

INFORME DE LA COMISIÓN DE PERSONAS MAYORES Y DISCAPACIDAD RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY QUE INTRODUCE MODIFICACIONES AL CÓDIGO DEL TRABAJO Y OTROS CUERPOS LEGALES EN MATERIA DE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y ASIGNATARIAS DE PENSIÓN DE INVALIDEZ.

**Boletines N^{os} 13.011-11, 14.445-13 y
14.449-13, refundidos**

HONORABLE CÁMARA:

La Comisión de **Personas Mayores y Discapacidad** viene en informar, en segundo trámite constitucional y primero reglamentario, el proyecto de ley individualizado en el epígrafe, originado en los siguientes proyectos de ley, refundidos:

1.- [Boletín N° 13.011-11](#): proyecto de ley que dispone reservar un porcentaje de puestos de trabajo en las entidades que indica para personas discapacitadas, originado en moción de las exsenadoras Carolina Goic y Adriana Muñoz, la senadora Carmen Gloria Aravena, y los senadores Francisco Chahuán e Iván Moreira.

2.- [Boletín N° 14.445-13](#): proyecto de ley que introduce modificaciones al Código del Trabajo y otros cuerpos legales en materia de inclusión laboral de personas con discapacidad y asignatarias de pensión de invalidez, originado en mensaje de S.E. el Presidente de la República.

3.- [Boletín N° 14.449-13](#): proyecto de ley que modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, en materia de inclusión laboral de personas con discapacidad, originado en moción de las exsenadoras Carolina Goic, Adriana Muñoz y Jacqueline Van Ryselberghe, el exsenador Juan Pablo Letelier y el senador Rodrigo Galilea.

I.- IDEA MATRIZ O FUNDAMENTAL DEL PROYECTO

El proyecto de ley en informe persigue los siguientes objetivos:

-Aumentar, para el año 2025, del 1% al 2% de personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez que deben ser contratadas por las medianas y grandes empresas e incorporadas en las instituciones públicas.

-Modificar las normas que regulan el ingreso a la administración del Estado, a los municipios y al cargo de asistente de la educación pública de las personas con discapacidad, en cuanto al cumplimiento del requisito consistente en haber rendido enseñanza media completa.

-Establecer la obligación de la Dirección del Trabajo de mantener un registro público sobre inclusión laboral y de la Dirección Nacional del Servicio Civil de informar anualmente sobre el cumplimiento de la normativa legal por parte de las instituciones públicas en materia de la selección preferente y la reserva de contratación de personas con discapacidad o asinatarias de una pensión de invalidez.

II.- CONSTANCIAS REGLAMENTARIAS

Para los efectos de lo establecido en los números 4°, 5°, 6°, 7° y 8° del artículo 304 del Reglamento de la Corporación, la Comisión dejó constancia de lo siguiente:

1.- Artículos que el Senado calificó como normas de carácter orgánico constitucional o de quórum calificado y aquellos a los cuales la comisión otorgue igual carácter (artículo 304, N° 4 RCD).

Que el Senado resolvió que los artículos 2°, 3° y 4° tienen el carácter de orgánicos constitucionales por establecer requisitos especiales para el ingreso a instituciones públicas, por parte de personas con discapacidad, específicamente a la administración del Estado, a las municipalidades y a los Servicios Locales de Educación Pública, en relación a lo establecido en el artículo 38 de la Constitución Política.

La Comisión coincidió con esta calificación.

2.- Artículos que deben ser conocidos por la Comisión de Hacienda, los que deberán ser determinados por el presidente de la comisión (artículo 304, N° 5 RCD)

Cumple esta condición el numeral 5 del artículo primero (que modifica el artículo 157 ter) del texto aprobado por la Comisión, como asimismo, la disposición quinta transitoria.

3.- Artículos e indicaciones rechazados por la comisión (artículo 304, N° 6 RCD).

Se rechazaron las siguientes indicaciones:

1. De las/os diputadas/os Del Real, Guzmán, Marzán, Melo, Pérez (doña Marlene), Pérez (doña Joanna), y Santibáñez:
 - Al Artículo 1º, número 1, para eliminar la frase: "y/o asignatarias de una pensión de invalidez".
2. Del diputado Sánchez, al artículo 1º, N° 2, para eliminar la palabra "género".
3. De las/os diputadas/os Del Real, Guzmán, Marzán, Melo, Pérez (doña Marlene), Pérez (doña Joanna), Santibáñez, al Artículo 1º, número 2, para eliminar la frase: "y/o asignatarias de una pensión de invalidez".
4. De las/os diputadas/os Del Real, Guzmán, Marzán, Melo, Pérez (doña Marlene), Pérez (doña Joanna), y Santibáñez al Artículo 1º, número 3, para eliminar la frase: "y/o asignatarias de una pensión de invalidez".
5. De las/os diputadas/os Del Real, Guzmán, Marzán, Melo, Pérez (doña Marlene), Pérez (doña Joanna), y Santibáñez al Artículo 1º, número 4, letra b), para reemplazar la frase: "estará a" por la siguiente nueva frase: "aplicará la".
6. De los diputados Guzmán y Undurraga, don Francisco al artículo 1º, número 4, letra b), para reemplazar la frase "Para estos efectos, siempre se estará a la multa máxima establecida en dicho artículo, según el tamaño de la empresa correspondiente. Las referidas multas serán aplicadas por cada mes en el cual el empleador debió cumplir con la obligación establecida en el inciso primero del presente artículo" por la siguiente: "Las referidas multas serán aplicadas por cada mes en el cual el empleador debió cumplir con la obligación establecida en el inciso primero del presente artículo y respecto de cada trabajador con discapacidad o asignatario de una pensión de invalidez que, en virtud del número de trabajadores de la empresa, debió estar contratado y no lo estaba."
7. De las/os diputadas/os Del Real, Guzmán, Marzán, Melo, Pérez (doña Marlene), Pérez (doña Joanna), y Santibáñez al Artículo 1º, número 5, letra a), literal ii), para eliminar la frase: "Asimismo, se podrá efectuar donaciones al Fondo Mixto de Apoyo Social al cual pueden acceder las organizaciones comunitarias funcionales o territoriales regidas por la ley N° 19.418, conforme lo dispone el artículo 3º de la ley N° 19.885."
8. De la diputada Bulnes al Artículo 1º, número 5, letra a), literal ii), para reemplazar el nuevo inciso final de la letra b) del artículo 157 ter del Código del Trabajo, por el siguiente: "Asimismo, se podrán efectuar donaciones a las

universidades acreditadas que pertenezcan al Sistema de Educación Superior, conforme al inciso segundo del artículo 4 de la Ley N° 20.091."

9. De la diputada Bulnes al Artículo 1°, número 5, para reemplazar el numeral 2 del inciso cuarto del artículo 157 ter del Código del Trabajo, por el siguiente: "2.- Las donaciones deberán dirigirse a proyectos o programas de asociaciones, corporaciones, fundaciones cuyo objeto social considere la inclusión laboral, intermediación laboral, capacitación, rehabilitación, promoción y fomento para la creación de empleos, contratación o inserción laboral de personas con discapacidad. De igual forma, se podrán dirigir a proyectos o programas de investigación y desarrollo, que persigan estos mismos objetivos, y que sean dirigidos por universidades acreditadas."
10. De la diputada Bulnes al Artículo 1°, número 5, para reemplazar el numeral 3) del inciso cuarto del artículo 157 ter, por el siguiente: "3.- Las donaciones no podrán efectuarse a instituciones en cuyo directorio participe el donante, su cónyuge, su conviviente civil o sus parientes ascendientes o descendientes hasta el cuarto grado de consanguinidad y tercero de afinidad. En caso de que el donante sea una persona jurídica, no podrá efectuar donaciones a instituciones en cuyo directorio participen sus socios o directores o los accionistas que posean el 10% o más del capital social, o los cónyuges, convivientes civiles o parientes ascendientes o descendientes hasta el cuarto grado de consanguinidad y tercero de afinidad de dichos socios, directores o accionistas."
11. De la diputada Muñoz al Artículo 1°, para agregar el siguiente numeral 7), nuevo: "7) Agréguese un nuevo artículo 157 septies del siguiente tenor: "Artículo 157 septies.- Las normas de inclusión laboral establecidas en este título serán aplicable también a las personas a que refiere la ley N° 21.545."
12. De las/os diputadas/os Del Real, Guzmán, Marzán, Melo, Pérez (doña Marlene), Pérez (doña Joanna), Santibáñez al Artículo 2°, para agregar a continuación de la palabra: "entenderá que", la siguiente nueva palabra: "también".
- 13.-De las/os diputadas/os Del Real, Guzmán, Marzán, Melo, Pérez (doña Marlene), Pérez (doña Joanna), y Santibáñez al Artículo 3°, para agregar a continuación de la palabra: "entenderá que", la siguiente nueva palabra: "también".
14. De las/os diputadas/os Del Real, Guzmán, Marzán, Melo, Pérez (doña Marlene), Pérez (doña Joanna), y Santibáñez al Artículo 4°, para agregar a

continuación de la palabra: “entenderá que”, la siguiente nueva palabra: “también”.

15. De las/os diputadas/os Del Real, Guzmán, Marzán, Melo, Pérez (doña Marlene), Pérez (doña Joanna), Santibáñez: a- Al Artículo 5°, letra b), para reemplazar la frase: “cada tres años contados desde su entrada en vigencia”, por la siguiente nueva frase: “cada tres años, la primera de ellas a partir de su entrada en vigencia”.
16. De las/os diputadas/os Del Real, Guzmán, Marzán, Melo, Pérez (doña Marlene), Pérez (doña Joanna), Santibáñez al Artículo 6°, letra a), para eliminar la frase: “ser certificada, centrando su análisis en los obstáculos, dificultades o barreras que el entorno le generen para participar en forma plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás”.
17. De las/os diputadas/os Bulnes y Guzmán al Artículo 6°, para reemplazar el inciso cuarto del artículo 45, por el siguiente: “El jefe superior o jefatura máxima del órgano, servicio o institución correspondiente deberá adoptar las medidas necesarias para el cumplimiento de la obligación a que se refiere el inciso segundo e informar a la Dirección Nacional del Servicio Civil y al Servicio Nacional de la Discapacidad sobre su cumplimiento. En caso de que no sea posible su cumplimiento total o parcial, el jefe superior o jefatura máxima del órgano deberán remitir un informe fundado a la Dirección Nacional del Servicio Civil y al Servicio Nacional de la Discapacidad, explicando las razones para ello. Solo se considerarán razones fundadas aquellas relativas a la naturaleza de las funciones que desarrolla el órgano, servicio o institución, no contar con cupos disponibles en la dotación de personal y la falta de postulantes que cumplan con los requisitos respectivos. No se considerará que existe razón fundada derivada de la naturaleza de las funciones que desarrolla el órgano, servicio o institución por la sola invocación del cumplimiento de sus labores habituales por las que fuere creado. En el evento de que el jefe superior o jefatura máxima del órgano no remite el informe, o remita un informe fundado informando cumplimiento total o parcial de la obligación a que se refiere el inciso segundo, el Servicio Nacional de la Discapacidad remitirá dichos antecedentes a la Contraloría General de la República para que esta, en el uso de sus facultades, se pronuncie acerca de la legalidad de dicha conducta y, haga efectiva la responsabilidad del funcionario, en su caso. Con todo, se considerará una infracción grave al principio de probidad administrativa el hecho de que un servicio incremente su dotación sin priorizar el cumplimiento de la obligación a que se refiere el inciso segundo de este artículo.”.

18. De las/os diputadas/os Bulnes, Del Real, Guzmán, Marzán, Morales (doña Carla), Melo, Santibáñez, y Trisotti, al artículo 6 para incorporar un artículo 45 bis del siguiente tenor: “La infracción de las obligaciones establecidas en el artículo anterior dará lugar a las responsabilidades administrativas que correspondan.

Se considerará que el jefe superior o jefatura máxima del órgano, servicio o institución correspondiente contraviene especialmente el principio de probidad administrativa cuando el respectivo órgano, servicio o institución incremente su dotación sin priorizar el cumplimiento de la obligación a que se refiere el inciso segundo del artículo anterior.

19. De la diputada Muñoz al Artículo 6°, para agregar la siguiente nueva letra c):
“c) Agréguese un nuevo artículo 47 bis del siguiente tenor: “Artículo 47 bis.- Serán también beneficiarias de las disposiciones establecidas en este párrafo, las personas a que refiere la ley N° 21.545.”.
20. Indicación del Ejecutivo, para agregar, el siguiente artículo cuarto transitorio, nuevo: “Artículo cuarto.- Las infracciones que sean objeto de procedimientos sancionadores iniciados por la Dirección del Trabajo con anterioridad a la entrada en vigencia del artículo 157 sexies del Código del Trabajo, introducido por el artículo 1° numeral 7) de la presente ley, serán sancionadas conforme a las normas vigentes a la fecha de iniciación de los mismos.”.

4.- La mención de las adiciones y enmiendas que la comisión aprobó en la discusión en particular (artículo 304, N° 7 RCD).

Adiciones y enmiendas aprobadas:

Artículo 1.-

Número 1, 2 y 3.

Sin enmiendas

Número 4.

Letra a)

Se ha incorporado el siguiente inciso segundo, nuevo, pasando el actual a ser tercero y así sucesivamente:

“Las empresas señaladas en el inciso precedente, deberán contar en sus reglamentos internos con un protocolo de trato, que permita responder a las necesidades de los trabajadores con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez, relativas a las relaciones con los demás trabajadores, su atención, accesibilidad, evacuación y protección de su bienestar físico, mental y social.”.

Letra b)

Se eliminó

Número 5.

Se ha sustituido por el siguiente:

“5. Modifícase el artículo 157 ter de la siguiente manera:

a) En el inciso primero:

i. Sustitúyase la expresión “alternativa” por “subsidiaria”.

ii. Agrégase, en la letra a), después de la palabra “discapacidad”, la frase “y/o asignatarios de una pensión de invalidez.”

iii. Agrégase, en la letra a), los siguientes párrafos segundo, tercero y cuartos, nuevos:

“Para cumplir la obligación legal de contratación se requiere que las personas con discapacidad y/o asignatarios de una pensión de invalidez, de cualquier régimen previsional, contratadas presten servicios de manera efectiva para la empresa principal. De esta forma, para determinar el cumplimiento de la obligación de contratación que tiene la empresa principal se deberá sumar el número de personas con discapacidad y/o asignatarios de una pensión de invalidez, que presten servicios de forma efectiva, a través de esta alternativa, y las contratadas de forma directa.

Las empresas que presten servicios a las empresas obligadas deberán registrar los contratos de las personas con discapacidad y/o asignatarias

de una pensión de invalidez, en el registro establecido en el artículo 157 bis de este Código.

Las personas con discapacidad y/o asignatarias de una pensión de invalidez, de cualquier régimen previsional, contratadas por empresas que presten servicios y que sean, a su vez, empresas obligadas al cumplimiento de la reserva establecida en el artículo 157 bis, solo podrán ser consideradas para el cumplimiento subsidiario de otras empresas obligadas por los contratos que excedan del número de trabajadores exigido para su propio cumplimiento.”.

iv. Intercálase, en la letra b), entre el guarismo “5” y el punto final, la frase “, por el monto anual de donaciones establecido en el inciso cuarto numeral 4 del presente artículo, y hasta el equivalente al 1% del total de sus trabajadores.”.

b) En el inciso segundo, agrégase luego del punto final, la oración “No se considerará que existe razón fundada derivada de la naturaleza de las funciones que desarrolla la empresa, la sola invocación de su giro.”.

c) En el inciso cuarto:

i. Reemplázase el numeral 2, por el siguiente:

“2.- Las donaciones deberán dirigirse a proyectos o programas que tengan por objeto la inclusión laboral, intermediación laboral, capacitación, rehabilitación, promoción y fomento para la creación de empleos, contratación o inserción laboral de las personas con discapacidad, presentados por asociaciones, corporaciones o fundaciones que establezcan uno o más de dichos fines en su objeto social. Asimismo, las donaciones podrán dirigirse a proyectos o programas presentados por iguales organizaciones, que tengan por objeto alguno de los señalados anteriormente y busquen mejorar la calidad u oportunidades de vida de personas con discapacidad, incluyendo a aquellas con discapacidad severa o profunda, así como el apoyo para mejorar las condiciones de empleabilidad, el desarrollo de ocupaciones u oficios o el ejercicio de actividades como trabajadores independientes.”.

ii. Reemplázase, el numeral 3, por el siguiente:

“3.- Las donaciones no podrán efectuarse a instituciones en cuyo directorio participe el donante, su cónyuge, su conviviente civil o sus parientes ascendientes o descendientes hasta el tercer grado de consanguinidad o afinidad. En caso de que el donante sea una persona jurídica, no podrá efectuar donaciones a instituciones en cuyo directorio participen sus socios, directores, administradores, gerentes, ejecutivos principales o los accionistas que posean el

10% o más del capital social, o los cónyuges, convivientes civiles o parientes ascendientes o descendientes hasta el tercer grado de consanguinidad o afinidad de dichos socios, directores administradores, gerentes, ejecutivos principales o accionistas.”.

iii. Agrégase el siguiente numeral 6:

“6.- Las empresas obligadas no podrán destinar más del 50% de los recursos que deban donar a una única organización de aquellas inscritas en el Registro de Donatarios a las que se refiere el artículo 2° de la ley N° 19.885. Adicionalmente, los recursos que donen deberán destinarse, al menos, a un proyecto o iniciativa a ejecutar en una región distinta de la Metropolitana.”.

d) En el inciso quinto agrégase, entre las palabras “medidas” y “señaladas”, la expresión “de cumplimiento subsidiario”.

e) Se añade el siguiente inciso sexto:

“El reglamento a que hace referencia el inciso final del artículo 157 bis, determinará el contenido de la comunicación electrónica que deberán remitir las empresas de conformidad al inciso anterior. Asimismo, establecerá los objetivos, requisitos y características que deberán cumplir los proyectos y programas de asociaciones, corporaciones o fundaciones para percibir las donaciones conforme a lo establecido en el literal b) del inciso primero.”.

Número 6.

Sin enmiendas.

Se ha agregado un numeral 7, del siguiente tenor:

“7. Añádase, el siguiente artículo 157 sexies:

Artículo 157 sexies.- La infracción a la obligación establecida en el inciso primero del artículo 157 bis se sancionará con multa equivalente a veinte unidades tributarias mensuales en el caso de medianas empresas y a treinta unidades tributarias mensuales en el caso de grandes empresas, de conformidad a la clasificación establecida en el artículo 505 bis. La multa será aplicada por cada mes en el cual el empleador incurra en dicha infracción y respecto de cada persona con discapacidad y/o asignataria de una pensión de invalidez que, en virtud del número de trabajadores de la empresa, debió estar contratada.

Si el empleador hubiere optado por cumplir mediante alguna de las medidas establecidas en el artículo 157 ter y la Dirección del Trabajo rechazare

las razones invocadas como fundamento, de acuerdo con el inciso tercero de dicho artículo, aplicará la misma sanción establecida en el inciso anterior respecto a cada persona con discapacidad y/o asignataria de una pensión de invalidez que, en virtud del número de trabajadores de la empresa, debió estar contratada.

Igual sanción se aplicará en caso de que el empleador, habiendo optado por las medidas establecidas en el artículo 157 ter, no cumpliera con las condiciones establecidas en dicha disposición. Para efectos de determinar la multa a aplicar, se tendrá por cumplida la obligación del inciso primero del artículo 157 bis en la proporción que representan las donaciones efectuadas o los contratos celebrados, en su caso, en relación con el monto anual exigido.

Para el resto de las infracciones a las obligaciones del presente capítulo no reguladas en este artículo, se aplicarán las reglas generales establecidas en el Libro V, Título Final sobre fiscalización, sanciones y prescripción.”.

Artículo 2.-

Se ha sustituido por el siguiente:

“Artículo 2.- Introdúcense en el DFL N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que Fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, las siguientes modificaciones:

1. Agrégase, en el literal d) del artículo 12, luego del punto y coma que pasa a ser punto y seguido, la oración:

"Para aquellos cargos regidos por esta ley en los cuales se exija tener licencia de educación media, se entenderá que cumplen dicho requisito las personas con discapacidad, mayores de 18 años que acrediten haber completado sus estudios en la modalidad de educación especial. Todo lo anterior, de conformidad con lo dispuesto en el Decreto N°83, de 2015, del Ministerio de Educación que aprueba criterios y orientaciones de adecuación curricular para estudiantes con necesidades educativas especiales de educación parvularia y educación básica o la normativa que lo reemplace.”.

2. Agrégase, en el inciso segundo del artículo 13, luego del punto aparte que pasa a ser punto y seguido, la oración:

"El solo hecho de contar con una calificación y certificación de discapacidad, de conformidad con la ley N° 20.422 y/o ser asignataria de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, no podrá ser considerado

por el respectivo Servicio de Salud como fundamento de incumplimiento de dicho requisito."

3. Intercálase, en el literal a) del artículo 150, luego de la palabra "cargo" y luego del punto y coma que pasa a ser punto y seguido, la oración:

"El solo hecho de contar con una calificación y certificación de discapacidad de conformidad con la ley N° 20.422 y/o ser asignataria de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, no configurará esta causal;"

4. Agrégase, a continuación del inciso tercero del artículo 151, el siguiente inciso cuarto:

"En caso de discapacidad sobreviniente, calificada y certificada según la ley N°20.422, la evaluación que realice la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez en cumplimiento de lo establecido en el inciso anterior deberá considerar la condición de salud de la persona en relación con el cargo específico que desempeña, indicando si podrá continuar realizando las labores respectivas."."

Artículo 3.-

Se ha sustituido por el siguiente:

"Artículo 3.- Introdúcense, en la ley N° 18.883, que Aprueba Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, las siguientes modificaciones:

1. Agrégase, en el literal d) del artículo 10, luego del punto y coma que pasa a ser punto y seguido, la oración:

"Para aquellos cargos regidos por esta ley en los cuales se exija tener licencia de educación media, se entenderá que cumplen dicho requisito las personas con discapacidad mayores de 18 años que acrediten haber completado sus estudios en la modalidad de educación especial, de conformidad con lo dispuesto en el Decreto N° 83, de 2015, del Ministerio de Educación que aprueba criterios y orientaciones de adecuación curricular para estudiantes con necesidades educativas especiales de educación parvularia y educación básica o a la normativa que lo reemplace;" .

2. Agrégase, en el inciso segundo del artículo 11, luego del punto y aparte que pasa a ser punto y seguido, la oración:

"El solo hecho de contar con una calificación y certificación de discapacidad de conformidad con la ley N°20.422 y/o ser asignataria de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, no podrá ser considerado

por el respectivo Servicio de Salud como fundamento de incumplimiento de dicho requisito.”.

3. Intercálase en el literal a) del artículo 147, luego de la palabra “cargo” y antes del punto y coma que pasa a ser punto y seguido, la oración:

“El solo hecho de contar con una calificación y certificación de discapacidad de conformidad con la ley N°20.422 y/o ser asignataria de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, no configurará esta causal;”.

4. Agrégase en el artículo 148, el siguiente inciso cuarto:

“En caso de discapacidad sobreviniente, calificada y certificada según la ley N°20.422, la evaluación que realice la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez en cumplimiento de lo establecido en el inciso anterior deberá considerar la condición de salud de la persona en relación con el cargo específico que desempeña, indicando si podrá continuar realizando las labores respectivas.”.

Artículo 4.-

Se ha sustituido por el siguiente:

“Artículo 4.- Introdúcense, en la ley N° 21.109, que Establece un Estatuto de los Asistentes de la Educación Pública, las siguientes modificaciones:

1. En el artículo 17:

a) Agrégase en el literal c), luego del punto y aparte que pasa a ser punto y coma, la oración:

“lo que se acreditará mediante certificación del Servicio de Salud correspondiente. El solo hecho de contar con una calificación y certificación de discapacidad de conformidad con la ley N° 20.422 y/o ser asignataria de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, no podrá obstar el cumplimiento de este requisito.”.

b) Agrégase en el literal d), luego del punto y aparte que pasa a ser punto y seguido, la oración:

“Para aquellos cargos regidos por esta ley en los cuales se exija tener licencia de educación media, se entenderá que cumplen dicho requisito las personas con discapacidad mayores de 18 años que acrediten haber completado sus estudios en la modalidad de educación especial, de conformidad con lo dispuesto en el Decreto N°83, de 2015, del Ministerio de Educación que aprueba criterios y orientaciones de adecuación curricular para estudiantes con

necesidades educativas especiales de educación parvularia y educación básica o la normativa que lo reemplace.”.

2. En el artículo 33:

a) Agrégase, en el literal g) del artículo 33, luego del punto y aparte que pasa a ser punto y seguido, la oración:

“El solo hecho de contar con una calificación y certificación de discapacidad de conformidad con la ley N° 20.422 y/o ser asignataria de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, no configurará esta causal.”.

b) Intercálase, a continuación del inciso tercero, un inciso cuarto, nuevo, pasando el actual a ser quinto:

“En caso de discapacidad sobreviniente, calificada y certificada según la ley N°20.422, la evaluación que realice la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez en cumplimiento de lo establecido en el inciso anterior deberá considerar la condición de salud de la persona en relación con el cargo específico que desempeña, indicando si podrá continuar realizando las labores respectivas.”.

Artículo 5.-

Se ha sustituido por el siguiente:

“Artículo 5.- Modifícase el artículo 4 de la ley N° 21.015, que Incentiva la Inclusión de Personas con Discapacidad al Mundo Laboral, de la siguiente manera:

1. En el artículo 4:

a) Reemplázase la expresión “Desarrollo Social” por “Desarrollo Social y Familia”.

b) Reemplázase la frase “cada cuatro años”, por “cada tres años contados desde su entrada en vigencia”.

c) Para agregar a la voz “Comisión de Desarrollo Social, Superación de la Pobreza y Planificación” la frase “y Comisión de Personas Mayores y Discapacidad”.

d) Reemplázase la expresión “de Diputados.”, por “de Diputadas y Diputados. En su informe deberá indicar, a lo menos, la cantidad de empresas e instituciones públicas obligadas a dar cumplimiento a la ley, datos estadísticos sobre el cumplimiento de las disposiciones de esta ley, las características de los contratos de trabajo que se hubieren celebrado en conformidad a ella, su duración

promedio y las causas de término de la relación laboral de personas con discapacidad y/o asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional.”.”.

Artículo 6.-

Letra a)

Se ha reemplazado la expresión “certificada” por “calificada”.

Letra b

Sin enmiendas.

Se agregaron las letras c) y d), del siguiente tenor.

"c) Reemplácese, el inciso cuarto del artículo 45, por el siguiente:

“El jefe superior o jefatura máxima del órgano, servicio o institución correspondiente deberá adoptar las medidas necesarias para el cumplimiento de las obligaciones a que se refiere el inciso primero y segundo. Asimismo, deberá:

a) Disponer que al menos uno de los funcionarios o funcionarias que desempeñen labores relacionadas a la gestión y desarrollo del personal, cuente con conocimientos específicos sobre inclusión laboral de personas con discapacidad. Se entenderá que tienen estos conocimientos los y las funcionarias que cuenten con una certificación otorgada por el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales establecido en la ley N° 20.267.

b) Considerar, en la política de personal del respectivo órgano, servicio o institución, lineamientos para la inclusión laboral de personas con discapacidad, las que serán informadas anualmente a la Dirección Nacional del Servicio Civil, según lo establecido en el reglamento a que se refiere el inciso quinto de este artículo.

c) Informar a la Dirección Nacional del Servicio Civil y al Servicio Nacional de la Discapacidad sobre el cumplimiento de la ley N° 21.015, especialmente de las obligaciones de selección preferente y de reserva legal establecidas en los incisos primero y segundo, respectivamente. Tratándose de esta última obligación, y en caso de que no sea posible su cumplimiento total o parcial, deberá remitir un informe fundado a la Dirección Nacional del Servicio Civil y al Servicio Nacional de la Discapacidad, explicando las razones para ello.

Solo se considerarán razones fundadas aquellas relativas a la naturaleza de las funciones que desarrolla el órgano, servicio o institución, no contar con cupos disponibles en la dotación de personal y la falta de postulantes que cumplan con los requisitos respectivos. No se considerará que existe razón fundada derivada de la naturaleza de las funciones que desarrolla el órgano, servicio o institución la sola invocación del cumplimiento de sus labores habituales por las que fuere creado.

d) Velar por la publicación en las páginas web institucionales del respectivo órgano, servicio o institución el o los informes previstos en el literal c), según corresponda, en los términos que establecen las normas sobre transparencia activa contenidas en el reglamento a que se refiere el inciso final de este artículo.”.

d) Reemplázase, en el artículo 45 la expresión “Desarrollo Social” por “Desarrollo Social y Familia.”.

Artículo 7

Se ha modificado de la siguiente manera:

a) Se reemplaza en el artículo 4, cada vez que se utiliza, la expresión "Ministro de Planificación y Cooperación" por "Ministro o Ministra de Desarrollo Social y Familia" y la expresión "Secretario Ejecutivo del Fondo Nacional de la Discapacidad" por "Director o Directora del Servicio Nacional de la Discapacidad".

b) Se ha agregado, en el numeral tercero del inciso quinto -que ha pasado a ser sexto- del artículo 4, a continuación del punto y aparte que pasa a ser punto y seguido, la siguiente oración:

"La calificación de proyectos o programas a los que se refiere el artículo 157 ter inciso cuarto numeral dos del Código del Trabajo deberá cumplir con los objetivos, requisitos y características establecidas en el reglamento a que se refiere el artículo 157 bis) inciso final del mismo código.".

c) Se reemplaza en el artículo 5, cada vez que se utiliza, la expresión "Ministerio de Planificación y Cooperación" o "Ministerio de Planificación" por "Ministerio de Desarrollo Social y Familia".

d) Se agrega, en el inciso cuarto del artículo 5, a continuación del punto y aparte que pasa ser punto y seguido, la siguiente oración final:

"Con todo, tratándose de proyectos o programas vinculados a la ley N° 21.015 que Incentiva la Inclusión de Personas con Discapacidad al Mundo Laboral, deberán publicarse también los informes de rendición de los proyectos o

programas financiados en el sitio web habilitado por el Ministerio de Desarrollo Social y Familia."

Artículo 8

Se le han introducido las siguientes modificaciones:

En su inciso primero.

1. Se reemplaza la expresión "registro público" por "reporte estadístico de acceso público".

2. Se intercala entre la frase "número de empresas que registran tales contratos" y antes de la coma que le sigue, la expresión "individualizándolas".

3. Se intercala, a continuación del punto y seguido la siguiente oración:

"La Dirección del Trabajo podrá requerir la información necesaria al Servicio de Impuestos internos, la Administradora de Fondos de Cesantía y a la sociedad comercial Servicios de Administración Previsional S.A. para efectos de determinar el número de empresas que deban cumplir con las obligaciones sobre inclusión laboral de personas con discapacidad establecidas en el Libro I, título III, Capítulo II del Código del Trabajo."

4. Se reemplaza la expresión "Dicho Servicio" por "La Dirección del Trabajo".

En su inciso segundo:

Se reemplaza su inciso segundo por el siguiente:

"La Dirección Nacional del Servicio Civil, en coordinación con el Servicio Nacional de Discapacidad, deberá emitir anualmente un informe sobre el cumplimiento de la ley N° 21.015 en los órganos de la Administración del Estado, el que deberá incluir, al menos, la siguiente información:

a) Universo de instituciones públicas obligadas al cumplimiento de la ley N° 21.015.

b) Cumplimiento de la obligación de selección preferente, señalando expresamente aquellos órganos, servicios o instituciones que dan cumplimiento a esta obligación y aquellos que no, así como aquellos órganos, servicios o instituciones que cumplen con la obligación de remitir dicha información.

c) Cumplimiento de la obligación de reserva legal de contratación, señalando expresamente aquellos órganos, servicios o instituciones que dan cumplimiento a esta obligación; aquellos que no cumplen con la misma, pero entregaron un informe de razones fundadas que explica dicho incumplimiento total o parcial; y aquellos que no cumplen con la obligación de remitir dicha información.

d) Cumplimiento de la obligación de difundir el informe de selección preferente y de razones fundadas en los respectivos sitios web de cada órgano, servicio o institución dentro de un plazo de 30 días contados desde su emisión, señalando expresamente aquellos que cumplen esta obligación y aquellos que no.

e) Órganos, servicios o instituciones que cuentan al menos con un funcionario o funcionaria que desempeña labores relacionadas a la gestión y desarrollo del personal y tenga conocimientos específicos sobre inclusión laboral de personas con discapacidad, y con una política de inclusión, y aquellos que no.

La Dirección Nacional del Servicio Civil y el Servicio Nacional de Discapacidad deberán publicar el informe a que se refiere el inciso anterior en sus respectivos sitios electrónicos en el mes de agosto de cada año, dando cuenta del año calendario anterior.

Asimismo, en conjunto con dicha publicación, la Dirección Nacional del Servicio Civil deberá remitir copia de dicho informe a la Contraloría General de la República, a fin de que ésta, en ejercicio de sus funciones fiscalizadoras, examine los antecedentes y proceda a hacer efectiva, cuando corresponda, la responsabilidad administrativa del jefe superior o jefatura máxima del órgano, servicio o institución por incumplimiento reiterado de las obligaciones previstas en el artículo 45 de la ley N° 20.422, que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad.

Con todo, se considerará una infracción al principio de probidad administrativa el hecho de que un órgano, servicio o institución realice nuevas contrataciones sin dar cumplimiento a la obligación de selección preferente establecida en el artículo 45 inciso primero de la ley N° 20.422.”.

Artículo 9

Se agrega el siguiente artículo 9:

“Artículo 9.- El Ministerio del Trabajo y Previsión Social promoverá la realización de campañas de información y comunicación sobre la ley N° 21.015 que incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral y sus modificaciones, dirigidas a empresas, sindicatos, organizaciones gremiales, trabajadoras y trabajadores, con el fin de propender al cumplimiento efectivo a la

obligación establecida en el artículo 157 bis inciso primero del Código del Trabajo. Para ello, el Ministerio del Trabajo y Previsión Social podrá coordinar con el Ministerio de Desarrollo Social y Familia y/o el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, la prestación de asesorías técnicas.

Por su parte, el Servicio Nacional de la Discapacidad, en colaboración con la Dirección Nacional del Servicio Civil, podrá promover la realización de campañas a que se refiere el inciso anterior, con el fin de propender al cumplimiento efectivo de las obligaciones establecido en el artículo 45 de la ley N° 20.422, que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad, en los órganos de la Administración del Estado."

Disposiciones transitorias

Artículo primero

Se ha sustituido por el siguiente:

"Artículo primero.- La presente ley entrará en vigencia al momento de su publicación en el Diario Oficial, salvo las modificaciones introducidas por los literales a) y b) nuevos que se incorporan al inciso cuarto del artículo 45 de la ley N°20.422, en virtud de lo dispuesto en el literal b) del artículo 6° de esta ley, las que entrarán en vigencia el primer día del décimo tercer mes siguiente a la publicación de esta ley.

Con todo, las modificaciones introducidas por el artículo 1° numeral cuatro literal a) al inciso primero del artículo 157 bis del Código del Trabajo, por el artículo 1° numeral cinco literal a), número iv) al literal b) del artículo 157 ter del Código del Trabajo, y por el artículo 6° literal b) al inciso segundo del artículo 45 de la ley N°20.422, se harán efectivas a partir del primer día del mes de enero del año siguiente al envío de un informe de los Ministerios del Trabajo y Previsión Social, de Desarrollo Social y Familia, y de Hacienda, que acredite el cumplimiento de la cuota del uno por ciento de contratación de personas con discapacidad y/o asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional en el ochenta por ciento de las empresas e instituciones obligadas. Para estos efectos, el informe que constate el estado de cumplimiento de dicha cuota deberá ser elaborado anualmente, y comunicado a las Comisiones de Trabajo y Seguridad Social y de Desarrollo Social, Superación de la Pobreza y Planificación de la Honorable Cámara de Diputadas y Diputados, y a la Comisión de Trabajo y Previsión Social del Honorable Senado durante el primer semestre de cada año.

Excepcionalmente, el primer informe al que se hace referencia en el inciso anterior deberá ser emitido dentro del plazo de doce meses desde la publicación de la presente ley en el Diario Oficial.”.

Artículo segundo

Sin enmiendas.

Artículo tercero

Se reemplaza la expresión “180” días por “doce meses”.

Artículo cuarto

Se agregó el siguiente artículo cuarto:

“Artículo cuarto.- La modificación introducida por el artículo 1, numeral 7, referida a la incorporación de un artículo 157 sexies al Código del Trabajo, entrará en vigencia el año siguiente a la fecha de publicación de esta ley.

Las infracciones que sean objeto de procedimientos sancionadores iniciados por la Dirección del Trabajo con anterioridad a la entrada en vigencia del artículo 157 sexies del Código del Trabajo, introducido por el artículo 1 numeral 7 de la presente ley, serán sancionadas conforme a las normas vigentes a la fecha de iniciación de los mismos.”.

Artículo quinto

Se agregó el siguiente artículo cuarto

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

* * * * *

5.- La mención precisa de las reservas de constitucionalidad formuladas (artículo 304 N° 8 RCD).

No hubo reservas de constitucionalidad

6.- La circunstancia de haberse comunicado a la Corte Suprema las disposiciones que han sido incorporadas en este trámite al proyecto o han sido objeto de modificaciones sustanciales respecto de las conocidas por dicha Corte (artículo 304 N° 9 RCD).

No hay disposiciones que se encuentren en la hipótesis señalada.

III.- DIPUTADO INFORMANTE

Se designó diputado informante al señor **Jorge Guzmán Zepeda**.

IV.- FUNDAMENTOS DEL PROYECTO

Los distintos proyectos de ley refundidos en informe contienen los siguientes fundamentos:

1.- **Boletín N° 13.011-11**: expresan sus autores que la ley N° 20.422 constituye una aplicación clara de las garantías fundamentales que contempla la Constitución Política de la República, especialmente en su artículo 19, números 2 y 3.

Del mismo modo, diversas normas legales, así como instrumentos internacionales ratificados por nuestro país, persiguen la misma idea de otorgar mayores oportunidades de inclusión a las personas que poseen alguna discapacidad, estableciendo incluso beneficios en favor de su inclusión en los distintos aspectos de la vida y específicamente en el ámbito laboral, consagrando incluso incentivos para su contratación, tanto en el ámbito público como en el privado.

