



Proyecto de Ley de inclusión laboral de personas con discapacidad

Principales aspectos modificatorios de su segundo trámite legislativo

Autoras

Paola Alvarez D.
James Wilkins B.
Juan Pablo Cavada.
palvarez@bcn.cl

Resumen

El proyecto de ley “que modifica cuerpos legales que indica, 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” fue objeto de diversas modificaciones durante su discusión en segundo trámite legislativo en la Cámara de Diputadas y Diputados.

Comisión

Elaborado a petición de la Comisión de Trabajo y Previsión Social, en el marco de la discusión del proyecto de ley “que modifica cuerpos legales que indica, 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” Boletín N°s 13011-11; 14445-13 y 14449-13 refundidos.

Sobre dichas modificaciones se han pronunciado los invitados a la Comisión de Trabajo y Previsión Social del Senado, quienes se han centrado, principalmente, en materias referidas a reglamento y protocolo de trato; sistema de donaciones, especialmente respecto de su uso como medida subsidiaria de cumplimiento, el destino de las donaciones, la regulación de conflictos de interés entre donante y donatario, entre otros aspectos asociados a esta materia; régimen infraccional aplicable frente al incumplimiento de las normas de inclusión laboral de personas con discapacidad; medidas alternativas y subsidiarias de cumplimiento de la cuota de contratación y, barreras para el ingreso de personas con discapacidad a la Administración del Estado.

N° SUP: 140409

Introducción

El proyecto de ley “que modifica cuerpos legales que indica, 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 refundidos N°s 13.011-11, 14.445-13 y 14.449-13) tiene por objeto general reforzar la inclusión laboral, tanto del Sector Público como en el Sector Privado.

En su segundo trámite legislativo, en la Cámara de Diputadas y Diputados, el Proyecto fue aprobado con modificaciones, pasando a su tercer trámite en el Senado con fecha 5 de septiembre de 2023.

Durante su discusión, en la Comisión de Trabajo y Previsión Social del Senado, Sesión de 13 de diciembre pasado, recibió las exposiciones de los representantes del Servicio Nacional Discapacidad (SENADIS), de la Académica de la Pontificia Universidad Católica de Católica, señora Carolina Goic y, de la Fundación Ronda, quienes centraron sus comentarios en las modificaciones introducidas por la Cámara de Diputadas y Diputados en su segundo trámite.

En ese contexto, la Comisión ha solicitado la elaboración de un informe que de cuenta y revise, desde el punto de vista jurídico, las observaciones efectuadas por los citados invitados, específicamente respecto de algunas temáticas comprendidas en las modificaciones introducidas durante la tramitación de la iniciativa en la Cámara de Diputadas y Diputados.

Para tales efectos, a continuación, en una tabla, se comparan los textos normativos aprobados por cada una de las corporaciones respecto de las materias que fueron observadas y objeto de propuestas modificatorias por parte de los expositores. En cada caso se comentan los eventuales efectos jurídicos de las mismas y en otros se resumen las materias modificadas.

En la primera columna se identifica la materia del proyecto que se revisa. La segunda en tanto, resume la normativa que sobre dicha materia fuera aprobada por el Senado. Luego, en la tercera columna se explica los cambios incorporados por la Cámara de Diputadas y Diputados para, finalmente, en la última columna, comentar los efectos jurídicos de los cambios incorporados, como de las propuestas modificatorias de los expositores a la respectiva materia.

Se hace presente que como fuentes de información se han utilizado las exposiciones de Director Nacional de SENADIS, señor Daniel Concha, de la Académica de la Universidad Católica de Chile, señora Carolina Goic y, de la representante de Fundación Ronda, señora María José Escudero.

I. Normativa aplicable al Sector Privado			
Materia	Texto aprobado por el Senado	Texto aprobado por la Cámara de Diputadas y Diputados	Comentarios
Reglamento y Protocolo de trato	El texto aprobado por el Senado no considerada esta materia.	<p>Art. 1 N° 4 letra b) agrega un inciso segundo al artículo 157 bis , nuevo, pasando el actual a ser inciso tercero y así sucesivamente.</p> <p>Se establece que las empresas de 100 o más trabajadores (es decir, aquellas obligadas por la ley de inclusión laboral) de 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, <u>relativas a las relaciones con los demás trabajadores, su atención, accesibilidad, evacuación y protección de su bienestar físico, mental y social.</u></p>	<p>Consideraciones legales</p> <ul style="list-style-type: none"> • El Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, en adelante reglamento interno, contiene las obligaciones y prohibiciones a que deben sujetarse los trabajadores, en relación con sus labores, permanencia y vida en las dependencias de la respectiva empresa o establecimiento, incluyendo las normas que se deben observar para garantizar un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre los trabajadores (DT, 2024¹). • El contenido mínimo de Reglamento Interno esta detallado en el artículo 154 del CT. Entre este, normas especiales pertinentes a las diversas clases de faenas, de acuerdo con la edad y sexo de los trabajadores y a los ajustes necesarios y servicios de apoyo que permitan al trabajador con discapacidad un desempeño laboral adecuado (N°7) y régimen sancionatorio por infracción a las obligaciones del reglamento (amonestación

¹ Disponible en: <https://www.dt.gob.cl/porta/1628/w3-article-60275.html> (diciembre, 2023).

