvencionados y municipales a niños y adultos con necesidades educativas especiales, concluyó que "ha existido dificultad para cuantificar correctamente a la población objetiva

del programa, en especial de aquellos niños que sufren de estas necesidades transitorias. Esto se debe a la carencia de fuentes estadísticas que permitan conocer el número de niños en edad escolar con problemas transitorios y a la imprecisión de las fuentes de información existentes.”.

- Desde un punto de vista negativo esta medida podría afectar a las pymes, al incrementársele fuertemente el costo laboral.

El Diputado señor Gutiérrez preguntó, ¿qué mecanismos alternativos pueden ser más eficientes para insertar laboralmente a las personas con discapacidad al mundo laboral?

El Diputado señor Accorsi manifestó que en los últimos 25 años no se ha creado ninguna política pública que garantice la inserción de las personas con discapacidad al mundo del trabajo, lo que genera serias dificultades en estas personas para poder acceder a un puesto de trabajo. Esta realidad ha sido confirmada por las diversas organizaciones de personas con discapacidad que han sido invitadas a esta Comisión, quienes han expuesto sus problemas para insertarse laboralmente.

Ante esta situación sugirió buscar una alternativa entre el Gobierno y la Comisión como podría ser crear un programa piloto, de manera de ir solucionando y evitando las dificultades que expuso el representante del Ministerio de Hacienda.

En definitiva, concluyó, se requiere a la brevedad, porque las personas con discapacidad no pueden esperar más, un sistema - y en eso la Comisión está abierta a otras fórmulas-, que garantice al menos un número de empleos a las personas con discapacidad para que no tengan que competir con las otras personas que están buscando empleo.

B. Discusión particular

Los Diputados señores Accorsi, Álvarez-Salamanca, Chahin, Delmastro, Gutiérrez, Martínez, Robles y señora Girardi formularon una indicación al proyecto de ley contenido en el boletín N° 7.025-31, para sustituir, en la suma del proyecto, la palabra "discapacitados" por "**personas con discapacidad**" y reemplazar su artículo único por el siguiente:

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

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

2) En el artículo 6º, intercálase el siguiente inciso tercero:

"La Administración deberá preferir a los postulantes que sean empleadores de personas con discapacidad y, entre ellos, a los que otorguen mejores condiciones de empleo y remuneración a sus trabajadores con discapacidad. Asimismo, la Administración, al contratar, deberá contemplar en sus licitaciones la preferencia en la adjudicación de sus contratos a favor de empresas, públicas o privadas, que tengan en su plantilla de trabajadores un número de personas con discapacidad igual o superior al 2%, siempre que dichas propuestas igualen en sus términos a las más ventajosas desde el punto de vista de los criterios objetivos que sirvan de base para la adjudicación, lo que se determinará en un reglamento, que deberá ser dictado por los Ministerios de Hacienda y de Desarrollo Social."

3) En el artículo 10, intercálase el siguiente inciso tercero:

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

Puesta en votación la indicación precedente y el artículo único del proyecto contenido en el Boletín N° 7.855-13, en los mismos términos, que pasa a ser artículo 2º del texto refundido, fueron aprobados por la unanimidad de los diputados presentes, señores Accorsi, don Enrique; Álvarez-Salamanca, don Pedro; Chahin, don Fuad; Delmastro, don Roberto; señora Girardi, doña Cristina; Gutiérrez, don Romilio; Martínez, don Rosauo; Robles, don Alberto, y Torres, don Víctor.

IV. ARTÍCULOS E INDICACIONES RECHAZADOS POR LA COMISIÓN

Ninguno.

V. ARTÍCULOS QUE NO FUERON APROBADOS POR UNANIMIDAD

Ninguno.

Se han introducido al proyecto modificaciones formales que se recogen en el texto propuesto a continuación.