Acorde con estas normas de inclusión, diversos países han establecido, para las personas con discapacidad, una suerte de reserva de cupos laborales en las empresas que se traducen en porcentajes que oscilan entre un 2% y un 5%.

Estiman los autores que, a fin de asegurar la inclusión para las personas con discapacidad que este proyecto persigue, es necesario establecer un 3% de cupos para ellos, en empresas y demás entidades empleadoras que constituyan fuentes laborales, y asimismo establecer que los trabajos que se asignen a estas personas, deben ser acordes con sus discapacidades.

2.- **Boletín N° 14.445-13**: señala el Mensaje de S.E. el Presidente de la República que actualmente existe una necesidad latente de crear más y mejores puestos de trabajo y de incorporar a más personas al mundo del trabajo, lo que además se ha visto afectado por la crisis sanitaria debido a la enfermedad del COVID-19.

Explica que uno de los ejes del Gobierno ha sido la inclusión de aquellos grupos que, por distintas razones, se han visto más relegados del mundo del trabajo, entre los cuales se encuentran las mujeres, los jóvenes, los adultos mayores y las personas con discapacidad, adoptándose a raíz de ello una serie de medidas que han permitido a las personas con discapacidad y pensionados de invalidez, en la medida de lo posible, mantener sus fuentes de ingreso en el contexto de la crisis sanitaria.

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

3.- **Boletín N° 14.449-13**: destacan los mocionantes que desde la ratificación de la Convención de Naciones Unidas sobre Derechos de las Personas con Discapacidad, nuestro país ha asumido un nuevo paradigma sobre la discapacidad centrado en las personas, el respeto de sus derechos y el fomento de su independencia y autonomía, debiendo como Estado adecuar nuestra legislación con el fin de eliminar las barreras que impiden o restringen su interacción con el entorno y su participación en la sociedad en igualdad de condiciones.

Recuerdan que la principal consecuencia normativa en nuestro país ha sido la dictación de la ley N° 20.422, que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad, que aunque significó un avance, no ha logrado promover satisfactoriamente la inclusión laboral de personas con discapacidad.

Con posterioridad se dictó la ley N° 21.015, que ha tenido por objeto promover la contratación de personas con discapacidad, aunque requiere modificaciones que los autores pretenden introducir, como la necesidad de regular la obligación de los empleadores de realizar ajustes razonables que un trabajador pueda requerir, ya que se hace necesario que el Estado y las organizaciones de la sociedad civil con experiencia en la materia acompañen y asesoren a las

empresas en la implementación de estos ajustes razonables, y que al mismo tiempo la ley obligue al empleador a realizar dichos ajustes, con el objeto de que las personas contratadas puedan desempeñar adecuadamente sus funciones, protegiendo así sus garantías constitucionales. Del mismo modo, se propone la incorporación de una nueva modalidad de cumplimiento alternativa a la contratación directa de personas con discapacidad, relativa a la donación a instituciones de educación estatales o reconocidas para el otorgamiento de becas de estudio o capacitaciones dirigidas en forma directa y exclusiva a personas con discapacidad. También se propone equiparar la educación impartida en escuelas especiales a las que acceden las personas con discapacidad con la educación media completa, exigida para ingresar a instituciones públicas, ya que este requisito genera brechas en el acceso a oportunidades de trabajo de personas que se han formado en instituciones distintas de las regulares.

Por último, se propone modificar el régimen de multas, así como impulsar cambios en las instancias que, en materias de discapacidad, aprueban los criterios y requisitos para la postulación de proyectos o programas a ser financiados por donaciones.

V.- RESUMEN DEL CONTENIDO DEL PROYECTO APROBADO POR EL SENADO

El proyecto de ley aprobado por el Senado, resultante de la fusión de los tres proyectos de ley señalados con anterioridad, consta de 8 artículos permanentes y 3 transitorios, que regulan las siguientes materias:

Artículo 1°: introduce modificaciones en el Código del Trabajo, incluyendo entre los beneficiarios de esta norma a las personas asignatarias de pensión de invalidez, además de aquellas con discapacidad; aumenta de un 1% a un 2% la cantidad de personas con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez que deben ser contratadas en aquellas empresas de 100 o más trabajadores; regula las multas aplicables en caso de incumplimiento y la forma de dar cumplimiento a la obligación impuesta por este cuerpo legal; modifica también las normas sobre donaciones con fines de inclusión y establece el deber de las empresas obligadas de realizar los ajustes necesarios para que las personas contratadas se incorporen real y efectivamente a las labores de la empresa, en condiciones que favorezcan su inclusión.

Artículo 2°: modifica el Estatuto Administrativo con el fin de equiparar, para los efectos de ingresar a la administración pública, la exigencia de poseer una licencia de educación media con una licencia de educación especial.

Artículo 3°: modifica el Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, con el mismo fin que el artículo anterior.

Artículo 4°: modifica el Estatuto de los Asistentes de la Educación Pública, también para equiparar la exigencia de contar con educación media cursada con la posesión de una licencia de educación especial.

Artículo 5°: modifica la ley N° 21.015, que incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral, con el objeto de reforzar las medidas de fiscalización del cumplimiento de sus normas.

Artículo 6°: modifica la ley N° 20.422, que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad, persiguiendo con ello la incorporación de medidas que permitan mejorar las condiciones de inclusión de las personas con discapacidad que hayan sido contratadas.

Artículo 7°: modifica la ley N° 19.885, que incentiva y norma el buen uso de donaciones que dan origen a beneficios tributarios y los extiende a otros fines sociales y públicos, para cambiar la integración del consejo que evalúa los proyectos destinados a fines de inclusión.

Artículo 8°: regula la obligación de la Dirección del Trabajo de mantener en su sitio electrónico un registro público sobre inclusión laboral de personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez en instituciones privadas, especificando su contenido, así como la información que anualmente debe emitir la Dirección Nacional del Servicio Civil, en relación al cumplimiento de esta ley por las instituciones públicas.

Artículo primero transitorio: regula la entrada en vigencia de esta ley.

Artículo segundo transitorio: se refiere al cumplimiento de las obligaciones periódicas de información que corresponden a los Ministerios del Trabajo y Previsión Social y de Desarrollo Social y Familia.

Artículo tercero transitorio: regula el plazo en que deben realizarse las modificaciones que corresponda hacer a los reglamentos establecidos en la ley N° 21.015.

VI.- DISCUSIÓN DEL PROYECTO

1.- Discusión general

La Comisión recibió a las siguientes personas e instituciones:

1.1) El **Subsecretario del Trabajo, señor Giorgio Boccardo Bosoni**¹, expuso respecto a los proyectos en discusión, entendiendo la importancia de promover la inclusión laboral.

Al respecto, recordó que la legislación vigente propone la contratación de al menos el 1% de personas con discapacidad en empresas con 100 o más personas. El año 2021 se elaboró un informe relacionado con el cumplimiento práctico de la norma, lo que ha permitido detectar que existe un déficit en más de un 60% en tal cumplimiento, lo que debe ser considerado en esta discusión.

Asimismo, destacó las modalidades en que las empresas pueden cumplir dicha exigencia, existiendo elementos que deben ser evaluados, ya que es posible que se contrate a personas para cumplir la cuota, siendo despedidos al breve tiempo posterior, o renunciando al cargo respectivo. Sobre esto, en virtud del artículo 157 ter del Código del Trabajo, las empresas pueden elegir entre contratar directamente a personas con discapacidad que cumplen el 1% de la dotación respectiva; o por razones fundadas contratar a otras empresas tercerizadas que cumplan esta cuota; o efectuar una donación que les permita establecer un mecanismo alternativo. En este contexto, es relevante profundizar en las razones fundadas, pues se podrían generar situaciones que terminen en la práctica afectando la contratación.

Por tanto, no basta con la inclusión, sino que se requiere preparar el ambiente laboral de la respectiva empresa, a fin de evitar una segunda instancia de discriminación, lo que debe ser abordado desde diversos aspectos que garanticen una inclusión real y no sólo nominal.

En virtud de lo anterior, estimó relevante mejorar las condiciones de la contratación misma, junto con mejorar la difusión y capacitación respectivas, más allá del mero cumplimiento de la cuota. Así entonces, es importante evaluar el rol de los organismos encargados de fiscalizar el cumplimiento de la normativa, organismos de intermediación, mecanismos de inclusión efectiva, superación de las barreras de entrada observadas en el mercado laboral, entre otros. Tales elementos, deben tenerse en cuenta previo al aumento de la cuota vigente

En otro sentido, resaltó como positivo aumentar el monto de las multas aplicables ante el incumplimiento de la normativa, conforme al grado de incumplimiento. Esto, a su vez, debe ir vinculado a mayores facilidades para efectuar las denuncias (por ejemplo, sólo existen 20 denuncias en el año 2021, de las cuales sólo 6 fueron formuladas por los trabajadores).

Además de las multas, es relevante mejorar el acceso a la información de las empresas que posee el Servicio de Impuestos Internos (SII), para conocer

¹ [Acta 13, 2 de agosto 2022](#)

los porcentajes reales de cumplimiento de las cuotas por empresa, así como las razones de cumplimiento e incumplimiento, y el eventual efecto que tendría en los hechos aumentar el porcentaje vigente.

Destacó también la necesidad de mejorar los mecanismos de fiscalización efectiva y con perspectiva de diálogo social, entendiendo que esto requiere la existencia de personal fiscalizador suficiente, así como resaltar la importancia de una efectiva difusión en la materia, considerando las características propias de cada empresa. En dicho aspecto, sugirió escuchar a la Dirección del Trabajo.

Finalmente, reiteró la importancia de evaluar los actuales impedimentos para cumplir la cuota del 1%, características de la población, qué aspectos de la legislación laboral podrían modificarse, y conocer la opinión del Ministerio de Desarrollo Social y Familia.

Recalcó también la importancia de que las contrataciones sean en base a las competencias reales de las personas, no sólo por cumplir la cuota; existen casos en que se subcontratan empresas con personal que cumpla dicha cuota, para así también dar por satisfecha la norma, de modo que esta figura tiende a generar desventajas comparativas para las personas contratadas bajo tal modalidad, aspecto en el cual se podría avanzar más. En cuanto a las multas, existe ambigüedad en la redacción del Código del Trabajo, existiendo un dictamen reciente de la Dirección del Trabajo que aclara que las multas se aplicarían desde el momento en que ya no está cumpliendo la cuota, lo que ha mejorado, pero debe incluirse en la ley, para dejar de depender de la discrecionalidad del Director del Trabajo.

Se refirió luego a las estadísticas vinculadas a esta materia, señalando que, entre las principales causas de las denuncias, se encuentra el incumplimiento de la cuota legal y la falta de información oportuna, aspecto en el que sería relevante avanzar. Respecto al SII, destacó que este es el que maneja la información de empresas que deben cumplir la cuota, de forma tal que la Dirección del Trabajo sólo registra la cantidad de personas contratadas, siendo necesario incorporar la información que maneja el SII, para cruzar la información y determinar la tasa de cumplimiento permanente de cada empresa. En cuanto al proyecto, se debería profundizar el análisis de las razones por las cuales empresas deciden tercerizar en lugar de contratar directamente; apoyó el aumento de las multas por incumplimiento; sugirió ampliar la discusión para corregir elementos que faciliten la integración de las personas, con incentivos adecuados, evitando usar la subcontratación.

1.2) La **Directora de la Fundación Con Trabajo, señora María José López²**, destacó la importancia de mejorar la capacitación de las empresas en esta materia, así como de las personas con discapacidad, ya que es muy común que existan ofertas, pero sin postulaciones. En tal sentido, las dificultades se observan en las empresas y personas, debiendo analizarse esto con el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (Sence), entre otros organismos involucrados. En cuanto a la fiscalización, es bastante baja, pero además falta información detallada de las empresas que deberían cumplir la cuota, lo que hace necesario poder acceder a los datos concretos relacionados, siendo fundamental mejorar la data que proporciona la DT. Sobre el uso de tercerización, suele observarse en pocas empresas, no siendo muy relevante, justamente porque es un proceso engorroso. Estimó que las empresas en general sí desean contratar, pero las dificultades provienen de la falta de capacitación adecuada y de apoyo suficiente. El proyecto en discusión busca aumentar el porcentaje a un 2%, junto con establecer la fiscalización mensualmente, lo que estimó favorable.

1.3) El señor **Pablo Zenteno Muñoz, Director del Trabajo³**, se refirió a las estadísticas, avances y desafíos de la Ley de Inclusión.

Manifestó que, desde el 1 de abril de 2018 al 15 de junio de 2022, se han registrado 88.627 contratos de trabajo, correspondientes a 56.436 hombres y 32.191 mujeres.

En cuanto a las acciones realizadas en el periodo 2021-2022, en relación a las denuncias y fiscalizaciones, comentó que la Dirección realiza dos tipos de fiscalizaciones: reactiva, que se produce como consecuencia de una denuncia; y proactiva, como consecuencia de ciertos diagnósticos que se hacen para promover el cumplimiento de la legislación laboral.

El año 2019 la Dirección del Trabajo hizo 100 fiscalizaciones por programa, 200 el año 2020 y el año 2021 realizó 535. Este año no se han hecho, porque todos los programas que se hicieron entre 2019 y 2021 consistieron en fiscalizar los registros, es decir, si se habían hecho o no en los términos que señala la legislación, pero no se ha fiscalizado el cumplimiento efectivo de la ley. Lo anterior responde a que el proceso de implementación laboral de personas con discapacidad ha sido un aprendizaje y se vio ralentizado por las exigencias de la pandemia sanitaria en otros aspectos laborales.

Reconoció que tienen tremendas dificultades, de carácter operativo y otras que emanan del Reglamento al que dio origen la Ley 21.015, para fiscalizar el cumplimiento de la normativa de inclusión laboral, no solo del 1%, sino también

² [Acta 13, 2 de agosto 2022](#)

³ [Acta 19, 11 octubre 2022.](#)

de la justificación de las razones que aducen las empresas para exceptuarse y del cumplimiento de las medidas alternativas.

Identificadas las problemáticas solicitaron a la Subsecretaría del Trabajo la conformación de dos mesas de trabajo sobre los aspectos operativos, integrada por la COMPIN, el Instituto de Seguridad Laboral y la Superintendencia de Seguridad Social, para determinar las herramientas que se necesitan para llevar adelante el cumplimiento efectivo de la ley. Lo cierto, es que no tienen la capacidad permanente para determinar de forma inmediata si una empresa tiene 100 o más trabajadores y, por tanto, debe cumplir con la cuota. La única forma de hacerlo es presencialmente. La mesa de trabajo les ha permitido obtener información de otras entidades con el objeto de identificar las empresas que deben cumplir con la normativa.

La otra mesa que se ha constituido busca identificar los aspectos reglamentarios que se deben modificar con el objeto de lograr una fiscalización más efectiva. Uno de los aspectos que se están analizando es la determinación del momento en que una empresa debe cumplir con la contratación del 1%, también quién ha de calificar el ámbito de las razones fundadas.

Recordó que el 1 de noviembre entra en vigencia la Ley N°21.275, que modifica el Código del Trabajo para exigir de las empresas pertinentes la adopción de medidas que faciliten la inclusión laboral de los trabajadores con discapacidad, razón por la que han emitido el dictamen N°1583/33, de 09 de septiembre de 2022, que fija su sentido y alcance, y el dictamen N°1753, de 06 de octubre de 2022, que se hace cargo de algunas inquietudes planteadas por el departamento inspectivo que no estaban abordadas desde el ámbito de la doctrina institucional, entre ellas, la forma como debía constar en el contrato de trabajo la acreditación y calificación de la discapacidad, la manera de computar el plazo para registrar el contrato, la fecha en que deberá verificarse la contratación de trabajadores en el marco de la Ley 21.015 y el plazo para realizar la comunicación electrónica.

Teniendo presente lo anterior, sobre la moción, planteó que antes de avanzar en ámbitos como el aumento de la cuota, un régimen sancionatorio o un nuevo sistema de registro, sería conveniente fortalecer las herramientas de la Dirección del Trabajo, tanto es su aspecto operativo como reglamentario, con mayor dotación de fiscalizadores, recurso que se requiere no sólo para este ámbito sino en muchos otros de la realidad laboral de Chile. La fiscalización laboral debe ser oportuna, pertinente y responder a las necesidades que plantea el desafiante escenario laboral actual en permanente transformación.

A continuación, procedió a responder las consultas de los diputados y diputadas presentes. Aclaró que la intención de la Dirección del Trabajo es avanzar en el ámbito de la inclusión laboral y en ese objetivo han centrado sus esfuerzos operativos, reglamentarios y doctrinarios. Mediante la presente intervención ha querido dar cuenta de la necesidad de ir avanzando en herramientas efectivas que permitan que la ley se cumpla. En esa línea, han

emitido Ordinario sobre cuáles son las temáticas que dificultan la fiscalización laboral, que comprometió hacer llegar a la Comisión.

Sobre si existen diferencias en la forma como las inspecciones del trabajo ejercen fiscalización, comentó que se encuentran culminando un proceso de planificación estratégico, descentralizado, con participación de todas las inspecciones regionales del país con miras a avanzar en una fiscalización más oportuna, pertinente y eficaz en base a criterios homogéneos. El proceso concluirá con una serie de propuestas y acciones que se adoptarán para el próximo año, entre las que destacan la actualización y uso del Manual de Fiscalización, actualmente no tan observado por todas las oficinas.

1.4) El señor **Ignacio Cobo Muller, Director de Sustentabilidad de la Sociedad de Fomento Fabril, SOFOFA**⁴, se refirió a los alcances del proyecto de ley en análisis.

A modo de contexto, manifestó que en SOFOFA se trabaja poniendo a las personas en el centro de la actividad empresarial y en hacer de Chile un país de oportunidades. Están convencidos de que la empresa debe buscar un desarrollo sostenible, que implique rentabilidad para el capital, cuidado del medioambiente, relaciones armoniosas con la comunidad, desarrollo humano de los trabajadores y honestidad en las relaciones comerciales con clientes y proveedores.

Para llevar cabo dichos propósitos realizan seguimientos y fomentan la gestión empresarial en materias ambientales, sociales, laborales y de gobernanza, además de medir la percepción ciudadana frente a las empresas; generan espacios de diálogo, aprendizaje y conexiones para impulsar el desarrollo sostenible de las empresas, apalancado en las capacidades y experiencias de nuestros socios y conexiones con organizaciones de la sociedad civil, el sector público y la academia; y diseñan e impulsan proyectos e iniciativas colaborativas que contribuyen soluciones a desafíos sociales, ambientales y laborales, invitando a los socios a ser protagonistas de los mismos, en articulación con organizaciones de la sociedad civil.

En ese marco de conexión nace la Red de Empresas Inclusivas, ReIN, de SOFOFA, en el año 2015, en alianza con la OIT, para apoyar y representar la visión de las empresas en ámbitos de la inclusión laboral. Está compuesta por más de 80 empresas y articulada con diversas organizaciones del ecosistema de inclusión.

Procedió a dar a conocer la visión que la ReIN tiene de la aplicación práctica de la ley N° 21.015, particularmente de la reserva legal de contrataciones.

⁴ [Acta 21, 8 de noviembre 2022](#)

En primer lugar, manifestó que la ReIN reconoce que las cuotas reservadas son una forma efectiva de acelerar cambios culturales, un impulso positivo para posicionar el tema al interior de las empresas que no estaban fomentando de manera previa la inclusión laboral al interior en sus organizaciones.

Sin embargo, en el escenario actual de cumplimiento de esta normativa, y en consideración de las dificultades que se han levantado en el marco de la implementación de la ley desde la experiencia práctica de las empresas, la ReIN cree que la cuota del 1% debe mantenerse, para ser responsable con los procesos de inclusión laboral, promoviendo y empujando una mirada inclusiva de forma integral en las empresas.

Lo principal es poner en el centro a las personas con discapacidad, principalmente por sus capacidades, ese es el foco. En esa línea, les preocupa que un aumento de la reserva legal genere una presión que potencie eventuales contrataciones pero no necesariamente la inclusión responsable, que permita la permanencia y desarrollo al interior de la empresa.

En base a estudio de la misma ReIN, aún hay brechas de cumplimiento (MILE 2020 refleja un cumplimiento del 50%). A nivel nacional, durante el 2020, de las 2.139 empresas que hicieron la declaración, más del 20% no cumplía con la ley. Un estudio de Fundación con Trabajo establece que hay en promedio un 38,2% de participación laboral de personas con discapacidad bajo la Ley N°21.015 (61,8% de cupos laborales sin ocupar) y que el 39,5% de las empresas obligadas legalmente tienen trabajadores con discapacidad con relación laboral vigente a diciembre 2021.

Hay barreras culturales y estructurales que dificultan la implementación de la ley y que se deben ir trabajando proactivamente. Entre las primeras, mencionó el desconocimiento, aunque ha ido mejorando; sesgos inconscientes; cambios culturales y organizacionales que demoran en asentarse, por ejemplo, la definición biomédica de discapacidad, implementación de ajustes razonables, entre otros; visión de la credencial como mecanismo de acceso a beneficios. Entre los culturales, destacó los siguientes: baja escolaridad y falta de candidatos por desafíos de formación; heterogeneidad de modelos de negocio y complejidad de cumplimiento de la ley; desincentivos por otras consideraciones laborales (planes de salud, transporte inclusivo) o por estigma; debilidades en la intermediación laboral.

En consecuencia, antes de proceder a posibles modificaciones de la reserva legal, surge la necesidad de subsanar, impulsar o modificar otros elementos asociados a la ley vigente, tales como:

- Facilitar la formación y certificación de competencias laborales de PcD para acortar las brechas de escolaridad y formación antes mencionadas.
- Impulso y difusión y análisis de los incentivos o posibles desincentivos para obtener el registro nacional de discapacidad (RND).
- Limitaciones para la publicación de puestos laborales con adaptaciones razonables para personas con discapacidad, así como tiempo o recursos necesarios para que las empresas cuenten con la infraestructura necesaria para incorporar PcD.
- Alineación de la ley N°21.015 con otras normativas circunscritas en relaciones laborales.

Un aumento en la cuota podría generar incentivos perversos en desmedro de las personas con discapacidad y también de otros grupos prioritarios como migrantes, mujeres en cargos de jefatura o personas mayores.

Insistió respecto a que el aumento de la contratación no significa necesariamente inclusión real.

Sugirió tener en consideración otros factores relevantes, tales como la diferencia entre la representatividad de la población nacional versus la representatividad de las personas con discapacidad en condiciones de trabajar; las referencias internacionales de países donde tienen mayores cuotas acompañan esta ley con incentivos a la contratación, dando cuenta de una visión normativa desde los incentivos en contraste a lo punitivo; eventual incremento de las contrataciones de “papel”; y una planificación graduada por estadios o etapas contra demostración de avances.

En resumen, con el objetivo de mantener a las personas con discapacidad en el centro, consideró responsable mantener la cuota actual, teniendo en cuenta los siguientes aspectos:

- La presión que una cuota mayor generará para:
 - ✓ Contratar “por la discapacidad”
 - ✓ Contratar versus incluir
 - ✓ Tener contrataciones nominales
 - ✓ Poner foco de gestión en PcD sobre otros grupos de interés.
- La necesidad de abordar otros aspectos que están relacionados a la ley, como:

- ✓ Formación de PcD.
- ✓ Acreditación/Registro nacional de discapacidad.
- ✓ Flexibilidades necesarias.

➤ La alternativa de hacer aumentos de cuotas desde los incentivos más que desde lo punitivo.

➤ La opción de planificar aumentos graduales en base a niveles de cumplimiento, con sistemas que fomenten la inclusión desde los incentivos y que no generen una presión indebida.

Votación general

Sometido a votación general el proyecto de ley fue aprobado por la **unanimidad** de las diputadas y diputados presentes **(8-0-0)**. Votaron a favor las diputadas Carolina Marzán, Carla Morales, Joanna Pérez, Marlene Pérez, y los diputados Jorge Guzmán, Luis Sánchez, Daniel Melo y Renzo Trisotti.

2.- Discusión particular

La Comisión, en este punto de la tramitación, acordó recibir nuevas audiencias, con el objeto de seguir aclarando el contenido de las normas contenidas en el proyecto, así como de las indicaciones presentadas, tanto por las y los diputados como por el Ejecutivo.

2.1 Audiencias recibidas en la discusión particular

En este sentido, se escuchó a las siguientes personas e instituciones:

2.1) El señor **Daniel Concha Gamboa, Director del Servicio Nacional de la Discapacidad, SENADIS**⁵, señaló que en el año 2018 entra en vigencia la Ley N°21.015 que incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral, estableciendo que las empresas que tienen 100 o más trabajadores deben cumplir un 1% de contratación. También se hace extensivo a los servicios públicos.

⁵ [Acta 24, 13 diciembre 2022](#)

Luego, en el año 2020 se aprueba la Ley N°21.275 que modifica el Código del Trabajo para exigir de las empresas pertinentes la adopción de medidas que faciliten la inclusión de los trabajadores con discapacidad.

El año 2021 se publica por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Ministerio de Desarrollo Social y Familia y el Ministerio de Hacienda el “Informe de evaluación sobre la implementación y aplicación de la ley N°21.015 que incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral”. Dicho informe evidenció que existe una baja tasa de respuesta de las instituciones públicas a los reportes sobre el cumplimiento y una dificultad administrativa por parte de la Dirección del Trabajo para obtener el universo de empresas obligadas y su real cumplimiento.

Además, dio cuenta de una falta de claridad respecto a la fiscalización de esta ley en las instituciones públicas. Ni el Servicio Civil ni el Senadis tienen la facultad por ley de fiscalizar el cumplimiento de la normativa o sancionar su incumplimiento. Actualmente Senadis trabaja en coordinación con el Servicio Civil para la recopilación de la información de los servicios públicos, dicho informe se remite a la Contraloría General de República, ya que dicho órgano puede aplicar sanciones.

El referido estudio señala que existe la necesidad de aumentar la información disponible sobre la implementación de la ley de inclusión laboral, no solo al cumplimiento de la normativa, sino que también a orientaciones técnicas y lineamientos para abordar las exigencias en el marco de la inclusión.

Si bien existe consenso en aumentar la cuota de contratación se considera que aún hay falencias en la implementación y cumplimiento de la cuota vigente. Se señala que el aumento de cuota, además, puede impactar negativamente en la inclusión de otros grupos prioritarios, como mujeres, personas mayores y migrantes).

También, se evidencian trabas a la contratación de personas con discapacidad sobre todo en las instituciones públicas, debido a que la normativa exige educación media completa para ingresar, lo que además se complementa con la falta de información y formación de las personas con discapacidad.

El informe señala que se hace indispensable un trabajo intersectorial que implique la adopción de medidas significativas, especialmente de educación, capacitación y empleo, entregando las herramientas necesarias a todas las personas con discapacidad, a fin de que puedan alcanzar niveles que les permitan competir en igualdad de condiciones con las demás.

Se recomienda potenciar el rol del SENCE en materia de crear, impulsar o reforzar programas y proyectos que permitan la capacitación laboral de personas con discapacidad.

En cuanto al sexo de los trabajadores con contratos vigentes registrados bajo la ley, se observa que la mayoría de estos en el sector privado son suscritos por hombres, representando un 63,8% versus el 36,2% de mujeres.

Se manifiesta la necesidad de impulsar medidas que promuevan más y mejor calidad de fiscalización en instituciones públicas y privadas. En el sector privado, se estima de alta relevancia reforzar las normas relativas a las multas aplicables. De acuerdo con la legislación actual, en caso de verificación de infracción por parte de la Dirección del Trabajo, las multas se aplican sin considerar elementos como la cantidad de trabajadores que la empresa debió haber contratado y no lo hizo. Esto ha implicado que en la práctica para las empresas sea menos costoso pagar la multa que contratar efectivamente a la o las personas con discapacidad conforme a su 1%.

En relación a la medida de cumplimiento alternativo el Consejo de Donaciones Sociales señala que se requiere especificar la definición del concepto de inclusión social efectiva como mejoras en las bases de postulación y formulario de presentación de proyectos. Se requiere, además, la existencia de recursos específicos para la ley de inclusión asociados a las tareas de la Secretaría Técnica y apoyo al Consejo de Donaciones de personas que tengan experiencia en inclusión laboral. Además, se requiere definir y explicitar criterios para la permanencia en los puestos laborales de los proyectos.

A continuación, presentó cifras sobre el sector público. Respecto a la entrega de información, del total de instituciones públicas vigentes en el año 2021, se obtuvo información respecto a la contratación y mantención de personas con discapacidad y/o asignatarias de una pensión de invalidez de 530 instituciones, lo que corresponde a un 85,9% del total de instituciones públicas. De ellas, 495 entregaron su reporte completo, que corresponde al 80,2% del total.

Del total de instituciones públicas, con 100 o más funcionarios y funcionarias en su dotación anual y que entregaron respuestas, un 26,7% cumple con la cuota de contratación y mantención de al menos un 1% de personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez, lo que corresponde a 132 instituciones. Además, un 52,1% de las instituciones públicas no dio cumplimiento a la cuota de contratación y mantención de un 1%, estando obligadas a hacerlo al tener 100 o más funcionarios/as en el año 2021.

Con respecto al inicio de la relación laboral, se ha registrado que un 66,8% de los contratos vigentes en 2021 se iniciaron antes de la entrada en

vigencia de la Ley, es decir, antes del 01 de abril de 2018. Mientras que un 29,7% iniciaron después de entrada en vigencia la Ley.

Del total de contratos vigentes en el marco de la Ley 21.015 en instituciones públicas en el año 2021, se declara que un 46,4% fueron de género femenino, mientras un 50,6% fueron de género masculino. Se registra solo 1 contrato con género "otro". Del restante 3% no se tiene información al respecto.

Con respecto al inicio de la relación laboral, no se registran diferencias en relación con el género de las personas contratadas, dado que, en el caso de contrataciones de género femenino, un 30,3% de las contrataciones vigentes en 2021, tuvieron su inicio en una fecha posterior a la entrada en vigencia de la Ley, y en el caso de las contrataciones masculinas la cifra es prácticamente igual.

En cuanto al sector privado, señaló que el informe de implementación de la ley no entrega el % de cumplimiento efectivo de la norma respecto al universo de empresas que están obligadas a cumplir con la reserva legal, sino que solo información sobre el número de empresas que enviaron su comunicación electrónica en relación al universo de empresas obligadas. Para el año 2021, el porcentaje de empresas que cumplen con enviar la comunicación electrónica en relación al universo de empresas obligadas es de un 30,4%.

Respecto a los contratos vigentes, enseñó que un 61,69% de los contratos estaban vigentes previo a la entrada en vigor de la ley y por tanto, un 38,31% de los contratos de personas con discapacidad se celebró luego de la entrada en vigor de la ley N°21.015. Se observa que el porcentaje de contratos terminados sobre el total de contratos registrados a cada fecha también ha ido aumentando, desde un 10,8% del total de contratos el año 2019, al 20,4% del total de los contratos el año 2020, al 34,7% del total de los contratos al año 2021. En cuanto al sexo de los trabajadores con contratos vigentes registrados bajo la ley, corresponden principalmente a trabajadores hombres, los que concentran el 63,8% del total de contratos, mientras que las trabajadoras mujeres concentran el 36,2% de los contratos vigentes.

Sobre el uso de medidas alternativas, comentó que en las comunicaciones electrónicas recibidas durante el 2021, hay 434 empresas que declararon haber implementado medidas alternativas e ilustró sobre los montos de donaciones recibidas 2018-2021.

Específicamente, respecto a las 10 instituciones con mayor porcentaje de donaciones, enseñó que las inserciones laborales reportadas por las instituciones en los 47 proyectos que se encuentran en ejecución, de un total proyectado de 5.917 inserciones laborales (cifra proyectada al final del proyecto),

se reportan al año 2021, 752, es decir, el 13% del número proyectado, de acuerdo a la información auto reportada por las mismas instituciones. En cuanto a las fiscalizaciones, se observa que durante los años 2019 y 2020 se realizaron 108 y 202 fiscalizaciones respectivamente. En el año 2021, al cierre del informe, no se habían realizado fiscalizaciones. De las fiscalizaciones realizadas, la mayoría de ellas se han centrado en el cumplimiento de la comunicación electrónica y en la infracción del artículo 157 bis, esto es, no contratar o mantener contratado, las empresas de 100 o más trabajadores, al menos el 1% de personas con discapacidad o asignatarios de pensión de invalidez.

2.2) La señora **María Pilar Iturrieta Cuevas, Jefa del Departamento de Defensoría de la Inclusión SENADIS⁶**, explicó las indicaciones presentadas al presente proyecto de ley por el Ejecutivo, relevando los siguientes objetivos:

1.- Promover la inclusión laboral de las personas con discapacidad con un enfoque de permanencia y trabajo decente.

2.- Incentivar el cumplimiento de la obligación de contratación por sobre las medidas alternativas de cumplimiento.

3.- Incentivar la contratación y permanencia de las personas con discapacidad en el sector público.

4.- Aclarar y entregar directrices al Consejo de Donaciones sociales respecto a los proyectos y programas de inclusión laboral que reciben las donaciones del artículo 157 ter letra b) del Código del Trabajo, como medida alternativa.

5.- Establecer un régimen de sanciones especiales respecto al cumplimiento de la norma, que considere proporcionalidad de acuerdo al tamaño de la empresa y al nivel de cumplimiento de la norma.

6.- Mejorar la recopilación, información y transparencia sobre los datos de cumplimiento de la ley.

Explicó que, en términos generales, buscan enfocar la discusión en el ámbito cualitativo más allá del aumento del guarismo del 1% al 2%. Dicho aumento se dio en el primer trámite constitucional y espera que se mantenga, aunque enfatizó en que la verdadera discusión respecto al proyecto debiese darse en cómo garantizar efectivamente la inclusión laboral de las personas con discapacidad, su permanencia en el empleo y acceso a puestos de trabajo acordes a su formación y calificaciones.

⁶ [Acta 24, 13 diciembre 2022](#)

Sin duda existe un punto crítico en relación a esta ley, que dice relación con su implementación en el sector público, del que las indicaciones se hacen cargo, con el objeto de salvar barreras normativas que impiden el ingreso y la permanencia de personas con discapacidad al sector público, que el informe del año 2021 antes referido identifica como una de las primeras causas de las falencias en el cumplimiento de la ley.

Las indicaciones abordan algunas incoherencias entre los cuerpos normativos que rigen el empleo en el sector público y la ley de inclusión laboral, ya que éstos son de antigua data y no apuntan al reconocimiento de la diversidad sino, por el contrario, se aborda la discapacidad desde un punto de vista médico asimilándolo a una enfermedad. En consecuencia, bajo ese criterio, muchas de las personas con discapacidad no cumplirían el requisito de ingreso de salud compatible con el cargo. Por lo tanto, con el objeto de cambiar ese foco de abordaje de la discapacidad, se propone de manera expresa que el sólo hecho de presentarla no puede considerarse per se como un incumplimiento del requisito de acceso a la administración pública vinculado con salud compatible con el cargo. Esto también aplica a la salud incompatible sobreviniente como causal de cesación en el empleo en el sector público.

Sobre la fiscalización, explicó que en el ámbito privado rige el Código del Trabajo y el organismo fiscalizador es la Dirección del Trabajo y, en el sector público, el organismo fiscalizador es la Contraloría General de la República. En el primer trámite constitucional, con el objeto de abordar el problema de bajo cumplimiento de la ley en el sector público, se estableció que corresponderá al Servicio Civil elaborar un informe anual de cumplimiento de todos los servicios públicos que deberá remitir a la Contraloría General de la República para que ésta ejerza sus funciones fiscalizadoras. En el sector público no pueden aplicarse multas sin un proceso disciplinario previo que determine responsabilidad administrativa.

Destacó también, las indicaciones formuladas con el objeto de promover la realización de campañas de información y comunicación, muy relevantes para promover el fortalecimiento de la implementación de la inclusión laboral, en avanzar en la concientización y en el abordaje de barreras actitudinales muy difíciles de soslayar y que no se solucionan ni superan con la sola dictación de una norma, sino que requieren de un esfuerzo interministerial.

También se establece la homologación de estudios para quienes ingresan de escuelas especiales, avance significativo en la eliminación de una de las importantes barreras de acceso de las personas discapacitadas al sector público vinculada con la exigencia de contar con licencia de enseñanza media.

Por otra parte, también se formulan indicaciones para mejorar el cumplimiento de la ley de inclusión laboral en el sector privado, relacionadas con las atribuciones de la Dirección del Trabajo, con la proporcionalidad de las multas que se aplican, entre otras.

2.3) La señora **Camila Astorga Valenzuela, Jefa Jurídica Legislativa del Ministerio de Desarrollo Social y Familia**⁷, sobre las sanciones en caso de incumplimiento y las indicaciones formuladas al respecto, manifestó que si bien el proyecto de ley avanza en establecer multas más severas como mecanismo para incentivar el cumplimiento de la cuota de inclusión laboral habían elementos que faltaban para lograr una estructura sancionadora suficiente compleja para hacerse cargo del problema. La propuesta del segundo trámite constitucional no distingue entre las distintas infracciones de este capítulo y establece una multa máxima única no proporcional en caso de inobservancia, lo que podría generar un desincentivo al cumplimiento.

Las indicaciones que se proponen avanzan en la línea de establecer apoyos, mecanismos y adecuaciones necesarias para ir cumpliendo progresivamente con las cuotas de inclusión laboral. Tampoco se sancionan los casos en que se aluden razones para el cumplimiento alternativo que no resultan validados por la Dirección del Trabajo o si no se cumplía con el total del monto de donación correspondiente, hipótesis que sí abordan las indicaciones.

La propuesta que presentan distingue tres escenarios, la infracción del cumplimiento de contratación sin realizar medidas alternativas de cumplimiento, la infracción en la utilización de las medidas alternativas de cumplimiento sin contar con las razones que hacen procedente su utilización y, por último, la infracción en la utilización de las medidas alternativas sin cumplir íntegramente con la obligación que de ellas se desprende, todo con el objetivo de propender hacia la implementación efectiva de la cuota de inclusión.

