

SERVICIO NACIONAL DE LA DISCAPACIDAD

ÁREA DERECHO Y DISCAPACIDAD

**Intervención Director Nacional sesión Comisión de Trabajo y
Previsión Social del Senado (15.10.2014)**

**Sobre los diversos proyectos de ley relativos a la inclusión y la
reserva de empleos para trabajadores en situación de
discapacidad (Boletines N° 7.025-31, 7.855-13 y 9.394-13)**

Octubre – 2014

Por su intermedio señora Presidenta, agradezco la invitación a esta Honorable Comisión a objeto de abordar los diversos proyectos de ley relativos a la inclusión laboral y la reserva de empleos para trabajadores en situación de discapacidad (Boletines N° 7.025-31, 7.855-13 y 9.394-13).

Nuestro objetivo es entregar nuestra opinión técnica respecto de la forma como debiese incluirse la temática de discapacidad en dichos proyectos de ley, teniendo en consideración la existencia de normativa nacional e internacional en la materia que nos rigen.

I. Observaciones generales desde la perspectiva de los derechos humanos de las personas en situación de discapacidad

1. Del principio de igualdad y no discriminación

La igualdad se encuentra consagrada en los diversos instrumentos internacionales de derechos humanos, como la Declaración Universal de Derechos Humanos, en adelante la DUDH (artículo 2.1), el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, en adelante el PIDCP (artículos 2 y 26), en la Convención Americana de Derechos Humanos, en adelante CADH (artículos 1 y 24), entre otros.

Así como también, de manera transversal en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, en adelante CDPD, y en la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad, de 1999, ratificada por Chile en el año 2002, las que nos rigen y obligan directamente.

En nuestro ordenamiento jurídico, la Constitución Política de 1980 contempla dicho principio en diversas disposiciones como los artículos 1° y 19 N° 2. Mientras que en materia específica de discapacidad destaca

la ley N° 20.422, de 2010, sobre Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de Personas con Discapacidad; y la ley N° 20.609, de 2012, sobre Antidiscriminación.

El principio de igualdad y la no discriminación son *dos caras de una misma moneda*. Así, la obligación de no discriminación constituye una norma perentoria o *ius cogens*, que no admite "...*tratos discriminatorios en perjuicio de ninguna persona, por motivos de género, raza, color, idioma, religión (...) o cualquier otra condición*".

De la misma manera, la Corte Interamericana de Derechos Humanos, en adelante la Corte IDH, entiende que el principio de igualdad implica la obligación del Estado de "[n]o *introducir en su ordenamiento jurídico regulaciones discriminatorias, eliminar las regulaciones de carácter discriminatorio, combatir las prácticas de este carácter y **establecer normas y otras medidas que reconozcan y aseguren la efectiva igualdad ante la ley de todas las personas***".

Ahora bien, el goce en condiciones de igualdad de los derechos y libertades fundamentales **no significa identidad de trato en toda circunstancia**, por lo que en determinadas ocasiones puede ser necesario o incluso imperativo realizar distinciones para respetar el principio de igualdad. Por su parte, nuestro Tribunal Constitucional, en adelante TC, ha entendido que la igualdad ante la ley significa que las **normas jurídicas deben ser iguales para todas aquellas personas que se encuentren en la misma situación y, por consiguiente, distintas para aquellas que se encuentren en situaciones diferentes.**

Así, citando al autor argentino Linares Quintana, el TC ha afirmado que la igualdad no es absoluta, pues exige una diferenciación razonable entre quienes se encuentran en situaciones diversas¹.

¹ *Tribunal Constitucional, Sentencia Rol N° 53 (1988).*

En este mismo sentido, la CDPD dispone que "...*'discriminación por motivos de discapacidad'* se entenderá cualquier distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil o de otro tipo. Incluye todas las formas de discriminación, entre ellas, la denegación de ajustes razonables" (artículo 2).

Igualmente, la ley N° 20.422 define discriminación como "[t]oda distinción, exclusión, segregación o restricción arbitraria fundada en la discapacidad, y cuyo fin o efecto sea la privación, perturbación o amenaza en el goce o ejercicio de los derechos establecidos en el ordenamiento jurídico" (artículo 6 letra a).