			<p>verbal, escrita y multa hasta el 25 % de la remuneración diaria) (N°10-11).</p> <ul style="list-style-type: none"> • La Rae define el termino protocolo como “conjunto de reglas establecidas por norma o por costumbre para ceremonias y actos oficiales o solemnes”². • Por su parte, Protocolo de trato podría definirse como un conjunto de normas o pautas que regulan la conducta y las interacciones entre las partes involucradas en una determinada situación. • Ejemplos regulatorios donde se ha establecido obligación de contener un protocolo de actuación: Ley General de educación³ en materia maltrato, acoso escolar o violencia entre miembros de la comunicas educativa; Ley N° 21.342 obliga a crear e implementar un protocolo de tipo de seguridad sanitaria y la reciente Proyecto de ley aprobado por ambas Congreso Nacional en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o violencia de trabajo⁴. <p>Comentarios</p> <ul style="list-style-type: none"> • El texto aprobado por el Senado mandata incorporar en el Reglamento interno de las empresas, las <u>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</u>. Cabe hacer presente que las empresas obligadas a contar con un
--	--	--	---

² Diccionario de Real Academia .Disponible en: <https://dle.rae.es/protocolo?m=form&m=form&wq=protocolo> (diciembre, 2023).

³ DFL 2 fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley n°20.370 , artciulo con las normas no derogadas del decreto con fuerza de ley n° 1, de 2005a en su artículo 46 N° f) estipula que todo establecimiento educacional que cuente con Reconocimiento Oficial, debe disponer de un Reglamento Interno que regule las relaciones entre los miembros de la comunidad educativa, considerando para ello medidas preventivas destinadas a garantizar una convivencia basada en el respeto, el buen trato y la participación, que contribuyan al bienestar y desarrollo de todos.

⁴ Incorporora como una disposiciión obligaroria que debe contener el Reglamento Interno un El protocolo de prevención respecto del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, y el procedimiento al que se someterán las trabajadoras y los trabajadores

			<p>Reglamento interno son aquellas con más de 10 trabajadores.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Esta nueva obligación incorporada por la Cámara de Diputadas y Diputados es solo para las empresas de 100 o más trabajadores, a quienes se les exige contar en sus reglamentos con un Protocolo de Trato que “permita responder a las necesidades de los trabajadores con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez, <u>relativas a las relaciones con los demás trabajadores, su atención, accesibilidad, evacuación y protección de su bienestar físico, mental y social</u>”. • Se desprende que la naturaleza jurídica de este protocolo, al ser parte integrante del Reglamento, es obligatorio para los trabajadores y su incumplimiento será sancionado con el régimen sancionatorio que el empleador decida regular en el Reglamento Interno. <p>Observaciones de expositores:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>SENADIS</u>: Expuso estar de acuerdo con la modificación efectuada con la Cámara de Diputadas y Diputados. • <u>Fundación Ronda</u>: Señala que los “reglamentos y protocolos mencionados, deben estar alineados con la Ley N°21.275 “. Se propone que en esta norma haga alusión a la ley citada. Se hace presente que la Ley N°21.275 agregó al Código del Trabajo el artículo 157 quater. Este artículo dispuso la creación de un nuevo cargo de gestor de inclusión laboral ⁵certificado en Chilevalora, en aquellas empresas que deben mantener contratados al menos un 1% de personas con discapacidad. También estableció que estas
--	--	--	---

⁵ Tiene la responsabilidad de la responsabilidad de coordinar procesos de inclusión laboral, ejecutar planes de inclusión, como también, estar a cargo de gestionar capacitaciones sobre esta materia.

Materia	Texto aprobado por el Senado	Texto aprobado por la Cámara de Diputadas y Diputados	Comentarios
Donaciones	<p>Art. 1, N° 5, letra a), n° iii, agrega en la letra b) del art. 157 ter, una oración final que permite donar 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.</p> <p>El n° 5, letra b), reemplaza el n° 2 del inciso cuarto del art. 157 ter:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Incluye como nuevo donatario (concordancia con modificación anterior). • Amplía los objetos de la donación. • Amplía el ámbito del reglamento a que hace referencia el inciso final del art. 157 bis, al asignarle los lineamientos para establecer las características de los proyectos y programas que deberán presentar los donatarios. 	<p>La indicación n° 5, letra a), n° iii, agrega luego del punto final de la letra b) del art. 157 ter, una expresión o frase que se refiere al monto anual de las donaciones establecido en el inciso cuarto, n° 4 del art. 157 ter, y hasta el equivalente al 1% del total de los trabajadores.</p> <p>La Indicación n° 5, c), n° i., reemplaza el n° 2 del inciso cuarto del art. 157 ter:</p> <p>Establece objetos de los proyectos o programas a que se done:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 	<p>empresas deberán promover en su <u>interior políticas en materias de inclusión, las que serán informadas anualmente a la Dirección del Trabajo y deberán elaborar y ejecutar anualmente programas de capacitación de su personal, con el objeto de otorgarles herramientas para una efectiva inclusión laboral dentro de la empresa.</u></p> <p>Con las modificaciones introducidas por la Cámara de Diputadas y Diputados.</p> <ul style="list-style-type: none"> • No amplía el universo de los donatarios. Elimina del proyecto a las organizaciones comunitarias funcionales o territoriales regidas por la Ley N° 19.418, que pueden acceder al Fondo Mixto de Apoyo Social como posibles donatarias. • Se limita la donación hasta el 1% del total de trabajadores, remitiéndose al Art. 157 bis inc. 1°. <p>Tras la entrada en vigencia del aumento de la cuota de contratación al 2%, la medida subsidiaria sólo será aplicable hasta el 1% de los trabajadores.</p> <p>Comentarios al texto aprobado la Cámara de Diputadas y Diputados:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Objeto social: Ambos textos se refieren al “objeto social” de las asociaciones, corporaciones o fundaciones. En estas organizaciones el objeto es denominado “objeto estatutario” o solo objeto, pero no “social”, pues no son sociedades. • Se especifican los Proyectos que pueden recibir donación.