2.4) El señor **Abraham Larrondo, Coordinador del Programa de Retención Escolar del Ministerio de Educación**⁸, entregó su emotivo testimonio. Manifestó que a los 4 años sufrió una poliomielitis que dejó tres cuartos de su cuerpo inválido y, después, con mucha rehabilitación se fue recuperando. Fue criado en una cultura distinta a la actual, previa a la Teletón, en que los discapacitados debían adaptarse al mundo. Tuvo muchas barreras para educarse, pero con esfuerzo personal lo logró. Con perseverancia entró a la

⁷ [Acta 24, 13 diciembre 2022](#)

⁸ [Acta 26, 3 enero 2023](#)

universidad y se tituló de profesor con post grado en la Universidad de Chile y tres doctorados. La clave de sus logros ha sido someter sus debilidades a sus fortalezas.

Siempre anheló en trabajar en el Ministerio de Educación y después de 30 años lo logró, gracias a la ley de inclusión laboral, aunque no exento de dificultades y discriminaciones como procedió a relatar. En el año 2019, momento que coincidió con su entrada al ministerio, tuvo una crisis post poliomielitis que lo obligó a usar bastones y después silla de ruedas. Aun así, comenzó a trabajar en el área de la educación técnico profesional y logró hacerse un espacio. Después, en el año 2020 estuvo hospitalizado tres meses por un problema en sus pulmones pero siguió trabajando y colaborando.

Con el cambio de Gobierno todo lo que había logrado quedó en cero. En ese momento era Coordinador del Programa de Retención Escolar y estaba trabajando en un proyecto que se hacía cargo de la crisis de deserción escolar que vive Chile. Un día le llegó una carta desvinculándolo porque el programa de inclusión laboral ya no existía. Por lo anterior, presentó un reclamo ante la Contraloría General de la República.

Del 100% de personas discapacitadas sólo un 42% trabaja, en su mayoría con inestabilidad laboral. Siempre jugó con las reglas de todos, a pesar de lo difícil, y por eso se alegró con la ley de inclusión laboral y por el trabajo serio y con conciencia de los parlamentarios, que reconoció y agradeció. Sin embargo, denunció que el Estado no cumple. El Ministerio de Educación ya no tiene a nadie contratado por esta ley. Incluso, escribió a la persona que está a cargo del Programa de Discapacidad de la Organización de las Naciones Unidas con su testimonio y denuncia.

Acusó públicamente al Estado de burlar la ley de discapacidad. Senadis tampoco tiene conciencia de la inclusión laboral real y del trato transparente de las licitaciones públicas que se hacen para las ayudas técnicas. Sobre éstas últimas denunció que muchas no sirven para nada y no hay fiscalización.

Por su experiencia, sugirió que se establezca en la ley que los contratos deben tener el carácter de definitivos en el sector privado y de renovación automática en el sector público. Además, tiene que existir un registro de las personas discapacitadas que trabajan para que Senadis los pueda proteger.

2.5) El señor **Daniel Concha Gamboa, Director del Servicio Nacional de la Discapacidad**⁹, manifestó que en sesión anterior se refirió al “Informe de evaluación sobre la implementación y aplicación de la ley N°21.015 que incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral” elaborado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Ministerio de Desarrollo Social y Familia y el Ministerio de Hacienda en el año 2021 y que da cuenta que el sector público está en deuda respecto a la ley de inclusión laboral. Por lo anterior, como acción concreta el Ministerio de Desarrollo Social y Familia, en conjunto con Senadis, oficiarán a las instituciones públicas dando cuenta de ello.

Sobre las ayudas técnicas, reconoció que se han dado situaciones lamentables que no deberían ocurrir, aunque el Servicio, con su pequeña dotación de 188 funcionarios hace todas las gestiones frente a casos de fallas e incumplimientos. Explicó que las ayudas técnicas también son entregadas por la Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas, Junaeb, y por el Ministerio de Salud, con un presupuesto mucho mayor para prótesis, endoprótesis y órtesis. Hasta el año 2016 el Servicio estaba a cargo de la entrega de endoprótesis, pero las personas quedaban a la espera de la coordinación de un pabellón mucho tiempo. Eso cambió, y por eso el Ministerio de Salud hoy se hace cargo del proceso completo.

Reiteró que, por ley, el Servicio no tiene facultad de fiscalizar, ya que el verbo rector es velar, la facultad de fiscalización queda radicada a la Contraloría General de la República.

2.6) El señor **Pablo Zenteno Muñoz**¹⁰, Director del Trabajo, basándose en la siguiente presentación [VER](#), entregó antecedentes sobre el trabajo que han estado realizando como Institución fiscalizadora en el marco de la Ley N°21.015 y de la reciente Ley N°21.275.

En primer lugar, a modo de antecedente, señaló que asumió su cargo en abril de 2022 y en junio, junto al Subsecretario del Trabajo solicitaron la constitución de una mesa para abordar algunos aspectos que el propio Servicio tenía diagnosticado respecto a las dificultades para abordar la fiscalización en el ámbito de la Ley de Inclusión Laboral. La mesa se constituyó en el mes de julio, integrada también por Senadis, con el objeto de abordar modificaciones al Reglamento N°64, que es el que desarrolla la Ley N°21.015.

En cuanto a sus avances, ya cuentan con una propuesta de modificación al Reglamento, que permitirá mejorar las herramientas de

⁹ [Acta 26, 3 enero 2023](#)

¹⁰ [Acta 27, 10 enero 2023](#)

fiscalización e incorporar algunos elementos nuevos, a propósito de la reciente entrada en vigencia de la ley que modifica el Código del Trabajo, para exigir de las empresas pertinentes la adopción de medidas que faciliten la inclusión laboral de los trabajadores con discapacidad, antes referida.

La labor descrita resulta complementaria al esfuerzo que están haciendo como Comisión para mejorar la legislación en materia de inclusión laboral y dotar al Estado de mejores herramientas para lograr su efectiva fiscalización y cumplimiento.

A continuación, se refirió en concreto a ciertos aspectos que presentan dificultades, destacando los siguientes:

1. Empresas que no realizan la comunicación electrónica en enero de cada año.

2. Forma de contabilizar el número de trabajadores de la empresa, considerando el número de trabajadores al último día de cada mes.

3. Período que se debe tomar para obtener el número de trabajadores de la empresa, de enero a diciembre.

4. Para aquellos trabajadores que adquieren o acreditan su condición de discapacidad o de asignatarios de una pensión de invalidez una vez iniciada la relación laboral, no se establece plazo para el registro de ese contrato de trabajo (Dictamen 1753).

5. Bajo monto de las multas y además no permite sancionar por cada mes en que el empleador se encuentra en incumplimiento.

6. Plazo de donaciones, hasta el 31 de diciembre de cada año.

5. La necesidad de que la medida alternativa de recurrir a la contratación de prestación de servicios o subcontratación se haga con empresas relacionadas a la empresa obligada, porque de lo contrario se pierde capacidad de control.

6. La necesidad de determinar de mejor forma el concepto de razones fundadas que habilita a la empresa a recurrir a una medida alternativa.

7. Empresas de prestación de servicios no se encuentran obligadas a que las/os trabajadoras/es con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez, considerados en la cuota del 1% de la empresa obligada, presten servicios efectivos en esta última empresa.

8. Razones fundadas. Falta de criterios para determinar si la naturaleza de las funciones los habilita para la utilización de medidas subsidiarias.

9. Que las ofertas de trabajo puedan ser publicadas en otros medios distintos a la Bolsa Nacional de Empleos.

Manifestó que como Servicio se propusieron aumentar la cobertura en materia de fiscalización. Así, el año 2021 se realizaron 77.000 fiscalizaciones las que aumentaron a 84.500 en el año 2022. Esperan volver a los niveles históricos del Servicio antes de la pandemia que oscilan entre 100.000 a 120.000 fiscalizaciones al año.

Sobre las modificaciones al Reglamento N°64, señaló que, en cuanto a la forma de contabilizar el número de trabajadores, están proponiendo que se consideren los 12 meses previos al 31 de octubre del año anterior a la fecha de la comunicación electrónica, porque eso permite también a las empresas organizar durante los meses de noviembre y diciembre las comunicaciones e informes de trabajo y elevar un informe que permita determinar si existen o no razones fundadas.

También se avanzó en lo de que debe entenderse por razones fundadas para recurrir a una medida alternativa, para que dejen de estar asociadas principalmente al giro principal de la empresa.

Asimismo, proponen modificaciones a la publicación de las ofertas de trabajo para que se hagan con la Bolsa Nacional de Empleos, sin perjuicio que el empleador pueda recurrir a otras medidas.

En cuanto al régimen de sanciones, se propuso sancionar con multa por cada mes de incumplimiento, entendiendo que es mes a mes que debe cumplirse con la obligación versus la posibilidad de aplicar una única multa por periodo fiscalizado.

Específicamente, respecto a Ley N°21.275, que modifica el Código del Trabajo para exigir de las empresas pertinentes la adopción de medidas que faciliten la inclusión laboral de los trabajadores con discapacidad, adelantó que la propuesta de Reglamento considera que el gestor de inclusión sea una persona relacionada con Recursos Humanos.

En consecuencia, ambos procesos de modificación, tanto legal como reglamentario, son necesarios y complementarios entre sí.

Adelantó que, en el transcurso del mes de enero se enviará a todos los empleadores que tienen contratados 100 o más trabajadores un aviso sobre la obligación de realizar la comunicación electrónica, ya que en marzo darán inicio a las fiscalizaciones. En mayo de 2023 iniciarán fiscalizaciones en materia de modificación de contratos relacionadas a la certificación de discapacidad posterior a la contratación y en julio de 2023 esperan realizar una fiscalización a más de 200 empresas sobre la figura del gestor de inclusión laboral.

De todas maneras, hizo ver que la tasa de denuncia en materia de inclusión laboral es muy baja y, por tanto, el Servicio debe mejorar sus herramientas y avanzar en programas proactivos.

Haciéndose cargo de las aprensiones manifestadas por varios diputados y diputadas presentes relativas a la escasa fiscalización de la normativa, señaló que se adoptarán varias medidas para reforzar la labor fiscalizadora, eje que también ha solicitado priorizar la Ministra del Trabajo. La idea es aumentar cobertura y mejorar las herramientas a través de las modificaciones reglamentarias a las que hizo mención, en complemento a las legislativas. A propósito de la dotación, hizo presente que el año 2022 lograron incorporar a 48 nuevos funcionarios y en el presente año se espera la contratación de 40 más como fiscalizadores.

2.6) El señor **Giorgio Jackson Drago**¹¹, Ministro de Desarrollo Social y Familia, para facilitar la discusión particular, hizo entrega de la siguiente minuta [VER](#) explicativa sobre las indicaciones formuladas a los proyectos refundidos y los fundamentos de las mismas.

En materia de fiscalización, hizo presente que se envió un oficio a todas las reparticiones públicas para que informen el cumplimiento de la normativa, con su respectiva cuota de cumplimiento.

Sobre por qué avanzar en un proyecto de ley de aumento de cuota considerando el nivel de incumplimiento que la discusión general ha evidenciado, señaló que la propuesta legislativa y las indicaciones al mismo van más allá que el aumento del guarismo, haciéndose cargo de una realidad mucho más amplia.

En relación a eso, en las normas transitorias, se incorpora un inciso segundo referido al aumento de cuota de contratación de personas con discapacidad, a fin de establecer que el aumento de la cuota se producirá cuando se acredite, a través de un informe de los Ministerios del Trabajo y Previsión Social, de Desarrollo Social y de Hacienda, el cumplimiento de la cuota del uno por ciento de la contratación de personas con discapacidad y/o asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, en el 80% de las empresas e instituciones obligadas.

Para estos efectos, la emisión del informe que constate dicha circunstancia deberá ser elaborado anualmente, y comunicado a las Comisiones de Trabajo y Seguridad Social y de Desarrollo Social, Superación de la Pobreza y Planificación de la Honorable Cámara de Diputados, y a la Comisión de Trabajo y Previsión Social del Honorable Senado.

¹¹ Idem anterior.

El aumento se hará efectivo al momento de la publicación y envío del informe a la Cámara de Diputados y el Senado.

2.7) El señor **Felipe Melo Rivara**¹², Director Nacional del Servicio Civil, basándose en la siguiente presentación [VER](#) se refirió a la evaluación que ha realizado el Servicio sobre el incumplimiento a la normativa de inclusión laboral.

En particular, respecto al sector público, manifestó que el nivel de cumplimiento es bajo, respecto de ésta y otras normativas de gestión de personas. En el año 2019 presentaban un 13,1% de cumplimiento del 1% de contratación, el año 2020 sube levemente a un 15,2% y el año 2021 un 21,4%.

Sobre cómo cerrar las brechas, reflexionó que el proceso del sector público requiere acompañamiento, ya que no hay una intención dolosa en el incumplimiento sino más bien obedece a una falta de capacidad estructural de hacerlo. Dicha incapacidad obedece a varias aristas, entre las que destacó la falta de capacitación. Las distintas unidades de gestión de personas deben estar debidamente informadas y contar con las herramientas adecuadas para ir cerrando las brechas.

Por otra parte, la Plataforma de Empleos Públicos tiene alrededor de 20.000 vacantes anuales y más de 1.000.000 de usuarios, sin embargo no cuenta con facilidades para que las personas con discapacidad puedan postular e identificar las posiciones que se están ofreciendo por parte del Estado para ellos.

En consecuencia, son muchas las modificaciones que el Servicio Público y, en particular, el Servicio Civil debe hacer en la práctica para facilitarles la vida a los servicios públicos que pretenden cerrar las brechas y cumplir las normativas.

La idea de incorporar un gestor de inclusión es clave y va en esa línea, una persona capacitada que pueda encargarse en cada institución de hacer el match entre la oferta y la demanda, identificar qué funciones y roles pueden ser satisfechos por personas con discapacidad.

En cuanto a los instrumentos de sanción, bajo el entendido que el incumplimiento obedece a una incapacidad estructural del sistema, sugirió coordinar una mesa de trabajo con los gestores de inclusión donde se elabore un plan de cierre de brechas para el sector público que establezca un cumplimiento gradual por metas.

En conclusión, el efectivo cumplimiento de la ley 21.015 plantea los siguientes desafíos:

¹² Idem anterior.

- Dotar a las instituciones de mayores herramientas a través de la formación y capacitación de funcionarios/as públicos en estas temáticas, tarea que ya se ha iniciado desde Servicio Civil, en materias de Gestión y Desarrollo de Personas, pero que requiere ser fortalecida.

- Respecto del aumento en el cumplimiento de cuota desde un 1% a 2%, se sugiere primeramente poner atención a las causales del incumplimiento, que a través de las razones fundadas, indican la falta de postulantes que avancen en los procesos de selección, dando cuenta de un déficit en la atracción de personas con discapacidad a la oferta de empleo en el Estado. Esto podría explicarse en parte, por las barreras que el E.A. establece en sus condiciones de ingreso al Estado.

- Incorporar en todas las aristas de la gestión pública la mirada inclusiva: perfiles de cargos, datos, proceso de reclutamientos y selección, requisitos, etc. Este es un desafío que ya ha iniciado a través de las modificaciones en las distintas plataformas de postulación al Estado.

- Establecer con claridad la responsabilidad fiscalizadora y las sanciones respectivas al interior del Estado (CGR) ante el no cumplimiento de la ley.

- Avanzar en aspectos como la figura del “gestor de inclusión” impulsado por SENADIS y acompañado desde SC en las áreas de personas.

2.8) El señor **Jorge Bermúdez Soto**¹³, Contralor General de la República, se refirió al contenido de los proyectos de ley refundidos y de las indicaciones presentadas por el Ejecutivo al mismo.

A modo de contexto, dio a conocer los estándares internacionales en la materia. Señaló que Chile es suscriptor de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad de Naciones Unidas y, a partir de ahí, ha adquirido algunas obligaciones. El Estado reconoce su obligación de dictar legislación que permita que personas con discapacidad puedan desempeñarse como funcionarios en el sector público.

“Artículo 27 - Trabajo y empleo Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad

¹³ [Acta 28, 17 enero 2023](#)

durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación, entre ellas: g) Emplear a personas con discapacidad en el sector público.

Lamentablemente no encontraron mucha información sobre el estado de cumplimiento de la referida Convención, pero sí pudieron sacar algunas conclusiones. Sobre las mismas, enseñó que respecto al porcentaje mínimo de personas con discapacidad para el sector público en Francia es de un 6%, en Paraguay es de un 5% y en Chile es de un 1%. Contraloría no tiene información oficial sobre el nivel de cumplimiento de dicha cuota. Por otra parte, como cualquier norma jurídica su incumplimiento debe tener alguna consecuencia. Así, en Francia, se establece una multa destinada a un fondo que fomenta la inclusión. En la legislación chilena no se contemplan sanciones y el proyecto de ley en análisis no soluciona dicha omisión, solo avanza en una obligación de información. Resulta necesario contemplar incentivos o consecuencias negativas ante el incumplimiento de la normativa en el sector público.

En cuanto al contexto nacional, particularmente en el ámbito público, el inciso segundo del artículo 45 de la Ley N° 20.422 establece que: “En las instituciones a que se refiere el inciso anterior, que tengan una dotación anual de 100 o más funcionarios o trabajadores, a lo menos el 1% de la dotación anual deberán ser personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional. Las personas con discapacidad deberán contar con la calificación y certificación que establece esta ley.”

Por su parte, en el inciso cuarto de la mencionada norma se dispone que: “En caso que no sea posible su cumplimiento total o parcial, las entidades antes señaladas deberán remitir un informe fundado a la Dirección Nacional del Servicio Civil y al Servicio Nacional de la Discapacidad, explicando las razones para ello. Sólo se considerarán razones fundadas aquellas relativas a la naturaleza de las funciones que desarrolla el órgano, servicio o institución, no contar con cupos disponibles en la dotación de personal y la falta de postulantes que cumplan con los requisitos respectivos.”

El DS N° 65, de 2018, Min. Trabajo, Reglamento del art. 45 de la ley N° 20.422, que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad complementa lo anterior: Artículo 12.- Las instituciones referidas en el artículo primero de este reglamento podrán excusarse por razones fundadas del cumplimiento de la obligación señalada en el artículo anterior. Sólo se considerarán razones fundadas para excusarse de la obligación señalada, las siguientes: a) La naturaleza de las funciones b) Falta de cupo en la dotación c) Falta de postulantes. Artículo 13.- Para excusarse, el jefe de servicio de las instituciones obligadas deberá presentar un informe fundado a la Dirección

Nacional del Servicio Civil y al Servicio Nacional de la Discapacidad, dentro del mes de abril de cada año, dando cuenta del año calendario anterior.

Especial mención hizo del Dictamen N° 7017 que expidió la Contraloría en el 2020 para resolver presentaciones de la Dirección del Trabajo, Subsecretaría de las Culturas y las Artes, y la Universidad Metropolitana de las Ciencias de la Educación, en las que se consulta si es posible reincorporar a un funcionario, que ha sido desvinculado, a causa de haber sido declarada su salud como irrecuperable por la comisión médica respectiva.

Cabe puntualizar, como cuestión previa, que el pronunciamiento requerido incide en la interpretación armónica de lo dispuesto, por una parte, en los artículos 113 y 152 de la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, en cuya virtud un funcionario cuya salud ha sido declarada irrecuperable debe retirarse de la Administración, impidiéndose su reincorporación, y, por otra, en el artículo 45, inciso segundo, de la ley N° 20.422, que ordena que en los órganos públicos que señala, que posean una dotación anual de 100 o más funcionarios o trabajadores, a lo menos el 1% de ésta se encuentre conformada por personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez, disposiciones que, en principio, podrían estimarse contradictorias.

La interpretación sistemática de toda la normativa precedente condujo a afirmar que el inciso segundo del artículo 45 de la ley N° 20.422 configura una excepción a dicha regla general, toda vez que se trata de una disposición que obliga a los órganos públicos que indica a contar en su dotación con personas discapacitadas o asignatarias de una pensión de invalidez. En este orden de ideas, por aplicación de lo establecido en el referido artículo 45, inciso segundo, de la ley N° 20.422, aquellos funcionarios cuya salud haya sido declarada irrecuperable y que hayan cesado en sus funciones en los términos previstos en el aludido artículo 152 del Estatuto Administrativo - ya sea por renuncia voluntaria o por declaración de vacancia del cargo respectivo-, podrán reincorporarse al servicio en que cesaron u otro de la Administración, en la medida que cumplan con los requisitos legales exigidos al efecto, y específicamente en lo que atañe a su salud, bastará para ello la presentación de un certificado otorgado por un prestador institucional de salud, que declare que poseen una salud compatible con el desempeño del cargo respectivo.

A continuación, se refirió a los proyectos refundidos en análisis, particularmente respecto al sector público.

Sobre los requisitos de ingreso a la Administración del Estado y Municipalidades destacó que se permita verificar el requisito de haber aprobado la educación media, cuando se acredite haber cumplido los estudios en la modalidad de educación especial. Ahora, dado que las reglas de educación y el

reconocimiento de la educación especial están en normas infralegales sugirió reemplazar la referencia específica al Decreto N° 83 de 2015, del Ministerio de Educación, por más genérica. Además, consideró apropiado que los Servicios de Salud no puedan justificar el incumplimiento del requisito de contar con salud compatible con el cargo en el solo hecho de contar con una calificación y certificación de discapacidad y/o ser asignataria de una pensión de invalidez.

Respecto a la declaración de vacancia del cargo y declaración de irreuperabilidad, el proyecto de ley recoge el criterio del mencionado Dictamen N°7017, es decir, que aquellos funcionarios cuya salud haya sido declarada irreuperable podrán reincorporarse al servicio en que cesaron u otro de la Administración, en la medida que cumplan con los requisitos establecidos para su ingreso, bastando un certificado que declare que poseen salud compatible con el desempeño del cargo respectivo. Sugirió derogar expresamente los artículos 113 del Estatuto Administrativo y 112 del Estatuto Administrativo Municipal que establecen que la declaración de irreuperabilidad afectará a todos los empleos compatibles que desempeñe el funcionario y le impedirá reincorporarse a la Administración del Estado, para evitar el camino interpretativo de la derogación tácita.

Como comentarios finales, manifestó que el proyecto de ley avanza en facilitar el ingreso de personas con discapacidad a la Administración del Estado. De todas maneras, recomendó incorporar algunos aspectos que el proyecto no aborda:

a) Falencias de información. La ley N° 21.015 establece el deber de informar solo cuándo se incumple el porcentaje establecido, pero no hay como acreditar que los servicios estén efectivamente cumpliendo. Se debería establecer un deber de información de porcentaje de personas con discapacidad con independencia de su cumplimiento o no.

b) Fiscalización. La ley no establece un responsable de fiscalizar su cumplimiento en el sector público. Solo se establecen ciertos deberes específicos para el SENADIS y Servicio Civil. Podría considerarse incorporar un campo de declaración de discapacidad en sistema de Información del Personal de la Administración (SIAPER) que lleva la Contraloría que permitiría cruzar los datos con otros registros como el de las dotaciones.

a) Sanciones. No hay sanciones al incumplimiento de la ley por parte del sector público. Podría considerarse incentivos al cumplimiento de la normativa. Manifestó aprensiones respecto a las multas, en consideración que se trata de dineros públicos que irían a engrosar otro fondo público.

Por último, procedió a responder las consultas de los diputados y diputadas presentes. En cuanto a cómo aumentar el nivel de cumplimiento de la cuota de inclusión laboral en el sector público, manifestó que requiere una labor de capacitación y concientización para que las personas sean receptivas y haya efectivamente inclusión en los equipos de trabajo, sobre todo si la discapacidad es de carácter intelectual. Se podría considerar incentivos en las calificaciones de los funcionarios que forman parte de esos equipos y realizan esa inclusión. Mecanismos positivos y no punitivos de lograr el anhelado cumplimiento. Los incentivos no tienen que ser necesariamente económicos pueden ser “honoríficos” y dan cuenta de buenos lugares para trabajar. Se podría pensar en un ranking de éste y otros indicadores como equidad de género, sustentabilidad.

Respecto a la realización de auditorías a los servicios públicos sobre el cumplimiento de la normativa, señaló que la Contraloría no ha realizado fiscalizaciones en atención a que la norma sólo contempla una obligación de información al Senadis y al Servicio de Registro Civil. A su vez, reconoció que tampoco han realizado auditorías a estos dos servicios porque la normativa no aparece asociada a recursos presupuestarios. Por ello es tan importante que el proyecto de ley contemple una norma de competencia a un servicio público para su fiscalización.

2.9) La señora **María José López**¹⁴, Directora Ejecutiva de la Fundación, compartió observaciones y recomendaciones respecto de las indicaciones a los proyectos refundidos en materia de inclusión laboral de personas con discapacidad.

En primer lugar, respecto a la modificación del guarismo al 2% sugirió aprobar la indicación del Senado, en relación al incremento de la cuota de contratación de personas con discapacidad, a partir del año 2025, lo que permite avanzar gradualmente a estándares de países de la OCDE, donde la cuota promedio es del 4%, pero reconociendo la realidad de nuestro país. Lo anterior implica una modificación del guarismo luego de 7 años de vigencia de la norma, periodo pertinente para realizar análisis y ajustes, sin dejar de lado los compromisos internacionales que el país ha adquirido en favor de personas con discapacidad, tales como “promover el ejercicio del derecho al trabajo y adoptar medidas pertinentes, entre otras cosas, para promover el empleo en el sector privado y velar por que se realicen ajustes razonables en el lugar de trabajo”.

De acuerdo al SII, al año 2021 en nuestro país 15.791 empresas debieron cumplir con la Ley de Inclusión Laboral, de las cuales 5.074 informaron realizar contratación de personas con discapacidad. Mientras que en el sector público 390 organismos debieron dar cumplimiento a la norma, de las cuales 132

¹⁴ Idem anterior.

reparticiones alcanzaron la cuota del 1%, según las cifras proporcionadas por la Dirección Nacional del Servicio Civil y SENADIS.

Si bien, durante las últimas semanas los testimonios y presentaciones en la Comisión de Personas Mayores y Discapacidad se han centrado en deficiencias y brechas a mejorar en el sector público, es importante tener presente, que el incremento del guarismo al 2% es un avance gradual y necesario para la población con discapacidad. Se trata del colectivo en situación de vulnerabilidad más grande del país, pues son más de 2 millones 800 mil personas, de las cuales el 50% se ubica en los quintiles I y II de la población, para quienes la incorporación al mercado regular de trabajo es la principal herramienta para salir de la pobreza.

En segundo lugar, respecto al incremento y regulación de las multas, recomendó mantener la indicación del Senado aprobada por el pleno, en relación a la sanción por mes de incumplimiento, pues se encarga de completar una laguna legal relativa al régimen sancionatorio, estableciendo un período mensual para el cálculo de la multa, según lo tipificado en el artículo 506 del Código del Trabajo. Además, incorporar el régimen sancionatorio a la norma y ejecutarlo por mes de incumplimiento, se ajusta a las modificaciones propuestas al Decreto N°64, según lo expuesto por el Director del Trabajo, Pablo Zenteno, en sesión del 10 de enero de 2023 en la Comisión de Personas Mayores y Discapacidad, ocasión en la cual se informó de una mesa intersectorial compuesta por SENADIS, Subsecretaría del Trabajo y Dirección del Trabajo la cual está realizando cambios al reglamento mencionado. En este sentido, se recomienda rechazar la indicación del Ejecutivo y de los diputados Guzmán y Francisco Undurraga, debido a que proponen multas mensuales y por persona con discapacidad no contratada, lo que ocasiona una carga desproporcionada a las empresas, de acuerdo al Principio de Proporcionalidad, que aplica al Derecho. Como consecuencia podría originarse un incremento de juicios laborales, con el objetivo de apelar a las multas establecidas.

Por otro lado, se recomienda incorporar una indicación que mantenga los tipificadores asociados a la Ley N°21.015 en categoría de “gravísimas”, de esta forma se generan certezas en un aspecto relevante, debido a que el actual marco normativo considera multas cuyo monto es inferior al cumplimiento directo y alternativo de la ley de inclusión laboral, lo que constituye un incentivo perverso que motiva a las empresas a no avanzar en pro del espíritu de la norma, que es lograr la inclusión laboral, efectiva y permanente de las personas con discapacidad. Las multas por la ley de inclusión laboral son consideradas conforme al tamaño de la empresa, correspondiendo a 40 UTM para organizaciones de 100 a 199 trabajadores y 60 UTM para empresas de 200 o más

trabajadores. Sin embargo, con la entrada en vigencia de la Ley N°21.327 que modernizó la Dirección del Trabajo, dichos montos fueron modificados mediante la aplicación del artículo 506 quáter del Código del Trabajo, y como consecuencia redujo el monto de las sanciones posibles de ser aplicadas a la Ley N°21.015.

Al tipificar las multas en la norma, no existe espacio a la interpretación del fiscalizador, ni de la doctrina imperante del momento por parte de la Dirección del Trabajo, la cual ha registrado variaciones desde la entrada en vigencia de la Ley N°21.015. Lo anterior, porque hasta octubre de 2021 la gravedad de los tipificadores asociados a la norma eran consideradas como “gravísimas”, sin embargo, la actualización al Manual de Fiscalización de la Dirección del Trabajo, establece categorías en las cuales las multas asociadas sólo alcanzan categoría de “leves” a “graves”, lo que impone una multa aún menor a las empresas.

En cuanto a la fiscalización, señaló que desde la entrada en vigencia de la Ley N°21.015, la norma ha tenido una escasa fiscalización, llegando a 843 empresas, incluso durante el año 2021 se fiscalizó sólo a 12 empresas del sector privado, lo que ha constituido un incentivo al incumplimiento de la norma. A modo de ejemplo, de las 15.791 empresas que debieron realizar la Comunicación Electrónica en enero de 2022, sólo 2.487 de ellas realizaron la gestión, que tiene por finalidad declarar bajo qué mecanismos se cumplió con la norma el año anterior.

Sugirió incorporar una indicación que establezca parámetros mínimos anuales de fiscalización a la Ley N°21.015. Si bien esta recomendación implicaría un incremento fiscal correspondiente a dotación para las oficinas regionales de la Dirección del Trabajo, la realización de la gestión propuesta generaría un importante ingreso a las arcas fiscales, considerando el elevado nivel de incumplimiento que a la fecha registran las empresas en materia de inclusión laboral. Por lo tanto, el gasto por el incremento de dotación se financiaría, a través de una fiscalización efectiva de la Ley N° 21. 015. A modo de ejemplo, presentó una tabla N°IV del cumplimiento de la Ley de Inclusión Laboral registrado al año 2021 en que se proyectan los montos por concepto de multas si la Dirección del Trabajo hubiese fiscalizado al 30% y 50% de las empresas de 200 o más trabajadores que no cumplieron con la obligación de contratar personas con discapacidad y de realizar la Comunicación Electrónica.

Sobre la homologación de estudios para egresados de escuelas especiales, la indicación aprobada por el Senado, así como la indicación presentada por el Ejecutivo, introducen una modificación en las normativas exigidas para la contratación en la administración pública, permitiendo que las personas con discapacidad egresadas de escuelas especiales, puedan ser candidatas en los procesos de selección. A la fecha, la malla curricular de

escuelas especiales no proporciona licencia de IV Medio, lo que les impide a sus egresados postular a cargos de la administración pública.

La indicación del Ejecutivo, mediante el establecimiento de una homologación de las certificaciones de la educación recibida en las escuelas especiales, permitirá a sus egresados postular sin una licencia de IV Medio. Esta modificación a la norma, eliminaría una de las barreras a la inclusión de trabajadores con discapacidad en el sector público, el cual alcanza un 26,7% de cumplimiento al año 2021.

En cuanto al reporte estadístico de acceso público, sugirió aprobar las indicaciones del Senado, con los ajustes propuestos por el Ejecutivo, en relación a la elaboración de un “reporte estadístico de acceso público”, realizado por la Dirección del Trabajo, que pueda utilizar información correspondiente al SII, la Administradora de Fondos de Cesantía y a la sociedad comercial Servicios de Administración Previsional S.A. Se recomienda que el reporte cuente con actualizaciones mensuales.

A la fecha no ha sido posible establecer la cantidad de empresas que en Chile realiza cumplimiento efectivo de la norma, debido a:

1. En el país no existe un sistema integrado entre las distintas instituciones del Estado, que le permitan a la Dirección del Trabajo consultar en línea al SII la cantidad de empresas que cuentan con 100 o más trabajadores.

2. Las BB.DD. que el SII publica con la cantidad de empresas y número de trabajadores tienen un desfase de 12 a 20 meses.

3. El sistema de registro de contratos bajo la Ley N°21.015, disponible en la plataforma de la DT, no exige “registrar” documentación que acredite que el/la trabajador/a con discapacidad cuenta con, al menos, uno de los dos requisitos que exige la norma para ser considerado bajo la ley de inclusión laboral (Credencial de Discapacidad emitida la COMPIN y/o pensión de invalidez de cualquier régimen previsional). Debido a este motivo, el Depto. de Estudios de la Dirección del Trabajo señala no contar con los datos que le permitan respaldar un cumplimiento efectivo, por lo que se ven imposibilitados de realizar el cálculo de cantidad de empresas que cumplen con la Ley de Inclusión Laboral. Si bien la ausencia de la documentación que respalde los requisitos para ser considerado/a trabajador/a con discapacidad se puedan relacionar a la Ley N°19.628 de Protección de Datos Sensibles, la propia Dirección del Trabajo se ha pronunciado a través de dictamen, indicando que el empleador no puede exigir la documentación mencionada, pero si solicitarla.

Considerando la información expuesta, se recomienda incorporar una indicación, que mandate a la DT habilitar en la plataforma electrónica, la exigencia

a las empresas de subir en el registro de inclusiones bajo la Ley N°21.015, documentación que constituya verificación de que el/la trabajador/a con discapacidad cumple con los requisitos exigidos para ser considerado/a bajo la ley de inclusión laboral. Esta información deberá ser tratada como dato sensible, tanto por el empleador como por la DT, de acuerdo a la Ley N°19.628. Por otro lado, es importante señalar que, a partir del año 2022, las cifras elaboradas por la DT, que reportan cantidad de empresas que realizan contratación de personas bajo la ley de inclusión laboral, utilizan como BB.DD. no sólo los registros de inclusiones bajo la Ley n°21.015, sino que también incorporan el Registro Electrónico Laboral. Como resultado se aprecia un incremento porcentual sin precedentes del 274%, pasando de 5.385 empresas en diciembre de 2021, a 20.157 organizaciones en noviembre de 2022, que informaron contratar personas con discapacidad. Lo anterior, dejaría en evidencia errores en la contabilización y reporte de los datos, indicando un sobrecumplimiento que no se ajusta a la realidad del país, es decir, habrían más empresas realizando contratación bajo la norma (20.157 a noviembre de 2021), que aquellas en obligación de cumplir con ésta (15.791 al año 2021).

De acuerdo a la información presentada, se recomienda incorporar una indicación que establezca que los datos a utilizar para desarrollar reportes estadísticos asociados al cumplimiento de la ley de inclusión laboral, tendrán como única base los registros de contratos realizados bajo la Ley N°21.015 presentes en la plataforma electrónica de la Dirección del Trabajo. Sin perjuicio de lo anterior, se podrá “requerir la información necesaria al Servicio de Impuestos Internos, la Administradora de Fondos de Cesantía y a la sociedad comercial Servicios de Administración Previsional S.A. para efectos de determinar el número de empresas que deban cumplir con las obligaciones sobre inclusión laboral de personas con discapacidad establecidas en el Libro I, Título III, Capítulo II del Código del Trabajo.”, esto último, según la indicación realizada por el Ejecutivo a la letra b del Art.8.

Contar con registros estadísticos actualizados y con información veraz, constituye un insumo determinante para poder realizar, estudios y análisis que permitan proponer políticas públicas enfocadas a personas con discapacidad, de acuerdo a la realidad del país. Es responsabilidad del Estado, poder proveer esta información, pues según la Ley N°20.285 “El principio de transparencia de la función pública consiste en respetar y cautelar la publicidad de los actos, resoluciones, procedimientos y documentos de la Administración, así como la de sus fundamentos, y en facilitar el acceso de cualquier persona a esa información, a través de los medios y procedimientos que al efecto establezca la ley.

Respecto a las disposiciones transitorias, recomendó aprobar la indicación del Senado, que establece la entrada en vigencia de las reformas a la Ley N°21.015 a partir del 1 de enero de 2025, tras 7 años de aplicación de la normativa sin modificaciones. En la misma línea, se sugiere rechazar la indicación del Ejecutivo que propone la entrada en vigencia de las reformas aquí discutidas, una vez que el 80% de las empresas en obligación de la cuota de contratación alcance cumplimiento efectivo.

En primer lugar, no existen cifras que permitan determinar cuántas empresas en el país realizan cumplimiento de la cuota del 1% de contratación de personas con discapacidad. A la fecha sólo sería posible contabilizar la cantidad de empresas que contratan personas con discapacidad, lo que no implica que éstas alcancen el cumplimiento del 1% exigido.

Como segundo requisito para hacer aplicable esta indicación, se requeriría que los reportes y contabilización al cumplimiento de la norma, sólo considere los registros realizados bajo la Ley N°21.015 y no el Registro Electrónico Laboral, pues a la fecha este último no permite mantener un registro y control de personas con discapacidad contratadas. En tercer punto, la propuesta podría implicar un incentivo al incumplimiento por parte del sector privado, al dejar a su voluntad, decisiones en política pública, que afectan a la población en situación de vulnerabilidad más grande del país.

El proyecto en cuestión constituye un avance necesario, gradual y consensuado que sin dudas requerirá mejoras en el tiempo. Aun así, conforme a los cambios culturales que esperamos se generen en nuestro país, es importante concretar cambios efectivos para las personas con discapacidad, como lo es el debido acceso al trabajo, pues es la principal herramienta que tienen para mejorar sus condiciones de vida, desde un enfoque autónomo, digno y respetuoso de su calidad como personas.

Finalmente, a modo de resumen, reiteró las siguientes recomendaciones generales:

1. Aprobar el incremento de la cuota de contratación de personas con discapacidad al 2%, a partir del año 2025.
 1. Mantener la indicación del Senado en relación a la aplicación de las multas por mes de incumplimiento.
 2. Incorporar una indicación que mantenga los tipificadores asociados a la Ley N°21.015 en categoría de “gravísimas”.
2. Aprobar la indicación del Ejecutivo en la que para aquellos cargos en los que se exija tener licencia de educación media, se entienda que

cumplen dicho requisito las personas con discapacidad, mayores de 18 años que acrediten haber completado sus estudios en la modalidad de educación especial.

5. Incorporar una indicación que determine un porcentaje anual de fiscalizaciones. La recaudación fiscal por concepto de multas financiaría el RR.HH. necesario para ejecutar esta gestión al interior de la Dirección del Trabajo.