VI. TEXTO APROBADO O RECHAZADO POR LA COMISIÓN

En virtud de lo antes expuesto y de los antecedentes que dará a conocer oportunamente el señor Diputado Informante, la Comisión de Superación de la Pobreza, Planificación y Desarrollo Social recomienda la aprobación del siguiente:

PROYECTO DE LEY

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

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

2) En el artículo 6º, intercálase el siguiente inciso tercero:

"La Administración deberá preferir a los postulantes que sean empleadores de personas con discapacidad y, entre ellos, a los que otorguen mejores condiciones de empleo y remuneración a sus trabajadores con discapacidad. Asimismo, la Administración, al contratar, deberá contemplar en sus licitaciones la preferencia en la adjudicación de sus contratos a favor de empresas, públicas o privadas, que tengan en su plantilla de trabajadores un número de personas con discapacidad igual o superior al 2%, siempre que dichas propuestas igualen en sus términos a las más ventajosas desde el punto de vista de los criterios objetivos que sirvan de base para la adjudicación, lo que se determinará en un reglamento, que deberá ser dictado por los Ministerios de Hacienda y de Desarrollo Social."

3) En el artículo 10, intercálase el siguiente inciso tercero:

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

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

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

Tratado y acordado en sesiones de fechas 3, 10, 17 y 31 de agosto; 7 y 28 de septiembre; 5 y 12 de octubre; 2 de noviembre, todas de 2011; y 2, 9, 16 de mayo; 6 de junio y 29 de agosto de 2012, con la asistencia de los Diputados señores Lautaro Carmona y Enrique Accorsi (Presidente); Pedro Browne; Fuad Chahin; Roberto Delmastro; Fidel Espinoza; Romilio Gutiérrez; Gustavo Hasbún; Issa Kort; Rosauro Martínez; Leopoldo Pérez; Alberto Robles; Jorge Sabag (Víctor Torres), y las Diputadas señoras María Angélica Cristi; Andrea Molina; María Antonieta Saa (Cristina Girardi), y Mónica Zalaquett.

SALA DE LA COMISIÓN, a 3 de septiembre de 2012.

JAVIER ROSSELOT JARAMILLO
Abogado Secretario de la Comisión

ANEXOS

I. Presentaciones de los Invitados a exponer su opinión sobre el proyecto y el debate respectivo

La señora **Alicia Morales, Presidenta de la Asociación de Discapacitados Nuevas Voces en el Desierto** de la comuna de Diego de Almagro, planteó en relación al proyecto de ley que busca incentivar la inclusión de discapacitados al mundo laboral, que es muy positivo, dado que potencialmente sería un estímulo para contratar personas discapacitadas, pero si no va acompañada con una promoción de su valor entre las empresas chilenas o extranjeras, no tendrá el efecto esperado.

El señor **Yuri Gahona, Presidente de la Asociación de Funcionarios del SENADIS**, respecto de la moción que incentiva la inclusión de discapacitados al mundo laboral, señaló que deben reemplazarse los vocablos minusválidos y discapacitados, por “personas con discapacidad” o “personas con capacidades diferentes”, que dan cuenta de un lenguaje más inclusivo. Además, el proyecto debería favorecer la inclusión de mujeres con discapacidad al mundo del trabajo, respecto de las cuáles existe una deuda que en alguna medida este proyecto podría saldar.

Asimismo, se requiere tener presente la constante precarización del trabajo de las personas con discapacidad, arista que este proyecto también debería abordar, y así darle una mayor profundidad al tema.

Comentó que el Servicio ha trabajado en el “sello de inclusión”, que permite ayudar a corregir ciertas prácticas culturales que favorecen las barreras y las inequidades en este tema. Planteó la posibilidad de crear un ranking con las empresas, organismos e instituciones que favorezcan la inclusión de personas con discapacidad.

La señora **Lucía Gajardo, Presidenta del Consejo Comunal de la Discapacidad de La Reina** y que trabaja en la oficina de intermediación laboral (OMIL) de la municipalidad de La Reina, señaló que aún existen dificultades para que las personas con discapacidad accedan en mayor medida al mundo laboral como las barreras arquitectónicas, el temor de los empresarios a no saber relacionarse con una persona con discapacidad, la desinformación del empleador con respecto a las leyes laborales que rigen en el caso de contratar a una persona con discapacidad y la discriminación que aún impera en nuestra sociedad.

