

SERVICIO NACIONAL DE LA DISCAPACIDAD

SUBDEPARTAMENTO DERECHO Y DISCAPACIDAD

**Intervención Director Nacional sesión Comisión de Trabajo y
Previsión Social del Senado (10.12.2014)**

**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)**

Diciembre- 2014

Por su intermedio señora Presidenta, agradezco la invitación a esta Honorable Comisión a objeto de analizar el informe de la Biblioteca del Congreso Nacional (en adelante BCN) en lo que dice relación con 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), que se están tramitando en esta Honorable Comisión.

La BCN ha confeccionado dos informes, titulados: "Incentivos en la contratación de personas con discapacidad: Muestra de países de OCDE", y un segundo titulado: "Empleo y Discapacidad según rama de actividad económica en países con y sin cuota para personas discapacitadas". El análisis de dichos informes lo realizaré en el mismo orden indicado.

I- Observaciones a los Informes de la BCN

1- Informe BCN "Incentivos en la contratación de personas con discapacidad: Muestra de países de OCDE"

Reserva legal de empleo en países OCDE

De este primer informe, tal como los investigadores de la BCN plantean en el contenido del mismo y en sus conclusiones, de los 16 países OCDE seleccionados, la mayoría de ellos presenta un sistema de reserva legal de empleo, estos son: **Alemania, Bélgica, Estados Unidos, España, Francia, Irlanda, Israel, Italia, Japón, Portugal y México.**

En la mayoría de ellos tal obligación es para **sector público y privado**, con excepción de Bélgica e Irlanda que solo es para sector público.

La cuota oscila entre el 1,9% (Japón) y el 7 % (Italia) de la fuerza de trabajo, encontrándose en la mayoría de los casos cuotas de entre **3 a 7%**.

Se encuentran países que **no establecen números mínimos de trabajadores** para la aplicación de la cuota como Bélgica, Irlanda, Israel, Distrito Federal de México y Japón; y países que sí la contemplan, entre un rango de 20 a 100 trabajadores, siendo el número más recurrente **entre 20 a 50**. (Alemania, 20; España y Italia 50; Francia 20; Israel 100; Italia 50).

Lo anterior no hace otra cosa que **confirmar la posición de SENADIS** en esta misma comisión en lo que respecta a la necesidad de establecer un sistema de reserva legal de empleo en nuestro país, tomando en consideración la baja participación que en el mundo laboral presentan las PesD en Chile, como pasaré a detallar.

Personas en situación de discapacidad trabajando en Chile

Según el estudio ENDISC del año 2004 la población en situación de discapacidad en Chile alcanza al **12,9% de la población**.

Mientras que, de acuerdo al mismo estudio, en Chile, sólo el **29,4% del total** de personas en situación de discapacidad realiza trabajo remunerado:

¿Realiza Trabajo Remunerado?	Frecuencia	Porcentaje
Si	607.519	29,4%
No	1.460.553	70,6%
Total	2.068.072	100,0%

En el tramo de interés:

¿Realiza Trabajo Remunerado?	Tramo etario	PREVALENCIA DE LA DISCAPACIDAD				Total
		Ninguna discapacidad	Discapacidad leve	Discapacidad moderada	Discapacidad severa	
Sí	<= 17	30.095	624	0	0	30.719
	18 - 65	5.183.753	349.886	116.580	43.215	5.693.434
	66+	156.415	37.262	14.541	7.637	215.855
	Total	5.370.263	387.772	131.121	50.852	5.940.008
No	<= 17	4.359.128	104.703	20.551	26.286	4.510.668
	18 - 65	3.517.740	422.214	182.746	125.411	4.248.111
	66+	683.670	235.444	179.579	201.393	1.300.086
	Total	8.560.538	762.361	382.876	353.090	10.058.865

Lo cual significa que en el tramo de 18 a 65 años, las personas que trabajan y tienen discapacidad leve o moderada son: 466.466.