6. Aprobar las indicaciones del Ejecutivo, en relación a la elaboración de un “reporte estadístico de acceso público”, realizado por la Dirección del Trabajo, que pueda utilizar información correspondiente al SII, la Administradora de Fondos de Cesantía y a la sociedad comercial Servicios de Administración Previsional S.A. En este sentido Fundación ConTrabajo propone complementar la indicación señalando que “el reporte cuente con actualizaciones mensuales”.

7. Incorporar una indicación, que mandate a la DT habilitar en la plataforma electrónica, la exigencia a las empresas de subir en el registro de inclusiones bajo la Ley N°21.015, documentación que constituya verificación de que el/la trabajador/a con discapacidad cumple con los requisitos exigidos para ser considerado/a bajo la ley de inclusión laboral

8. Incorporar una indicación que establezca que los datos a utilizar para desarrollar reportes estadísticos asociados al cumplimiento de la ley de inclusión laboral, tendrán como única base los registros de contratos realizados bajo la Ley N°21.015 presentes en la plataforma electrónica de la Dirección del Trabajo.

Aprobar la indicación del Senado, que establece la entrada en vigencia de las reformas a la Ley N° 21.015 a partir del 1 de enero de 2025

2.10) El **Ministro de Desarrollo Social y Familia, señor Giorgio Jackson**¹⁵ expuso conforme a una presentación disponible en:

https://www.camara.cl/verDoc.aspx?prmID=272004&prmTipo=DOCUMENTO_COMISION

Primeramente, recordó los antecedentes generales de los proyectos refundidos en discusión, señalando que, durante el año 2022, la Comisión de Personas Mayores y Discapacidad de la Cámara comenzó a discutir sobre el proyecto de ley que busca modificar la Ley N° 21.015, de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad, discusión legislativa en la cual se ha considerado la

¹⁵ Acta 29, 14 marzo 2023

evaluación de la implementación de la Ley N° 21.015 efectuada en 2021, con la finalidad de lograr las mejoras que requiere; y el 24 de noviembre de 2022, el Presidente de la República presentó indicaciones al proyecto de ley. Así, luego de discutir en términos generales tales indicaciones, se sostuvo que se debían agregar, eliminar y/o modificar algunas propuestas, lo que derivó en que el 30 de enero de 2023, cumpliendo el compromiso adoptado, el Poder Ejecutivo presentara nuevas indicaciones al proyecto de ley.

Considerando lo anterior, destacó las ideas principales de las indicaciones presentadas por el Ejecutivo, a saber:

1.- Promover la inclusión laboral de las personas con discapacidad, basada en un enfoque de permanencia y trabajo decente.

2.- Mejorar los niveles de cumplimiento de la ley, en el sector público y privado.

3.- Incentivar el cumplimiento de la obligación de contratación por sobre las medidas alternativas de cumplimiento.

4.- Establecer un régimen sancionador especial respecto de la infracción a la cuota de inclusión o medidas alternativas, que considere la proporcionalidad de la multa, de acuerdo con el tamaño de la empresa y el nivel de cumplimiento de la norma.

5.- Aclarar y entregar directrices al Consejo de Donaciones Sociales, respecto a la evaluación de proyectos y programas de inclusión laboral que reciben las donaciones del artículo 157 ter, letra b), del Código del Trabajo (medida alternativa).

6.- Facilitar la contratación y permanencia de las personas con discapacidad en el sector público.

7.- Incorporar como obligación para el sector público, tener que contar con un gestor de inclusión (símil de la ley N° 21.275).

8.- Mejorar la recopilación, información y transparencia sobre los datos de cumplimiento de la ley.

Lo anterior, refleja los lineamientos generales que se busca cumplir mediante las indicaciones formuladas a los proyectos refundidos en tramitación.

Complementó, señalando que, para el Ejecutivo, el 2% motivaría a fin de mirar más allá de la ley en discusión, entendiendo que facilita la implementación de mejores mecanismos que permitan cumplir mejor con la ley vigente. Sugirió analizar el proyecto y las indicaciones de forma integral, pues va mucho más allá del guarismo del 2%. Aclaró que en el sector público sí se ha logrado avanzar, descartando que no se efectúe fiscalización, aunque claramente

ello se podría mejorar. Por otra parte, destacó la existencia de sanciones en el sector público ante el incumplimiento de las normas legales. Así, tanto en el sector privado como en el público es posible avanzar mediante estas modificaciones que robustecen la normativa.

2.11) El **Director del Servicio Nacional de la Discapacidad, señor Daniel Concha**¹⁶, agradeciendo la invitación, complementó exponiendo sobre las indicaciones formuladas respecto del Sector Privado, resaltando los siguientes objetivos principales:

1° Incentivar el cumplimiento de la obligación de contratación, por sobre las medidas alternativas de cumplimiento. Para tales efectos, las empresas que presten servicios a las empresas obligadas como forma de cumplimiento alternativo, deberán registrar los contratos de trabajo suscritos con personas con discapacidad. Asimismo, se elimina la ampliación a organizaciones comunitarias, funcionales o territoriales, como destinataria de donaciones. Por lo demás, no se podrá justificar el incumplimiento de la cuota de inclusión invocando la causal referida a la “naturaleza de las funciones que desarrolla la empresa”, haciendo únicamente referencia el giro principal de la empresa obligada.

2° Mejorar el destino de los fondos para proyectos y programas de inclusión laboral que reciben las donaciones del cumplimiento alternativo. En este sentido, se elimina la propuesta de creación de un Consejo Ad-hoc (aprobado en primer trámite), y se mantienen radicadas las funciones en el Consejo de Donaciones Sociales. Se especifica y agrega que el objeto social para recibir donaciones considere la inclusión y la intermediación laboral. Se establece la obligación de publicar en el sitio web del Ministerio de Desarrollo Social y Familia, los informes de rendición de los proyectos y programas financiados. Y se mandata actualizar el reglamento para especificar los objetivos, requisitos y características que deberán cumplir los proyectos y programas que pueden ser objeto de donaciones, lo que entrega criterios de evaluación al Consejo de Donaciones Sociales.

3° Incentivar el cumplimiento de la obligación de contratación, estableciendo un régimen sancionatorio especial. Para ello, se elimina el sistema de sanciones establecido en el primer trámite constitucional (Indicación N°1), y se cambia de ubicación el sistema de multas, a fin de establecer un régimen sancionatorio en el artículo 157 sexies. Las razones que fundamentan dicha propuesta, se refieren a que no considera criterios de proporcionalidad de acuerdo al grado de cumplimiento; no distingue que las disposiciones del Capítulo no se refieren únicamente a la cuota y no corresponde su aplicación mensual; y

¹⁶ Idem Anterior.

establece sanción máxima respecto de todas las obligaciones del Capítulo del Código del Trabajo.

Luego, se refirió al régimen sancionatorio para el sector privado, contenido en el artículo 157 sexies nuevo, que dispone lo siguiente:

1.- En caso de incumplimiento de cuota de contratación, sin adoptar medidas alternativas de cumplimiento, se aplica multa máxima según tamaño de empresa, por cada mes en que se incurra en infracción y respecto de cada persona con discapacidad debía contratar.

2.- Ante la utilización de medidas alternativas sin contar con razones fundadas para ello, se aplica multa máxima según tamaño de empresa, por cada persona con discapacidad que debía contratar.

3.- Y tratándose del incumplimiento total o parcial de medidas alternativas de cumplimiento, se aplica la misma multa que en los casos anteriores, determinándose según la proporción que representan las donaciones efectuadas o los contratos celebrados, en su caso, en relación al monto anual exigido.

Posteriormente se refirió al sector público, aspecto en el cual destacó la eliminación de barreras normativas de acceso y permanencia (modificaciones al Estatuto Administrativo de la Administración, el Municipal y el de Asistentes de la Educación), lo que se traduce en:

1.- Homologación de licencia de educación media para quienes acrediten haber completado estudios en modalidad de educación especial.

2.- La discapacidad y la calidad de asignatario/a de pensión de invalidez, no pueden ser consideradas por sí solas como fundamento de incumplimiento del requisito de salud compatible con el cargo.

3.- Se especifica que la discapacidad y la calidad de asignatario/a de pensión de invalidez, no configuran por sí solas la causal de vacancia de salud irre recuperable o incompatible con el cargo.

En caso que la causal de vacancia que se quiere invocar sea uso de licencia médica por el plazo continuo o discontinuo de 6 meses, la evaluación de la COMPIN deberá considerar la condición de salud de la persona en relación con el cargo específico que desempeña.

Lo anterior, tiene por objetivo mejorar la información del sector público, lo que se lograría estableciendo la obligación de informar siempre, ya sea que cumplan o no con la obligación, además de establecer que no se puede invocar como fundamento de incumplimiento las funciones o atribución principal que desarrolla el órgano, servicio o institución.

Consultado sobre la exposición del Contralor general de la República, en relación justamente al cumplimiento de la ley bajo estudio en el sector público, pues habría señalado que no tenía facultades sancionatorias ante el incumplimiento de la norma.

El señor **Concha** (Director del Servicio Nacional de la Discapacidad) aclaró que ello se refería a las auditorías que se realizan a los servicios públicos, por la falta de presupuesto asociado, no estando entre las prioridades de la calendarización. Sin perjuicio de lo anterior, es posible trabajar conjuntamente para que no solamente se informe de temas sancionatorios al jefe de servicio respectivo, sino que además agregar incentivos a los servicios públicos que sí cumplen con la ley en favor de una mayor inclusión laboral.

Complementó la celebración de reuniones con diversos representantes del sector público en dicho sentido, lo que ha permitido significativos avances.

Luego, continuando con la presentación, se refirió a la recopilación de información, entendiéndose que las indicaciones buscan mejorar la recopilación, información y transparencia sobre los datos de cumplimiento de la ley. Para esto, se agrega que, en el informe periódico que deben presentar cada cuatro años los ministerios del Trabajo y Previsión Social y de Desarrollo Social y Familia, deberán indicar: (1) la cantidad de empresas e instituciones públicas obligadas; (2) los datos estadísticos sobre el cumplimiento de la ley; (3) las características de los contratos de trabajo que se hubieren celebrado; y (4) las causas de término de la relación laboral de personas con discapacidad y/o asignatarias de una pensión de invalidez.

Asimismo, la Dirección del Trabajo tendrá la facultad para requerir información al Servicio de Impuestos Internos (SII), Administradora de Fondos de Cesantía (AFC), y a los Servicios de Administración Previsional, para determinar el número de empresas obligadas. El Ministerio del Trabajo y Previsión Social, por su parte, promoverá la realización de campañas de información y comunicación sobre la ley N° 21.015 para el sector privado; en tanto Senadis, en colaboración con el Servicio Civil, podrá promover la realización de campañas de información y comunicación, con el fin de propender al cumplimiento efectivo de las obligaciones de inclusión laboral en los órganos de la Administración del Estado.

2.12) La **Jefa de la División Jurídica de dicho Ministerio, señora Camila Astorga**¹⁷, destacó otras medidas incorporadas en los proyectos bajo estudio, entre las cuales resaltó las complejidades propias del sector público (como ocurre con las plantas laborales que no pueden aumentar

¹⁷ Idem anterior.

inmediatamente), siendo esto lo que supedita ritmos diferentes de avance en comparación con el sector privado. Sin embargo, mediante las indicaciones se establece la obligación de informar respecto a los niveles de cumplimiento, aplicando responsabilidad administrativa si ello no se cumple; y se eliminan barreras de ingreso, homologando los requisitos de salud compatible y educación. En cuanto al aumento del guarismo al 2%, podría parecer forzoso, pero justamente por ello se sujeta la entrada en vigencia al reporte del cumplimiento de un 80% del actual 1%.

2.13) La **representante de la Fundación Ama Crecer, señora Claudia Alvear Salgado**¹⁸, junto con agradecer la invitación, expuso mediante una presentación disponible en:

<https://www.camara.cl/legislacion/comisiones/documentos.aspx?prmID=3331>

Al respecto, expuso primeramente sobre las razones por las cuales existe tanta discriminación en la etapa preescolar, donde se aprecia un gran vacío en cuanto a la inclusión social. Entre las principales causas, destacó:

1.- Los equipos no están capacitados para trabajar con niños que presentan necesidades educativas especiales (NEE);

2.- No se respetan los procesos individuales de los niños con tales necesidades educativas especiales (por ejemplo: control de esfínter dificultades cognitivas; dificultades cognitivas, conductuales y de adaptación social);

3.- Existen escasas posibilidades de acceso a jardines infantiles;

4.- Faltan oportunidades de terapias individuales a las cuales puedan acceder las familias;

5.- Los niños pueden esperar hasta los cuatro años para ingresar a colegios con integración o en que se desarrolle un Programa de Implementación Escolar (PIE), ya sean municipales o particulares.

2.14) La **representante de la Fundación Ama Crecer, señora Claudia Miqueles**, tras agradecer la invitación, complementó lo anterior, señalando que, como profesionales de la salud y educación, se han formulado la pregunta respecto a qué se puede hacer para cambiar la realidad actual del sistema preescolar chileno, en virtud de la cual hace 5 años crearon un modelo educativo inclusivo para niñas y niños en edad preescolar, con un enfoque

¹⁸ Sesión 30, 21 de marzo 2023.

integral de salud y educación, donde un equipo interdisciplinario entrega los apoyos pedagógicos y terapéuticos necesarios para cada niño.

Lo anterior, les permitió obtener excelentes resultados, pues derivó en niñas y niños que desarrollan sus habilidades sociales, logran integrarse en distintos contextos, se comunican con mayor facilidad, son más autónomos y pueden ir al jardín infantil sin importar su condición, generando a su vez un impacto positivo en las respectivas familias, que por primera vez no son discriminadas al formar parte de una comunidad inclusiva.

Por lo tanto, concluyen que el camino comienza justamente aplicando el siguiente modelo:

Señaló que lo anterior requiere de una alta inversión de recursos humanos, siendo por ello que se convirtieron en fundación hace 5 meses, con el objetivo de recibir apoyo económico para poder continuar implementando nuestro modelo y aumentar el acceso a los niños y niñas, independiente de su condición. Por lo mismo, desean ser un ejemplo a seguir, considerando la posición de los padres y la experiencia de haber transitado la discriminación en educación.

2.15) La **representante de la Fundación Ama Crecer, señora María Graciela Astorquiza Monsalve**, tras agradecer la invitación, expuso el gran dolor que le ha generado recibir el diagnóstico de autismo para su hija, lo que lamentablemente ha sido mayor por la falta de empatía y apoyo de parte de la sociedad. Resaltó en particular las dificultades que ha debido enfrentar para acceder a la debida educación que todo niño y niña debería recibir, siendo en particular complejo la falta de acceso a una buena enseñanza preescolar. Relató el largo periplo que ha sufrido a fin de obtener este derecho básico, cuestionando las dificultades adicionales que deben enfrentar padres y madres en esta situación. Por todo esto, llamó a trabajar por una educación realmente inclusiva,

que evite este tipo de trabas que sólo profundizan una situación de por sí compleja.

2.16) La **Directora de la Fundación de Innovación y Diseño Inclusivo InHoy, señora Jimena Gómez**, junto con agradecer la invitación, expuso respecto a los proyectos refundidos en base a una presentación disponible en:

https://www.camara.cl/verDoc.aspx?prmID=272676&prmTipo=DOCUMENTO_COMISION

En dicho sentido, se refirió primeramente a lo que se entiende por discapacidad, que es la limitación individual y restricción social que experimenta una persona para realizar actividades cotidianas y participar activamente de la sociedad, o sea, es la presencia de una deficiencia y/o impedimento y las barreras estructurales, ambientales y actitudinales socialmente impuestas, construida por el entorno económico, social y cultural en el que se desenvuelven las personas, traduciéndose en pobreza, exclusión y discriminación, sin importar el tipo y grado de discapacidad.

Por lo tanto, la evaluación y medición de la discapacidad nunca debe realizarse desde la normalidad, es decir lo que la persona no puede hacer por tener un impedimento, sino que siempre desde la diversidad, atendiendo a los problemas de interacción social que se producen por la falta de condiciones adecuadas para un pleno desarrollo de las actividades y tareas cotidianas (por ejemplo, las acomodaciones razonables). Lo anterior, graficado en la siguiente imagen:

Así entonces, resaltó la importancia de hacernos cargo, como sociedad toda, de las barreras de exclusión imperantes, pues estas son creadas justamente por la sociedad.

Luego, se refirió a los compromisos internacionales contraídos por Chile en materia de discapacidad, entre los cuales destacan especialmente la Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad (ratificada el año 2002); la Convención sobre los Derechos de las Personas con discapacidad (CDPD, ratificada el año 2008); y la Agenda 2030, en virtud de la cual la discapacidad debe ser transversal a todos los objetivos perseguidos en la búsqueda de avances sociales, a saber:



Sobre este punto, destacó la pérdida de derechos que han experimentado las personas con discapacidad, siendo esto lo que se debe restaurar, pues no se aspira a tener más derechos que las demás personas, pero sí la debida rehabilitación que permita ejercer tales derechos, en forma oportuna y adecuada.

A continuación, resaltó los principales hitos legislativos del país en materia de discapacidad, entre los cuales ha sido especialmente relevante la ley N° 20.422 que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad, del año 2010, en virtud de la cual se busca eliminar la discriminación fundada en discapacidad. Al respecto, reconoció el gran avance que en materia de discapacidad significó dicha ley, pero al mismo tiempo lamentó que se haya ido involucionando con las sucesivas modificaciones legales,

como ocurrió con la dictación de la Ley N° 21.015 del año 2017 (que incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral, fijando una cuota de 1% de contratación en empresas privadas y organizaciones públicas con 100 o más empleados), Ley N° 21.275 del año 2020 (que exige a las empresas pertinentes contar con un gestor en el área de recursos humanos que posea competencias certificadas en inclusión laboral), y Ley N° 21.545 del año 2023 (que establece la promoción de la inclusión, la atención integral y la protección de los derechos de las personas con trastorno del espectro autista), pues si bien todas estas modificaciones buscan mejorar el panorama existentes, responden más bien a legislación enfocada desde la caridad y lo médico, sin propender a la debida equidad (citó como ejemplo, el hecho de que la evaluación de la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez tiene por objeto establecer la invalidez, no la discapacidad, en base a un instrumento anacrónico; o el mismo hecho de que se exija un certificado para acreditar a las personas con discapacidad).

Teniendo presente lo ya expuesto, se refirió luego a cómo garantizar la inclusión laboral, cuestión que exige enfocarse en garantizar la “no discriminación”, más allá de las cotas en el empleo. Esto, pues la “no discriminación” aborda la discapacidad desde un enfoque social (de derechos), que busca eliminar toda forma de discriminación y exclusión, garantizando el desarrollo de talentos para todas las personas, sin distinción, eliminando las barreras discapacitantes que previenen la participación laboral y social, junto a la debida reconstrucción del mundo (entorno) para que se ajuste a la persona. Es decir, bajo este enfoque se valora la diversidad humana, obligando a realizar ajustes razonables, además de incentivar cambios culturales profundos para que ello sea posible.

Las cuotas de empleo, en cambio, abordan la discapacidad desde el enfoque médico y de caridad, buscando compensar a la persona por su limitación de capacidad (incapacidad), promoviendo trabajos de baja calificación y mano de obra barata, lo que termina incrementando las barreras que segregan y marginan a las personas con discapacidad, obligando a que sea esta la que deba encajar en el mundo construido, posicionando a la persona en un estatus inferior por ser menos productiva y capaz, lo que a su vez profundiza la división entre capacitados y discapacitados.

Posteriormente, se refirió a las principales barreras que atentan contra la inclusión social, las que se pueden agrupar de la forma siguiente:

1.- Estructurales: relaciones sociales de desigualdad que limitan los derechos humanos fundamentales y el bienestar psico-emocional de las personas con discapacidad.

- Visiones segregadas en torno a la discapacidad que promueven legislaciones, políticas públicas y programas, donde se privilegia la institucionalización y dependencia, más que los derechos individuales a vida independiente, participación, autodeterminación y autonomía.

- Falta de un ecosistema adecuado para fomentar un trabajo articulado desde conocimiento e información fidedigna y confiable, aplicable al contexto nacional y que asegure tomar decisiones informadas que permitan avanzar en la dirección correcta.

- Incremento de barreras institucionalizadas en todos los ámbitos sociales.

2.- *Ambientales:* excesiva focalización en el diseño de infraestructura, políticas públicas y programas orientados a eliminar y/o reducir las “barreras discapacitantes”.

- Perspectivas individualistas que ofrecen soluciones de persona a persona (según tipo y grado de discapacidad), más que promover soluciones planteadas desde la diversidad y en particular la discapacidad.

- Construcción de entornos poco accesibles y usables para las personas con discapacidad.

- Escaso conocimiento que permita abordar soluciones universales, y/o implementación de acomodaciones razonables cuando esto no sea posible.

- Soluciones reactivas y no preventivas respecto a la configuración de un mundo inclusivo.

3.- *Actitudinales:* cultura discapacitante que no valora la discapacidad como parte de la diversidad humana.

- Estigmatización de las personas con discapacidad, sustentada en determinismo biológico de normalidad que divide entre “capacitados” y “discapacitados”.

- Comprensión y atención de discapacidad, desde la caridad y la medicalización, ofreciendo soluciones que no permiten eliminar de raíz las barreras sociales a la inclusión.

- Actitudes discapacitantes, aceptadas transversalmente por todos los chilenos, que profundizan modelos discriminatorios.

- Falta de servicios de rehabilitación y servicios de apoyo que permitan empoderar a las personas con discapacidad, promoviendo su real participación social.

- Pocos o nulos mecanismos para exigir el cumplimiento de las regulaciones vigentes.

Complementando lo anterior, formuló algunas críticas al modelo de inclusión laboral, pues este crea los fundamentos para la construcción de un nuevo tipo de “sujeto de caridad productivo”, que garantiza la participación sólo a quienes encajan en el hostil mundo que los rodea. En efecto, dicho modelo cubre las necesidades de empleo de un porcentaje muy pequeño de la población con discapacidad, en que las personas dependen completamente de la organización sin fines de lucro, promoviendo estereotipos, prejuicios negativos y estigmatización de las personas, donde el Estado cumple un rol pasivo, hasta inactivo, con programas de formación y capacitación que no ajustan a los requerimientos de mercado, promoviendo la generación de puestos de trabajo de baja calificación, que obliga a las empresas a crear puestos fantasmas. Todo ello, profundiza una cultura discapacitante, donde se privilegia la protección y cuidados, por sobre la asistencia e independencia laboral, sin garantizar la permanencia laboral y desarrollo de una carrera profesional, ni tampoco la reinserción laboral de quienes adquieren una discapacidad.

Citó como ejemplo los resultados del sector privado, correspondientes al año 2021, pues de las cifras informadas, se desprende lo siguiente: empresas obligadas a informar: 6.211; empresas que informan estando obligadas: 1.891 (es decir, un 30,4% del universo esperado); empresas que adoptan medidas alternativas: 434 (el 7% de las empresas obligadas); y empresas que adoptan medidas alternativas: 20,3% (sin embargo, esto se cuantifica en relación a las empresas que informan teniendo o no la obligación de hacerlo, es decir, sobre 2139 empresas). Asimismo, un análisis regional requiere poder realizar un levantamiento de información de la cantidad de empresas obligadas por región y la cantidad de trabajadores contratados por empresa. En tal sentido, complementó acompañando la siguiente gráfica:¹⁹

¹⁹ Fuente: Ministerios del Trabajo y Previsión Social; de Desarrollo Social y Familia; y de Hacienda; año 2021.

Destacó igualmente que, en la etapa de análisis de la ley N° 20.422, se cuantificó que la cuota garantizaría la contratación de aproximadamente 55.000 personas. Sin embargo, las cifras informadas son las siguientes:

- Contratos vigentes al año 2021: 21.128;
- Contratos vigentes previos a la ley: 11.140;
- Contratos vigentes al año 2021 (posterior a la ley): 9.955;
- Cuota alcanzada, cuantificada desde el total de contratos vigentes:
38,4%;
- Contratos efectivos alcanzados posteriores a la ley: 18,1%;
- Del total de contratos vigentes (21.128), un 63,8% son hombres.

En tanto, el tipo de contratos registrados posterior a la Ley N° 21.015: 4.154 son contratos indefinidos; 1.423 son de obra y faena; y 4.378 son contratos fijos.

Del total de empresas que registraron contrato: un 50% no explica informando razones para la no contratación; la cuarta parte del total no tuvieron postulantes interesados; un 19% se excusa por la naturaleza de las funciones; y solo un 5% son ambas razones.

Luego, se refirió a los datos del sector público correspondientes al año 2019, graficados en la siguiente figura:



En dicho sentido, el cumplimiento de la obligación de informar procesos preferentes se ha cumplido en la forma siguiente:

- Instituciones de Gobierno central y autónomas: 100% informa.
- Municipalidades: 36,5% informa.
- Al respecto, un 64% del universo total cumple con informar.
- Cumplimiento de entrega de informe con razones fundadas: se reciben 147 informes. Esto implicaría que sólo un 24,1% de las 609 instituciones se excusaron. El 78,8% indica que “faltan postulantes que cumplan con los requisitos respectivos”; el 12,5% se excusa porque no “cuenta con cupos disponibles”; un 5% por la naturaleza de las funciones; y un 3,8% no indica razones.

Así, el total de contratos vigentes ascienden a 1262, esto es, 49 contratos menos que en el año 2018, lo que se desglosa porcentualmente en 39,5% de mujeres, 45,9% de hombres, y 14,6% sin Información. El 65,3% de estos con registro nacional de discapacidad, un 4,9% pensión de invalidez; un 5,9% con registro nacional de discapacidad y pensión; un 0,5% con certificado de la COMPIN; y un 23,4% sin información disponible.

De tales datos, es posible concluir entonces que el 24% cumple con la obligación (146 de 609); el 18,1% no cumple, pero se excusa (110 de 609); el 9,7% no cumple ni se excusa (59 de 609); mientras que en el 48,3% no se cuenta con información para establecer el respectivo cumplimiento (294 de 609).

Por tanto, las cifras demuestran las falencias del modelo actual de inclusión, sobre el cual formuló como principales críticas el escaso enfoque en la debida formación y respectiva colocación, pues se privilegia una visión de la persona con discapacidad como “sujeto de caridad productivo”. En efecto, el registro de discapacidad ha tenido más bien un impacto negativo en la permanencia del trabajo de las personas con discapacidad, ya que la ley no asegura la estabilidad, mantención y/o reincorporación, sino que simplemente satisfacer un porcentaje determinado, sin exigencias de calidad ni temporalidad.

En esta misma línea, cuestionó que el dinero se destine a donaciones, pues en la mayoría de los países de la OCDE ante el incumplimiento se establecen multas (que además son muy altas), en tanto las donaciones resultan ser más complejas de controlar, siendo frecuente observar cómo estas se concentran en determinadas organizaciones, a libre elección de la propia empresa donante. Por ende, si en el proyecto se propone incrementar la cuota, a lo menos se debería adecuar el destino de tales donaciones.

En consecuencia, advirtió que en el sector sector público es igualmente complejo determinar el grado exacto de cumplimiento de la cuota, pues falta de información, especialmente tratándose de las municipalidades.

Por todo lo ya expuesto, concluyó necesario cambiar el paradigma vigente, entendiendo que la discapacidad ha de entenderse como sinónimo de diversidad, con particular enfoque en los siguientes aspectos:

a) Accesibilidad: es utilizada para lograr que la información, actividades, servicios, productos y/o ambientes sean amigables, compatibles y usables por la mayor cantidad de personas. En general, accesibilidad se refiere a la adaptación y acomodación de los diseños preconcebidos.

b) Usabilidad: es un atributo de calidad que evalúa cuán fácil de usar son los interfaces de usuarios; también se refiere a métodos para mejorar el fácil uso en el proceso de diseño. Así, la usabilidad es definida desde cinco atributos básicos, esto es, aprendizaje, eficiencia, recordación, error y satisfacción.

c) Diseño inclusivo-Universal: apunta a la metodología y proceso de diseño que se hace cargo de la diversidad humana en todo su espectro, es decir, que garantiza la accesibilidad y usabilidad de los productos y servicios finales para la mayor cantidad de personas posibles, cubriendo posibles brechas de exclusión.

Complementando lo anterior, resaltó la importancia de aumentar la fiscalización y aplicación de sanciones; potenciar la investigación y educación; propender a no discriminar y mayor equidad; así como desarrollar campañas informativas masivas.

En virtud de todo lo ya señalado, formuló los siguientes diagnósticos para el sector público:

- No existe información clara respecto de la cantidad total de personas que debiesen ser contratadas.

- No está bien definido el alcance de cumplimiento esperado con la implementación de la ley.

- No se realiza un desglose de la información, que permita establecer el cumplimiento de la ley en cada región.

- No existen mecanismos que garanticen procesos de selección preferentes (diferenciados), según lo establecido por la ley.

- Las Oficinas de Información Laboral (OMIL), no tienen un rol activo en garantizar la inclusión de personas con discapacidad. Además, se evidencian problemas técnicos, económicos y humanos que ralentizan los procesos de selección, reclutamiento y contratación, así como de promoción de carrera y retención en el puesto de trabajo.

- La única potencial razón fundada para la no contratación, debiese ser la falta de postulantes, ya que de lo contrario se está incumpliendo con lo estipulado en ley N° 20.422, conforme a la cual no puede existir discriminación fundada en discapacidad.

Por lo tanto, resaltó los siguientes desafíos a enfrentar para obtener una verdadera inclusión laboral:

1.- Equiparar el acceso a la educación y formación vocacional, para facilitar que las personas con discapacidad tengan las mismas oportunidades que sus pares sin discapacidad.

2.- Fiscalizar y sancionar cualquier forma de discriminación fundada en discapacidad, velando principalmente porque se realicen los ajustes razonables necesarios, de acuerdo con las necesidades particulares de cada persona.

3.- Promover un cambio cultural realizando campañas masivas.

4.- Incorporar cuotas para profesionales con discapacidad, asegurando el acceso a un trabajo digno, acorde con su nivel de escolaridad y experiencia laboral, en todos los ámbitos laborales (por ejemplo, jefaturas, directorios, alta dirección pública, etcétera).

5.- Garantizar que se realicen ajustes razonables, acordes con las necesidades particulares de las personas con discapacidad en todo el proceso de inclusión laboral, es decir, desde el sistema de selección y reclutamiento, pasando por la contratación y retención del trabajador, hasta la promoción de carrera laboral.

6.- Planificar estrategias para asegurar la accesibilidad a servicios públicos y privados, así como el desarrollo de productos más accesibles y herramientas que faciliten la inclusión de personas con discapacidad, tanto en el ámbito laboral como social.

7.- Elaborar una estrategia orientada a generar mayor investigación y levantamiento de datos en torno a la discapacidad, asegurando la toma de decisiones en base a evidencia confiable y fidedigna.

8.- Plantear estrategias que incentiven a las universidades, centros de formación técnica, institutos, SENCE, entre otros, a formar profesionales de todas las áreas (por ejemplo, en arquitectura, ingeniería, psicología, etcétera), más calificados y preparados para atender y responder frente a las necesidades de la población con discapacidad.

9.- Impulsar normas de accesibilidad digital y acceso a información, así como accesibilidad a infraestructura pensadas en todas las personas con discapacidad.

10.- Revisar la ley de previsión social, pues actualmente la pensión de incapacidad se calcula desde las 120 últimas cotizaciones, lo cual resulta excesivo para personas que no logran permanencia laboral (y que, por lo tanto, generan muchas lagunas), o que por su situación tienen una expectativa laboral más corta que una persona sin discapacidad. Sumado a esto se debe evaluar el cálculo de la edad, ya que dependiendo del tipo de discapacidad muchas personas tienen una expectativa de vida menor.

11.- Incluir en la ley de previsión social la figura de incapacidad temporal para trabajadores que, por enfermedad, accidente u cualquier otra circunstancia, adquieran una discapacidad que pueda ser recuperable, pero en tiempo no menor a un año, reevaluando anualmente y no extensible por más de dos a tres años (esto debiese ser extensible para padre, madre o adulto responsable que tenga el cuidado de niños y jóvenes menores de 18 años, en circunstancias similares).

12.- Legislar para garantizar sistemas de flexibilidad horaria, seguridad y salud laboral acorde a las necesidades de los trabajadores con discapacidad.

13.- Cambiar el actual modelo de inclusión, para que no sean las mismas organizaciones encargadas de la formación, reclutamiento y selección de personas con discapacidad, las beneficiarias de las donaciones realizadas como mecanismo alternativo de cumplimiento de la ley.

Finalmente, reiteró los agradecimientos por la invitación, reiterando nuevamente la importancia de incorporar transformaciones profundas en el modelo actual de inclusión laboral, aspecto en el cual si bien las cuotas resultan un aporte, no bastan ni agotan los desafíos a superar.

2.13) El **Ministro de Desarrollo Social y Familia, señor Giorgio Jackson**, agradeciendo la invitación, señaló que se expondrá sobre los proyectos refundidos en discusión, mediante una presentación disponible en:

https://www.camara.cl/verDoc.aspx?prmID=273305&prmTipo=DOCUMENTO_COMISION

2.14) El **Director del Servicio Nacional de la Discapacidad, señor Daniel Concha**, tras agradecer la invitación, se refirió primeramente a las donaciones establecidas por ley como alternativa al cumplimiento del 1% de inclusión. En tal sentido, conforme a los reportes recibidos durante el año 2021, existen 434 empresas que declararon haber implementado medidas alternativas, de las cuales más del 70% ha optado por las donaciones. Acompañó la siguiente tabla ilustrativa:

| Medida alternativa | 2019 | | 2020 | | 2021 | |
|--|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| | N | % | N | % | N | % |
| Sólo celebración de contratos de prestación de servicios | 170 | 39,4 | 131 | 29,8 | 111 | 25,6 |
| Sólo donaciones | 225 | 52,2 | 279 | 63,4 | 305 | 70,3 |
| Ambas medidas alternativas | 36 | 8,4 | 30 | 6,8 | 18 | 4,1 |
| Total | 431 | 100 | 440 | 100 | 434 | 100 |

Fuente: Registros administrativos, Dirección del Trabajo. Actualizado al 28 de febrero de 2021.

Al respecto, destacó que la Secretaría Técnica de la División Público-Privada se ha encargado de la gestión de la Ley de Donaciones con Fines Sociales, participando de la ejecución de una de las medidas alternativas de cumplimiento a la cuota del 1% presentadas en la Ley de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad. Lo anterior, en relación con el análisis y asesoramiento de los proyectos e instituciones postulantes para ambas iniciativas, además de la gestión del Consejo de Donaciones y la correspondiente preparación de insumos para la toma de decisiones. Así, explicó que dicho Consejo Nacional de Donaciones se encarga solamente de evaluar los proyectos, mientras que es la secretaría técnica la que evalúa el correcto cumplimiento de los requisitos para tales donaciones, siendo posteriormente las empresas quienes eligen a cuál de estos proyectos destinarán las donaciones.

2.15) La **Jefa de la División de Cooperación Público-Privada del Ministerio de Desarrollo Social y Familia, señora Nicole Romo**, complementó lo anterior, resaltando que dicho consejo es autónomo, con representación transversal del mundo público y privado, siendo la determinación del Consejo lo que se comunica a las empresas.

Dicho Consejo de Donaciones, está compuesto por el Ministro/a de Desarrollo Social y Familia o su representante (actualmente, el asesor de Gabinete de la Subsecretaría de Evaluación Social, señor Ignacio Torrealba Arregui); el/la directora/a Nacional de Servicio Nacional de la discapacidad o su representante (Director Nacional de Senadis, señor Daniel Concha); el/la Subsecretario/a General de Gobierno o su representante (representante Secretaría General de Gobierno, señora Tanae Núñez); el/la Presidente de la Confederación de la Producción y del Comercio o su representante (la representante Confederación de la Producción y del Comercio, señora Bernardita Fernández); cuatro representantes de la Fundaciones y Corporaciones (señora Magdalena Edwards por la Fundación Amigos de Jesús, señora Andrea Zondek por Fundación Tacal, señora Bernardita López por la Asociación Avanza Inclusión Sociolaboral, y señor Diego Muñoz por Patronato Nacional de la Infancia); un representante de las Organizaciones Comunitarias el señor René Reyes por la Unión Comunal de Juntas de Vecinos de Putaendo).

Luego, se refirió al procedimiento del sistema de donaciones, señalando que el Ministerio de Desarrollo Social y Familia (MDSF), en su calidad de secretaría técnica, revisa los antecedentes de la institución para una precalificación al Registro de Donatarios, situación que es finalmente definida por el Consejo de Donaciones Sociales. Posteriormente, la institución deberá presentar un proyecto que cumpla las condiciones exigidas por la Ley de Inclusión Laboral, debiendo ser calificado como elegible por el MDSF. Una vez considerado “elegible”, el proyecto pasa a la aprobación del Consejo de Donaciones Sociales para su incorporación al Banco de Proyectos. Y sólo una vez que el proyecto está incorporado en el Banco, la institución podrá conseguir las donaciones de privados, siendo por ende la institución quien debe salir a buscar donaciones. Lo anterior, con especial enfoque en la permanencia, no siendo suficiente el simple hecho de conseguir trabajo, sino que la persona con discapacidad pueda conservarlo, incluyendo para tales efectos el debido acompañamiento.

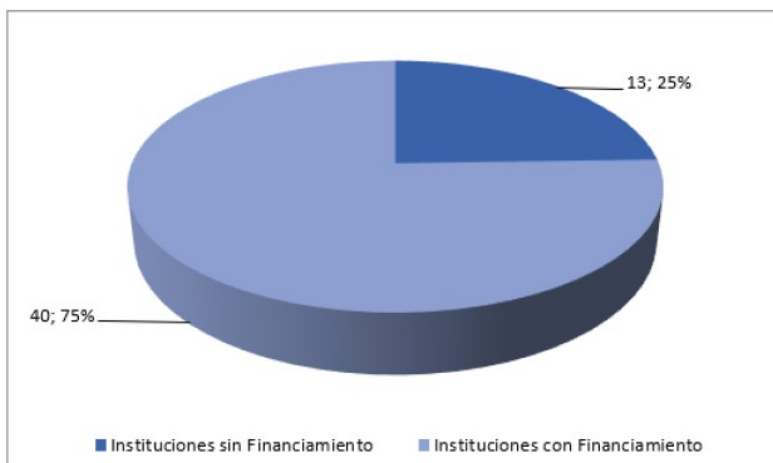
Tabla 32: Registro de Donatarios y Banco de proyectos de la ley N° 21.015, según año de ingreso.

| | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | Total |
|--|------|------|------|------|------|-------|
| Instituciones aprobadas Registro de Donatarios | 21 | 14 | 11 | 3 | 4 | 53 |
| Iniciativas aprobadas Banco de Proyectos | 19 | 22 | 26 | 19 | 10 | 96 |

Fuente: Elaboración Ministerio de Desarrollo Social y Familia en base a datos de la División de Cooperación Público-Privada.