A su vez, el artículo 7 establece que "se entiende por **igualdad de oportunidades** para las personas con discapacidad, la ausencia de discriminación por razón de discapacidad, así como la adopción de **medidas de acción positiva** orientadas a evitar o compensar las desventajas de una persona con discapacidad para participar plenamente en la vida política, educacional, **laboral**, económica, cultural y social".

Por consiguiente, el principio de igualdad conlleva a que el Estado debe tratar a todas las personas con igual respeto y consideración, de manera que aquellas que se encuentran en una misma situación sean tratadas de igual forma, mientras que los sujetos que se encuentran en una situación diferente sean a su vez tratados de una manera distinta.

El Comité de Derechos Económicos Sociales y Culturales, en adelante el Comité DESC, en su Observación general N° 5 de 1994, sobre Personas con Discapacidad, entiende que "[l]a discriminación, de jure o de facto, contra las personas con discapacidad existe desde hace mucho tiempo y reviste formas diversas, que van desde la discriminación **directa**, como

por ejemplo la negativa a conceder oportunidades educativas, a formas más 'sutiles' de discriminación, como por ejemplo la segregación y el aislamiento conseguidos mediante la imposición de impedimentos físicos y sociales. A los efectos del Pacto, la 'discriminación fundada en la discapacidad' puede definirse como una discriminación que incluye toda distinción, exclusión, restricción o preferencia, o negativa de alojamiento razonable sobre la base de la discapacidad, cuyo efecto es **anular u obstaculizar el reconocimiento, el disfrute o el ejercicio de derechos económicos, sociales o culturales**. Mediante la negligencia, la ignorancia, **los prejuicios y falsas suposiciones**, así como mediante la exclusión, la distinción o la separación, las personas con discapacidad se ven muy a menudo imposibilitadas de ejercer sus derechos económicos, sociales o culturales sobre una base de igualdad con las personas que no tienen discapacidad. Los efectos de la discriminación basada en la discapacidad han sido particularmente graves en las esferas de la educación, **el empleo**, la vivienda, el transporte, la vida cultural, y el acceso a lugares y servicios públicos".

Igualmente, se hace presente que los Estados deben "...adoptar **medidas apropiadas** para eliminar la discriminación existente **y para establecer oportunidades equitativas para las personas con discapacidad, las medidas que se adopten no serán consideradas discriminatorias** en el sentido del párrafo 2 del artículo 2 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales mientras **se basen en el principio de la igualdad y se utilicen únicamente en la medida necesaria para conseguir dicho objetivo**"².

A su vez, el artículo 45 establece que "[e]n los procesos de selección de personal, la Administración del Estado y sus organismos, las municipalidades, el Congreso Nacional, los órganos de la administración

² O.N.U. Comité sobre Derechos Económicos Sociales y Culturales, Observación general N° 5, Personas con Discapacidad (1994), párrafos 15-17.

de justicia y el Ministerio Público **seleccionarán preferentemente, en igualdad de condiciones de mérito, a personas con discapacidad**".

2. De las normas referentes al trabajo y al empleo, y la figura de la cuota

a) Normas sobre trabajo y empleo

El **artículo 27 de la CDPD**, sobre trabajo y empleo, dispone que:

"1. 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 durante el empleo, adoptando **medidas pertinentes**, incluida la **promulgación de legislación**, entre ellas:

a) **Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad** con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo [...]

g) **Emplear a personas con discapacidad en el sector público;**

h) **Promover el empleo de personas con discapacidad en el sector privado** mediante políticas y medidas pertinentes, que pueden incluir programas de **acción afirmativa, incentivos y otras medidas**; [...]"

Por su parte, la ley N° 20.422 dispone, en su artículo 43 que "[e]l Estado, a través de los organismos competentes, promoverá y aplicará

***medidas de acción positiva** para fomentar la inclusión y no discriminación laboral de las personas con discapacidad, especialmente...”.*

b) Acciones afirmativas

Las acciones afirmativas **son aquellas medidas de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de facto de un determinado grupo vulnerable o subordinado que ha sido afectado por una situación de discriminación prolongada.**

En doctrina se entiende que las acciones afirmativas serán legítimas cuando:

Se aplican con consentimiento del grupo (principio de participación) persiguiendo exclusivamente la corrección o compensación de la situación de vulnerabilidad o subordinación (igualdad);

Así, se consideran medidas afirmativas aquellas **medidas de concienciación** como las campañas publicitarias y la capacitación de funcionarios públicos; así como también las **medidas de facilitación** destinadas a la eliminación de las desventaja, como los subsidio, las becas, los ajustes razonables y las **cuotas** o reserva de plazas; entre otras.