En términos porcentuales, dicha cantidad corresponde al 8,2% del total de personas en dicho tramo, que trabaja (466.466/5.693.434).

En relación a la cantidad de personas trabajando en la mediana y gran empresa, según estadística del año tributario 2014 es: 5.879.176 personas.

Según la Encuesta Lile, Levantamiento de Inclusión Laboral en el Estado, la cifra fue de **17.211 funcionarios públicos, 992 son personas en situación de discapacidad lo que equivale al 5,8 %.**

Del análisis de los porcentajes anteriores, es dable concluir que una ley de cuotas o reserva de empleo vendría a estimular la contratación y por tanto disminuir considerablemente el número de personas en situación de discapacidad sin empleo en nuestro país.

Por otro lado, de estos datos es posible advertir que existe el porcentaje de personas en situación de discapacidad inactivo necesario como para poder llenar dichos porcentajes mínimos de trabajadores en las empresas como el propuestos de una 5%

Desaprovechamiento de potencialidades

Otro aspecto interesante que da cuenta este primer informe de la BCN es que, de acuerdo a los datos de la OIT entre el 1 y el 7% del Producto interno bruto de un país se pierde por no incluir a las personas en situación de discapacidad a la fuerza laboral.

Por lo que la incorporación de las mismas al mundo de trabajo es un factor de desarrollo para las sociedades, que debemos aprovechar.

Necesidad de fortalecer incentivos y programas

No obstante lo anterior, SENADIS, es consciente que la sola existencia de una ley de reserva legal de empleo no es suficiente para asegurar la plena inclusión laboral de las PesD, es un piso mínimo, por lo que se debe trabajar en la creación de nuevos programas.

Como establece el informe de la BCN todos los países pertenecientes a la OCDE además de poseer ley de cuotas poseen fuertes medidas persuasivas para que los empleadores contraten a PesD como subsidios a la capacitación y/o subsidios de seguridad social, entre otros.

SENADIS es consciente de la insuficiencia de los incentivos actuales en el mundo del trabajo, por lo que se encuentra trabajando en el fortalecimiento de lo anterior.

Líneas de trabajo de SENADIS en la materia

a) Empleo Dependiente:

Una primera línea de trabajo dice relación con la articulación de redes con instituciones públicas y privadas, generando los espacios para el diálogo, vinculación y gestión de puestos laborales. Mientras que como segunda línea de acción, anualmente se realiza un concurso público que busca contribuir al financiamiento de iniciativas que permitan fomentar la inclusión laboral de las personas en situación de discapacidad.

Los proyectos presentados deben incluir acciones que consideren el desarrollo de habilidades socio-laborales, capacitación en oficios, desarrollo de competencias laborales, realización de ajustes en los puestos de trabajo y la asociatividad en el trabajo.

En estos ámbitos se ha privilegiado estrategias de talleres protegidos y empleo con apoyo.

b) Empleo Independiente:

Esta línea de desarrollo se inserta en el marco de concursos de proyectos, buscando impulsar el desarrollo de emprendimientos o negocios que permitan a las personas en situación de discapacidad y a sus familias desplegar su potencial proyecto emprendedor, incentivando la promoción de oportunidades empresariales y generación de negocios.

El emprendimiento se ha constituido en una alternativa laboral con buena acogida y desarrollo tanto para las personas en situación de discapacidad como para sus familias directas.

c) Sello Chile Inclusivo:

El Sello Chile Inclusivo es un reconocimiento que entrega el Gobierno de Chile, a través del Servicio Nacional de la Discapacidad (SENADIS), a Organizaciones Públicas y Privadas que demuestren acciones concretas en materia de inclusión de personas con discapacidad.

Las categorías del Sello Chile Inclusivo son:

- **Sello Chile Inclusivo a Instituciones Públicas y organizaciones sociales, considera:**

- Inclusión Laboral de personas en situación de discapacidad.
- Accesibilidad del Entorno Físico.

- Accesibilidad del sitio web.