Finalmente, hizo presente que la propuesta del Consejo consiste en incentivar a las empresas a generar una política de contratación de al menos el 3% de inclusión a través de un reconocimiento público, premiando y publicitando a las empresas que cumplen con este compromiso, sin que se les entregue dinero; crear programas de apoyo al micro emprendimiento dirigido exclusivamente a personas con discapacidad, y mayor fiscalización en la eliminación de las barreras arquitectónicas y urbanísticas de los diversos espacios.

La señora **Reneé Hasbún, Directora de la Fundación Donnebaum**, explicó que en la Fundación Donnebaum se realizan talleres protegidos para personas con discapacidad que no logran incorporarse al mundo laboral formal, en un ambiente de inclusión, lo que les permite generar un micro emprendimiento por el que reciben un sueldo acorde al trabajo que realizan, el que se desarrolla en el área de la costura.

La señora **María Fernanda Vargas, Terapeuta Ocupacional del Centro Cultiva de Peñalolén**, señaló que el Centro Cultiva tiene por objeto la rehabilitación y reinserción socio-laboral de personas con problemas en salud mental, con un enfoque comunitario que integra a la familia y al entorno en el proceso de rehabilitación. Este centro, añadió, busca promover la estabilidad sico-patológica e incluir social y laboralmente a las personas con problemas en salud mental, para lo cual los capacitan en el rubro de la horticultura; desarrollan hábitos laborales; promueven la autogestión y el empoderamiento de los usuarios con la comunidad y realizan intermediación laboral para personas con trastornos siquiátricos.

El trabajo en horticultura que desarrollan tiene una dimensión terapéutica, pero también de capacitación, lo que los habilita para trabajar como jardineros.

Recalcó el trabajo en red que realiza el Centro y la importancia de la intersectorialidad, participando activamente en el Consejo Comunal de la Discapacidad de Peñalolén, en la red de Salud Mental Local, colaborando con la Red Asistencial del Servicio de Salud Metropolitano Oriente, de la cual tienen la mayor derivación de usuarios, con la Red de Intermediación Laboral de Peñalolén y con la Red Incluye, que es parte del programa de intermediación laboral del SENADIS.

La señora **Aileen Jacard, Terapeuta Ocupacional del Centro Comunitario de Salud Mental**, expresó la importancia de abordar el tema de la inclusión de las personas con discapacidad desde una perspectiva multisectorial, ya que sólo con un mirada integral se puede lograr el objetivo de que más personas con capacidades especiales se puedan incorporar al mundo del trabajo. Se requiere, añadió, poner énfasis en las barreras contextuales y abordar temas como jornadas de trabajo especiales, pausas saludables y acompañamiento terapéutico para personas con problemas en salud mental.

Por otro lado, estimó necesario legislar en materia de salud mental, porque no hay salud sin salud mental.

El señor **Manuel Barra, Técnico en Rehabilitación**, señaló que se está trabajando en elaborar una estrategia nacional en salud mental que genere una propuesta a largo plazo. Existe, además, un informe mundial sobre la discapacidad de la Organización Mundial de la Salud y el Banco Mundial, que debe tenerse muy presente al momento de legislar sobre estas materias.

Lo importante al legislar es que la ley no sólo contenga un relato, sino que sea efectiva, se aplique en la realidad y beneficie a las personas con discapacidad.

El señor Gahona propuso que se establezca un beneficio tributario consistente en la rebaja del IVA para aquellas empresas en las que al menos el 3% de sus trabajadores sean personas con discapacidad, utilizando ese dinero en las adecuaciones arquitectónicas de los edificios donde están ubicados esas empresas; invertir ese dinero en ayudas técnicas que beneficien a los propios trabajadores con discapacidad, o en adecuar otros puestos de trabajo para personas con discapacidad en la propia empresa. De esta manera se aborda no sólo el tema de la inclusión de las personas con discapacidad al mundo laboral, sino que también el problema de la permanencia y conservación de los puestos de trabajo.

El señor Oscar Mellado sostuvo que existen mitos a nivel empresarial de los altos costos que significa hacer adecuaciones al puesto de trabajo para que puedan ser servidos por personas con discapacidad. Para poder detectar las materias que los empleadores distinguen como barreras para contratar personas con discapacidad, el SENADIS en conjunto con el Ministerio del Trabajo y la OIT están realizando un estudio a partir del cual se van a crear las herramientas idóneas para resolver los problemas que se detecten.