Acompañó un gráfico que presenta las instituciones aprobadas en el Registro de donatarios, de acuerdo a si tienen o no financiamiento, en el cual se aprecia que de las 53 instituciones aprobadas, 40 cuentan con financiamiento acogido a la ley N° 21.015, representando el 75% de las instituciones registradas.

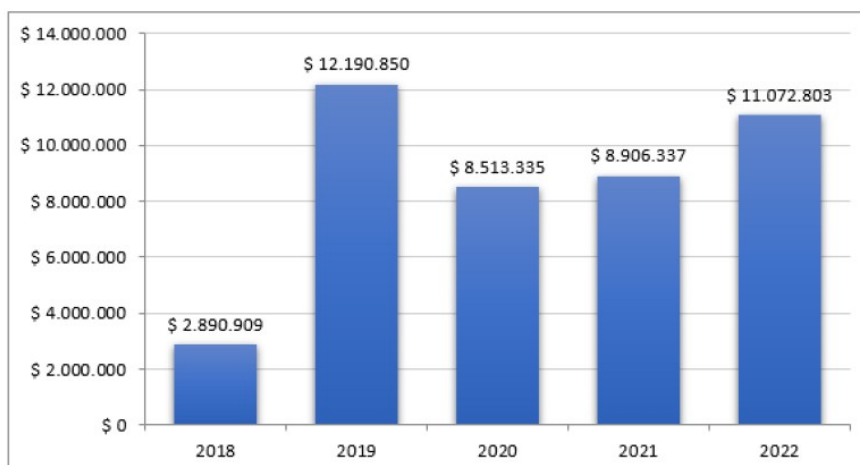
Gráfico 5: Instituciones del Registro de Donatario y Financiamiento (Número y porcentaje).



Fuente: Elaboración del Ministerio de Desarrollo Social y Familia en base a datos de la División de Cooperación Público-Privada, sobre información de los certificados N°60 entregados por las instituciones del Registro de Donatarios entre los años 2018 al 31 de diciembre de 2022 al Ministerio de Desarrollo Social y Familia.

Sobre las donaciones por año, los datos auto reportados por las fundaciones son los siguientes:

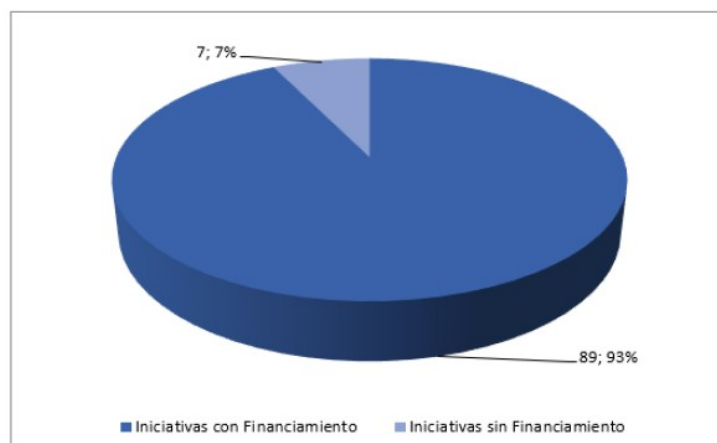
Gráfico 7: Donaciones por año ley N°21.015, según año en miles de pesos (2018-nov. 2022).



Fuente: Elaboración del Ministerio de Desarrollo Social y Familia en base a datos de la División de Cooperación Público-Privada, en base a información de los certificados N°60 entregados por las instituciones del Registro de Donatarios entre los años 2018 al 31 de diciembre de 2022 al Ministerio de Desarrollo Social y Familia. Valor 2020 sin incluir el mes de diciembre, mes en el cual se concentran la mayor cantidad de donaciones del año.

De las 96 iniciativas que se han presentado, desde la entrada en vigencia de la ley y hasta noviembre del año 2022, 89 cuentan con financiamiento, lo que equivale a un 93%, según se ilustra en la siguiente imagen:

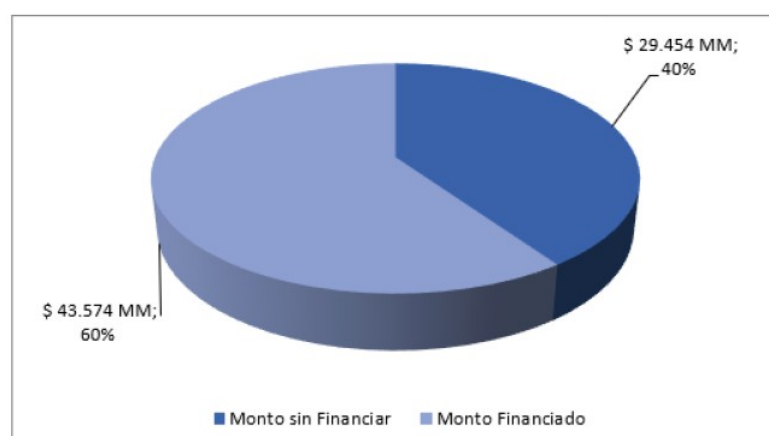
Gráfico 6: Proyectos ingresados al Banco y Financiamiento. Número y porcentaje (2018 – nov. 2022).



Fuente: Elaboración del Ministerio de Desarrollo Social y Familia en base a datos de la División de Cooperación Público-Privada, en base a información de los certificados N°60 entregados por las instituciones del Registro de Donatarios entre los años 2018 al 31 de diciembre de 2022 al Ministerio de Desarrollo Social y Familia.

En cuanto al monto total solicitado por las iniciativas aprobadas en el Banco de Proyectos de la Ley de Inclusión Laboral, éstas suman un total de \$73.025 millones, es decir, que a noviembre del año 2022, según los registros enviados al Ministerio de Desarrollo Social y Familia, se ha recibido el 60% del monto total solicitado (\$43.574 millones).

Gráfico 8: Monto Financiado Banco de Proyectos v/s Monto sin financiar, en miles de pesos (2018-dic. 2022).



Fuente: Elaboración del Ministerio de Desarrollo Social y Familia en base a datos de la División de Cooperación Público-Privada, en base a información de los certificados N°60 entregados por las instituciones del Registro de Donatarios entre los años 2018 al 31 de diciembre de 2022 al Ministerio de Desarrollo Social y Familia.

El **ministro de Desarrollo Social y Familia**, en este punto, destacó que de las fundaciones que ingresan al registro, la mayor parte ha recibido

recursos, aun cuando no sea la totalidad de lo solicitado, explicando así la brecha que se pueda generar.

La **señora Romo** continuó, destacando las 10 instituciones con el mayor porcentaje de donaciones, a saber:

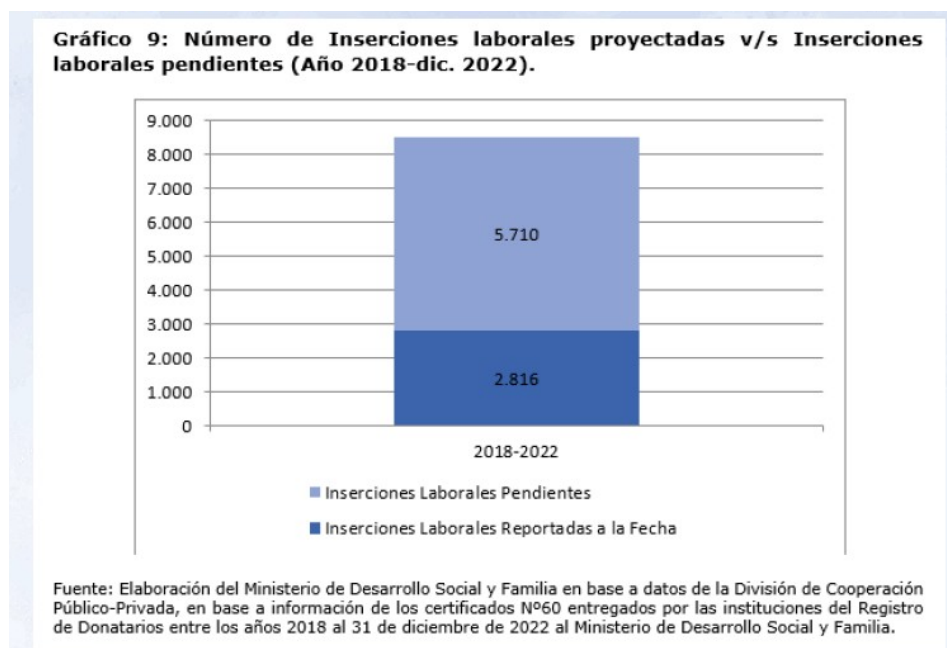
Tabla 33: 10 instituciones con el mayor porcentaje de donaciones entre los años 2018-2022.

| Nombre de la institución | Monto recibido (2018- noviembre 2022) |
|---|---------------------------------------|
| Fundación Descúbreme | \$ 7.072.836.632 |
| Fundación Tacal | \$ 5.579.849.055 |
| Fundación Contrabajo | \$ 3.673.320.466 |
| Fundación AVANZA Inclusión Socio-Laboral | \$ 2.840.432.267 |
| Fundación para Ayuda y Rehabilitación de Discapacitados | \$ 2.779.702.290 |
| Fundación Luz | \$ 2.691.520.931 |
| Fundación Nacional para la Accesibilidad, el Diseño Universal y la Inclusión Social | \$ 2.294.888.010 |
| Fundación Best Buddies Chile | \$ 2.080.427.347 |
| Fundación Miradas Compartidas | \$ 1.651.837.033 |
| Fundación CpueD | \$ 1.617.257.827 |

Fuente: Elaboración del Ministerio de Desarrollo Social y Familia en base a datos de la División de Cooperación Público-Privada, en base a información de los certificados N°60 entregados por las instituciones del Registro de Donatarios entre los años 2018 al 31 de diciembre de 2022 al Ministerio de Desarrollo Social y Familia.

Señaló que, además de éstas, existen otras 30 fundaciones que también han recibido recursos, dando el total de 40 fundaciones previamente mencionadas.

Respecto al impacto de las donaciones, ello se ilustra mediante el siguiente gráfico:



Lo anterior, refleja el alcance del trabajo desarrollado por las 40 fundaciones antes mencionadas, que ha derivado hasta la fecha en que 1.186

personas hayan logrado permanencia laboral por más de seis meses. En este sentido, destacó que lo más complejo de los procesos de inclusión laboral, se explica por brechas históricas, sumado a una estructura difícil de gestionar para que las personas con discapacidad puedan encontrar un espacio laboral.

El **ministro de Desarrollo Social y Familia** resaltó que justamente por esto es importante legislar en la materia, potenciando la contratación por sobre las donaciones, ya que mediante esta vía se debe cumplir para alcanzar los objetivos de inclusión perseguidos, entendiendo que la normativa vigente presenta una brecha mayor a la deseada. Así, la contratación debe ser la alternativa principal a fortalecer.

Frente a diversas consultas, orientadas por la concentración de recursos en tres o cuatro fundaciones, recordó que la propia ley estableció la alternativa de entregar donaciones en lugar de contratación de personas con discapacidad, como parte de un período de transición en la implementación de este cambio cultural. En esa misma línea, aclaró que el aumento a un 2% fue una propuesta incorporada por el Senado y no por el Ejecutivo, sin perjuicio de lo cual estiman existen aspectos mucho más amplios en el proyecto, con aspectos muy favorables para el perfeccionamiento general de la norma vigente (por ejemplo, estableciendo sanciones más duras o eliminando barreras detectadas en el sector público).

Luego, continuó exponiendo respecto a los incumplimientos de cuota en el sector público, mencionando entre los antecedentes generales, el cambio normativo que data de mediados del año 2017.

En tal sentido, para efectos de definir las normas aplicables al sector público, la ley N° 21.015 (publicada en junio de 2017) modificó la ley N° 20.422, que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad, particularmente, el párrafo 3° del título IV, definiendo una regla de preferencia para los procesos concursales de selección de personas y una reserva legal de contratación, entrando en vigencia en marzo de 2018 la obligación de la cuota del 1%, tanto para el sector privado como para el sector público, en concordancia con lo establecido en los artículos primero y segundo transitorio (reglamentos dictados en 6 meses desde la publicación de la ley; y entrada en vigencia de las disposiciones legales al primer día del mes subsiguiente a la publicación de los reglamentos, hito que ocurre en febrero 2018).

La primera evaluación de la respectiva implementación se produjo en el año 2021, en virtud de que el artículo cuarto transitorio de la ley N° 21.015 mandató a los Ministerios del Trabajo y Previsión Social, de Desarrollo Social y Familia y de Hacienda, para evaluar conjuntamente la implementación y aplicación de la reserva legal de contratación, tanto en el sector público como privado, durante el tercer año contado desde la entrada en vigencia de la ley. Por tanto, la norma bajo estudio lleva 5 años de implementación, pero recién este año se

publicarán los resultados del segundo informe de evaluación, lo que nos entrega mayores elementos para ajustar en favor del objetivo perseguido.

Así, es relevante determinar cuánto se ha avanzado en el sector público, lo que se ilustra en el cuadro siguiente:

Tabla 1: Universo de instituciones públicas que reportan cumplimiento de la ley 21.015 al Servicio Civil y SENADIS.

| Tipo de institución pública | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
|-----------------------------------|------------|------------|------------|------------|
| Municipalidad | 345 | 345 | 345 | 345 |
| Administración Central del Estado | 203 | 205 | 205 | 212 |
| Autónoma | 57 | 59 | 62 | 60 |
| Total | 605 | 609 | 612 | 617 |

Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS.

Por su parte, los reportes de información entregan las siguientes cifras:

Tabla 6: Instituciones públicas sin respuesta de cuota de contratación.

| Tipo instituciones públicas | 2018 | | | 2019 | | |
|-----------------------------------|------------|------------|-------------|------------|------------|-------------|
| | Universo | N | % | Universo | N | % |
| Municipalidades | 345 | 198 | 57,4 | 345 | 219 | 63,5 |
| Administración Central del Estado | 203 | 8 | 3,9 | 205 | 0 | 0 |
| Autónomas | 57 | 9 | 15,8 | 59 | 0 | 0 |
| Total | 605 | 215 | 35,5 | 609 | 219 | 36,0 |

Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS.

| Tipo instituciones públicas | 2020 | | | 2021 | | |
|-----------------------------------|------------|------------|-----------|------------|-----------|-------------|
| | Universo | N | % | Universo | N | % |
| Municipalidades | 345 | 207 | 60 | 345 | 84 | 24,3 |
| Administración Central del Estado | 205 | 9 | 4,4 | 212 | 2 | 0,9 |
| Autónomas | 62 | 29 | 46,8 | 60 | 1 | 1,7 |
| Total | 612 | 245 | 40 | 617 | 87 | 14,1 |

Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS.

En cuanto al cumplimiento del 1% desde la entrada en vigencia de la ley N° 21.015, se observa lo siguiente:

Tabla 5: Cumplimiento cuota de contratación de 1% de personas con discapacidad y/o asignatarias de una pensión de invalidez respecto de la dotación anual en instituciones públicas.

| Categorías de cumplimiento | 2018 | | 2019 | | 2020 | | 2021 | |
|--|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| | N | % | N | % | N | % | N | % |
| Cumple cuota obligada | 70 | 11,6 | 80 | 13,1 | 93 | 15,2 | 132 | 21,4 |
| Cumple cuota sin estar obligada | 30 | 5,0 | 21 | 3,4 | 17 | 2,8 | 34 | 5,5 |
| No cumple cuota, pero no está obligada | 57 | 9,4 | 53 | 8,7 | 49 | 8 | 49 | 8 |
| Nocumple cuota estando obligada | 184 | 30,4 | 180 | 29,6 | 206 | 33,7 | 258 | 41,8 |
| Falta información | 49 | 8,1 | 56 | 9,2 | 2 | 0,3 | 35 | 5,7 |
| Sin respuesta | 215 | 35,5 | 219 | 36,0 | 245 | 40 | 87 | 14,1 |
| Total | 605 | 100 | 609 | 100 | 612 | 100 | 617 | 100 |

Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS.

Se observa un aumento progresivo de personas contratadas, tal como se desprende de la tabla siguiente:

Tabla 7: Promedio mensual de personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez contratadas declaradas

| | Año informado | | | |
|----------------------------|---------------|-------|-------|-------|
| | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
| Total contratos (1) | 1.311 | 1.262 | 1.426 | 1.916 |
| Total instituciones | 228 | 241 | 259 | 317 |

Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS

Nota (1): Incluye todos los tipos y duraciones de contrato.

Considerando todo lo expuesto, resaltó que las indicaciones del Ejecutivo buscan justamente profundizar los resultados de implementación, siendo posible distinguir entre:

1.- Medidas para el ingreso a la administración del Estado: apuntan a la remoción de barreras de entrada existentes para el en el estatuto administrativo, estatuto administrativo municipal y estatuto de los asistentes de la educación pública. En dicho sentido, se entenderá que cumplen con el requisito de contar con licencia de educación media personas con discapacidad, mayores de 18 años, que acrediten haber completado sus estudios en la modalidad de educación especial; y además, se establecerán criterios para determinar el requisito de salud compatible con el cargo la finalidad de que la discapacidad no se asocie directamente con el estado de salud de la persona.

2.- Medidas para facilitar la permanencia en el trabajo: para tales efectos se propone la explicitación de que la discapacidad sobreviniente no es sinónimo de salud incompatible con el cargo, debiendo realizar un análisis concreto y específico la condición de salud de la persona postulante en directa relación con las del cargo; y la explicitación de que la discapacidad sobreviniente no pueden configurar la causal vacancia del cargo por la causal de salud irrecuperable, salvo que se haga el análisis concreto y específico.

3.- Obligación de informar a todo evento y no solo con motivo del incumplimiento de la cuota: para ello, se propone modificar el inciso cuarto del artículo 45 de la ley N° 20.422, a fin de que los organismos públicos siempre se encuentren obligados a informar, independientemente de si cumplen o no con las obligaciones de tal artículo (selección preferente de personas con discapacidad y cuota del 1%). Esto, a partir de lo señalado por el Contralor General de la República, en cuanto actualmente sólo se contempla a nivel legal un deber de información, en caso de incumplimiento.

4.- Limitación a la causal de “naturaleza de las funciones” como eximente del cumplimiento: en este aspecto, se propone agregar en la misma norma una frase final que señale que no se considerará como razón fundada para eximirse de la cuota de inclusión, la sola invocación de las funciones o atribución principal que desarrolla el órgano, servicio o institución.

5.- Gestor de inclusión en el sector público: en el artículo 45, se agrega un nuevo inciso quinto, que introduce una nueva obligación para el sector público consistente en que el jefe superior o jefatura máxima del órgano, servicio o institución correspondiente, deberá velar porque al menos una de las personas que desempeñen funciones relacionadas a la gestión y desarrollo del personal, cuente con conocimientos específicos sobre inclusión laboral de personas con discapacidad. Se entenderá que tienen estos conocimientos las y los funcionarios que cuenten con una certificación otorgada por el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, establecido en la ley N° 20.267.

A continuación, expuso respecto a las debilidades en fiscalización y sanciones en el sector público, distinguiendo lo siguiente:

a) Entrega de información. La información del sector público se recaba mediante dos reportes:

1.- Reporte de cumplimiento para la selección preferente, y la contratación y mantención de personas con discapacidad y/o asigntarias de una pensión de invalidez (marzo).

2.- Entrega de informes de excusas, por razones fundadas, en casos de incumplimiento de la cuota de contratación de 1% de personas con discapacidad (abril).

Ambos procesos se han realizado a través de dos vías en paralelo:

i) Municipalidades: formulario online para responder en el período 2018 a 2021. A contar de 2022, Senadis ha puesto en funcionamiento una plataforma de reporte online disponible para los Municipios.

ii) Otras instituciones de la Administración del Estado: plataforma de reporte para Gestión y Desarrollo de Personas de Servicio Civil.

Tales procesos han sido difundidos y monitoreados por Senadis y la Dirección Nacional del Servicio Civil, en forma coordinada.

Posteriormente, se refirió a la responsabilidad del cumplimiento de la norma en el sector público, a fin de determinar cómo se llevan a la práctica las obligaciones legales que recaen sobre el sector público, debiendo distinguir entre:

a) Administración del Estado: aplica el Decreto Supremo N° 65 del año 2018, que contiene el reglamento dictado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social (suscrito por los Ministros de Hacienda y de Desarrollo Social), en el cual se establecen los parámetros, procedimientos y demás elementos necesarios para dar cumplimiento a la obligación de contratación o para justificar su excusa, cuando sea necesaria.

b) Órganos autónomos: para éstos se establece que, en el caso del Congreso Nacional, Poder Judicial, Ministerio Público, Contraloría General de la República, Banco Central, Tribunal Constitucional, Fuerzas Armadas, Fuerzas de Orden y Seguridad Pública, Servicio Electoral, Justicia Electoral y demás tribunales especiales creados por ley, serán sus propios órganos los que deberán dictar las normas necesarias para la ejecución de la obligación legal establecida en el artículo 45 de la ley N° 20.422.

Resulta aplicable también el “principio de responsabilidad”, en virtud del cual la obligación de adoptar las medidas necesarias para cumplir la obligación legal recae sobre el jefe superior del órgano, servicio o institución respectiva. En específico, el actual artículo 45, inciso cuarto, de la ley N° 20.422, establece que el jefe superior o jefatura máxima del órgano, servicio o institución correspondiente, deberá adoptar las medidas necesarias para el cumplimiento de la obligación del 1%.

Además, existen obligaciones específicas en la ley vigente, a saber:

1.- El deber de seleccionar preferentemente, en igualdad de condiciones de mérito a personas con discapacidad;

2.- El 1% de la dotación anual deberá corresponder a personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional;

3.- En caso de que no sea posible su cumplimiento total o parcial, las entidades deberán remitir un informe fundado, tanto a la Dirección Nacional del Servicio Civil como al Servicio Nacional de la Discapacidad, explicando las razones para tales efectos;

4.- El jefe de servicio tiene la obligación de adoptar todas las medidas necesarias para el cumplimiento de la ley N° 21.015;

5.- Existe la obligación de informar el incumplimiento, mediante informe de razones fundadas, en abril de cada año;

6.- Asimismo, existe la obligación de informar sobre la selección preferente, en enero de cada año; y

7.- Por último, existe la obligación de transparencia activa, es decir, de tener en la página web los dos informes anteriores, dentro de los 30 días siguientes a su emisión.

A continuación, expuso respecto a quién le corresponde la fiscalización, destacando que la Ley N° 21.015 no establece expresamente a qué órgano corresponde la fiscalización del cumplimiento de las obligaciones establecidas en el artículo 45 de la ley N° 20.422.

Por ende, en este caso resulta aplicable el régimen general establecido para determinar la responsabilidad administrativa de las y los funcionarios públicos, consagrado en los respectivos estatutos administrativos, así como las atribuciones fiscalizadoras de la Contraloría General de la República.

En efecto, el dictamen N° E324295/2023, de fecha 21 de marzo de 2023, señala: “¿Cuáles son las consecuencias jurídicas y/o administrativas para la institución pública en caso de incumplimiento de las normas sobre selección preferente, mantención y contratación de personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez? ¿aquellas pueden evitarse con la sola presentación del informe fundado a que se refiere el inciso 4° del artículo 45 de la ley N° 20.422?”

Al respecto, cabe manifestar que la preceptiva en análisis solo ha previsto la posibilidad de que las instituciones se excusen por razones fundadas - que se describen en la señalada disposición legal y que se explican en el reglamento de la misma norma- del cumplimiento total o parcial de la obligación consistente en que el 1% de su dotación se constituya con personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional.

Si bien el incumplimiento de las normas sobre selección preferente no tiene previsto ningún tipo de sanción en la preceptiva en examen, ello no implica que carezca de consecuencias jurídicas o administrativas de acuerdo con las reglas generales, pudiendo ordenarse subsanar su inobservancia con ocasión del reclamo que al efecto pueda deducirse ante esta Entidad Fiscalizadora o ante quien corresponda.”.

Por último, se refirió a la calidad de los trabajos en el sector público de personas con discapacidad, lo que se debe distinguir según los parámetros de

estabilidad y permanencia en el trabajo, en base al estamento y conforme a las remuneraciones.

Respecto a la calidad contractual, como aproximación de estabilidad y mantención en el trabajo, acompañó la tabla siguiente:

Tabla 10: Contratos vigentes en el marco de la ley N° 21.015 en instituciones públicas entre 2019-2021, según calidad contractual.

| Calidad contractual | 2019 | | 2020 | | 2021 | |
|---------------------|--------------|-------------|--------------|-------------|--------------|-------------|
| | N | % | N | % | N | % |
| Contrata | 560 | 51,8% | 724 | 50,8% | 210 | 11,0% |
| Planta | 305 | 28,2% | 333 | 23,4% | 1373 | 71,7% |
| Código del Trabajo | 203 | 18,8% | 244 | 17,1% | 260 | 13,6% |
| Sin información | 13 | 1,2% | 1 | 3,2% | 73 | 3,8% |
| Otros | 0 | 0,0% | 46 | 5,5% | 0 | 0,0% |
| Total | 1.081 | 100% | 1.426 | 100% | 1.916 | 100% |

Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS.

82,7%

Respecto a los estamentos como aproximación a la calidad de los trabajos, presentó la siguiente gráfica:

Tabla 11: Contratos vigentes en el marco de la ley N° 21.015 en instituciones públicas entre 2019 y 2021, según estamento.

| Estamento | 2019 | | 2020 | | 2021 | |
|-----------------|--------------|-------------|--------------|-------------|--------------|-------------|
| | N | % | N | % | N | % |
| Directivo | 22 | 2,0% | 23 | 1,6% | 24 | 1,3% |
| Profesional | 300 | 27,8% | 379 | 26,6% | 511 | 26,7% |
| Administrativo | 288 | 26,6% | 405 | 28,4% | 544 | 28,4% |
| Técnico | 195 | 18,0% | 211 | 14,8% | 331 | 17,3% |
| Auxiliar | 204 | 18,9% | 294 | 20,6% | 405 | 21,1% |
| Otros | 11 | 1,0% | 20 | 1,4% | 19 | 1,0% |
| Sin información | 61 | 5,6% | 94 | 6,6% | 82 | 4,3% |
| Total | 1.081 | 100% | 1.426 | 100% | 1.916 | 100% |

Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS.

73.7%

Finalmente, en lo que concierne a las remuneraciones como aproximación a la calidad de los trabajos, presentó el siguiente cuadro ilustrativo:

Tabla 12: Contratos vigentes en el marco de la ley N° 21.015 en instituciones públicas en 2021 según tramos de remuneración imponible.

| Tramos de Remuneración (1) | 2019 | | 2020 | | 2021 | |
|----------------------------|--------------------|-------------|--------------------|-------------|--------------------|-------------|
| | N | % | N | % | N | % |
| Menor o igual a 500.000 | 222 | 20,5% | 236 | 16,5% | 275 | 14,4% |
| 500.001 a 1.000.000 | 448 | 41,4% | 595 | 41,7% | 793 | 41,4% |
| 1.000.001 a 1.500.000 | 153 | 14,2% | 211 | 14,8% | 320 | 16,7% |
| 1.500.001 a 2.000.000 | 113 | 10,5% | 146 | 10,2% | 168 | 8,8% |
| 2.000.001 a 2.500.000 | 82 | 7,6% | 102 | 7,2% | 126 | 6,6% |
| Mayor a 2.500.000 | 32 | 3,0% | 62 | 4,3% | 99 | 5,2% |
| Sin Información | 31 | 2,9% | 74 | 5,2% | 135 | 7,1% |
| Total | 1.081 | 100% | 1.426 | 100% | 1.916 | 100% |
| Promedio | \$1.045.613 | | \$1.106.816 | | \$1.111.989 | |
| Mediana | \$789.939 | | \$826.117 | | \$855.344 | |

Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS.
Nota (1): Cifras nominales informadas en diciembre de cada año.

Respecto al dictamen de la CGR, al hablar de la posibilidad de subsanar, se refiere al recurso de protección.

El **ministro de Desarrollo Social y Familia** señaló que ello se refiere a que si un jefe superior de servicio incumple de alguna forma, ante el reclamo presentado, la CGR puede ordenar su corrección, por vía administrativa (instancia en que la Contraloría sí tiene atribuciones para instruir sumarios administrativos o la adopción de otras acciones); pero también existe la vía judicial (por ejemplo, mediante un recurso de protección o invocando la Ley Antidiscriminación).

Ante el planteamiento de que esta es una gran oportunidad de corregir estas falencias de larga data arrastradas y consultado sobre la existencia de sanciones específicas en la norma, expresó disponibilidad para elaborar propuestas de redacciones específicas en que se garantice la responsabilidad de los jefes de servicio, aun cuando recordó que sí existen sanciones aplicables de manera general. Sobre el número de contrataciones, podría corresponder al traspaso de trabajadores desde honorarios a contrata, sin perjuicio de lo cual comprometió recabar mayores antecedentes. En cuanto a las observaciones del Contralor, destacó que, si bien no fiscaliza en forma activa, la CGR sí es un órgano competente para fiscalizar ante la presentación de alguna denuncia. Respecto a las donaciones, ellas dependen de la voluntad de las empresas que escogen entre los proyectos habilitados, sin que sea el Gobierno el que determine tales donaciones. Por lo anterior, manifestó que se podría quitar la urgencia al proyecto de ser así necesario, para que se despache con la mayor transversalidad posible.

El **Director del Servicio Nacional de la Discapacidad** resaltó que el sector público se rige por un presupuesto determinado legalmente, de modo que se podría incluir en la Dirección de Presupuestos un acápite especial para la

contratación de personas con discapacidad, lo que ciertamente requiere más tiempo y mayor discusión (otra posibilidad es incluir entre las metas de modernización, la inclusión de personas con discapacidad). Reiteró que el Consejo Nacional de Donaciones solamente aprueba la calidad de los proyectos, sin determinar los recursos entregados a las fundaciones. Manifestó disponibilidad para obtener el mejor proyecto posible, continuando los esfuerzos para alcanzar avances en el cumplimiento de la ley (por ejemplo, se ha mejorado el reporte de los municipios; se ha buscado incluir profesionales con discapacidad, considerando los apoyos y adecuaciones correspondientes; entre otros).

2.16) La **Jefe de la Unidad Jurídica del Ministerio de Desarrollo Social y Familia, señora Camila Astorga**, junto con agradecer la invitación, expuso mediante una presentación disponible en:

<https://www.camara.cl/legislacion/comisiones/documentos.aspx?prmlD=3331>

Al respecto, considerando las diversas observaciones que han formulado los parlamentarios, el Ejecutivo busca que de las obligaciones establecidas en la ley de inclusión laboral al Código del Trabajo, sea posible distinguir entre las infracciones al reglamento interno de Orden, Higiene y Seguridad, a la exigencia del 1% de reserva legal, en el cumplimiento alternativo, a la obligación de registro de contrato y comunicación electrónica, a las obligaciones introducidas por la ley N° 21.275 (gestor de inclusión laboral). En dicho sentido, se han acogido las diversas inquietudes formuladas, para ser incluidas en las respectivas indicaciones que presentará el Ejecutivo.

En cuanto al procedimiento del sistema de donaciones de la ley N° 21.015, recordó que el Ministerio de Desarrollo Social y Familia (MDSF), en su calidad de secretaría técnica, revisa los antecedentes de la institución para una precalificación al Registro de Donatarios, situación que es finalmente definida por el Consejo de Donaciones Sociales. Posteriormente, la institución deberá presentar un proyecto que cumpla las condiciones exigidas por la Ley de Inclusión Laboral, debiendo ser calificado como elegible por el ministerio y, una vez considerado “elegible”, tal proyecto pasa a la aprobación del Consejo de Donaciones Sociales para su incorporación al Banco de Proyectos. Por tanto, sólo una vez que el proyecto está incorporado en el Banco, la institución podrá conseguir las donaciones de privados, siendo entonces la institución la que debe salir a buscar donaciones.

Respecto a la forma de efectuar las donaciones y que éstas figuran dirigidas hacia unas pocas fundaciones, señaló que efectivamente tales observaciones han sido planteadas y están siendo consideradas, siendo relevante

distinguir entre la distribución de donaciones (concentradas en 10 fundaciones principales), y el impacto efectivo de los proyectos beneficiados. Sobre el primer punto, se ha planteado la posibilidad de establecer un mecanismo que obligue la distribución en más de una fundación (por ejemplo), entendiendo que los fondos privados donados son entregados a fundaciones también privadas, sin perjuicio de lo cual se podrían incluir ciertos requisitos más específicos, todo lo cual será recogido en la elaboración de las indicaciones del Ejecutivo.

2.17) La **representante del Servicio Nacional de la Discapacidad (Senadis), señora María Pilar Iturrieta**, respecto a los cuestionamientos por la cantidad de dineros entregados en donaciones y el escaso impacto en inclusión laboral, señaló que ante la escasa efectividad de la norma, el Ejecutivo busca ampliar el objeto social ya vigente, incluyendo tanto la inclusión como intermediación laboral, ya que así se comprende diversas etapas, conforme a los parámetros de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), generando un mayor alcance general, sumado a la posibilidad de realizar el debido seguimiento y evaluación posterior. Así, tal indicación será muy importante para redirigir y mejorar los alcances de los proyectos financiados a través de las donaciones. Lo anterior, incorporado también en los reglamentos correspondientes.

Sobre el particular, señaló que existen dos reglamentos relevantes en esta materia, a saber: el Decreto N° 64 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que aprueba reglamento del capítulo II "De la inclusión laboral de personas con discapacidad", del título III del libro I del Código del Trabajo, incorporado por la ley N° 21.015, que incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral (que rige el sector privado); y el Decreto N° 65 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que aprueba el reglamento del artículo 45 de la ley N° 20.422, que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad (que rige el sector público). Por tanto, de aprobarse las modificaciones legales en discusión, sería necesario modificar también estos reglamentos, para incluir las respectivas actualizaciones.

La **señora Astorga** complementó exponiendo sobre los proyectos que no tienen resultados efectivos. Al respecto, señaló que en el caso de instituciones que no cumplen con los porcentajes mínimos de inserción laboral y permanencia, el Consejo no aprueba proyectos futuros de dicha institución, conforme a la decisión adoptada en la sesión extraordinaria del Consejo de Donaciones, realizada el día 26 de enero del 2023, en que se estableció que, tanto para postular un proyecto, como para cumplir el estándar de inclusión de intervenciones ejecutadas, se debe alcanzar un mínimo de 25% de inclusión laboral efectiva sobre el total de beneficiarios, y un mínimo de 50% de permanencia laboral del total de personas incluidas por un mínimo de 9 meses.

Asimismo, tratándose de proyectos que incumplen los términos señalados en la postulación, es decir, en caso de no ejecutar el proyecto según lo establecido en el Formulario de Postulación, la ley N°19.885 señala en su inciso 5° del artículo 5 y el artículo 14 del Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 18, de 2013 del Ministerio de Desarrollo Social, Subsecretaría de Evaluación Social, que el Ministerio, previa aprobación del Consejo y mediante resolución fundada, podrá eliminar del Registro, aquellas instituciones que hayan incurrido en alguna de las siguientes conductas (inciso 5° del artículo 5):

a) No haber cumplido las obligaciones impuestas por la donación recibida;

b) Haber destinado dinero de la donación a fines no comprendidos en el proyecto o programa respectivo o a uno distinto de aquél al que se efectuó la donación;

c) Haber incurrido, entre otras, en la conductas a que alude el literal c) del inciso quinto del artículo 5, entre las cuales en relación a lo consultado cabe mencionar el artículo 97 N°24 párrafo tercero del Código Tributario, esto es, “El donatario que dolosamente destine o utilice donaciones de aquellas que las leyes permiten rebajar de la base imponible afecta a los impuestos de la Ley sobre Impuesto a la Renta o que otorgan crédito en contra de dichos impuestos, a fines distintos de los que corresponden a la entidad donataria de acuerdo a sus estatutos, será sancionado con la pena de presidio menor en sus grados medio a máximo”;

d) Haber sido sancionado por Tribunal competente, por denegación arbitraria de atención a beneficiarios del proyecto o programa respectivo, o de otros programas o prestaciones sociales que la entidad beneficiaria administre.

La Jefa de la División Público-Privada del Ministerio de Desarrollo Social y Familia, señora Nicole Romo, se refirió a la posibilidad de ampliar las fundaciones que pueden recibir donaciones, incluyendo universidades públicas y/o privadas. En tal sentido, recordó que las fundaciones que pueden recibir donaciones como medida de cumplimiento alternativo al porcentaje de inclusión laboral se rigen por la ley N° 19.885, que incentiva y norma el buen uso de donaciones que dan origen a beneficios tributarios y los extiende a otros fines sociales y públicos. Por tanto, las universidades quedan excluidas de dicha posibilidad, salvo que creen una fundación que cumpla los requisitos legales exigibles. Además, la ley exige que las organizaciones beneficiarias de la donación correspondiente deban acreditar experiencia en materia de inclusión laboral, justamente para asegurar que existe conocimiento y experiencia en el ámbito laboral, que es algo más específico que la inclusión en sentido general. Sobre la concentración de las donaciones en determinadas fundaciones, se trata

más bien de un problema estructural relacionado con las posibilidades de acceso a las donaciones, entendiendo que el mecanismo de redistribución es lo principal, no pareciendo ser suficiente la sola incorporación de más fundaciones.

Consultada acerca de si las municipalidades podrían crear una fundación para optar a estos recursos.

La **señora Romo** señaló que efectivamente las Municipalidades podrían crear este tipo de fundaciones, aunque reiteró que la ley exige acreditar experiencia en materia de inclusión laboral. Esto es, acreditar al menos un año de experiencia ininterrumpida.

La **señora Astorga** señaló que sería posible establecer en la propia ley, los criterios aplicados por el Consejo de Donaciones. En dicha línea, resaltó la indicación del Ejecutivo sobre lo que se debe establecer en el reglamento correspondiente, punto en el cual podría incluirse esta observación.