- **Sello Chile Inclusivo a la Mediana y Gran Empresa, considera:**

- Inclusión Laboral de personas en situación de discapacidad.
- Accesibilidad del Entorno Físico.
- Accesibilidad del sitio web.

- **Sello Chile Inclusivo a la Micro y Pequeña Empresa, considera:**

- Inclusión Laboral de personas en situación de discapacidad.
- Accesibilidad del Entorno Físico.
- Accesibilidad del sitio web (opcional y complementario).

- **Sello Chile Inclusivo a los Espacios Públicos Accesibles:**

Reconoce a las instituciones responsables de la Accesibilidad Universal en Plazas, Parques, Reservas y espacios públicos accesibles que cumplan con las condiciones exigidas en esta categoría.

d) Fondos Concursables

Los Fondos Concursables son recursos económicos administrados por SENADIS los cuales permiten acceder al financiamiento total o parcial de proyectos para desarrollar actividades ligadas a la inclusión social de las personas con discapacidad.

Su principal objetivo es contribuir al desarrollo de estrategias de inclusión laboral para personas en situación de discapacidad, que

desarrollen o fortalezcan habilidades y competencias en oficios y empleabilidad.

Líneas de Acción

- Trabajo Protegido.
- Empleo con Apoyo.
- Preparación para la postulación al Sello Chile Inclusivo.

2- Informe BCN "Empleo y Discapacidad según rama de actividad económica en países con o sin cuota para personas en situación de discapacidad"

Este segundo informe de la BCN entrega un análisis comparativo de tres países España, Canadá y Estados Unidos, todos países OCDE.

En **España** la situación es clara, existe una reserva legal de empleo de 2% para los trabajadores del sector privado en las empresas que cuenten con 50 o más trabajadores, independiente de la modalidad de contratación, mientras que este porcentaje alcanza al 5% para los trabajadores del sector privado.

SENADIS, es de la opinión que el porcentaje sea de 5% tanto para el sector público como privado, lo que incentivaría enormemente la participación en el mundo laboral de las PesD en Chile, que como se hizo ver en su oportunidad en esta H. Comisión.

Por su parte, **Estados Unidos** que si bien no presenta reserva legal de empleo, establece como requisito para aquellas empresas que contraten con el Gobierno Federal, un 7% de trabajadores en situación de discapacidad. Teniendo en cuenta el enorme aparataje estatal y la cantidad de recursos por ellos administrados es dable entender a este como una especie de reserva legal de empleo encubierta.

II. Observaciones generales a los Proyectos de Ley

Aprovechando la invitación, damos nuevamente cuenta de la opinión de SENADIS en lo que respecta a los proyectos de ley que se encuentran actualmente en tramitación.

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 2° 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 2° 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 2°, 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, las que han incorporado, las opiniones que los honorables senadores manifestaron en la sesión pasada en que SENADIS fue citado, como paso a indicar:

- 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%** tomando como referencia los porcentajes existentes en el derecho comparado y al

porcentaje de población en situación de discapacidad inactiva en edad de trabajar.

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 ya superado y obsoleto, 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) Progresividad en la aplicación

Se estima asimismo que, para los efectos que las empresas comiencen a adaptar sus lugares de trabajo (tanto en aspectos físicos como procedimentales) la vigencia de la presente ley debería efectuarse en forma progresiva.

a) 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".

b) 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 4º 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 2º.- Incorpórase el siguiente artículo 44 bis en la ley N° 20.422, que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad:

"Artículo 44 bis.- Toda unidad laboral, ya sea del sector público o privado, deberá reservar al menos el 2% de sus puestos de trabajo para trabajadores que, siendo idóneos para la función, posean alguna discapacidad de acuerdo al artículo 5º de la presente ley. La infracción a esta norma acarreará las sanciones y multas señaladas en el artículo 506 del decreto con fuerza de ley N° 1, 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 2º.- Incorpórase el siguiente artículo 44 bis en la ley N° 20.422, que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad:

*"Artículo 44 bis.- Toda unidad laboral, 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!