Recordó que se modificó el subsidio a la contratación de personas con discapacidad, estableciendo la posibilidad de hacer los ajustes necesarios en el puesto de trabajo.

Finalmente, hizo presente que la ley N° 20.422 establece la obligatoriedad de realizar las adecuaciones arquitectónicas necesarias para garantizar el desplazamiento de las personas con discapacidad.

La Diputada señora Cristi estimó necesario establecer en la moción otras iniciativas que fomentan la inclusión social de las personas con discapacidad al mundo laboral como fundaciones, microempresas, ya que a su juicio el proyecto es muy rígido pues sólo se refiere a las empresas.

Consultó, ¿qué tipo de empresas demandan personas con discapacidad?

El Diputado señor Browne manifestó la importancia de superar las barreras que existen hoy para contratar tanto en el sector público como privado a personas con discapacidad. En este sentido consideró que establecer un ranking de empresas no va a producir el efecto deseado, que es incrementar la participación de las personas con discapacidad en el mundo del trabajo, lo que sí se lograría con un incentivo tributario.

En cuanto a las barreras arquitectónicas que aún persisten en el sector privado, señaló que también debería analizarse la posibilidad de establecer un incentivo a la inversión para aquellas empresas privadas y edificios habitacionales que realicen las mejoras necesarias para facilitar el acceso a las personas con discapacidad.

El Diputado señor Accorsi argumentó que los incentivos tributarios por sí solos no funcionan, por lo que debe obligarse a que un determinado porcentaje de los empleos, tanto público como privado, sean servidos por personas con discapacidad, lo que recoge el proyecto de ley que establece una reserva legal de empleos para personas con discapacidad.

El Diputado señor Sabag recordó que en relación a los incentivos a la contratación en la discusión de la ley N° 20.422 se planteó la posibilidad de establecer una cuota obligatoria de puestos de trabajo que debían ser llenados por personas con discapacidad, pero finalmente se desechó esa idea, ya que se consideró que por tratarse de un país muy centralizado, los puestos de trabajo se quedarían en Santiago, no obstante lo cual concordó que es una materia que requiere ser analizada.

La señora Vargas respondió que la mayoría de los puestos de trabajo son ocupados por personas con discapacidad física, intelectual o sensorial, ya que en el SENADIS existen políticas públicas que permiten su inserción laboral, lo que no sucede con las personas con discapacidad síquica, ya que su inserción es más difícil. Hace presente que estas personas han tenido un quiebre profundo en sus vidas que les ha limitado el acceso a la educación. A su respecto, manifestó la necesidad de regular en la ley el trabajo de las personas con discapacidad en salud mental. Expresó su apoyo a la propuesta de entregar un incentivo económico a los empresarios que contraten personas con discapacidad.

La señora **María Catalina Saieh, Presidenta de la Fundación Descúbreme**, en relación al Boletín N° 7.025-31, señaló que debe sustituirse el vocablo “minusválido” por el de “persona con discapacidad” y establecer un mecanismo que permita asegurar que los trabajos dados lleguen a todos los tipos de discapacidad. Sin perjuicio de lo anterior, concordó con el objetivo de la moción que es crear y apoyar la inserción laboral de personas con discapacidad al mundo laboral.

En cuanto a la moción que establece una reserva legal de empleos para personas con discapacidad manifestó las siguientes observaciones:

- El empleo del concepto “unidad laboral” podría generar problemas de interpretación, por lo que sugiere modificarlo.
- Es necesario establecer en el proyecto una estructura de apoyo a nivel gubernamental para que la implementación de la norma sea más fácil.
- Pueden generarse efectos adversos en el empleo de las pequeñas y medianas empresas.
- Se requiere que el Estado dé el ejemplo en sus empresas públicas.
- Se deben considerar otras opciones que permitan flexibilidad, como por ejemplo, que las personas que no pueden acceder a trabajos tengan la opción de los llamados “trabajos protegidos” en centros especializados.
- Deben establecerse incentivos que den un empuje a la inclusión.

Finalmente, expresó la necesidad que todas las iniciativas que se discutan en esta materia busquen crear incentivos de largo plazo que ayuden a fomentar la cultura de la inclusión y que aseguren que los diversos tipos de discapacidad tengan un espacio real.