Luego, continuó exponiendo sobre el Sector Público, recordando las infracciones asociadas a la ley N° 21.015 y 20.422, para lo cual las indicaciones buscan establecer que es el jefe superior o jefatura máxima del órgano, servicio o institución correspondiente, el que deberá velar por la selección preferente, cumplimiento de la reserva legal del 1% (aumentando a un 2%), junto con informar el cumplimiento con informe razones fundadas (ya no sólo en caso de incumplimiento); además, se incorporará la figura del Gestor de inclusión, junto a la obligación de publicar en la página web institucional el respectivo informe de cumplimiento.

No obstante, para mejorar la redacción y entregar mayor fuerza a estas modificaciones, se podría buscar una redacción más clara que permita determinar mejor las consecuencias ante el incumplimiento.

Complementando lo anterior, recordó los principios que rigen el sector público, a saber:

1° Principio de legalidad, conforme al cual los Jefes de Servicios deben someter su acción a la Constitución y a las leyes, debiendo actuar dentro de su competencia, sin tener más atribuciones que las que expresamente les haya conferido el ordenamiento jurídico (artículo 2°, ley N° 18.575, orgánica constitucional de bases generales de la administración del Estado).

2° Principio de responsabilidad, en virtud del cual, por regla general, se podrá hacer efectiva la responsabilidad administrativa el jefe superior, en caso de existir subordinación jerárquica. Tratándose de servicios públicos, ésta la ejerce el Presidente de la República, respecto de los funcionarios que posean la calidad de exclusiva confianza, y es el Presidente quien se pronuncia sobre su

responsabilidad administrativa (artículo 7°, del Estatuto Administrativo), estando además sujetos a potestad disciplinaria (artículo 119, del Estatuto Administrativo).

Por otra parte, resaltó el rol que le compete a la Contraloría General de la República (CGR), en tanto detenta el control de legalidad de los actos de la administración. Por ende, el Contralor y los demás funcionarios facultados por éste, pueden ordenar la instrucción de sumarios administrativos, así como la suspensión de los jefes de oficina o de servicios y demás funcionarios, cuando se estime necesario (artículo 133, de la ley orgánica de la CGR). Además, puede ordenar las inspecciones e investigaciones necesarias, que serán realizadas por el delegado que designe la Contraloría (art. 131 LOC CGR) y, en este caso, quedarán bajo autoridad del delegado, tanto el jefe de servicio como todo el personal, para efectos de la entrega de información y a fin de prestar la respectiva declaración.

Por último, destacó las obligaciones de transparencia activa y sanciones de la Ley N° 20.285 que rigen el sector público. En consecuencia, el incumplimiento de las obligaciones de transparencia activa previstas en la ley N° 21.015 (y en su respectivo reglamento), supone para el sector público que éste, previa instrucción de una investigación sumaria o sumario administrativo, aplique las sanciones que procedan conforme a lo dispuesto en el título VI de la ley N° 20.285, sobre acceso a la información pública (el artículo 47 señala que el incumplimiento injustificado de las normas sobre transparencia activa se sancionará con multa de 20% a 50% de las remuneraciones del infractor).

La **señora Iturrieta**, sobre el cumplimiento en el sector público, resaltó dos temáticas que se incluyen en las indicaciones del Ejecutivo, entendiendo que la ley no se hizo cargo de dos barreras principales que persisten, afectando el ingreso de personas con discapacidad en el sector público, a saber:

1.- El requisito de tener *enseñanza media completa* (exigido en el Estatuto Administrativo, Estatuto Municipal y Estatuto de Asistentes de la Educación), para el ingreso a cualquier cargo regido por tales normas estatutarias, lo que es complejo de cumplir en caso de personas con discapacidad, que cursan sus estudios en escuelas especiales. Por ello, se propone la homologación del respectivo certificado.

2.- El requisito de *salud compatible para el cargo*, que refleja los paradigmas con que se ha considerado la discapacidad en nuestro país, aspecto que ha tenido un efecto excluyente en el sector público (administración central, municipal y asistentes de la educación). Así, las indicaciones del Ejecutivo eliminan esta idea.

Por ende, el foco es justamente eliminar dichas barreras, para entregar un mejor margen de evaluación en el cumplimiento de la ley, ya sin estas barreras, sumado a la figura del gestor que igualmente se incorpora en el sector público, sumado al respectivo fortalecimiento de la fiscalización.

Señaló que la ley N° 20.609 (antidiscriminación), modificó también el estatuto administrativo, excluyendo expresamente la discriminación, por ejemplo, a causa de discapacidad o el estado de salud.

La **señora Iturrieta** continuó explicando las normas transitorias que se proponen por el Ejecutivo, a fin de establecer las consideraciones necesarias a la correcta implementación de los cambios legales propuestos. En dicho sentido, el artículo primero transitorio distingue entre:

- *Regla general*: vigencia inmediata que se aplica, por ejemplo: nuevo contenido del reglamento de orden, higiene y seguridad; nuevas normas vinculadas a cumplimiento alternativo y su delimitación; accesibilidad en procedimientos de empresas para selección y reclutamiento; nuevas multas para el sector privado; eliminación de barrera de acceso a sector público vinculada con nivel educacional y salud compatible con el cargo.

- *Excepción*: aumento de la cuota de 1% a 2%. Se hará efectivo a partir del primer día del mes de enero del año siguiente al envío de un informe de MINTRAB, MDSF y Hacienda que acredite el cumplimiento de la cuota del 1% en el 80% de las empresas e instituciones obligadas. Para estos efectos, el informe que constate el estado de cumplimiento de dicha cuota deberá ser elaborado anualmente, y comunicado a las Comisiones de Trabajo y Seguridad Social y de Desarrollo Social, Superación de la Pobreza y Planificación de la Honorable Cámara de Diputadas y Diputados, y a la Comisión de Trabajo y Previsión Social del Honorable Senado durante el primer semestre de cada año.

Además, en cuanto al plazo para dictar la normativa reglamentaria, el Ejecutivo propone que sea de 12 meses (en lugar de los 180 días actualmente considerados en el proyecto), pues según lo que mandata la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, se requiere un proceso participativo previo, lo cual supondrá tiempo y recursos.

Finalmente, reiteró la disponibilidad del Ejecutivo para acoger las observaciones y propuestas que los integrantes de la Comisión tengan a bien formular.

2.2 Votación Particular

Artículo 1.-

Número 1.

Se presentó una indicación:

1- De las/os diputadas/os Del Real, Guzmán, Marzán, Melo, Pérez (doña Marlene), Pérez (doña Joanna), y Santibáñez: - Al Artículo 1º, número 1, para eliminar la frase: “y/o asignatarias de una pensión de invalidez”.
(Rechazada)

Debate.

El **Ministro de Desarrollo Social y Familia** destacó que el Ejecutivo opta por incluir a las personas asignatarias de pensión de invalidez, mientras que esta indicación las excluye, en reiteradas ocasiones, sugiriendo votar en contra de la misma, conjuntamente con todas las que sean similares.

El **diputado Guzmán**, manifestando comprender lo señalado por el Ejecutivo, sugirió retirar tales indicaciones.

El **Director del Servicio Nacional de Discapacidad (Senadis), señor Daniel Concha Gamboa** destacó que el registro nacional de discapacidad es voluntario que, si bien ha ido en aumento, no dice relación con los datos reales correspondientes. Por lo tanto, se incluye la pensión de invalidez, por tratarse de un registro más antiguo que también certifica la discapacidad, lo que permite tener el máximo posible para llegar al porcentaje legal.

El **diputado Guzmán** recordó que se presentó la indicación para adecuar el artículo a la legislación internacional, pero luego se entendió que no era lo más adecuado.

La **diputada Bulnes** discrepó en cuanto a que la razón de esta frase sea facilitar el cumplimiento, pero sí aumentar el espectro de cobertura.

Votación.

Puesta en votación la indicación 1, fue rechazada por mayoría. Votó a favor la diputada Bravo (doña Marta). Votaron en contra las/os diputadas/os Bulnes, Del Real, Guzmán, Marzán, Morales, Pérez (doña Johana), Santibáñez, Sepúlveda y Trisotti. No existieron abstenciones ni inhabilitaciones. (1-9-0).

Puesto en votación el artículo 1º, número 1), propuesto por el Senado, fue aprobado por unanimidad. Votaron a favor las/os diputadas/os Bulnes, Bravo (doña Marta), Del Real, Guzmán, Marzán, Morales, Pérez (doña Johana), Santibáñez, Sepúlveda y Trisotti. No existieron votos en contra, abstenciones ni inhabilitaciones. (10-0-0).

Número 2.

- Se presentaron las siguientes indicaciones:

2.- Indicación del diputado **Sánchez**: Al artículo 1º, N° 2, para eliminar la palabra "género". **(Rechazada)**

3.- Indicación de las/os diputadas/os **Del Real, Guzmán, Marzán, Melo, Pérez (doña Marlene), Pérez (doña Joanna), Santibáñez**: Al Artículo 1º, número 2, para eliminar la frase: "y/o asignatarias de una pensión de invalidez". **(Rechazada)**

Debate.

Se indicó que la indicación 3 ya estaba contenida en una anterior ya rechazada por la Comisión.

Votación.

Puesta en votación la indicación número 2 fue rechazada por mayoría. Votaron a favor las/os diputadas/os Bravo (doña Marta), Del Real y Trisotti. Votaron en contra las/os diputadas/os Bulnes, Guzmán, Marzán, Morales, Pérez (doña Johana), Santibáñez y Sepúlveda. No existieron abstenciones ni inhabilitaciones. (3-7-0).

La indicación número 3, se dio por rechazada reglamentariamente, por ser contradictoria con lo ya aprobado por la Comisión.

Puesto en votación el artículo 1º, número 2, del texto propuesto por el Senado, fue aprobado por mayoría. Votaron a favor las/os diputadas/os Bravo (doña Marta), Bulnes, Guzmán, Marzán, Morales, Pérez (doña Marlene), Pérez (doña Johana), Santibáñez, Sepúlveda y Trisotti. Votó en contra la diputada Del Real. No existieron abstenciones ni inhabilitaciones. (10-1-0).

Número 3.

Se presentó una indicación:

4.- Indicación de las/os diputadas/os **Del Real, Guzmán, Marzán, Melo, Pérez (doña Marlene), Pérez (doña Joanna), y Santibáñez**: Al Artículo 1º, número 3, para eliminar la frase: "y/o asignatarias de una pensión de invalidez". **(Rechazada).**

Debate.

Se indicó que esta indicación ya estaba contenida en una anterior ya rechazada por la Comisión.

Votación.

La indicación número 4, se dio por rechazada reglamentariamente, por ser contradictoria con lo ya votado por la Comisión.

Puesto en votación el artículo 1º, número 3, del texto propuesto por el Senado, fue aprobado por unanimidad. Votaron a favor las/os diputadas/os Bravo (doña Marta), Bulnes, Del Real, Guzmán, Marzán, Morales, Pérez (doña Marlene), Pérez (doña Johana), Santibáñez, Sepúlveda y Trisotti. No existieron votos en contra, abstenciones ni inhabilitaciones. (11-0-0).

Número 4.

Letra a)

Debate

Se indicó que esta disposición es el corazón del proyecto.

Votación. Aprobada

Puesto en votación el artículo 1º, número 4, del texto propuesto por el Senado, fue aprobado por unanimidad. Votaron a favor las/os diputadas/os Bravo (doña Marta), Bulnes, Del Real, Guzmán, Marzán, Morales, Pérez (doña Marlene), Pérez (doña Johana), Santibáñez, Sepúlveda y Trisotti. No existieron votos en contra, abstenciones ni inhabilitaciones. (11-0-0).

Se presentó una indicación aditiva:

4.2 Indicación de la diputada Ahumada al Artículo 1º, número 4, para incorporar en el artículo 157 bis, el siguiente inciso segundo, nuevo, pasando el actual inciso segundo a ser tercero, y así sucesivamente: **(aprobada con enmiendas).**

“Las empresas señaladas en el inciso precedente, deberán contar en sus reglamentos internos con un protocolo de trato, que permita responder a las necesidades de los trabajadores con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez, relativas a las relaciones con los demás trabajadores, su atención, accesibilidad, evacuación y protección de su salud mental, psicosocial relativas al espectro autista y física.”.

Debate.

La diputada **Bulnes** consideró atingente la indicación, pues es importante adecuar los reglamentos internos de las empresas obligadas, estando a favor de esta.

La diputada **Santibáñez** requirió la opinión del Ejecutivo.

La **Jefa de la División Jurídico-Legislativa**, señora Camila Astorga, estimó que ello ya entendería incorporado en el texto aprobado por la Comisión.

La **Jefa del Departamento de Defensoría de la Inclusión**, señora María Pilar Iturrieta, señaló que el texto ya aprobado la sesión anterior, incluye la misma idea, relacionado con la modificación del numeral 7 del artículo 154 del Código del Trabajo, entendiendo que el reglamento interno debe considerar aspectos específicos en la materia, de forma más amplia y general. En tal sentido, la propuesta de esta indicación puede entenderse subsumida en lo ya aprobado.

La diputada **Del Real (Presidenta)**, consideró que la indicación de la diputada Ahumada sería más clara.

El diputado **Guzmán** formuló dudas sobre lo expuesto, ya que el artículo 154 es general, mientras que el artículo 157 bis es particular, siendo por ello mejor la primera alternativa del Ejecutivo.

La diputada **Bulnes** discrepó, ya que sería más conveniente que exista un protocolo especial en las empresas.

La diputada **Del Real (Presidenta)**, concordó en tal observación, llamado a votar la indicación.

Votación.

Puesta en votación la indicación fue aprobada por mayoría reemplazando la frase “y protección de su salud mental, psicosocial relativas al espectro autista y física”, por “y protección de su bienestar físico, mental y social”.²⁰

Votaron a favor las/os diputadas/os Bravo (doña Marta), Bulnes, Del Real, Melo, Morales, Pérez (doña Johana) y Santibáñez. Votaron en contra el diputado Guzmán y la diputada Pérez (doña Marlene). No existieron abstenciones ni inhabilitaciones. (7-2-0).

Letra b)

Se presentaron las siguientes indicaciones:

5.- Indicación del Ejecutivo, para eliminar el literal b) del numeral 4). **(Aprobada como votación separada).**

6.- Indicación de las/os diputadas/os Del Real, Guzmán, Marzán, Melo, Pérez (doña Marlene), Pérez (doña Joanna), y Santibáñez, al Artículo 1°, número 4, letra b), para reemplazar la frase: “estará a” por la siguiente nueva frase: “aplicará la”. **(Rechazada).**

²⁰ Se deja constancia que esta enmienda a la frase final de esta disposición fue acordado por unanimidad.

7.- Indicación de los diputados Guzmán y Undurraga (don Francisco), al artículo 1°, número 4, letra b), para reemplazar la frase “Para estos efectos, siempre se estará a la multa máxima establecida en dicho artículo, según el tamaño de la empresa correspondiente. Las referidas multas serán aplicadas por cada mes en el cual el empleador debió cumplir con la obligación establecida en el inciso primero del presente artículo” por la siguiente: **(Rechazada)**.

“Las referidas multas serán aplicadas por cada mes en el cual el empleador debió cumplir con la obligación establecida en el inciso primero del presente artículo y respecto de cada trabajador con discapacidad o asignatario de una pensión de invalidez que, en virtud del número de trabajadores de la empresa, debió estar contratado y no lo estaba.”.

Debate.

El **Ministro de Desarrollo Social y Familia, señor Giorgio Jackson**, explicó que la indicación busca eliminar dicha b, pues el mismo contenido se propone en otra ubicación del articulado (nuevo artículo 157 sexies).

Votación.

Puesta en votación separada la letra b) del texto propuesto por el Senado fue rechazada por unanimidad. No existieron votos a favor. Votaron en contra las/os diputadas/os: Arroyo (en reemplazo de la diputada Yovana Ahumada), Bulnes, Del Real, Guzmán, Melo, Pérez (doña Marlene), Sepúlveda y Trisotti. No existieron abstenciones ni inhabilitaciones. (0-8-0)

La indicación número 5 se entiende aprobada, por la misma votación.

Las indicaciones números 6 y 7, al ser incompatibles con lo ya aprobado, se entienden rechazadas reglamentariamente por la misma votación.

Número 5.

Letra a) y b)

Se presentaron las siguientes indicaciones:

8.- Indicación del Ejecutivo al artículo 1, numeral 5), para sustituirlo por el siguiente: **(Aprobada)**.

“5) En el artículo 157 ter:

a) Modificase, el inciso primero, de la siguiente forma:

i. Sustitúyase la expresión “alternativa” por “subsidiaria”.

ii. Agrégase, en la letra a), después de la palabra “discapacidad”, la frase “y/o asignatarios de una pensión de invalidez”.

iii. Agrégase, en la letra a), los siguientes párrafos segundo, tercero y cuartos, nuevos:

“Para cumplir la obligación legal de contratación se requiere que las personas con discapacidad y/o asignatarios de una pensión de invalidez, de cualquier régimen previsional, contratadas presten servicios de manera efectiva para la empresa principal. De esta forma, para determinar el cumplimiento de la obligación de contratación que tiene la empresa principal se deberá sumar el número de personas con discapacidad y/o asignatarios de una pensión de invalidez, que presten servicios de forma efectiva, a través de esta alternativa, y las contratadas de forma directa.

Las empresas que presten servicios a las empresas obligadas deberán registrar los contratos de las personas con discapacidad y/o asignatarias de una pensión de invalidez, en el registro establecido en el artículo 157 bis de este Código.

Las personas con discapacidad y/o asignatarias de una pensión de invalidez, de cualquier régimen previsional, contratadas por empresas que presten servicios y que sean, a su vez, empresas obligadas al cumplimiento de la reserva establecida en el artículo 157 bis, solo podrán ser consideradas para el cumplimiento subsidiario de otras empresas obligadas por los contratos que excedan del número de trabajadores exigido para su propio cumplimiento.”.

iv. Intercálase, en la letra b), entre el guarismo “5” y el punto final, la frase “, por el monto anual de donaciones establecido en el inciso cuarto numeral 4 del presente artículo, y hasta el equivalente al 1% del total de sus trabajadores”.

b) Agrégase, en el inciso segundo del artículo 157 ter, y luego del punto final, la oración “No se considerará que existe razón fundada derivada de la naturaleza de las funciones que desarrolla la empresa, la sola invocación de su giro.”.

c) Reemplázase, el numeral 2 del inciso cuarto, por el siguiente:

“2.- Las donaciones deberán dirigirse a proyectos o programas que tengan por objeto la inclusión laboral, intermediación laboral, capacitación, rehabilitación, promoción y fomento para la creación de empleos, contratación o inserción laboral de las personas con discapacidad, presentados por asociaciones, corporaciones o fundaciones que establezcan uno o más de dichos fines en su objeto social.”.

d) Reemplázase, el numeral 3 del inciso cuarto, por el siguiente:

“3.- Las donaciones no podrán efectuarse a instituciones en cuyo directorio participe el donante, su cónyuge, su conviviente civil o sus parientes ascendientes o descendientes hasta el tercer grado de consanguinidad o afinidad. En caso de que el donante sea una persona jurídica, no podrá efectuar donaciones a instituciones en cuyo directorio participen sus socios, directores, administradores, gerentes, ejecutivos principales o los accionistas que posean el 10% o más del capital social, o los cónyuges, convivientes civiles o parientes ascendientes o descendientes hasta el tercer grado de consanguinidad o afinidad de dichos socios, directores administradores, gerentes, ejecutivos principales o accionistas.”.

e) Agréganse, en el inciso cuarto, el siguiente numeral 6 nuevo:

“6.- Las empresas obligadas no podrán destinar más del 50% de los recursos que deban donar a una única organización de aquellas inscritas en el Registro de Donatarios a las que se refiere el artículo 2° de la ley N° 19.885. Adicionalmente, los recursos que donen deberán destinarse, al menos, a un proyecto o iniciativa a ejecutar en una región distinta de la Metropolitana.”.

f) Agrégase, en el inciso quinto, entre las palabras “medidas” y “señaladas”, la expresión “de cumplimiento subsidiario”.

g) Incorpórase el siguiente inciso final, nuevo:

“El reglamento a que hace referencia el inciso final del artículo 157 bis, determinará el contenido de la comunicación electrónica que deberán remitir las empresas de conformidad al inciso anterior. Asimismo, establecerá los objetivos, requisitos y características que deberán cumplir los proyectos y programas de asociaciones, corporaciones o fundaciones para percibir las donaciones conforme a lo establecido en el literal b) del inciso primero.”.

9.- Indicación de las/os diputadas/os Del Real, Guzmán, Marzán, Melo, Pérez (doña Marlene), Pérez (doña Joanna), y Santibáñez al Artículo 1°, número 5, letra a), literal ii), para eliminar la frase: **(Rechazada)**.

“Asimismo, se podrá efectuar donaciones al Fondo Mixto de Apoyo Social al cual pueden acceder las organizaciones comunitarias funcionales o territoriales regidas por la ley N° 19.418, conforme lo dispone el artículo 3° de la ley N° 19.885.”.

9.1.- Indicación de la diputada Bulnes al Artículo 1°, número 5, letra a), literal ii), para reemplazar el nuevo inciso final de la letra b) del artículo 157 ter del Código del Trabajo, por el siguiente: **(Rechazada)**.

"Asimismo, se podrán efectuar donaciones a las universidades acreditadas que pertenezcan al Sistema de Educación Superior, conforme al inciso segundo del artículo 4 de la Ley N° 20.091."

10.- Indicación de las/os diputadas/os Del Real, Guzmán, Marzán, Melo, Pérez (doña Marlene), Pérez (doña Joanna), y Santibáñez al Artículo 1°, número 5, letra b), para eliminar la frase **(Rechazada)**.

"2.- Las donaciones deberán dirigirse a proyectos o programas de asociaciones, corporaciones, fundaciones y organizaciones comunitarias funcionales o territoriales regidas por la ley N° 19.418, que pueden acceder al Fondo Mixto de Apoyo Social establecido en el artículo 3° de la ley N° 19.885, cuyo objeto social considere la inclusión laboral, intermediación laboral, capacitación, rehabilitación, promoción y fomento para la creación de empleos, contratación o inserción laboral de las personas con discapacidad. El reglamento a que hace referencia el inciso final del artículo 157 bis, determinará los lineamientos para establecer las características de los proyectos y programas que deberán presentar dichas asociaciones, corporaciones, fundaciones y organizaciones comunitarias funcionales o territoriales regidas por la ley N° 19.418, que pueden acceder al Fondo Mixto de Apoyo Social establecido en el artículo 3° de la ley N° 19.885, para el cumplimiento de los fines mencionados."

10.1 Indicación de la diputada Bulnes al Artículo 1°, número 5, para reemplazar el numeral 2 del inciso cuarto del artículo 157 ter del Código del Trabajo, por el siguiente: **(Rechazada)**.

"2.- Las donaciones deberán dirigirse a proyectos o programas de asociaciones, corporaciones, fundaciones cuyo objeto social considere la inclusión laboral, intermediación laboral, capacitación, rehabilitación, promoción y fomento para la creación de empleos, contratación o inserción laboral de personas con discapacidad. De igual forma, se podrán dirigir a proyectos o programas de investigación y desarrollo, que persigan estos mismos objetivos, y que sean dirigidos por universidades acreditadas."

10.2 Indicación de la diputada Bulnes al Artículo 1°, número 5, para reemplazar el numeral 3) del inciso cuarto del artículo 157 ter, por el siguiente: **(Rechazada)**.

"3.- Las donaciones no podrán efectuarse a instituciones en cuyo directorio participe el donante, su cónyuge, su conviviente civil o sus parientes ascendientes o descendientes hasta el cuarto grado de consanguinidad y tercero de afinidad. En caso de que el donante sea una persona jurídica, no podrá efectuar donaciones a instituciones en cuyo directorio participen sus socios o directores o los accionistas que posean el 10% o más del capital social, o los

cónyuges, convivientes civiles o parientes ascendientes o descendientes hasta el cuarto grado de consanguinidad y tercero de afinidad de dichos socios, directores o accionistas."

Debate.

El **Ministro de Desarrollo Social y Familia** señaló que la indicación recoge la discusión generada respecto al artículo 157 ter, incluyendo elementos suficientes que permitan armonizar el texto del proyecto de ley.

La **diputada Bulnes** preguntó por el alcance de lo propuesto en la letra a), numeral iii.

La **Jefa de la División Jurídico-Legislativa, señora Camila Astorga**, explicó que se refiere a la hipótesis de una empresa que debe cumplir el porcentaje legal y que es contratada por otra empresa que debe cumplir también el porcentaje legal, evitando así contabilizar dos veces el cumplimiento referido.

La **diputada Bulnes** estimó que de la simple lectura no queda del todo claro.

El **Ministro de Desarrollo Social y Familia** consideró que la redacción sería bastante comprensible, sin perjuicio de explicar esto posteriormente a través del Reglamento.

La **diputada Pérez (doña Marlene)**, coincidió en que el sentido es claro, aunque manifestó entender la importancia de evitar eventuales dudas interpretativas.

La **diputada Bulnes** sugirió agregar después de la expresión "obligadas por los contratos", la frase "en la medida que".

El **diputado Guzmán** consultó si la empresa contratada por otra, estando ambas obligadas, al cumplir dicho porcentaje legal puede considerar el adicional.

El **Ministro de Desarrollo Social y Familia** señaló que así es.

El **diputado Arroyo** preguntó qué ocurre si una empresa principal le exija a la empresa contratada cumplir en forma adicional, por el posible efecto indeseable de presiones indebidas.

El **Ministro de Desarrollo Social y Familia** estimó que se podría perfeccionar la redacción, aunque no presenta mayores problemas interpretativos; en cuanto a la última consulta, señaló que la idea es fomentar el cumplimiento efectivo y sostenible de la contratación de personas con discapacidad, entendiendo que la opción principal debería ser cumplir el porcentaje legal, y el exceso sobre dicho margen, pueda ser considerado adicionalmente.

La **diputada Bulnes** sugirió una redacción distinta.

El **Abogado Secretario de la Comisión** recordó que no se permiten indicaciones sobre indicaciones, de modo que en este caso se tendría que retirar y reingresar la indicación del Ejecutivo, con los cambios que se estimen pertinentes, o simplemente votarla tal como se presentó.

La **diputada Del Real (Presidenta)**, atendiendo a lo anterior, propuso simplemente votar la indicación tal como ha sido presentada por el Ejecutivo.

La **diputada Bulnes** manifestó comprender la situación, estando por votar la indicación original.

El **diputado Guzmán** expresó su conformidad con la indicación, aunque habría sido mejor presentarla separadamente, pues hay elementos diferentes discusión. Luego, presentó la siguiente indicación:

10.3 Indicación del diputado Guzmán y de las/os diputadas/os Roberto Arroyo, Mercedes Bulnes, Catalina Del Real, Daniel Melo, Marlene Pérez, Marisela Santibáñez y Renzo Trisotti, al artículo 1º, número 5), que modifica el artículo 157 ter del Código del Trabajo, para reemplazar el numeral 2 del inciso cuarto, por el siguiente: **(Aprobado solo lo destacado en negrita)**

“2. Las donaciones deberán dirigirse a proyectos o programas que tengan por objeto la inclusión, intermediación laboral, capacitación, rehabilitación, promoción y fomento para la creación de empleos, contratación, inserción o reinserción laboral de las personas con discapacidad, presentadas por asociaciones, corporaciones o fundaciones que establezcan uno o más de dichos fines en su objeto social. **Asimismo, las donaciones podrán dirigirse a proyectos o programas, presentados por iguales organizaciones, que tengan por objeto alguno de los señalados anteriormente y busquen mejorar la calidad u oportunidades de vida de personas con discapacidad, incluyendo a aquellas con discapacidad severa o profunda, así como el apoyo para mejorar las condiciones de empleabilidad, el desarrollo de ocupaciones u oficios, o el ejercicio de actividades como trabajadores independientes.**”.

Debate.

El **diputado Guzmán** solicitó dividir su indicación **10.3**, votando a **continuación de la indicación número 8 del Ejecutivo, únicamente la frase:** “Asimismo, las donaciones podrán dirigirse a proyectos o programas, presentados por iguales organizaciones, que tengan por objeto alguno de los señalados anteriormente y busquen mejorar la calidad u oportunidades de vida de personas

con discapacidad, incluyendo a aquellas con discapacidad severa o profunda, así como el apoyo para mejorar las condiciones de empleabilidad, el desarrollo de ocupaciones u oficios, o el ejercicio de actividades como trabajadores independientes.”.

Votación.

Puesta en votación, la indicación número 8 del Ejecutivo fue aprobada por unanimidad. Votaron a favor las/os diputadas/os Arroyo (en reemplazo de la diputada Yovana Ahumada), Bulnes, Del Real, Guzmán, Melo, Pérez (doña Marlene), Santibáñez, Sepúlveda y Trisotti. No existieron votos en contra, abstenciones ni inhabilitaciones. (9-0-0).

Puesta en votación la indicación 10.3, dividida en los términos señalados anteriormente, fue aprobada por la misma votación.

Las indicaciones números 9, 9.1, 10, 10.1 y 10.2, se dieron por rechazadas reglamentariamente conforme a la misma votación de la indicación número 8 aprobada por unanimidad.

Número 6.

Puesto en votación, el número 6) propuesto por el Senado fue aprobado, sin mayor debate, por unanimidad. Votaron a favor las/os diputadas/os Arroyo (en reemplazo de la diputada Yovana Ahumada), Bulnes, Del Real, Guzmán, Melo, Pérez (doña Marlene), Santibáñez, Sepúlveda y Trisotti. No existieron votos en contra, abstenciones ni inhabilitaciones. (9-0-0).

Número 7 nuevo.

Se presentó una indicación:

11.- Indicación del Ejecutivo al artículo 1, para agregar, a continuación del numeral 6), el siguiente numeral 7), nuevo: **(Aprobada).**

“7) Agrégase, a continuación del artículo 157 quinquies, el siguiente artículo 157 sexies, nuevo:

“Artículo 157 sexies.- La infracción a la obligación establecida en el inciso primero del artículo 157 bis se sancionará con multa equivalente a veinte unidades tributarias mensuales en el caso de medianas empresas y a treinta unidades tributarias mensuales en el caso de grandes empresas, de conformidad a la clasificación establecida en el artículo 505 bis. La multa será aplicada por cada mes en el cual el empleador incurra en dicha infracción y respecto de cada

persona con discapacidad y/o asignataria de una pensión de invalidez que, en virtud del número de trabajadores de la empresa, debió estar contratada.

Si el empleador hubiere optado por cumplir mediante alguna de las medidas establecidas en el artículo 157 ter y la Dirección del Trabajo rechazare las razones invocadas como fundamento, de acuerdo con el inciso tercero de dicho artículo, aplicará la misma sanción establecida en el inciso anterior respecto a cada persona con discapacidad y/o asignataria de una pensión de invalidez que, en virtud del número de trabajadores de la empresa, debió estar contratada.

Igual sanción se aplicará en caso de que el empleador, habiendo optado por las medidas establecidas en el artículo 157 ter, no cumpliera con las condiciones establecidas en dicha disposición. Para efectos de determinar la multa a aplicar, se tendrá por cumplida la obligación del inciso primero del artículo 157 bis en la proporción que representan las donaciones efectuadas o los contratos celebrados, en su caso, en relación con el monto anual exigido.

Para el resto de las infracciones a las obligaciones del presente capítulo no reguladas en este artículo, se aplicarán las reglas generales establecidas en el Libro V, Título Final sobre fiscalización, sanciones y prescripción.”.”.

Debate.

El **Ministro de Desarrollo Social y Familia** señaló que tal indicación recoge las diversas observaciones formuladas por la Comisión, en lo que se refiere a las multas aplicables, entre otros aspectos relevantes.

La **diputada Del Real (Presidenta)**, consultó por las multas diferenciadas, entendiendo que existen distintos casos de incumplimiento, pues sería recomendable evaluar la aplicación de multas progresivas, especialmente, cuando ello se debe a desinformación.

La **Jefa de la División Jurídico-Legislativa, señora Camila Astorga**, destacó que el Ejecutivo busca distinguir entre las distintas circunstancias de incumplimiento, considerando el tamaño de la empresa, así como la relación con el monto de los contratos o medidas subsidiarias. Tras evaluar esto con el Ministerio del Trabajo, se optó por llevar los montos de multas a Unidades Tributarias Mensuales (UTM). Es decir, se ha replicado la fórmula del Senado, pero distinguiendo en los casos de contratación directa de personas y la aplicación de medidas subsidiarias, fijando multas por cada trabajador y ya no en general.

La **diputada Del Real (Presidenta)**, expresó dudas ante las consecuencias en la práctica de estas figuras, ya que es diferente el incumplimiento por falta de interés, del incumplimiento por desinformación.

La **señora Astorga** recordó que las multas se aplicarán hacia el futuro, tratándose además de una obligación ya vigente en la ley, por lo que no podrían considerarse como una sorpresa. Es decir, sólo se ha aumentado el monto de la multa, tornando más gravoso el incumplimiento, aunque en menor medida a la propuesta original.

La **diputada Del Real (Presidenta)**, sugirió incluir una campaña comunicacional y periodo de “marcha blanca”.

El **diputado Guzmán** coincidió en que la sanción debe ser potente, tal como lo plantea el Ejecutivo. Sin embargo, apoyó la idea de la diputada Del Real en cuanto a consagrar un tiempo de vacancia o transitoriedad en el cumplimiento de la norma, tal vez estableciendo un plazo de seis meses para desarrollar una adecuada campaña de información.

La **diputada Sagardia** estimó que efectivamente debe ser alta la multa para que resulte efectiva, sugiriendo incluir los casos de reincidencia, así como un plazo de transición para el cumplimiento más adecuado.

El **diputado Arroyo** propuso agregar un periodo de vacancia para el cumplimiento de la ley en el mismo artículo.

El **Ministro de Desarrollo Social y Familia** señaló que, considerando los plazos en que se entregan los informes de incumplimiento, se podría generar un periodo de desfase tal que derive en largo tiempo sin sanción, con un impacto negativo en la práctica. No obstante, lo que se podría establecer es que la promulgación se realice con mucha información y divulgación, pero sin alterar los plazos legales planteados.

El **diputado Melo** discrepó de entregar más plazo a las empresas para que cumplan lo que ya deberían estar cumpliendo. Además, recordó que existen los medios suficientes para conocer la norma. Por ende, se debería esperar que los empleadores acaten la ley, adhiriendo a los plazos ya establecidos.

El **diputado Guzmán** sugirió conocer con mayor detalle los plazos para determinar la aplicación de multas, pues se cambiará una multa anual a multa mensual por trabajador, siendo razonable establecer un plazo informativo de vacancia para fomentar su correcta implementación.

El **diputado Melo** destacó que esta ley se orienta a personas históricamente discriminadas, siendo ya evidente que las empresas no cumplen, estando en desacuerdo respecto a entregarles mayor plazo.

La **diputada Del Real (Presidenta)**, insistió en que se debe velar por la debida información de las empresas para que cumplan en buenos términos. Asimismo, consultó por el incumplimiento en el sector público.

La **señora Astorga** recordó que las obligaciones de difusión se incluyen en las indicaciones del Ejecutivo, para asegurar el debido conocimiento del contenido de las modificaciones legales y sus consecuencias. Por otra parte, se establece la posibilidad de recurrir a medidas subsidiarias (contratación de servicios que trabajen con personas con discapacidad, o la donación). Así entonces, sólo en caso de no cumplir en forma principal ni subsidiaria, se aplicarán las multas. Finalmente, es relevante considerar lo que establece el reglamento en el sector privado, en cuanto al plazo de cumplimiento, de modo tal que se aumenta el plazo hasta un año desde la entrada en vigencia.

El **Ministro de Desarrollo Social y Familia**, para despejar dudas, expresó disponibilidad para evaluar una alternativa en esta línea que se podría incluir entre los artículos transitorios.

Votación.

Puesta en votación, la indicación número 11 fue aprobada por unanimidad. Votaron a favor las/os diputadas/os Arroyo (en reemplazo de la diputada Yovana Ahumada), Bravo (doña Marta), Del Real, Guzmán, Melo, Pérez (doña Marlene), Sagardía (en reemplazo de la diputada Mercedes Bulnes), y Sepúlveda. No existieron votos en contra, abstenciones ni inhabilitaciones. (8-0-0)

12.- Indicación de la diputada Muñoz al Artículo 1°, para agregar el siguiente numeral 7), nuevo: **(Rechazada).**

“7) Agréguese un nuevo artículo 157 septies del siguiente tenor:

“Artículo 157 septies.- Las normas de inclusión laboral establecidas en este título serán aplicable también a las personas a que refiere la ley N° 21.545.”.

Debate.

El **Ministro de Desarrollo Social y Familia** recordó la importancia de distinguir entre formar parte del espectro autista, que se entiende como un espectro de neurodiversidad, y tener discapacidad, pues dicho espectro no necesariamente deriva en una discapacidad. Por ende, si bien en la indicación se aprecia una buena intención, ello podría afectar a las personas dentro del espectro autista en lugar de beneficiarlas.

La **Jefa del Departamento de Defensoría de la Inclusión, señora María Pilar Iturrieta**, concordó en lo anterior, pues la Ley TEA distingue claramente entre presentar un diagnóstico dentro del espectro autista y tener una

discapacidad derivada de ello. Así, la indicación establece algo ya consagrado en la ley para los casos que corresponda (trastorno del espectro autista que derive en discapacidad).

Votación.

Puesta en votación, la indicación número 12 fue rechazada por mayoría. No existieron votos a favor. Votaron en contra las/os diputadas/os Arroyo (en reemplazo de la diputada Yovana Ahumada), Guzmán, Melo, Pérez (doña Marlene) y Sagardia (en reemplazo de la diputada Mercedes Bulnes). Se abstuvieron las/os diputadas/os Del Real, Pérez (doña Johana) y Sepúlveda. No existieron inhabilitaciones. (0-5-3).