En cuanto a la figura de la cuota o reserva legal de empleo en el derecho comparado encontramos:

ARGENTINA	-Sistema de cuota: 4% en la Administración pública y las empresas privadas concesionarias de servicios públicos.
-----------	--

ESPAÑA	-Sistema de cuotas: 2% sector privado, 3% público . Sanción: multa al Tesoro.
FRANCIA	-Sistema de cuotas: 6%, sector público y privado . Alternativas: subcontratación con talleres protegidos, acuerdos de empresa, contribución al Fondo.
ITALIA	-Sistema de cuotas: 7% empresas más de 50 empleados . 1 ó 2 trabajadores en situación de discapacidad para pequeñas empresas.
ALEMANIA	-Sistema de cuotas: 6%, sector público y privado . Alternativas: contribución compensatoria a un Fondo. Protección contra el despido.

II. Observaciones generales a los Proyectos de Ley

Los proyectos de ley en comento se encuentran conforme a los estándares contenidos en los tratados internacionales de Derechos Humanos que Chile ha ratificado y por lo tanto de obligatorio cumplimiento para nuestro país

A su vez, buscan hacer efectivo el principio de igualdad material con el objeto de acelerar la igualdad de facto para las personas en situación de discapacidad y materializar la inclusión de las mismas en la sociedad.

Por lo anterior, SENADIS se encuentra plenamente de acuerdo con el fondo de ambos proyectos de ley, sometidos a análisis el día de hoy, los que se conforman al enfoque social o de derechos que buscamos implementar en nuestro país. Sin perjuicio de lo anterior, tenemos algunas precisiones y sugerencias respecto de los mismos, las que se encuentran marcadas en negrilla para identificar las mismas respecto del texto aprobado por la Cámara de Diputados.

III. Observaciones Particulares a los Proyectos de Ley

1. Proyecto de Ley que modifica el Código del Trabajo con el fin de prohibir la discriminación por discapacidad en el trabajo y establece una cuota mínima obligatoria de trabajadores con discapacidad en medianas y grandes empresas (Boletín 9394-13)

1.1. Artículo 2°

El artículo corresponde a la modificación del artículo 2º del Código del trabajo que en su inciso 4 dispone de las causales de discriminación en el empleo, la que no contempla la variable "discapacidad",

- **Artículo 2º Vigente**

*Los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, **edad, estado civil**, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.*

- **Texto de la Moción**

El texto de la moción por su parte dispone:

"Artículo único. Introdúcense las siguientes modificaciones en el Código del Trabajo:

- 1. Intercálese, en el inciso cuarto del artículo 2º, entre las palabras "edad" y "estado civil", la palabra "**discapacidad**".*

- **Opinión de Senadis**

Se encuentra plenamente de acuerdo con el contenido de la moción antes indicada.

1.2. Artículo 2° bis "nuevo"

- **Texto de la Moción**

2. Incorpórese el artículo 2° bis, nuevo:

"Art. 2° bis. Las empresas que cuenten con más de cincuenta trabajadores, deberán contratar a personas con discapacidad de carácter permanente en una proporción no inferior al 2%.

Para los efectos de este artículo, se entenderá como personas con discapacidad de carácter permanente aquellas que se encuentren inscritas en el Registro Nacional de la Discapacidad con dicha condición.

Para computar la proporción a que se refiere el inciso primero, se tomará en cuenta el número total de trabajadores que un empleador ocupe dentro del territorio nacional y no el de las distintas sucursales separadamente, cualquiera que sea la forma de contratación laboral que los vincule directamente.

Las infracciones a lo dispuesto en este artículo serán sancionadas con multa a beneficio fiscal de 50 unidades tributarias mensuales por cada trabajador que el empleador, en conformidad a esta norma, debía contratar".