El señor **José Manuel Mena, Director de la Fundación Descúbreme**, planteó que en el tema de la inclusión de las personas con discapacidad al mundo

laboral se requiere más allá de las iniciativas legales que puedan abordar este problema un cambio cultural, ya que las cifras son muy altas, la mayoría de ellas son personas con discapacidad cognitiva, lo que abarca una realidad muy amplia, que va desde problemas de aprendizaje a enfermedades profundas, muchas de las cuales están insertas en familias pobres. Además, se trata de una realidad que permanece escondida, a diferencia de la discapacidad física que ha salido a la luz en parte por el excelente trabajo que ha realizado la Fundación Teletón.

Como Fundación, añadió, existe una esperanza muy grande de que estas personas realicen trabajos, empleos productivos, más allá de empleos precarios como empaquetadores de supermercados o limpiadores de baños, lo que se ha demostrado en las empresas que están asociadas a la fundación.

El señor **Enrique Norambuena, Presidente de la Unión de Padres y Amigos Personales con Discapacidad Intelectual, UNPADE**, hizo presente que tanto el Boletín N° 7.025-31 como el Boletín N° 7.855-13 corresponden a medidas de acción positiva.

Expresó que no debe olvidarse que para asegurar la igualdad de oportunidades en materia laboral, no solo se requieren estas medidas, sino también prevenir y sancionar la discriminación.

En este contexto, sugirió aprovechar la oportunidad para:

1. Incorporar la variable discapacidad como factor de discriminación en el Código del Trabajo y en el Estatuto Administrativo, y
2. Regular el concepto de ajustes necesarios o razonables.

Manifestó también que el lenguaje empleado en las mociones no es el correcto, ya que no cabe hablar de discapacidad y menos de minusválidos, sino que de personas con discapacidad o personas en situación de discapacidad, ya que la discapacidad la determina el entorno y no la patología, y lo que se debe adaptar a las demandas y requerimientos de estos ciudadanos titulares de derechos es el entorno, ya que es un problema social, de derechos humanos, que es responsabilidad del Estado y de la sociedad.

Respecto del sistema de cuotas, opinó en principio a favor de él, en particular del mecanismo que recomienda la OIT en su informe del 2007, que es un sistema de cuota no vinculante basada en una recomendación, por ejemplo una circular gubernamental.

No debe olvidarse, añadió, que la ley N° 20.422 no fijó un sistema de cuotas, no obstante la propuesta original lo establecía para el sector público. Cabe preguntarse, ¿cuáles fueron las razones que se esgrimieron para que esta idea no prosperara?

Por su parte, puntualizó que la moción que incentiva la inclusión de discapacitados al mundo laboral no debería estar condicionada a las reglas de la licitación para incentivar el derecho al trabajo de las personas con discapacidad.

Respecto de la moción que establece reserva legal de empleos para personas con discapacidad, valora la idea de legislar, pero se hace las siguientes preguntas: ¿por qué la ley N° 20.422 no fijó porcentaje de reserva laboral?, ¿qué resultados ha habido en los países que la aplican?, ¿de qué tipo de trabajo hablamos en el Chile de hoy para las personas con discapacidad?

El señor **Iván Vuskovic, Director del Consejo Nacional de la Pequeña y Mediana Empresa, CONAPYME**, en relación con la moción que incentiva la inclusión de discapacitados al mundo laboral, manifestó el completo acuerdo del Consejo con la propuesta; sin embargo, estimó necesario tomar en consideración el tamaño de la empresa o del emprendimiento, de manera que aplique a empresas con 50 o más trabajadores, de lo contrario se podría afectar a las micro y pequeñas empresas. Debe tenerse presente, añadió, que en las ventas públicas a través del portal Chile Compra los mipymes tienen una participación superior a la del mercado abierto, alrededor del 30% versus el 15% y esa posición por la cual se ha dado una dura lucha se podría perder, pues las empresas grandes sólo para adjudicar mejor sus propuestas podrían contratar a personas minusválidas, sin que esto signifique nada sustancial en el desempeño de estos chilenos y en los costos de la empresa. Esto no podría suceder en las mipymes, ya que tienen márgenes de utilidad muy escasos. Agregó que hoy son las micro, pequeñas y medianas empresas las que tienen contratados a la mayor parte de la población discapacitada del país.