Artículo 2.-

Se presentaron dos indicaciones:

13.- Indicación del Ejecutivo, al artículo 2, para sustituirlo por el siguiente: **(Aprobada).**

"**Artículo 2º.-** Introdúcese, al decreto con fuerza de ley N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, las siguientes modificaciones:

a) Agrégase, en el literal d) del artículo 12 luego del punto y coma que pasa a ser punto seguido, la oración:

"Para aquellos cargos regidos por esta ley en los cuales se exija tener licencia de educación media, se entenderá que cumplen dicho requisito las personas con discapacidad, mayores de 18 años que acrediten haber completado sus estudios en la modalidad de educación especial. Todo lo anterior, de conformidad con lo dispuesto en el Decreto N°83, de 2015, del Ministerio de Educación que aprueba criterios y orientaciones de adecuación curricular para estudiantes con necesidades educativas especiales de educación parvularia y educación básica o la normativa que lo reemplace."

b) Agrégase, en el inciso segundo del artículo 13, luego del punto aparte que pasa a ser punto seguido, la oración: "El solo hecho de contar con una calificación y certificación de discapacidad, de conformidad con la ley N°20. 422 y/ o ser asignataria de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, no podrá ser considerado por el respectivo Servicio de Salud como fundamento de incumplimiento de dicho requisito."

c) Intercálase, en el literal a) del artículo 150, luego de la palabra "cargo" y luego del punto y coma que pasa a ser punto seguido, la oración: "El

solo hecho de contar con una calificación y certificación de discapacidad de conformidad con la ley N°20.422 y/o ser asignataria de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, no configurará esta causal;".

d) Agrégase, a continuación del inciso tercero del artículo 151, el siguiente inciso cuarto, nuevo:

“En caso de discapacidad sobreviniente, calificada y certificada según la ley N°20.422, la evaluación que realice la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez en cumplimiento de lo establecido en el inciso anterior deberá considerar la condición de salud de la persona en relación con el cargo específico que desempeña, indicando si podrá continuar realizando las labores respectivas.”.

14.- Indicación de las/os diputadas/os Del Real, Guzmán, Marzán, Melo, Pérez (doña Marlene), Pérez (doña Joanna), Santibáñez al Artículo 2°, para agregar a continuación de la palabra: “entenderá que”, la siguiente nueva palabra: “también”. **(Rechazada).**

Debate.

El **Ministro de Desarrollo Social y Familia** destacó que el artículo, en su letra a), busca superar una de las principales barreras detectadas en la contratación de personas con discapacidad en el sector público, permitiendo la contratación de personas que acrediten estudios en la modalidad de educación especial.

El **diputado Melo** estimó que se trata de un cambio muy relevante para las y los estudiantes de la enseñanza escolar especial, permitiendo el acceso a un trabajo en el sector público, cuestión que significará un gran avance en la materia.

La **diputada Del Real (Presidenta)**, adhirió a lo anterior, pues en diversas escuelas especiales se ha manifestado la importancia de este tipo de modificaciones.

La **señora Iturrieta** señaló que, en la letra b), esta parte de la indicación busca corregir otra de las principales barreras para acceder al sector público, que actualmente exige “salud compatible con el cargo”, siendo muy propia del modelo biomédico que ha regido en nuestro país, homologando una enfermedad con la discapacidad, en tanto la normativa internacional de derechos humanos requiere diferencias claramente entre tales circunstancias. Por ende, se trata de una modificación necesaria y que tendrá impacto positivo en las personas con discapacidad.

Votación.

Puestas en votación, la indicación 13 fue aprobada por unanimidad. Votaron a favor las/os diputadas/os Arroyo (en reemplazo de la

diputada Yovana Ahumada), Del Real, Guzmán, Melo, Pérez (doña Marlene), Pérez (doña Johana) y Sagardía (en reemplazo de la diputada Mercedes Bulnes). No existieron votos en contra, abstenciones ni inhabilitaciones. (7-0-0).

La indicación 14 se entiende rechazada reglamentariamente por la misma votación anterior.

Artículo 3.-

Se presentaron dos indicaciones:

15.- Indicación Ejecutivo al artículo 3, para sustituirlo por el siguiente:
(Aprobada).

“Artículo 3°.- Introdúcense, a la ley N° 18.883, que aprueba estatuto administrativo para funcionarios municipales, las siguientes modificaciones:

a) Agrégase, en el literal d) del artículo 10, luego del punto y coma que pasa a ser punto seguido, la oración:

"Para aquellos cargos regidos por esta ley en los cuales se exija tener licencia de educación media, se entenderá que cumplen dicho requisito las personas con discapacidad mayores de 18 años que acrediten haber completado sus estudios en la modalidad de educación especial, de conformidad con lo dispuesto en el Decreto N°83, de 2015, del Ministerio de Educación que aprueba criterios y orientaciones de adecuación curricular para estudiantes con necesidades educativas especiales de educación parvularia y educación básica o a la normativa que lo reemplace;"

b) Agrégase, en el inciso segundo del artículo 11, luego del punto aparte que pasa a ser punto seguido, la oración: "El solo hecho de contar con una calificación y certificación de discapacidad de conformidad con la ley N°20.422 y/o ser asignataria de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, no podrá ser considerado por el respectivo Servicio de Salud como fundamento de incumplimiento de dicho requisito.".

c) Intercálase en el literal a) del artículo 147, luego de la palabra "cargo" y antes del punto y coma que pasa a ser punto seguido, la oración: "El solo hecho de contar con una calificación y certificación de discapacidad de conformidad con la ley N°20.422 y/o ser asignataria de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, no configurará esta causal;"

d) Agrégase en el artículo 148, a continuación del inciso tercero, el siguiente inciso cuarto, nuevo:

“En caso de discapacidad sobreviniente, calificada y certificada según la ley N°20.422, la evaluación que realice la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez en cumplimiento de lo establecido en el inciso anterior deberá considerar la condición de salud de la persona en relación con el cargo específico que desempeña, indicando si podrá continuar realizando las labores respectivas.”.

16.- Indicación de las/os diputadas/os Del Real, Guzmán, Marzán, Melo, Pérez (doña Marlene), Pérez (doña Joanna), y Santibáñez al Artículo 3°, para agregar a continuación de la palabra: “entenderá que”, la siguiente nueva palabra: “también”. **(Rechazada)**.

Debate.

El **Ministro de Desarrollo Social y Familia** señaló la indicación número 13, 15 y 17 se refiere a lo mismo que se plantea para el artículo 3° y 4°, sugiriendo votarlas conjuntamente.

Votación.

Puestas en votación, la indicación 15, fue aprobada por unanimidad. Votaron a favor las/os diputadas/os Arroyo (en reemplazo de la diputada Yovana Ahumada), Del Real, Guzmán, Melo, Pérez (doña Marlene), Pérez (doña Johana) y Sagardía (en reemplazo de la diputada Mercedes Bulnes). No existieron votos en contra, abstenciones ni inhabilitaciones. (7-0-0).

La indicación 16 se entiende rechazada reglamentariamente por la misma votación anterior.

Artículo 4.-

Se presentaron dos indicaciones:

17.- Indicación del Ejecutivo al artículo 4, para sustituirlo por el siguiente: **(Aprobada)**.

“Artículo 4°.- Introdúcense, a la ley N°21.109, que establece un estatuto de los asistentes de la educación pública, las siguientes modificaciones:

a) Agrégase en el literal c) del artículo 17, luego del punto aparte que pasa a ser punto coma, la oración: "lo que se acreditará mediante certificación del Servicio de Salud correspondiente. El solo hecho de contar con una calificación y certificación de discapacidad de conformidad con la ley N° 20.422 y/o ser asignataria de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, no podrá obstar el cumplimiento de este requisito."

b) Agrégase en el literal d) del artículo 17, luego del punto aparte que pasa a ser punto seguido, la oración:

"Para aquellos cargos regidos por esta ley en los cuales se exija tener licencia de educación media, se entenderá que cumplen dicho requisito las personas con discapacidad mayores de 18 años que acrediten haber completado sus estudios en la modalidad de educación especial, de conformidad con lo dispuesto en el Decreto N°83, de 2015, del Ministerio de Educación que aprueba criterios y orientaciones de adecuación curricular para estudiantes con necesidades educativas especiales de educación parvularia y educación básica o la normativa que lo reemplace." .

c) Agrégase, en el literal g) del artículo 33, luego del punto aparte que pasa a ser punto seguido, la oración: "El solo hecho de contar con una calificación y certificación de discapacidad de conformidad con la ley N° 20.422 y/o ser asignataria de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, no configurará esta causal."

d) Agrégase, a continuación del inciso tercero, un inciso cuarto, nuevo, pasando el actual a ser quinto:

"En caso de discapacidad sobreviniente, calificada y certificada según la ley N°20.422, la evaluación que realice la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez en cumplimiento de lo establecido en el inciso anterior deberá considerar la condición de salud de la persona en relación con el cargo específico que desempeña, indicando si podrá continuar realizando las labores respectivas."

18.- Indicación de las/os diputadas/os Del Real, Guzmán, Marzán, Melo, Pérez (doña Marlene), Pérez (doña Joanna), y Santibáñez al Artículo 4°, para agregar a continuación de la palabra: "entenderá que", la siguiente nueva palabra: "también". (Rechazada).

Debate.

No hubo mayor debate.

Votación.

Puestas en votación, la indicación 17, fue aprobada por unanimidad. Votaron a favor las/os diputadas/os Arroyo (en reemplazo de la diputada Yovana Ahumada), Del Real, Guzmán, Melo, Pérez (doña Marlene), Pérez (doña Johana) y Sagardía (en reemplazo de la diputada Mercedes Bulnes). No existieron votos en contra, abstenciones ni inhabilitaciones. (7-0-0).

La indicación 18 se entiende rechazada reglamentariamente por la misma votación anterior.

Artículo 5.-

Letras a), b) y c)

Se presentaron dos indicaciones:

18.1 Indicación del Ejecutivo, al artículo 5, para reemplazarlo por el siguiente: **(Aprobada)**.

“Artículo 5°.- Modifícase el artículo 4 de la ley N° 21.015, que incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral, de la siguiente manera:

a) Reemplázase, en el artículo 4, la expresión “Desarrollo Social” por “Desarrollo Social y Familia”.

b) Reemplázase la frase “cada cuatro años”, por “cada tres años contados desde su entrada en vigencia”.

c) Reemplázase la expresión “de Diputados.”, por “de Diputadas y Diputados. En su informe deberá indicar, a lo menos, la cantidad de empresas e instituciones públicas obligadas a dar cumplimiento a la ley, datos estadísticos sobre el cumplimiento de las disposiciones de esta ley, las características de los contratos de trabajo que se hubieren celebrado en conformidad a ella, su duración promedio y las causas de término de la relación laboral de personas con discapacidad y/o asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional.”.

Debate.

El **diputado Guamán** estimó que la indicación del Ejecutivo es mejor, pero sugirió que debería aplicarse desde la entrada en vigencia de la ley.

La **señora Astorga** recordó que sólo se busca reducir el plazo de cuatro años a tres, pero sin afectar la contabilidad de los ciclos respectivos, aun cuando ello se podría precisar en un artículo transitorio.

El **diputado Guzmán** apoyó tal sugerencia.

La **diputada Del Real (Presidenta)**, concordó en lo anterior, para mayor claridad.

La **diputada Sagardía** coincidió, pues la norma propuesta sólo acorta el plazo vigente.

Votación.

Puesta en votación, la indicación número 18.1 fue aprobada por unanimidad. Votaron a favor las/os diputadas/os Arroyo (en reemplazo de la diputada Yovana Ahumada), Del Real, Guzmán, Melo, Pérez (doña Marlene), Pérez (doña Johana) y Sagardía (en reemplazo de Mercedes Bulnes). No existieron votos en contra, abstenciones ni inhabilitaciones. (7-0-0).

19.- Indicación de las/os diputadas/os Del Real, Guzmán, Marzán, Melo, Pérez (doña Marlene), Pérez (doña Joanna), Santibáñez:

a.- Al Artículo 5°, letra b), para reemplazar la frase: “cada tres años contados desde su entrada en vigencia”, por la siguiente nueva frase: “cada tres años, la primera de ellas a partir de su entrada en vigencia”. **(Rechazada)**

b.- Al Artículo 5°, letra c), Al artículo 4 de la ley N° 21.015, para reemplazar la frase: “Comisión de Desarrollo Social, Superación de la Pobreza y Planificación de la Cámara de Diputados”, por la siguiente nueva frase. “Comisión de Personas Mayores y Discapacidad de la Cámara de Diputados y Diputadas.”. **(Aprobada con enmiendas).**

Debate.

La **diputada Del Real (Presidenta)**, solicitó dividir la votación de la indicación, separando la letra a y letra b.

El **diputado Guzmán** sugirió complementar la letra b, agregando a continuación de la frase Comisión de Desarrollo Social, Superación de la Pobreza y Planificación”, la frase “y Comisión de Personas Mayores y Discapacidad”.

Votación.

La indicación número 19, letra a), se rechazó por incompatibilidad con lo ya aprobado por la Comisión.

Puesta en votación, la indicación número 19.1, letra b), con la frase referida, fue aprobada por unanimidad agregando a continuación de la frase Comisión de Desarrollo Social, Superación de la Pobreza y Planificación”, la frase “y Comisión de Personas Mayores y Discapacidad.

Votaron a favor las/os diputadas/os Arroyo (en reemplazo de la diputada Yovana Ahumada), Del Real, Guzmán, Melo, Pérez (doña Marlene), Pérez (doña Johana) y Sagardía (en reemplazo de Mercedes Bulnes). No existieron votos en contra, abstenciones ni inhabilitaciones. (7-0-0).

Artículo 6

Letra a)

Se presentaron las siguientes indicaciones:

20.- De las/os diputadas/os Del Real, Guzmán, Marzán, Melo, Pérez (doña Marlene), Pérez (doña Joanna), Santibáñez al Artículo 6°, letra a), para eliminar la frase: “ser certificada, centrando su análisis en los obstáculos,

dificultades o barreras que el entorno le generen para participar en forma plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás”.
(Rechazada).

21.- Indicación del Ejecutivo, al artículo 6, para modificarlo de la siguiente forma:

a) Reemplázase, en el literal a), la expresión “certificada” por “calificada”. **(Aprobada).**

Debate.

El **Director de Senadis** explicó que la expresión correcta es “calificada”, pues la certificación es el paso final, que permite constatar la discapacidad. Por ende, lo más importante es el proceso de calificación.

El **diputado Guzmán** estimó que se podrían votar las indicaciones 20 y 21, ya que no son contradictorias.

La **diputada Bulnes** formuló dudas sobre la redacción.

El **Ministro de Desarrollo Social y Familia** discrepó de la compatibilidad, pues la indicación 20 elimina la frase, debiendo ser más adecuado reemplazar la palabra, conservando la frase.

El diputado Guzmán sugirió entonces votar primero la indicación número 21 y, en caso de ser aprobada, dar por rechazada la indicación número 20.

La Comisión, respecto a esta indicación (del Ejecutivo) acordó dividir la votación por sus literales.

Votación.

Puesta en votación, la indicación número 21, letra a), fue aprobada por unanimidad. Votaron a favor las/os diputadas/os Bravo (doña Marta), Bulnes, Del Real, Guzmán, Marzán, Melo, Morales, Pérez (doña Johana), Santibáñez, Trisotti. No existieron votos en contra, abstenciones ni inhabilitaciones. (10-0-0).

La indicación número 20 se dio por rechazada con la misma votación.

Letra b)

Se presentaron las siguientes indicaciones:

21.- Indicación Ejecutivo, al artículo 6, para modificarlo de la siguiente forma: **(Aprobada)**.

b) Agrégase, a continuación del literal b, los literales c) y d), nuevos:

"c) Reemplácese, el inciso cuarto del artículo 45, por el siguiente:

"El jefe superior o jefatura máxima del órgano, servicio o institución correspondiente deberá adoptar las medidas necesarias para el cumplimiento de las obligaciones a que se refiere el inciso primero y segundo. Asimismo, deberá:

a) Disponer que al menos uno de los funcionarios o funcionarias que desempeñen labores relacionadas a la gestión y desarrollo del personal, cuente con conocimientos específicos sobre inclusión laboral de personas con discapacidad. Se entenderá que tienen estos conocimientos los y las funcionarias que cuenten con una certificación otorgada por el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales establecido en la ley N° 20.267.

b) Considerar, en la política de personal del respectivo órgano, servicio o institución, lineamientos para la inclusión laboral de personas con discapacidad, las que serán informadas anualmente a la Dirección Nacional del Servicio Civil, según lo establecido en el reglamento a que se refiere el inciso quinto de este artículo.

c) Informar a la Dirección Nacional del Servicio Civil y al Servicio Nacional de la Discapacidad sobre el cumplimiento de la ley N° 21.015, especialmente de las obligaciones de selección preferente y de reserva legal establecidas en los incisos primero y segundo, respectivamente. Tratándose de esta última obligación, y en caso de que no sea posible su cumplimiento total o parcial, deberá remitir un informe fundado a la Dirección Nacional del Servicio Civil y al Servicio Nacional de la Discapacidad, explicando las razones para ello.

Solo se considerarán razones fundadas aquellas relativas a la naturaleza de las funciones que desarrolla el órgano, servicio o institución, no contar con cupos disponibles en la dotación de personal y la falta de postulantes que cumplan con los requisitos respectivos. No se considerará que existe razón fundada derivada de la naturaleza de las funciones que desarrolla el órgano, servicio o institución la sola invocación del cumplimiento de sus labores habituales por las que fuere creado.

d) Velar por la publicación en las páginas web institucionales del respectivo órgano, servicio o institución el o los informes previstos en el literal c), según corresponda, en los términos que establecen las normas sobre transparencia activa contenidas en el reglamento a que se refiere el inciso final de este artículo."

d) Reemplázase, en el artículo 45 la expresión “Desarrollo Social” por “Desarrollo Social y Familia.”. **(Aprobada).**

Debate.

El **Ministro de Desarrollo Social y Familia** explicó que tales letras buscan establecer la responsabilidad de los jefes superiores de servicio, lineamientos de inclusión, deberes de informar, publicidad, entre otros, que fortalecen la legislación.

El **diputado Guzmán** señaló apoyar tal indicación, pero sugirió incluir la siguiente indicación, votándola a continuación de la actualmente en discusión:

Votación.

Puesta en votación, la indicación número 21, letra b), fue aprobada por unanimidad. Votaron a favor las/os diputadas/os Bulnes, Del Real, Guzmán, Marzán, Melo, Morales, Pérez (doña Johana), Santibáñez, Trisotti. No existieron votos en contra, abstenciones ni inhabilitaciones. (9-0-0).

La letra b) del artículo 6, del texto propuesto por el Senado, fue aprobada por la misma votación.

En el seno de la Comisión se propuso la siguiente enmienda:

22.1.- Indicación de las/os diputadas/os Jorge Guzmán, Mercedes Bulnes, Catalina Del Real, Carolina Marzán, Daniel Melo, Carla Morales y Renzo Trisotti, al artículo 6, para incorporar un nuevo artículo 45 bis, del siguiente tenor: (Rechazada).

“Artículo 45 bis. La infracción de las obligaciones establecidas en el artículo anterior dará lugar a las responsabilidades administrativas que correspondan.

Se considerará que el jefe superior o jefatura máxima del órgano, servicio o institución correspondiente, contraviene especialmente el principio de probidad administrativa cuando el respectivo órgano, servicio o institución incrementa su dotación sin priorizar el cumplimiento de la obligación a que se refiere el inciso segundo del artículo anterior.”.

Debate.

El **Ministro de Desarrollo Social y Familia, señor Giorgio Jackson**, señaló que en los últimos incisos de la indicación número 25 presentada por el Ejecutivo, ya se contemplaría lo propuesto por el diputado Guzmán, sin perjuicio de que se podría mejorar la redacción.

El **diputado Guzmán** estimó que su propuesta se refiere al cumplimiento del 2%, siendo por ello más específica que la propuesta del Ejecutivo, la que de todas formas se podría complementar con la referencia de su indicación.

La **Jefa de la División Jurídico-Legislativa, señora Camila Astorga**, señaló que la indicación número 25 del Ejecutivo contempla la infracción a cualquiera de las obligaciones legales correspondientes.

El **Ministro de Desarrollo Social y Familia** complementó señalando que no se podría considerar una falta a la probidad el sólo incumplimiento del 2%, pues ello puede depender de distintas variables, distinto a no realizar el proceso de selección adecuadamente, lo que sí derivaría en un actuar cuestionable.

Votación.

Puesta en votación, la indicación número 22.1 fue rechazada por mayoría. Votó a favor el diputado Guzmán. Votaron en contra las/os diputadas/os Ahumada, Bravo (doña Marta), Bulnes, Del Real, Morales, Pérez (doña Johana), Santibáñez y Trisotti. Se abstuvo el diputado Sepúlveda. (1-8-1).

23.- Indicación de la diputada Muñoz, al Artículo 6°, para agregar la siguiente nueva letra c): **(Rechazada).**

“c) Agréguese un nuevo artículo 47 bis del siguiente tenor:

“Artículo 47 bis.- Serán también beneficiarias de las disposiciones establecidas en este párrafo, las personas a que refiere la ley N° 21.545.”.

Debate.

El **Director del Servicio Nacional de la Discapacidad (Senadis), señor Daniel Concha**, recordó que la Ley TEA contempla diferencias entre personas con discapacidad y otras que no se consideran como tal, de modo que no se podría generalizar.

El **Ministro de Desarrollo Social y Familia** recordó que esta discusión ya se generó en el ámbito del sector privado, de modo que debería ser el mismo resultado, entendiendo que reconocerse dentro del espectro autista no necesariamente deriva en una discapacidad.

La **diputada Ahumada** estimó que sí es relevante considerar a las personas del espectro autista en esta ley de inclusión laboral.

La **diputada Bulnes** coincidió en que no corresponde extender la calificación de discapacidad para todas las personas dentro del espectro autista.

El **Ministro de Desarrollo Social y Familia** aclaró que la Ley TEA extiende todos los beneficios para las personas con discapacidad, en los casos que corresponda.

Votación.

Puesta en votación, la indicación número 23 fue rechazada por mayoría. Votaron a favor las diputadas Ahumada, Morales y Pérez (doña Johana). Votaron en contra las/os diputadas/os Bravo (doña Marta), Bulnes, Guzmán, Pérez (doña Marlene), Santibáñez, Sepúlveda y Trisotti. Se abstuvo la diputada Del Real. (3-7-1).

Artículo 7

Se presentó la siguiente enmienda:

24.- Indicación del Ejecutivo al artículo 7º, para sustituirlo por el siguiente: (Aprobada).

"Artículo 7º.- Introdúcense, a la ley N°19.885, que incentiva y norma el buen uso de donaciones que dan origen a beneficios tributarios y los extiende a otros fines sociales y públicos, las siguientes modificaciones:

a) Reemplázase, en el artículo 4 cada vez que diga la expresión "Ministro de Planificación y Cooperación" por "Ministro o Ministra de Desarrollo Social y Familia" y la expresión "Secretario Ejecutivo del Fondo Nacional de la Discapacidad" por "Director o Directora del Servicio Nacional de la Discapacidad".

b) Agrégase, en el numeral tercero del inciso quinto del artículo 4, a continuación del punto aparte que pasa a ser punto seguido, la oración: "La calificación de proyectos o programas a los que se refiere el artículo 157 ter inciso cuarto numeral dos del Código del Trabajo deberá cumplir con los objetivos, requisitos y características establecidas en el reglamento a que se refiere el artículo 157 bis) inciso final del mismo código."

c) Reemplázase en el artículo 5, cada vez que diga la expresión "Ministerio de Planificación y Cooperación" o "Ministerio de Planificación" por "Ministerio de Desarrollo Social y Familia".

d) Agrégase, en el inciso cuarto del artículo 5, la siguiente oración final:

"Con todo, tratándose de proyectos o programas vinculados a la ley Nº 21.015 que incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral, deberán publicarse también los informes de rendición de los proyectos o programas financiados en el sitio web habilitado por el Ministerio de Desarrollo Social y Familia."

Debate.

El **Abogado Secretario de la Comisión** observó que, de aprobarse la indicación del Ejecutivo, por su redacción, se entendería rechazado el texto propuesto por el Senado.

El **Ministro de Desarrollo Social y Familia** señaló que efectivamente sería así.

El **diputado Guzmán** preguntó cuál sería la razón de eliminar el Consejo propuesto por el texto del Senado.

El **Ministro de Desarrollo Social y Familia** explicó que el Senado trató de reformular el Consejo de Donaciones vigente, estableciendo una composición diferente para el caso de donaciones referidas a la ley de inclusión laboral. Destacó que el Ejecutivo busca realizar adecuaciones mediante las letras a), b) y c), mientras que la letra d) tiene por finalidad colaborar con la transparencia en la entrega de donaciones de privados a organizaciones de la sociedad civil.

El **Director de Senadis** explicó que ya existe el Consejo Nacional de Donaciones, con prácticamente la misma composición que plantea el Senado. Por ende, la indicación del Ejecutivo permite aclarar que el Consejo sólo entrega la admisibilidad de los proyectos de las fundaciones, siendo las empresas las que deciden a quién entregarán tales recursos. Por su parte, la Secretaría Ejecutiva, simplemente dirime cuáles son los proyectos que cumplen con los criterios necesarios. En tal sentido, la propuesta del Senado generaría un Consejo adicional al que ya existe, lo que resulta innecesario.

El **diputado Guzmán** estimó positivo que el Senado incluya más participantes en el Consejo, pues esto ayudaría a mejorar el control de transparencia. En consecuencia, apoyó la indicación del Ejecutivo, pero conservando lo planteado por el Senado.

La **diputada Bulnes** consideró favorable la propuesta del Senado, sin perjuicio de entender la indicación del Ejecutivo.

La **señora Astorga** recordó que estas modificaciones se refieren a la ley de donaciones, que contempla grupos de población objetivos diferentes. Además, el Consejo no sólo califica los proyectos por cumplimiento alternativo de

la inclusión laboral, sino los demás casos contemplados por la ley. En virtud de lo anterior, esta propuesta del Senado podría aumentar la burocracia, motivo por el cual se plantea eliminarlo.

El **Ministro de Desarrollo Social y Familia** complementó lo anterior, señalando que la propuesta del Consejo buscaba una composición diferente al ver proyectos referidos a ley de inclusión, lo que podría tornar más lento el proceso. No obstante, si la Comisión lo acuerda, se podría votar el texto aprobado por el Senado primero, y luego la indicación del Ejecutivo.

Votación.

Puesto en votación, el texto propuesto por el Senado fue aprobado por unanimidad. Votaron a favor las/os diputadas/os Ahumada, Bravo (doña Marta), Bulnes, Del Real, Guzmán, Morales, Pérez (doña Marlene), Pérez (doña Johana), Santibáñez, Sepúlveda y Trisotti. No existieron votos en contra, abstenciones ni inhabilitaciones. (11-0-0).

A instancias del **diputado Trisotti**, se procedió a dividir la votación de la indicación número 24 presentada por el Ejecutivo, para cada una de sus letras, desde la a) a la d).

Votación.

Puesta en votación, la indicación número 24, letra a), b), c) y d) fue aprobada por unanimidad. Votaron a favor las/os diputadas/os Ahumada, Bravo (doña Marta), Bulnes, Del Real, Guzmán, Morales, Pérez (doña Marlene), Pérez (doña Johana), Santibáñez, Sepúlveda y Trisotti. No existieron votos en contra, abstenciones ni inhabilitaciones. (11-0-0).

Artículo 8

Inciso primero

Se presentaron las siguientes indicaciones:

24.1.- De las/os diputadas/os Johana Pérez, Yovana Ahumada, Catalina Del Real, Jorge Guzmán, Carla Morales, Marlene Pérez, Joanna Pérez y Renzo Trisotti, al artículo 8 de la ley N° 19.885, para agregar en el inciso primero, luego de la frase “número de empresas que registran tales contratos”, y antes de la coma, la palabra “individualizándolas”. (Aprobada)

Debate.

El **diputado Guzmán** recordó que tal indicación busca un mayor detalle de las organizaciones que eventualmente recibirían recursos.

El **Ministro de Desarrollo Social y Familia** consideró que ello apuntaría más bien a definir las empresas que cumplen la medida alternativa de la ley, no las organizaciones que reciben los recursos por tal concepto.

Votación.

Puesta en votación, la indicación número 24.1 fue aprobada por unanimidad. Votaron a favor las/os diputadas/os Ahumada, Bravo (doña Marta), Bulnes, Guzmán, Marzán, Melo, Morales, Santibáñez, Sepúlveda y Trisotti. No existieron votos en contra, abstenciones ni inhabilitaciones. (10-0-0).

25.- Indicación del Ejecutivo, para modificar el artículo 8 de la siguiente forma: **(Aprobada)**

a) Reemplázase, en el inciso primero, la expresión “registro público” por “reporte estadístico de acceso público”.

Debate.

El **Ministro de Desarrollo Social y Familia** recordó que tras revisar la letra a) del artículo 8, se ha determinado que no habría mayor problema con la redacción propuesta, aun cuando hablar de “reporte estadístico” se estimaba más preciso por el Ejecutivo, siendo potestad de la Comisión definir qué alternativa es mejor.

El **diputado Guzmán** consultó si el “reporte estadístico” sería más completo que el “registro público”.

El **Ministro de Desarrollo Social y Familia** señaló que efectivamente sería así, siendo tal el objeto de la indicación.

La **diputada Bulnes** discrepó, estimando que sería mejor hablar de “registro público”, término más completo desde el punto de vista gramatical.

Votación.

Puesta en votación, la indicación número 25, letra a), fue aprobada por mayoría. Votaron a favor las/os diputadas/os Ahumada, Bravo (doña Marta), Guzmán, Marzán, Melo, Pérez (doña Joanna), Santibáñez, Sepúlveda y Trisotti. Votaron en contra las diputadas Bulnes y Morales. No existieron abstenciones ni inhabilitaciones. (9-2-0).

25.1.- Indicación del Ejecutivo, para modificar el artículo 8 de la siguiente forma: **(Aprobada)**

b) Intercálase, en el inciso primero, entre el punto seguido y la oración que comienza con la expresión “Dicho Servicio”, la oración “La Dirección del Trabajo podrá requerir la información necesaria al Servicio de Impuestos internos, la Administradora de Fondos de Cesantía y a la sociedad comercial Servicios de Administración Previsional S.A. para efectos de determinar el número de empresas que deban cumplir con las obligaciones sobre inclusión laboral de personas con discapacidad establecidas en el Libro I, título III, Capítulo II del Código del Trabajo.”.

25.2- Del Ejecutivo, para modificar el artículo 8 de la siguiente forma:

c) Reemplázase, en el inciso primero, la expresión “Dicho Servicio” por “La Dirección del Trabajo”. **(Aprobada)**

Votación.

Puesta en votación las indicaciones 25.1 (letra b) y 25.2 (letra c), fueron aprobadas, sin mayor debate, por unanimidad. Votaron a favor las/os diputadas/os Ahumada, Bravo (doña Marta), Bulnes, Guzmán, Marzán, Melo, Morales, Pérez (doña Joanna), Santibáñez, Sepúlveda y Trisotti. No existieron votos en contra, abstenciones ni inhabilitaciones. (11-0-0).

Inciso segundo

Se presentó una indicación:

25.3.- Indicación del Ejecutivo, para modificar el artículo 8 de la siguiente forma: **(Aprobada)**

d) Reemplácese el inciso segundo por el siguiente:

“La Dirección Nacional del Servicio Civil, en coordinación con el Servicio Nacional de Discapacidad, deberá emitir anualmente un informe sobre el cumplimiento de la ley N° 21.015 en los órganos de la Administración del Estado, el que deberá incluir, al menos, la siguiente información:

a) Universo de instituciones públicas obligadas al cumplimiento de la ley N° 21.015.

b) Cumplimiento de la obligación de selección preferente, señalando expresamente aquellos órganos, servicios o instituciones que dan cumplimiento a esta obligación y aquellos que no, así como aquellos órganos, servicios o instituciones que cumplen con la obligación de remitir dicha información.

c) Cumplimiento de la obligación de reserva legal de contratación, señalando expresamente aquellos órganos, servicios o instituciones que dan cumplimiento a esta obligación; aquellos que no cumplen con la misma, pero entregaron un informe de razones fundadas que explica dicho incumplimiento total o parcial; y aquellos que no cumplen con la obligación de remitir dicha información.

d) Cumplimiento de la obligación de difundir el informe de selección preferente y de razones fundadas en los respectivos sitios web de cada órgano, servicio o institución dentro de un plazo de 30 días contados desde su emisión, señalando expresamente aquellos que cumplen esta obligación y aquellos que no.

e) Órganos, servicios o instituciones que cuentan al menos con un funcionario o funcionaria que desempeña labores relacionadas a la gestión y desarrollo del personal y tenga conocimientos específicos sobre inclusión laboral de personas con discapacidad, y con una política de inclusión, y aquellos que no.

La Dirección Nacional del Servicio Civil y el Servicio Nacional de Discapacidad deberán publicar el informe a que se refiere el inciso anterior en sus respectivos sitios electrónicos en el mes de agosto de cada año, dando cuenta del año calendario anterior.

Asimismo, en conjunto con dicha publicación, la Dirección Nacional del Servicio Civil deberá remitir copia de dicho informe a la Contraloría General de la República, a fin de que ésta, en ejercicio de sus funciones fiscalizadoras, examine los antecedentes y proceda a hacer efectiva, cuando corresponda, la responsabilidad administrativa del jefe superior o jefatura máxima del órgano, servicio o institución por incumplimiento reiterado de las obligaciones previstas en el artículo 45 de la ley N° 20.422, que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad.

Con todo, se considerará una infracción al principio de probidad administrativa el hecho de que un órgano, servicio o institución realice nuevas contrataciones sin dar cumplimiento a la obligación de selección preferente establecida en el artículo 45 inciso primero de la ley N°20.422.”.

Debate

El **diputado Guzmán** agradeció al Ejecutivo por esta indicación, que ha recogido diversas observaciones en cuanto al sector público y el cumplimiento de la inclusión laboral, valorando la disponibilidad por escuchar, conversar y alcanzar acuerdos. Sin embargo, sugirió evaluar un acceso más accesible en lo que respecta al formato.

El **Director del Servicio Nacional de la Discapacidad (Senadis)**, señor **Daniel Concha**, concordó en lo anterior, comprometiendo evaluar alternativas para un formato más accesible.

La **diputada Bulnes** estimó interesante la norma, sugiriendo evaluar su eventual incorporación en el Estatuto Administrativo.

El **Director de Senadis** señaló que esta norma efectivamente estaría referida al Estatuto Administrativo.

El Ministro de Desarrollo Social y Familia complementó recordando que el principio de probidad ya está incluido en el Estatuto Administrativo, de modo que la indicación se refiere también a este, no siendo algo meramente sugerente u optativo.

La **diputada Bulnes** consultó si la referencia es sólo al Código del Trabajo.

La **asesora de Senadis, señora Pilar Iturrieta**, aclaró que la indicación se refiere al artículo 8 del proyecto, que no modifica una norma específica de otro texto legal, siendo autónomo, de forma tal que se entiende aplicable a todo el sector público.

Votación

Puesta en votación, la indicación número 25.3 fue aprobada por unanimidad. Votaron a favor las/os diputadas/os Ahumada, Bravo (doña Marta), Bulnes, Guzmán, Marzán, Melo, Morales, Pérez (doña Joanna), Santibáñez, Sepúlveda y Trisotti. No existieron votos en contra, abstenciones ni inhabilitaciones. (11-0-0).

Artículo 9

Se presentó una indicación:

26.- Del Ejecutivo, para agregar un artículo 9, nuevo: (Aprobada)

“Artículo 9°.- El Ministerio del Trabajo y Previsión Social promoverá la realización de campañas de información y comunicación sobre la ley N° 21.015 que incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral y sus modificaciones, dirigidas a empresas, sindicatos, organizaciones gremiales, trabajadoras y trabajadores, con el fin de propender al cumplimiento efectivo a la obligación establecida en el artículo 157 bis inciso primero del Código del Trabajo. Para ello, el Ministerio del Trabajo y Previsión Social podrá coordinar con el

Ministerio de Desarrollo Social y Familia y/o el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, la prestación de asesorías técnicas.

Por su parte, el Servicio Nacional de la Discapacidad, en colaboración con la Dirección Nacional del Servicio Civil, podrá promover la realización de campañas a que se refiere el inciso anterior, con el fin de propender al cumplimiento efectivo de las obligaciones establecido en el artículo 45 de la ley N° 20.422, que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad, en los órganos de la Administración del Estado."

Debate. No hubo

Votación.

Puesta en votación, la indicación número 26 fue aprobada, sin mayor debate, por unanimidad. Votaron a favor las/os diputadas/os Ahumada, Bravo (doña Marta), Bulnes, Guzmán, Marzán, Melo, Morales, Pérez (doña Joanna), Santibáñez, Sepúlveda y Trisotti. No existieron votos en contra, abstenciones ni inhabilitaciones. (11-0-0).

Disposiciones Transitorias

Artículo primero

Se presentó una indicación:

27.- Indicación del Ejecutivo, para reemplazar el artículo primero por el siguiente: **(Aprobada)**

"Artículo primero.- La presente ley entrará en vigencia al momento de su publicación en el Diario Oficial, salvo las modificaciones introducidas por los literales a) y b) nuevos que se incorporan al inciso cuarto del artículo 45 de la ley N°20.422, en virtud de lo dispuesto en el literal b) del artículo 6° de esta ley, las que entrarán en vigencia el primer día del décimo tercer mes siguiente a la publicación de esta ley.

Con todo, las modificaciones introducidas por el artículo 1° numeral cuatro literal a) al inciso primero del artículo 157 bis del Código del Trabajo, por el artículo 1° numeral cinco literal a), número iv) al literal b) del artículo 157 ter del

Código del Trabajo, y por el artículo 6° literal b) al inciso segundo del artículo 45 de la ley N°20.422, se harán efectivas a partir del primer día del mes de enero del año siguiente al envío de un informe de los Ministerios del Trabajo y Previsión Social, de Desarrollo Social y Familia, y de Hacienda, que acredite el cumplimiento de la cuota del uno por ciento de contratación de personas con discapacidad y/o asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional en el ochenta por ciento de las empresas e instituciones obligadas. Para estos efectos, el informe que constate el estado de cumplimiento de dicha cuota deberá ser elaborado anualmente, y comunicado a las Comisiones de Trabajo y Seguridad Social y de Desarrollo Social, Superación de la Pobreza y Planificación de la Honorable Cámara de Diputadas y Diputados, y a la Comisión de Trabajo y Previsión Social del Honorable Senado durante el primer semestre de cada año.

Excepcionalmente, el primer informe al que se hace referencia en el inciso anterior deberá ser emitido dentro del plazo de doce meses desde la publicación de la presente ley en el Diario Oficial.”.