- **Opinión de SENADIS**

SENADIS posee las siguientes apreciaciones de fondo respecto del proyecto tal cual como se encuentra redactado:

a) Porcentaje de población en situación de Discapacidad

SENADIS estima que el 2% de contratación de PesD es bajo en consideración a la cantidad de PesD en Chile que alcanza el 12,9 % de la población, por lo que el porcentaje podría ser de un **5%** siguiendo los criterios de los países antes indicados en el cuadro comparado.

b) Número de trabajadores por empresa

SENADIS se encuentra de acuerdo con el número mínimo de trabajadores por empresa para la aplicación del porcentaje, esto es **50 trabajadores como mínimo**. Sin perjuicio de lo anterior estima que se debe tener en cuenta lo que podría suceder con aquellas empresas que contratan trabajadores por temporada por ejemplo los trabajadores requeridos en épocas de cosechas o aquellos contratados por periodos altos de ventas, como por ejemplo, los trabajadores del comercio en época de fin de año.

Con el objeto de no generarse problemas ante esta situación SENADIS es de la opinión de incluir en moción que los **50 trabajadores que deben trabajar en forma permanente en la empresa**, no en trabajos ocasionales.

c) Trabajo ocasional

Para los efectos de poder aplicar los criterios relativos al número mínimo de cincuenta trabajadores que trabajen en la empresa en un trabajo de forma permanente en contraposición con el trabajo ocasional o temporal, se deberá entender a éste como aquella relación laboral de corta duración para actividades excepcionales.

Como por ejemplo lo dispuesto **en el artículo 93 y siguientes del Código del Trabajo** que trata del trabajo agrícola o por temporada. Art. 93., que dispone: "*Para los efectos de este párrafo, se entiende por*

trabajadores agrícolas de temporada, todos aquellos que desempeñen faenas transitorias o de temporada en actividades de cultivo de la tierra, comerciales o industriales derivadas de la agricultura y en aserraderos y plantas de explotación de madera y otras afines”.

Plasmándose lo anterior en la redacción de la disposición normativa.

d) Discapacidad con carácter de permanente

Es un concepto que se encuentra superado, la ley N° 20.422 dispone que la discapacidad puede ser permanente o temporal. A su vez, el Reglamento del Registro de la Discapacidad del Servicio de Registro Civil e Identificación al efectuar la certificación de la discapacidad dispone que la inscripción de las personas en situación de discapacidad deberá contener una serie de menciones entre ellas la “temporalidad de la discapacidad y fecha de la próxima reevaluación”.

Por consiguiente, SENADIS sugiere eliminar la palabra “permanente” en relación a la discapacidad y dejar sólo aquellas personas inscritas en el Registro de la Discapacidad del Servicio de Registro Civil.

e) Ajustes Razonables

SENADIS estima que los cargos que se asignen a personas en situación de discapacidad no deben impedir su desempeño, presentar obstáculos para su acceso al puesto de trabajo, ni exceder de la capacidad para desempeñarlo, lo que debería plasmarse en el texto de la disposición normativa a través de la realización por parte de las empresas de los ajustes razonables requeridos adaptando sus espacios físicos y planes y procedimientos a los efectos de posibilitar el trabajo de las PesD, con el máximo de sus potencialidades.

f) Obligación de capacitación a los trabajadores de la empresas

SENADIS estima que, para los efectos que se produzca una real inclusión de los trabajadores en situación de discapacidad en las empresas, deben existir capacitaciones permanentes a todos los trabajadores en los ámbitos de discapacidad, no discriminación y derechos humanos, lo que debería plasmarse en el texto de la disposición normativa.

g) Trabajo de calidad

SENADIS estima que para los efectos de evitar que los trabajadores en situación de discapacidad terminen trabajando sólo en empleos menores o básicos, es que deberá reservarse un número de plazas laborales en todas las líneas, Departamentos o áreas que componen la empresa, incluidos ejecutivos, ejecutivas, empleados, empleadas, obreros u obreras.

h) Redacción alternativa propuesta por SENADIS al nuevo artículo 2° bis del Código del Trabajo

Las frases y palabras marcadas en negrilla corresponden a las modificaciones del texto original.

2. Incorpórese el artículo 2° bis, nuevo:

*"Art. 2° bis. Las empresas que cuenten con más de cincuenta trabajadores, deberán contratar a personas **en situación de discapacidad, que reúnan las condiciones de idoneidad para el***

cargo, en forma permanente en una proporción no inferior al cinco por ciento (5%) del total de trabajadores.