Finalmente, en relación al proyecto que modifica la ley N° 20.422, para establecer reserva legal de empleos para personas con discapacidad, concordó plenamente con su propósito, estimando que es una propuesta justa y necesaria que permitirá ayudar a mejorar la situación de los chilenos en situación de discapacidad.

El Diputado señor Delmastro preguntó, ¿cuántas personas con discapacidad están contratadas por las micro y pequeñas empresas?, ¿en qué tipo de empresas está contratado el mayor porcentaje de personas con discapacidad?

El Diputado señor Accorsi consultó, ¿cuántos trabajadores componen hoy CONAPYME?, ¿qué porcentaje representan de la fuerza laboral del país?

El Diputado señor Robles inquirió por el fundamento de establecer un mínimo de 50 trabajadores para que les sea aplicable lo propuesto en el proyecto que incentiva la inclusión de discapacitados al mundo laboral.

El Diputado señor Carmona preguntó, ¿cuántas empresas tienen más de 50 trabajadores en CONAPYME?

El señor Vuskovic señaló que no existe estadística acerca del número de personas con discapacidad contratadas por las micro y pequeñas empresas. Agregó que en el comercio está el mayor número de personas con discapacidad contratadas.

Explicó que CONAPYME, dependiendo de quién haga el cálculo, representa entre el 60 y el 80% del empleo del país. Según la encuesta que hizo en el año 2007 el Ministerio de Economía sobre la pequeña y mediana empresa existen 700 mil empresas formales en el país, de las cuales 6 mil aproximadamente son grandes; 12 mil medianas; 60 mil pequeñas y el resto, es decir, 622 mil, son micro empresas. A esta cifra hay que agregar 800 mil empresas informales.

Añadió que en el micro emprendimiento casi no hay personas contratadas, el mayor porcentaje está en la pequeña y mediana empresa. Por lo tanto considerando las familias de los trabajadores, se está haciendo referencia a un universo de 3 a 5 millones de personas. Sostuvo que no hay datos más concretos porque no existe un catastro de las empresas chilenas.

Sostuvo que según las autoridades del Ministerio del Trabajo, las empresas que tienen hasta 9 trabajadores son micro empresas, entre 9 y 50 trabajadores son pequeñas empresas, entre 50 y 200 son medianas empresas y sobre 200 trabajadores son grandes empresas. El fundamento de su propuesta radica en no perjudicar a las micro y pequeñas empresas que a punta de esfuerzo se han ganado un papel importante en las ventas públicas que se realizan a través del portal Chile Compra. No debe olvidarse que por estas ventas estas empresas perciben el doble de los ingresos que obtienen por las ventas tradicionales.

El Diputado señor Carmona hizo presente que en el debate que se ha llevado a cabo en la Comisión nunca se ha planteado que la contratación de personas con discapacidad pueda afectar la competitividad y productividad de las empresas que las contraten, puesto que se trata de personas con capacidades en el área en la cual se contrata.

El Diputado señor Robles argumentó que dado que el 80% de la fuerza de trabajo del país lo entregan las micro y pequeñas empresas, de aprobarse la propuesta del señor Vuskovic, se estaría legislando sólo para el 20% de los trabajadores, lo que no es correcto desde el punto de vista de la generalidad que deben tener las normas.

El señor Vuskovic explicó que en las micro y pequeñas empresas los trabajadores realizan distintas funciones, incluso el propio dueño del emprendimiento lleva a cabo muchas funciones, por lo tanto, si no se incorpora en el proyecto un incentivo real para contratar a personas con discapacidad se va a afectar la competitividad de estas empresas, que no van a poder competir con las grandes empresas pues éstas sólo para adjudicar mejor sus propuestas podrían contratar a discapacitados aunque no cumplan una función productiva con el sólo objeto de mejorar su posición en la competencia.

El Diputado señor Carmona preguntó, ¿qué porcentaje de la fuerza de trabajo representan las grandes, medianas, pequeñas y micro empresas?

El señor Vuskovic respondió que las grandes empresas representan aproximadamente el 10% del total, la mediana el 12%, la pequeña el 20% y el 58% son micro emprendimientos.