Debate.

El **Ministro de Desarrollo Social y Familia** destacó el aumento en las exigencias legales respecto al cumplimiento del porcentaje de inclusión laboral, que significará un importante avance en la materia.

La **señora Iturrieta**, sobre el inciso primero, resaltó que apunta a la obligación de contratar con gestor de inclusión en el sector público, así como a los lineamientos respectivos, que entrarán en vigencia un año posterior a la publicación de la ley, entendiendo el período de ajuste necesario en tal sentido. El inciso segundo, por su parte, también contempla una vigencia diferida, que apunta al aumento de cuota de la contratación del 1% al 2% (entendiendo las dificultades que ya existen en el porcentaje vigente, siendo necesario propender al mejor avance de la ley), además de regular en forma más específica el cumplimiento alternativo. Todo lo anterior, queda diferido al alcance del 80% de la cuota correspondiente.

Votación

Puesta en votación, la indicación número 27 fue aprobada por unanimidad. Votaron a favor las/os diputadas/os Ahumada, Bravo (doña Marta), Bulnes, Guzmán, Marzán, Melo, Morales, Santibáñez, Sepúlveda y Trisotti. No existieron votos en contra, abstenciones ni inhabilitaciones. (10-0-0).

Artículo segundo

No se presentaron indicaciones. **(Aprobada)**

Puesto en votación, el artículo segundo transitorio fue aprobado, sin mayor debate, por unanimidad. Votaron a favor las/os diputadas/os Ahumada, Bravo (doña Marta), Bulnes, Guzmán, Marzán, Melo, Morales, Santibáñez, Sepúlveda y Trisotti. No existieron votos en contra, abstenciones ni inhabilitaciones. (10-0-0).

Artículo tercero

Se presentó una indicación:

28.- Indicación del Ejecutivo, para reemplazar, en el artículo tercero transitorio, la expresión "180 días" por "doce meses". **(Aprobada)**

Debate.

La **Jefa de la División Jurídico-Legislativa del Ministerio de Desarrollo Social y Familia, señora Camila Astorga**, explicó el aumento de plazo en el proceso de perfeccionamiento del reglamento que rige esta materia en el ámbito público, estando actualmente en proceso de consulta de las personas con discapacidad, lo que está pronto a ser aprobado. En tal sentido, sería prudente entregar este plazo para evaluar mejor la nueva versión del reglamento correspondiente, a fin de realizar las adecuaciones que se estimen necesarias.

El **Director de Senadis** complementó señalando que la ley N° 20.422 exige la consulta de las personas con discapacidad en aquellos casos que les afecten, proceso que requiere tiempo, siendo ajustado el plazo propuesto.

Votación.

Puesta en votación, la indicación número 28 fue aprobada por unanimidad. Votaron a favor las/os diputadas/os Ahumada, Bravo (doña Marta), Bulnes, Guzmán, Marzán, Melo, Morales, Santibáñez, Sepúlveda y Trisotti. No existieron votos en contra, abstenciones ni inhabilitaciones. (10-0-0).

Artículo cuarto

Se presentaron dos indicaciones:

29.- Indicación del Ejecutivo, para agregar, el siguiente artículo cuarto transitorio, nuevo: **(Rechazada)**

“**Artículo cuarto.-** Las infracciones que sean objeto de procedimientos sancionadores iniciados por la Dirección del Trabajo con anterioridad a la entrada en vigencia del artículo 157 sexies del Código del Trabajo, introducido por el artículo 1° numeral 7) de la presente ley, serán sancionadas conforme a las normas vigentes a la fecha de iniciación de los mismos.”.

El **diputado Guzmán** propuso una indicación en el mismo sentido, que sería complementaria a la propuesta del Ejecutivo, pero más completa, ya que es necesario establecer un plazo mínimo, para que las empresas puedan informarse oportunamente de los nuevos cambios.

El **Ministro de Desarrollo Social y Familia** manifestó estar de acuerdo con la indicación.

28.1.- Indicación del diputado Guzmán y Ahumada, Bravo (doña Marta), Bulnes, Guzmán, Marzán, Melo, Morales, Santibáñez, Sepúlveda y Trisotti, para agregar el siguiente artículo cuarto transitorio, nuevo: **(Aprobada)**

“**Artículo cuarto.-** La modificación introducida por el artículo 1°, numeral 7), referida a la incorporación de un artículo 157 sexies, nuevo, al Código del Trabajo, entrará en vigencia el año siguiente a la fecha de publicación de esta ley.

Las infracciones que sean objeto de procedimientos sancionadores iniciados por la Dirección del Trabajo con anterioridad a la entrada en vigencia del artículo 157 sexies del Código del Trabajo, introducido por el artículo 1°, numeral 7), de la presente ley, serán sancionadas conforme a las normas vigentes a la fecha de iniciación de los mismos.”.

Votación.

Puesta en votación, la indicación número 28.1 fue aprobada por unanimidad. Votaron a favor las/os diputadas/os Ahumada, Bravo (doña Marta), Bulnes, Guzmán, Marzán, Melo, Morales, Santibáñez, Sepúlveda y Trisotti. No existieron votos en contra, abstenciones ni inhabilitaciones. (10-0-0).

Por la misma votación, se entiende rechazada la indicación número 29 del Ejecutivo.

Artículo quinto

Se presentó una indicación: **(Aprobada)**

30.- Indicación del Ejecutivo, para agregar el siguiente artículo quinto transitorio, nuevo:

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

Votación.

Puesta en votación, la indicación número 30 fue aprobada por unanimidad. Votaron a favor las/os diputadas/os Ahumada, Bravo (doña Marta), Bulnes, Guzmán, Marzán, Melo, Morales, Santibáñez, Sepúlveda y Trisotti. No existieron votos en contra, abstenciones ni inhabilitaciones. (10-0-0).

VII. TEXTO DEL PROYECTO DE LEY TAL COMO QUEDARÍA EN VIRTUD DE LOS ACUERDOS ADOPTADOS POR LA COMISIÓN.

Por las razones señaladas y por las que expondrá oportunamente el diputado informante, esta Comisión recomienda aprobar las adiciones y enmiendas que se señalan en el acápite correspondiente, y que de aprobarse por la Sala, darían lugar al texto del siguiente:

PROYECTO DE LEY

"Artículo 1.- Introdúcense las siguientes modificaciones en el Código del Trabajo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el decreto con fuerza de ley N° 1, del año 2002, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social:

1. Agrégase, en la denominación del Título III del Libro I, a continuación de la palabra "Discapacidad", la frase "y/o Asignatarias de una Pensión de Invalidez".

2. Reemplázase en el artículo 154, el numeral 7, por el siguiente:

"7.- las normas especiales que correspondan a las diversas clases de faenas o actividades, de acuerdo con la edad, sexo, género o ubicación geográfica de los trabajadores y trabajadoras; y las medidas de accesibilidad, realización de ajustes necesarios y prevención de conductas de acoso hacia los trabajadores o trabajadoras con discapacidad y/o asignatarios de una pensión de invalidez;".

3. Agrégase, en la denominación del Capítulo II del Título III del Libro I, a continuación de la palabra "Discapacidad", la frase "y/o Asignatarias de una Pensión de Invalidez".

4. Modifícase el artículo 157 bis de la siguiente manera:

a) Reemplázase, en el inciso primero, el guarismo "1%" por "2%".

b) Incorpórase el siguiente inciso segundo, nuevo, pasando el actual a ser tercero y así sucesivamente:

“Las empresas señaladas en el inciso precedente, deberán contar en sus reglamentos internos con un protocolo de trato, que permita responder a las necesidades de los trabajadores con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez, relativas a las relaciones con los demás trabajadores, su atención, accesibilidad, evacuación y protección de su bienestar físico, mental y social.”.

5. Modifícase el artículo 157 ter de la siguiente manera:

a) En el inciso primero:

i. Sustitúyase la expresión “alternativa” por “subsidiaria”.

ii. Intercálase en la letra a) entre la palabra “discapacidad” y el punto y aparte que le sigue, la siguiente frase “y/o asignatarios de una pensión de invalidez”.

iii. Agrégase, en la letra a), los siguientes párrafos segundo, tercero y cuarto:

“Para cumplir la obligación legal de contratación se requiere que las personas con discapacidad y/o asignatarios de una pensión de invalidez, de cualquier régimen previsional, contratadas presten servicios de manera efectiva para la empresa principal. De esta forma, para determinar el cumplimiento de la obligación de contratación que tiene la empresa principal se deberá sumar el número de

personas con discapacidad y/o asignatarios de una pensión de invalidez, que presten servicios de forma efectiva, a través de esta alternativa, y las contratadas de forma directa.

Las empresas que tengan contratadas personas con discapacidad y/o asignatarios de una pensión de invalidez que presten servicios a las empresas obligadas deberán registrar los contratos de las personas con discapacidad y/o asignatarias de una pensión de invalidez, en el registro establecido en el artículo 157 bis.

Las personas con discapacidad y/o asignatarias de una pensión de invalidez, de cualquier régimen previsional, contratadas por empresas que presten servicios y que sean, a su vez, empresas obligadas al cumplimiento de la reserva establecida en el artículo 157 bis, solo podrán ser consideradas para el cumplimiento subsidiario de otras empresas obligadas por los contratos que excedan del número de trabajadores exigido para su propio cumplimiento.".

iv. Intercálase, en la letra b), entre los guarismos "19.885" y el punto y aparte que le sigue, la frase ", por el monto anual de donaciones establecido en el inciso cuarto numeral 4 de este artículo, y hasta el equivalente al 1% del total de sus trabajadores.".

b) En el inciso segundo, agrégase luego del punto y aparte que pasa a ser seguido, la oración "No se considerará que existe razón fundada derivada de la naturaleza de las funciones que desarrolla la empresa, la sola invocación de su giro.".

c) En el inciso cuarto:

i. Reemplázase el numeral 2, por el siguiente:

“2.- Las donaciones deberán dirigirse a proyectos o programas que tengan por objeto la inclusión laboral, intermediación laboral, capacitación, rehabilitación, promoción y fomento para la creación de empleos, contratación o inserción laboral de las personas con discapacidad, presentados por asociaciones, corporaciones o fundaciones que establezcan uno o más de dichos fines en su objeto social. Asimismo, las donaciones podrán dirigirse a proyectos o programas presentados por iguales organizaciones, que tengan por objeto alguno de los señalados anteriormente y busquen mejorar la calidad u oportunidades de vida de personas con discapacidad, incluyendo a aquellas con discapacidad severa o profunda, así como el apoyo para mejorar las condiciones de empleabilidad, el desarrollo de ocupaciones u oficios o el ejercicio de actividades como trabajadores independientes.”.

ii. Reemplázase, el numeral 3, por el siguiente:

“3.- Las donaciones no podrán efectuarse a instituciones en cuyo directorio participe el donante, su cónyuge, su conviviente civil o sus parientes ascendientes o descendientes hasta el tercer grado de consanguinidad o afinidad. En caso de que el donante sea una persona jurídica, no podrá efectuar donaciones a instituciones en cuyo directorio participen sus socios, directores, administradores, gerentes, ejecutivos principales o los accionistas que posean el 10% o más del capital social, o los cónyuges, convivientes civiles o parientes ascendientes o

descendientes hasta el tercer grado de consanguinidad o afinidad de dichos socios, directores administradores, gerentes, ejecutivos principales o accionistas.”.

iii. Agrégase el siguiente numeral 6:

“6.- Las empresas obligadas no podrán destinar más del 50% de los recursos que deban donar a una única organización de aquellas inscritas en el Registro de Donatarios a las que se refiere el artículo 2 de la ley N° 19.885. Adicionalmente, los recursos que donen deberán destinarse, al menos, a un proyecto o iniciativa a ejecutar en una región distinta de la Metropolitana.”.

d) En el inciso quinto agrégase, entre las palabras “medidas” y “señaladas”, la expresión “de cumplimiento subsidiario”.

e) Añádase el siguiente inciso sexto:

“El reglamento a que hace referencia el inciso final del artículo 157 bis, determinará el contenido de la comunicación electrónica que deberán remitir las empresas de conformidad al inciso anterior. Asimismo, establecerá los objetivos, requisitos y características que deberán cumplir los proyectos y programas de asociaciones, corporaciones o fundaciones para percibir las donaciones conforme a lo establecido en el literal b) del inciso primero.”.

6. Agrégase, el siguiente artículo 157 quinquies:

“Artículo 157 quinquies.- Las empresas sujetas a la obligación establecida en el artículo 157 bis deberán realizar los ajustes necesarios para adecuar sus mecanismos, procedimientos y prácticas de reclutamiento y selección de personal, en todo cuanto se requiera, para resguardar la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad que participen en ellos, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 24 de la ley N° 20.422.”.

7. Añádase, el siguiente artículo 157 sexies:

“Artículo 157 sexies.- La infracción a la obligación establecida en el inciso primero del artículo 157 bis se sancionará con multa equivalente a veinte unidades tributarias mensuales en el caso de medianas empresas y a treinta unidades tributarias mensuales en el caso de grandes empresas, de conformidad a la clasificación establecida en el artículo 505 bis. La multa será aplicada por cada mes en el cual el empleador incurra en dicha infracción y respecto de cada persona con discapacidad y/o asignataria de una pensión de invalidez que, en virtud del número de trabajadores de la empresa, debió estar contratada.

Si el empleador hubiere optado por cumplir mediante alguna de las medidas establecidas en el artículo 157 ter y la Dirección del Trabajo rechazare las razones invocadas como fundamento, de acuerdo con el inciso tercero de dicho artículo, aplicará la misma sanción establecida en el inciso anterior respecto a cada persona con discapacidad y/o asignataria de una pensión de invalidez que, en virtud del número de trabajadores de la empresa, debió estar contratada.

Igual sanción se aplicará en caso de que el empleador, habiendo optado por las medidas establecidas en el artículo 157 ter, no cumpliera con las condiciones establecidas en dicha disposición. Para efectos de determinar la multa a aplicar, se tendrá por cumplida la obligación del inciso primero del artículo 157 bis en la proporción que representan las donaciones efectuadas o los contratos celebrados, en su caso, en relación con el monto anual exigido.

Para el resto de las infracciones a las obligaciones de este capítulo no reguladas en este artículo, se aplicarán las reglas generales establecidas en el Libro V, Título Final sobre fiscalización, sanciones y prescripción.”.

Artículo 2.- Introdúcense en la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el decreto con fuerza de ley N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, las siguientes modificaciones:

1. Agrégase, en el literal d) del artículo 12, luego del punto y coma que pasa a ser punto y seguido, la oración:

"Para aquellos cargos regidos por esta ley en los cuales se exija tener licencia de educación media, se entenderá que cumplen dicho requisito las personas con discapacidad, mayores de 18 años que acrediten haber completado sus estudios en la modalidad de educación especial. Todo lo anterior, de conformidad con lo dispuesto en el decreto N° 83, de 2015, del Ministerio de Educación que Aprueba criterios y orientaciones de adecuación curricular para estudiantes con necesidades educativas especiales de

educación parvularia y educación básica o la normativa que lo reemplace.".

2. Agrégase, en el inciso segundo del artículo 13, luego del punto y aparte que pasa a ser punto y seguido, la oración:

"El solo hecho de contar con una calificación y certificación de discapacidad, de conformidad con la ley N° 20.422 y/o ser asignataria de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, no podrá ser considerado por el respectivo Servicio de Salud como fundamento de incumplimiento de dicho requisito.".

3. Intercálase, en el literal a) del artículo 150, entre la palabra "cargo" y el punto y coma que pasa a ser punto y seguido, la oración:

"El solo hecho de contar con una calificación y certificación de discapacidad de conformidad con la ley N° 20.422 y/o ser asignataria de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, no configurará esta causal;".

4. Agrégase, en el artículo 151, el siguiente inciso cuarto:

"En caso de discapacidad sobreviniente, calificada y certificada según la ley N° 20.422, la evaluación que realice la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez en cumplimiento de lo establecido en el inciso anterior deberá considerar la condición de salud de la persona en relación con el cargo específico que desempeña, indicando si podrá continuar realizando las labores respectivas.".

Artículo 3.- Introdúcense, en la ley N° 18.883, que Aprueba Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, las siguientes modificaciones:

1. Agrégase, en el literal d) del artículo 10, luego del punto y coma que pasa a ser punto y seguido, la oración:

"Para aquellos cargos regidos por esta ley en los cuales se exija tener licencia de educación media, se entenderá que cumplen dicho requisito las personas con discapacidad mayores de 18 años que acrediten haber completado sus estudios en la modalidad de educación especial, de conformidad con lo dispuesto en el decreto N° 83, de 2015, del Ministerio de Educación que Aprueba criterios y orientaciones de adecuación curricular para estudiantes con necesidades educativas especiales de educación parvularia y educación básica o a la normativa que lo reemplace;" .

2. Agrégase, en el inciso segundo del artículo 11, luego del punto y aparte que pasa a ser punto y seguido, la oración:

"El solo hecho de contar con una calificación y certificación de discapacidad de conformidad con la ley N° 20.422 y/o ser asignataria de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, no podrá ser considerado por el respectivo Servicio de Salud como fundamento de incumplimiento de dicho requisito.".

3. Intercálase en el literal a) del artículo 147, entre la palabra "cargo" y el punto y coma que pasa a ser punto y seguido, la siguiente oración:

"El solo hecho de contar con una calificación y certificación de discapacidad de conformidad con la ley N° 20.422 y/o ser asignataria de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, no configurará esta causal;".

4. Agrégase en el artículo 148, el siguiente inciso cuarto:

"En caso de discapacidad sobreviniente, calificada y certificada según la ley N° 20.422, la evaluación que realice la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez en cumplimiento de lo establecido en el inciso anterior deberá considerar la condición de salud de la persona en relación con el cargo específico que desempeña, indicando si podrá continuar realizando las labores respectivas.".

Artículo 4.- Introdúcense, en la ley N° 21.109, que Establece un Estatuto de los Asistentes de la Educación Pública, las siguientes modificaciones:

1. En el artículo 17:

a) Agrégase en el literal c), luego del punto y aparte que pasa a ser punto y coma, la oración:

"lo que se acreditará mediante certificación del Servicio de Salud correspondiente. El solo hecho de contar con una calificación y certificación de discapacidad de conformidad con la ley N° 20.422 y/o ser asignataria de

una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, no podrá obstar el cumplimiento de este requisito.".

b) Agrégase en el literal d), luego del punto y aparte que pasa a ser punto y seguido, la oración:

"Para aquellos cargos regidos por esta ley en los cuales se exija tener licencia de educación media, se entenderá que cumplen dicho requisito las personas con discapacidad mayores de 18 años que acrediten haber completado sus estudios en la modalidad de educación especial, de conformidad con lo dispuesto en el decreto N° 83, de 2015, del Ministerio de Educación que Aprueba criterios y orientaciones de adecuación curricular para estudiantes con necesidades educativas especiales de educación parvularia y educación básica o la normativa que lo reemplace.".

2. En el artículo 33:

a) Agrégase, en el literal g), luego del punto y aparte que pasa a ser punto y seguido, la oración:

"El solo hecho de contar con una calificación y certificación de discapacidad de conformidad con la ley N° 20.422 y/o ser asignataria de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, no configurará esta causal.".

b) Intercálase, a continuación del inciso tercero, un inciso cuarto, nuevo, pasando el actual a ser quinto:

"En caso de discapacidad sobreviniente, calificada y certificada según la ley N° 20.422, la

evaluación que realice la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez en cumplimiento de lo establecido en el inciso anterior deberá considerar la condición de salud de la persona en relación con el cargo específico que desempeña, indicando si podrá continuar realizando las labores respectivas.”.

Artículo 5.- Modifícase el artículo 4 de la ley N° 21.015, que Incentiva la Inclusión de Personas con Discapacidad al Mundo Laboral, de la siguiente manera:

1. Reemplázase la expresión “Desarrollo Social” por “Desarrollo Social y Familia”.

2. Reemplázase la frase “cada cuatro años”, por “cada tres años contados desde su entrada en vigencia”.

3. Para agregar a la voz “Comisión de Desarrollo Social, Superación de la Pobreza y Planificación” la frase “y Comisión de Personas Mayores y Discapacidad”.

4. Reemplázase la expresión “de Diputados.”, por “de Diputadas y Diputados”. En su informe deberá indicar, a lo menos, la cantidad de empresas e instituciones públicas obligadas a su cumplimiento con datos estadísticos sobre el particular; las características de los contratos de trabajo que se hubieren celebrado, su duración promedio y las causas de término de la relación laboral de personas con discapacidad y/o asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional.”.

Artículo 6.- Modifícase la ley N° 20.422, que Establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad, de la siguiente manera:

1. Agrégase, en el inciso segundo del artículo 13, a continuación del punto y aparte que pasa a ser coma, la siguiente oración: "centrando su análisis en los obstáculos, dificultades o barreras que el entorno le generen para participar en forma plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás."

2. En el artículo 45:

a) Reemplázase, en el inciso segundo, la expresión "1%" por "2%".

b) Sustitúyese el inciso cuarto, por el siguiente:

"El jefe superior o jefatura máxima del órgano, servicio o institución correspondiente deberá adoptar las medidas necesarias para el cumplimiento de las obligaciones a que se refiere el inciso primero y segundo. Asimismo, deberá:

a) Disponer que al menos uno de los funcionarios o funcionarias que desempeñen labores relacionadas a la gestión y desarrollo del personal, cuente con conocimientos específicos sobre inclusión laboral de personas con discapacidad. Se entenderá que tienen estos conocimientos los y las funcionarias que cuenten con una certificación otorgada en conformidad a la ley N° 20.267 que Crea el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales y Perfecciona el Estatuto de Capacitación y Empleo.

b) Considerar, en la política de personal del respectivo órgano, servicio o institución, lineamientos para la inclusión laboral de personas con discapacidad, las que serán informadas anualmente a la Dirección Nacional del Servicio Civil, según lo establecido en el reglamento a que se refiere el inciso quinto de este artículo.

c) Informar a la Dirección Nacional del Servicio Civil y al Servicio Nacional de la Discapacidad sobre el cumplimiento de la ley N° 21.015 que Incentiva la Inclusión de Personas con Discapacidad al Mundo Laboral, especialmente de las obligaciones de selección preferente y de reserva legal establecidas en los incisos primero y segundo, respectivamente. Tratándose de esta última obligación, y en caso de que no sea posible su cumplimiento total o parcial, deberá remitir un informe fundado a la Dirección Nacional del Servicio Civil y al Servicio Nacional de la Discapacidad, explicando las razones para ello.

Solo se considerarán razones fundadas aquellas relativas a la naturaleza de las funciones que desarrolla el órgano, servicio o institución; no contar con cupos disponibles en la dotación de personal y la falta de postulantes que cumplan con los requisitos respectivos. No se considerará que existe razón fundada derivada de la naturaleza de las funciones que desarrolla el órgano, servicio o institución la sola invocación del cumplimiento de sus labores habituales por las que fuere creado.

d) Velar por la publicación en las páginas web institucionales del respectivo órgano, servicio o institución él o los informes previstos en el literal c), según corresponda, en los términos que establecen las normas

sobre transparencia activa contenidas en el reglamento a que se refiere el inciso final de este artículo.”.

c) Reemplázase, en el inciso quinto, la expresión “Desarrollo Social” por “Desarrollo Social y Familia.”.

Artículo 7.- Modifícase la ley N° 19.885, que Incentiva y norma el buen uso de donaciones que dan origen a beneficios tributarios y los extiende a otros fines sociales y públicos, del siguiente modo:

1. En el artículo 4:

a) Reemplázase, cada vez que se utilicen, la voz "Ministro de Planificación y Cooperación" por "Ministro o Ministra de Desarrollo Social y Familia" y la expresión "Secretario Ejecutivo del Fondo Nacional de la Discapacidad" por "Director o Directora del Servicio Nacional de la Discapacidad".

b) Intercálese el siguiente inciso segundo, nuevo, pasando el actual a ser tercero y así sucesivamente:

“Este Consejo, respecto del ejercicio de sus funciones señaladas en el inciso quinto de este artículo, cuando se trate de organizaciones o proyectos presentados en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 157 ter, letra b), del Código del Trabajo, se integrará para este solo efecto, por el Ministro de Desarrollo Social y Familia o su representante, quien lo presidirá; el Ministro del Trabajo y Previsión Social o su representante; el Director o Directora

Nacional del Servicio Nacional de la Discapacidad o su representante; el Director o Directora Nacional del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo o su representante; el Presidente de la Confederación de la Producción y del Comercio o su representante; el representante de organizaciones de trabajadores del Consejo Consultivo de la Discapacidad según lo establecido en el artículo 63, letra d), de la ley N° 20.422 que Establece Normas sobre Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de Personas con Discapacidad, y cuatro representantes de la sociedad civil expertos en inclusión laboral o sus respectivos suplentes. Asimismo, el funcionamiento del Consejo para estos efectos, así como la elección de los consejeros titulares y suplentes, será regulado por el reglamento señalado en el artículo 6.".

c) Agrégase, en el numeral 3 de inciso quinto que ha pasado a ser sexto, a continuación del punto y aparte que pasa a ser punto y seguido, la siguiente oración:

"La calificación de proyectos o programas a los que se refiere el artículo 157 ter inciso cuarto numeral dos del Código del Trabajo deberá cumplir con los objetivos, requisitos y características establecidas en el reglamento a que se refiere el artículo 157 bis) inciso final del mismo código.".

2. En el artículo 5:

a) Reemplázase, cada vez que se utilice, la expresión "Ministerio de Planificación y Cooperación" o "Ministerio de Planificación" por "Ministerio de Desarrollo Social y Familia".

b) Agrégase, en el inciso cuarto, a continuación del punto y aparte que pasa ser punto y seguido, la siguiente oración final:

"Con todo, tratándose de proyectos o programas vinculados a la ley N° 21.015 que Incentiva la Inclusión de Personas con Discapacidad al Mundo Laboral, deberán publicarse también los informes de rendición de los proyectos o programas financiados en el sitio web habilitado por el Ministerio de Desarrollo Social y Familia."

Artículo 8.- La Dirección del Trabajo deberá mantener en su sitio electrónico un reporte estadístico de acceso público sobre inclusión laboral de personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez en instituciones privadas, el que deberá incluir, al menos, información innominada sobre el registro de contratos de trabajo de personas con discapacidad y/o asignatarios de una pensión de invalidez, número de empresas que registran tales contratos individualizándolas, uso de medidas alternativas y razones fundadas para el cumplimiento de la ley N° 21.015, y denuncias, fiscalizaciones y sanciones aplicadas por la misma institución en virtud de dicha ley. La Dirección del Trabajo podrá requerir la información necesaria al Servicio de Impuestos internos, la Administradora de Fondos de Cesantía y a la sociedad comercial Servicios de Administración Previsional S.A. para efectos de determinar el número de empresas que deban cumplir con las obligaciones sobre inclusión laboral de personas con discapacidad establecidas en el Libro I, título III, Capítulo II del Código del Trabajo. La Dirección del Trabajo deberá publicar la información actualizada en su sitio electrónico en el mes de abril de cada año, conforme a los antecedentes recopilados al día 31 de enero del mismo año calendario.

La Dirección Nacional del Servicio Civil, en coordinación con el Servicio Nacional de Discapacidad, deberá emitir anualmente un informe sobre el cumplimiento de la ley N° 21.015 en los órganos de la Administración del Estado, el que deberá incluir, al menos, la siguiente información:

a) Universo de instituciones públicas obligadas al cumplimiento de la ley N° 21.015.

b) Cumplimiento de la obligación de selección preferente, señalando expresamente aquellos órganos, servicios o instituciones que dan cumplimiento a esta obligación y aquellos que no, así como aquellos órganos, servicios o instituciones que cumplen con la obligación de remitir dicha información.

c) Cumplimiento de la obligación de reserva legal de contratación, señalando expresamente aquellos órganos, servicios o instituciones que dan cumplimiento a esta obligación; aquellos que no cumplen con la misma, pero entregaron un informe de razones fundadas que explica dicho incumplimiento total o parcial; y aquellos que no cumplen con la obligación de remitir dicha información.

d) Cumplimiento de la obligación de difundir el informe de selección preferente y de razones fundadas en los respectivos sitios web de cada órgano, servicio o institución dentro de un plazo de 30 días contados desde su emisión, señalando expresamente aquellos que cumplen esta obligación y aquellos que no.

e) Órganos, servicios o instituciones que cuentan al menos con un funcionario o funcionaria que

desempeña labores relacionadas a la gestión y desarrollo del personal y tenga conocimientos específicos sobre inclusión laboral de personas con discapacidad, y con una política de inclusión, y aquellos que no.

La Dirección Nacional del Servicio Civil y el Servicio Nacional de Discapacidad deberán publicar el informe a que se refiere el inciso anterior en sus respectivos sitios electrónicos en el mes de agosto de cada año, dando cuenta del año calendario anterior.

Asimismo, en conjunto con dicha publicación, la Dirección Nacional del Servicio Civil deberá remitir copia de dicho informe a la Contraloría General de la República, a fin de que ésta, en ejercicio de sus funciones fiscalizadoras, examine los antecedentes y proceda a hacer efectiva, cuando corresponda, la responsabilidad administrativa del jefe superior o jefatura máxima del órgano, servicio o institución por incumplimiento reiterado de las obligaciones previstas en el artículo 45 de la ley N° 20.422, que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad.

Con todo, se considerará una infracción al principio de probidad administrativa el hecho de que un órgano, servicio o institución realice nuevas contrataciones sin dar cumplimiento a la obligación de selección preferente establecida en el artículo 45 inciso primero de la ley N° 20.422.

Artículo 9.- El Ministerio del Trabajo y Previsión Social promoverá la realización de campañas de información y comunicación sobre la ley N° 21.015 que incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral y sus

modificaciones, dirigidas a empresas, sindicatos, organizaciones gremiales, trabajadoras y trabajadores, con el fin de propender al cumplimiento efectivo a la obligación establecida en el artículo 157 bis inciso primero del Código del Trabajo. Para ello, el Ministerio del Trabajo y Previsión Social podrá coordinar con el Ministerio de Desarrollo Social y Familia y/o el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, la prestación de asesorías técnicas.

Por su parte, el Servicio Nacional de la Discapacidad, en colaboración con la Dirección Nacional del Servicio Civil, podrá promover la realización de campañas a que se refiere el inciso anterior, con el fin de propender al cumplimiento efectivo de las obligaciones establecido en el artículo 45 de la ley N° 20.422, que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad, en los órganos de la Administración del Estado.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Artículo primero.- Esta ley entrará en vigencia al momento de su publicación en el Diario Oficial, salvo las modificaciones introducidas por los literales a) y b) nuevos que se incorporan al inciso cuarto del artículo 45 de la ley N° 20.422, en virtud de lo dispuesto en el literal b) del artículo 6 de esta ley, las que entrarán en vigencia el primer día del décimo tercer mes siguiente a la publicación de la presente ley.

Con todo, las modificaciones introducidas por el artículo 1, numeral cuatro, literal a) al inciso primero del artículo 157 bis del Código del Trabajo; por el artículo 1 numeral cinco, literal a), número iv) y al literal b) del artículo 157 ter del Código del Trabajo, y; por el artículo 6

literal b), y el inciso segundo del artículo 45 de la ley N° 20.422, se harán efectivas a partir del primer día del mes de enero del año siguiente al envío de un informe de los Ministerios del Trabajo y Previsión Social, de Desarrollo Social y Familia, y de Hacienda, que acredite el cumplimiento de la cuota del uno por ciento de contratación de personas con discapacidad y/o asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional en el ochenta por ciento de las empresas e instituciones obligadas. Para estos efectos, el informe que constate el estado de cumplimiento de dicha cuota deberá ser elaborado anualmente, y comunicado a las Comisiones de Trabajo y Seguridad Social y de Desarrollo Social, Superación de la Pobreza y Planificación de la Cámara de Diputadas y Diputados, y a la Comisión de Trabajo y Previsión Social del Senado durante el primer semestre de cada año.

Excepcionalmente, el primer informe al que se hace referencia en el inciso anterior deberá ser emitido dentro del plazo de doce meses desde la publicación de esta ley en el Diario Oficial.

Artículo segundo.- La primera evaluación periódica de la ley N° 21.015, que corresponde realizar a los Ministerios del Trabajo y Previsión Social y de Desarrollo Social y Familia, en virtud de lo dispuesto en el artículo 4 de dicha ley, que deberá realizarse a los tres años contados desde la entrada en vigencia de la misma, en atención a la modificación introducida por el artículo 5 de esta ley, se entenderá cumplida con la entrega de la evaluación establecida en el artículo cuarto transitorio de la referida ley N° 21.015, por parte de los Ministerios del Trabajo y Previsión Social, de Desarrollo Social y Familia y de

Hacienda, la cual ha de realizarse durante el tercer año contado desde la entrada en vigencia de dicha ley.

Artículo tercero.- Las modificaciones que deban hacerse a los reglamentos establecidos en la ley N° 21.015, por aplicación de lo dispuesto en la letra b) del numeral 5 del artículo 1° de esta ley, así como aquellas necesarias para la adecuada concordancia entre dichos reglamentos y el articulado permanente de esta ley, deberán dictarse en el plazo de doce meses contado desde su publicación en el Diario Oficial.

Artículo cuarto.- La modificación introducida por el artículo 1, numeral 7, referida a la incorporación de un artículo 157 sexies al Código del Trabajo, entrará en vigencia el año siguiente a la fecha de publicación de esta ley.

Las infracciones que sean objeto de procedimientos sancionadores iniciados por la Dirección del Trabajo con anterioridad a la entrada en vigencia del artículo 157 sexies del Código del Trabajo, introducido por el artículo 1 numeral 7) de esta ley, serán sancionadas conforme a las normas vigentes a la fecha de iniciación de los mismos."

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

recursos. Para los años posteriores el gasto se financiará con cargo a los recursos que se contemplen en las respectivas leyes de Presupuestos del Sector Público.”.

Tratado y acordado, según consta en las actas correspondientes en sesiones de fecha 2 de agosto de 2022; 17 de enero, 14 y 21 de marzo, 3 y 11 de abril, 30 de mayo, 6, 12 y 13 de junio, 10, 11 y 25 de julio y 1 de agosto de 2023, con la asistencia de las diputadas Yovana Ahumada, Marta Bravo, Mercedes Bulnes, Catalina Del Real (Presidenta), Jorge Guzmán, Carolina Marzán, Daniel Melo, Carla Morales, Joanna Pérez, Marlene Pérez, Marisela Santibáñez, Alexis Sepúlveda, y Renzo Trisotti.

Sala de la Comisión, a 1 de agosto de 2023.

MATHIAS C. LINDHORST FERNÁNDEZ
Abogado Secretario de la Comisión



Informe Financiero Sustitutivo

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

Boletines N° 13.011-11, 14.445-13 y 14.449-13, refundidos

I. Antecedentes

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

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

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

Asimismo, se modifican los requisitos de ingreso a la Administración del Estado, municipalidades y para asistentes de la educación pública, para que, en aquellos cargos en que se exija tener licencia de educación media, se entienda que las personas con



discapacidad, mayores de 18 años, cumplen dicho requisito cuando acrediten haber completado sus estudios en la modalidad de educación especial, de conformidad con lo dispuesto en la normativa del Ministerio de Educación que regule dicha materia.

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

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

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

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

II. Efecto del proyecto de ley sobre el Presupuesto Fiscal

Este proyecto de ley aumenta el porcentaje de inclusión laboral obligatorio de un 1% al 2% de personas con discapacidad. Considerando lo anterior, el mayor gasto de este proyecto de ley se encuentra relacionado a la Secretaría Técnica de la División de Cooperación Público – Privada, de la Subsecretaría de Evaluación Social, que aumentará su carga laboral en cuanto a postulaciones de instituciones y proyectos a la Secretaría



Técnica, debido a que un aumento del porcentaje de inclusión laboral implicaría un aumento de postulaciones al Registro de Donatarios e iniciativas al Banco de Proyectos de la Ley N°21.015.

Además, la iniciativa implica mayores funciones de fiscalización por parte de la Dirección del Trabajo, por lo que se requiere aumentar la dotación de fiscalizadores en al menos un fiscalizador por región, dos para el caso de la Región Metropolitana, además de un funcionario para el Departamento de Inspección, de tal forma de conducir, coordinar e informar sobre la ejecución de las fiscalizaciones en esta materia, sumando un total de 18 inspectores, que corresponde al piso del escalafón fiscalizador de la Dirección del Trabajo.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



Ministerio de Hacienda
Dirección de Presupuestos
Reg. 87GG

I.F. N°87/15.05.2023
I.F. N°35/30.01.2023
I.F. N°216/24.11.2022

III. Fuentes de información

- Oficio de S.E. el Presidente de la República, con el que presenta indicaciones al Proyecto de Ley que introduce modificaciones al Código del Trabajo y otros cuerpos legales en materia de inclusión laboral de personas con discapacidad y asignatarias de pensión de invalidez.
- Ministerio de Desarrollo Social y Familia (noviembre 2022). Minuta Costeo Ley de donaciones con fines sociales. División de cooperación público-privada. Santiago, Chile
- Dirección del Trabajo (Mayo 2023). Minuta "Dotación Inclusión". Santiago, Chile.



Ministerio de Hacienda
Dirección de Presupuestos
Reg. 87GG

I.F. N°87/15.05.2023
I.F. N°35/30.01.2023
I.F. N°216/24.11.2022



Pardo

ELI PARDO ZÚÑIGA
Directora de Presupuestos (s)

Visado Subdirección de Racionalización y Función Pública



Contenido

| | |
|--|-----|
| I.- IDEA MATRIZ O FUNDAMENTAL DEL PROYECTO..... | 1 |
| II.- CONSTANCIAS REGLAMENTARIAS..... | 2 |
| III.- DIPUTADO INFORMANTE..... | 19 |
| IV.- FUNDAMENTOS DEL PROYECTO..... | 20 |
| V.- RESUMEN DEL CONTENIDO DEL PROYECTO APROBADO POR EL SENADO | 22 |
| VI.- DISCUSIÓN DEL PROYECTO..... | 23 |
| 1.- Discusión general..... | 23 |
| Votación general..... | 30 |
| 2.- Discusión particular..... | 31 |
| 2.1 Audiencias recibidas en la discusión particular..... | 31 |
| 2.2 Votación Particular..... | 91 |
| VII. TEXTO DEL PROYECTO DE LEY | 128 |
| VIII. Informe financiero..... | 151 |