*Para los efectos de este artículo, se entenderá como personas **en situación de** discapacidad aquellas que se encuentren inscritas en el Registro Nacional de la Discapacidad.*

*Para computar la proporción a que se refiere el inciso primero, se tomará en cuenta el número total de trabajadores o trabajadoras **que se encuentren trabajando para dicha empresa** dentro del territorio nacional y no el de las distintas sucursales separadamente **y que cumplan con un trabajo en forma permanente en ellas**, cualquiera que sea la forma de contratación laboral que los vincule directamente.*

Para los efectos del cumplimiento de lo dispuesto en el párrafo precedente se entenderá por trabajo permanente aquel distinto del trabajo ocasional o por temporada regulado en el Código del Trabajo.

Las empresas se encontrarán en la obligación de realizar los ajustes razonables en el lugar de trabajo.

Las infracciones a lo dispuesto en este artículo serán sancionadas con multa a beneficio fiscal de 50 unidades tributarias mensuales por cada trabajador que el empleador, en conformidad a esta norma, debía contratar.

Corresponderá a la Dirección del Trabajo velar por el fiel cumplimiento de la presente disposición normativa”.

i) Propuesta de nuevo artículo 181 bis del Código del Trabajo

En consideración a la importancia de generar una verdadera inclusión de los trabajadores en situación de discapacidad SENADIS entiende la necesidad de efectuar capacitaciones a todos los trabajadores de las empresas, por lo que sugiere la incorporación al Código del Trabajo de un nuevo artículo en el Capítulo IV que trata respecto de la "Capacitación Ocupacional", pudiendo encontrarse situado como un artículo 181 bis o donde esta H. Senado lo considere mayormente pertinente, del siguiente tenor:

"Las empresas se encuentran en la obligación de realizar capacitaciones periódicas a todos sus trabajadores respecto de los derechos de las personas en situación de discapacidad y del derecho antidiscriminación".

2.- Proyecto de ley que incentiva la inclusión de discapacitados al mundo laboral y modifica la ley N° 20.422 para establecer la reserva legal de empleos para personas con discapacidad. (Boletines N°s 7025-31 y 7855-13 Refundidos)

2.1. Modificación Ley N° 19.886 Ley de Bases sobre Contratos Administrativos de Suministro y Prestación de Servicios

a) Artículo 4°

Corresponde a la modificación del artículo 4° que regula los requisitos para contratar con la Administración del Estado, fundamentalmente a su inciso primero que dispone de exclusiones en el proceso licitatorio por haber incurrido el interesado en la realización de determinados actos.

- **Texto legal vigente**

"CAPITULO II De los requisitos para contratar con la Administración del Estado

*Artículo 4º.- Podrán contratar con la Administración las personas naturales o jurídicas, chilenas o extranjeras, que acrediten su situación financiera e idoneidad técnica conforme lo disponga el reglamento, cumpliendo con los demás requisitos que éste señale y con los que exige el derecho común. Quedarán excluidos quienes, al momento de la presentación de la oferta, de la formulación de la propuesta o de la suscripción de la convención, según se trate de licitaciones públicas, privadas o contratación directa, hayan sido condenados por prácticas antisindicales o infracción a los derechos fundamentales del **trabajador**, **dentro** de los anteriores dos años.*

- **Texto aprobado por la Cámara de Diputados**

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

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

- **Opinión de SENADIS**

Se encuentra de acuerdo con la redacción salvo e la frase final para darle mayor precisión a la disposición:

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

b) Artículo 6º

- **Texto legal vigente**

"Artículo 6º.- Las bases de licitación deberán establecer las condiciones que permitan alcanzar la combinación más ventajosa entre todos los beneficios del bien o servicio por adquirir y todos sus costos asociados, presentes y futuros. En el caso de la prestación de servicios habituales, que deban proveerse a través de licitaciones o contrataciones periódicas, se otorgará mayor puntaje o calificación a aquellos postulantes que exhibieren mejores condiciones de empleo y remuneraciones. Estas condiciones no podrán establecer diferencias arbitrarias entre los proponentes, ni sólo atender al precio de la oferta.

Asimismo, en los contratos de prestación de servicios para establecimientos escolares y pre- escolares, los contratos de trabajo de las manipuladoras de alimentos deberán contemplar el pago de las remuneraciones de los meses de enero y febrero.