El Diputado señor Accorsi planteó que en derecho comparado existen distintos estímulos por parte del Estado para que las micro y pequeñas empresas contraten a personas con discapacidad como subsidios a la contratación, beneficios tributarios, sistema de acceso al crédito preferente, etcétera.

El Diputado señor Carmona afirmó que la solución no pasa por establecer subsidios para la contratación de personas con discapacidad, ya que su contratación no afecta la productividad de la empresa, sino que estímulos a su contratación. Ese es un enfoque que debe sustituirse por uno que entiende que su contratación constituye un aporte a la unidad productiva en todos los sentidos.

El señor Vuskovic planteó que una solución realista es fomentar y establecer facilidades para que las personas con discapacidad lleven a cabo sus propios emprendimientos.

El señor **Fernando Ayala, Presidente de la Federación Nacional de Sordos de Chile, FENASOCH**, en relación al proyecto de ley que incentiva la inclusión de discapacitados al mundo laboral expresó que el vocabulario empleado no es el adecuado, ya que el término que debe emplearse en el título de la ley es persona con discapacidad y no discapacitados, minusválidos o inválidos. Así fue acordado en la Convención de Derechos para las Personas con Discapacidad.

Por otra parte, planteó la necesidad de que se fiscalice que los trabajadores incluidos por la empresa pública o privada en su planilla no lo sean sólo para postular a la licitación pública en empleos ocasionales y que se establezca un período mínimo de permanencia en la empresa, sea de 6 meses o 1 año promedio. Asimismo, estimó necesario establecer un sistema de incentivo o reconocimiento a las empresas que realicen adecuaciones técnicas para los empleados con discapacidad.

Tratándose de pymes propuso buscar mecanismos para incentivar que estas empresas, que son las que más fuentes de empleo generan en nuestro país, contraten a personas con discapacidad. Por ejemplo, puede establecerse que las adaptaciones en infraestructura que hace una empresa, especialmente si es pyme, se traduzca en rebajas en el impuesto al valor agregado, IVA, que ellas cancelan, a fin de que dichos gastos no se conviertan en barreras para contratar a una persona con discapacidad.

Por otro lado, sugirió fomentar la idea en el empresario de que la persona con discapacidad tiene los mismos derechos que los demás trabajadores, como la movilidad en los puestos de trabajo ante las mismas competencias que sus compañeros, porque en la práctica una persona con discapacidad no tiene ninguna posibilidad de ascender ni de incrementar su salario, manteniéndose por largos años en el mismo puesto de trabajo, el que generalmente es bastante precario.

También propuso que el Estado asuma la obligación de explicar y educar tanto a los funcionarios públicos como a los empleadores en relación al respeto y sensibilidad hacia el compañero con alguna deficiencia física, sensorial, mental o intelectual, ya que muchas veces se tiene la voluntad, pero no se sabe cómo

hacerlo. Por ejemplo, cómo relacionarse con una persona sorda, hablarle, explicarle las instrucciones, etcétera.

Finalmente, en relación a esta iniciativa, propuso diferenciar el porcentaje de trabajadores con alguna discapacidad que debe contratar la unidad laboral, sea esta del sector público o privado, según el número de trabajadores que tenga la empresa, o según la categoría de pequeña, mediana o grande, y no en un porcentaje fijo de 2% para todos por igual como se propone en el proyecto.

Por ejemplo, desde 2% para empresas pequeñas y en escala progresiva, dependiendo del número de empleados y 6% en empresas mayores como Enap, minería de gran escala, Codelco, retail como Falabella y otros. Además, se debe fomentar la contratación de personas con discapacidad en regiones, ya que la situación actual refleja la escasa o nula empleabilidad de personas sordas y con otra deficiencia en regiones, por lo que muchos anhelan emigrar a la capital buscando expectativas laborales.

Respecto del proyecto que modifica la ley N° 20.422, para establecer reserva legal de empleos para personas con discapacidad, consideró que el artículo 44 bis propuesto en esta modificación es bastante insuficiente y acotado para la profundidad que la temática requiere, ya que la realidad demuestra que en la práctica ha sido escasa la contratación de personas con discapacidad en el mundo laboral. En esta materia, se requiere de una ley independiente y específica que aborde integralmente la contratación de personas con discapacidad, que se explye en contenido para favorecer eficazmente lo que todos persiguen que es la plena participación en igualdad de condiciones de las personas con discapacidad en el mundo laboral.

La señora **Irma Iglesias, Presidenta de la Agrupación Down 21 de Chile**, expresó que el proyecto de ley que modifica la ley N° 20.422, para establecer reserva legal de empleos para personas con discapacidad va en la línea correcta, pero existen ciertas aprensiones de que beneficie a las personas con discapacidad intelectual, en particular a las personas con síndrome de down, puesto que dentro del proyecto de ley no se encuentra el término “ajustes razonables” que establece la convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, que se inspira en los principios de igualdad de oportunidades, no discriminación, accesibilidad universal y compensación de desventajas, como tampoco la reserva de plazas para personas con discapacidad intelectual dentro del 2%. Además, la moción no incluye el concepto de “empleo con apoyo”; al preparador laboral que es quien forma a la persona en el puesto de trabajo ni la exigencia de que las pruebas que deben rendir las personas con discapacidad intelectual deben ser distintas que las del resto de los participantes.

Por otro lado, señaló, los jóvenes con síndrome de down son derivados a escuelas especiales, ya que en el país no existe una educación inclusiva, lo que implica que no tienen certificación de 4° medio, por lo que no pueden acceder a un sinnúmero de trabajos que lo exigen ni pueden estudiar carreras técnicas, como auxiliar de párvulos, que exige contar con esta certificación. En las escuelas inclusivas los niños con síndrome de down no llegan más allá de 4° u 8° básico. Por lo tanto, no ven cómo los jóvenes que tienen esta condición van a poder acceder a la oferta de empleo que se generaría de aprobarse el proyecto.

La señora Iglesias complementó su exposición señalando que el tema de la inclusión laboral de las personas con discapacidad es un tema cultural, de ver a la persona con discapacidad como una persona con capacidades, pero también es un tema de responsabilidad social. En los países desarrollados no hay duda en entregar un puesto de trabajo a una persona con discapacidad, tanto en el sector público como privado, ni de integrar a los niños con discapacidad en las escuelas “tradicionales”. El problema es que Chile es un país tremendamente discriminador, que humilla tanto a las familias como a las personas que nacen con esta condición, y en el que el Estado no entrega ningún aporte a estas familias.

Planteó que, además de los problemas que tienen al no contar con certificación de 4° medio, las personas con síndrome de down sólo pueden trabajar 5 a 6 horas diarias y no en jornadas de 8 horas, pero son igual de eficientes cuando están en el puesto de trabajo en el que pueden demostrar sus capacidades.

El señor **Carlos Kaiser, Director de América Inclusiva**, expresó que Chile está lejos de ser un país inclusivo, por lo que las iniciativas que tiendan a fomentar la inclusión en el ámbito laboral van en la línea correcta. Pero estos proyectos requieren, a su juicio, tener presente 4 elementos:

1. El artículo 3° de la Constitución, relativo a las buenas prácticas de gobierno en terreno, se refiere a la gestión territorial integrada como una modalidad de estas buenas prácticas. Por ello si los proyectos no consideran un indicador de gestión territorial integrada (GTI) no se podrá saber si la iniciativa se está aplicando o no correctamente en regiones. Esto también permite controlar el trabajo de los Seremis en su implementación. Este tema debe quedar regulado en el reglamento que se dicte al efecto.
2. Necesidad de establecer incentivos en estas iniciativas. Señaló que las buenas prácticas de gobierno por lo general han sido acompañadas de los programas de mejora de la gestión (PMG), por ejemplo se ha tenido PMG de género y hoy es necesario establecer un PMG de la discapacidad.
3. Se requiere regular la figura del asistente personal, que existe en algunos países de América, que es una persona altamente capacitada que supe las funciones corporales que la persona discapacitada no puede ejecutar.
4. Existe una metodología desarrollada por la Universidad Austral de Chile, de la cual es su autor que se llama “matriz de cálculo del índice de inclusión”, que permite calcular de forma científica si las políticas públicas cumplen su objetivo o no.