En todo caso, la Administración deberá propender a la eficacia, eficiencia y ahorro en sus contrataciones".

- **Texto aprobado por la Cámara de Diputados**

2) En el artículo 6º, intercálase el siguiente inciso tercero, pasando el actual inciso tercero a ser cuarto:

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

- **Opinión de SENADIS**

Se encuentra de acuerdo con el fondo del artículo con ciertas precisiones en "negrilla" a la redacción:

2) En el artículo 6º, intercálase el siguiente inciso tercero, pasando el actual inciso tercero a ser cuarto:

*"La Administración deberá preferir a los postulantes **que posean mayor número de trabajadores en situación de discapacidad en proporción al número total de trabajadores de la empresa y que presenten mejores condiciones de remuneración en relación a los trabajadores que ejercen similares funciones en las empresas de los otros postulantes.** Asimismo, la Administración, al contratar, deberá contemplar en sus licitaciones la preferencia en la adjudicación*

*de sus contratos a favor de empresas, públicas o privadas, que tengan en su plantilla de trabajadores un número de personas **en situación de discapacidad igual o superior al 5%**, siempre que dichas propuestas igualen en sus términos a las más ventajosas desde el punto de vista de los criterios objetivos que sirvan de base para la adjudicación, lo que se determinará en un reglamento, que deberá ser dictado por los Ministerios de Hacienda y de Desarrollo Social."*

c) Artículo 10

- **Texto legal vigente**

"Artículo 10.- El contrato se adjudicará mediante resolución fundada de la autoridad competente, comunicada al proponente.

El adjudicatario será aquel que, en su conjunto, haga la propuesta más ventajosa, teniendo en cuenta las condiciones que se hayan establecido en las bases respectivas y los criterios de evaluación que señale el reglamento.

Los procedimientos de licitación se realizarán con estricta sujeción, de los participantes y de la entidad licitante, a las bases administrativas y técnicas que la regulen. Las bases serán siempre aprobadas previamente por la autoridad competente.

El reglamento determinará las características que deberán reunir las bases de las licitaciones".

- **Texto aprobado por la Cámara de Diputados**

3) En el artículo 10, intercálase el siguiente inciso tercero, pasando los actuales incisos tercero y cuarto a ser cuarto y quinto, respectivamente:

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

- **Opinión de SENADIS**

Se encuentra de acuerdo con el fondo del artículo con ciertas precisiones en "negrilla" a la redacción:

3) En el artículo 10, intercálase el siguiente inciso tercero, pasando los actuales incisos tercero y cuarto a ser cuarto y quinto, respectivamente:

*"Sin perjuicio de lo anterior, dentro de los criterios de evaluación, la Administración deberá calificar la contratación de personas **en situación de** discapacidad, **lo que se acreditará a través del correspondiente certificado** de inscripción en el Registro Nacional de la Discapacidad **del Servicio de Registro Civil e Identificación**".*

2.2. Modificación Ley N° 20.422

Corresponde a un nuevo artículo, el 44 bis, que se incorporará a la ley 20.422.

- **Texto aprobado por la Cámara de Diputados**

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

"Artículo 44 bis.- Toda unidad laboral, ya sea del sector público o privado, deberá reservar al menos el 2% de sus puestos de trabajo para trabajadores que, siendo idóneos para la función, posean alguna discapacidad de acuerdo al artículo 5° de la presente ley. La infracción a esta norma acarreará las sanciones y multas señaladas en el artículo 506 del decreto con fuerza de ley N° 1, de 2003, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo."

- **Opinión de SENADIS**

Se encuentra de acuerdo con el fondo del artículo con ciertas precisiones en "negrilla" a la redacción:

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

*"Artículo 44 bis.- Toda unidad laboral, del sector público, deberá reservar al menos el **5%** de sus puestos de trabajo para trabajadores que, **reuniendo las condiciones de idoneidad para el cargo, constituyan personas en situación de discapacidad**, de acuerdo al artículo 5° de la presente ley. La infracción a esta norma acarreará las sanciones y multas señaladas en el artículo 506 del decreto con fuerza de ley N° 1, de 2003, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo."*

Señora Presidenta agradeciéndole su invitación, quedo a su disposición para este u otros proyectos que sea de la intención de esta H. Comisión dar trámite!

Muchas gracias Sra. Presidenta!