		<p>fundaciones que establezcan uno o más de dichos fines en su "<u>objeto social</u>".</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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, con inclusión de aquellas con discapacidad severa o profunda, y el apoyo para mejorar las condiciones de empleabilidad, el desarrollo de ocupaciones u oficios o el ejercicio de actividades como trabajadores independientes. 	
	<p>El tema de la ampliación de los supuestos de conflicto de interés entre donante y donatario no considerado por Texto aprobado por Senado.</p>	<p>La Indicación n° 5, c), n° ii, reemplaza el n° 3 del inciso cuarto del art. 157 ter, ampliando las incompatibilidades para efectuar donaciones, incluyendo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • a los parientes ascendientes o descendientes hasta el tercer grado por afinidad. • En el caso de donaciones de personas jurídicas, se incluyen en el donatario, como incompatibilidad, los directores, administradores, gerentes y ejecutivos principales. • Consecuencialmente, extiende la incompatibilidad a los cónyuges, convivientes civiles o parientes ascendientes o descendientes hasta el tercer 	<p>Comentarios:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ampliación de los supuestos de conflicto de interés entre donante y donatario. Se amplía la inhabilidad a los vínculos de parentesco hasta el tercer grado de consanguinidad o afinidad. Estas restricciones no fueron consideradas por el texto aprobado por el Senado.

		<p>grado de consanguinidad o afinidad, de los sujetos agregados.</p>	
		<p>La Indicación n° 5, c), n° iii, agrega un nuevo n° 6 al art. 157 ter, que impide a las empresas, destinar más del 50% de los recursos que deban donar a una única organización inscrita en el Registro de Donatarios del artículo 2 de la Ley N° 19.885.</p> <p>Además los recursos que donen deberán destinarse, al menos, a un proyecto o iniciativa a ejecutar en una región distinta de la Metropolitana.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Con esta modificación se persigue asegurar una diversificación y descentralización de las donaciones. • Reglamento del inciso final del artículo 157 bis del CT. Debe establecer los objetivos, requisitos y características que deberán cumplir los proyectos y programas de asociaciones, corporaciones o fundaciones para percibir las donaciones. <p>Observaciones de expositores:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>SENADIS</u>: No hace observaciones. • <u>Fundación Ronda</u>: Sobre la norma aprobada por Cámara De Diputadas Y Diputados referida a la descentralización no cumple con el objetivo respecto a los recursos provenientes del cumplimiento alternativo de la Ley N°21.015, específicamente lo que corresponde a donaciones. Sugieren establecer que las empresas tengan la facultad y responsabilidad de exigir el certificado de compromiso por parte de la organización que recibe la donación, y de que estas tengan domicilio la región que se busca fomentar el desarrollo en materias de discapacidad, y que además, esos montos que se reciban se garanticen que serán destinadas a ese territorio, excluyendo la región Metropolitana. • <u>Carolina Goic</u>: No hace observaciones.

Materia	Texto aprobado por el Senado	Texto aprobado por la Cámara de Diputadas y Diputados	Comentarios
Régimen infraccional	<p>El texto aprobado por el Senado supuso la incorporación de un régimen infraccional especial a las normas de inclusión laboral de personas con discapacidad.</p> <p>El capítulo de inclusión laboral vigente en el Código del Trabajo no dispone de normas particulares a este respecto, siendo aplicables, por tanto, el régimen general de este Código.</p> <p>El Senado agregó un inciso quinto nuevo al artículo 157 bis, conforme al cual se sanciona con multa las infracciones a las disposiciones del capítulo sobre inclusión laboral. Para ello, el texto aprobado por el Senado, se remitía al régimen general de multas del Código, pero con las siguientes particularidades:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Disponía la obligación de aplicar la multa más alta establecida en dicho régimen para el tamaño de empresa correspondiente; • Establecía que las multas debían ser aplicadas por cada mes en que el empleador debió cumplir con la obligación de contratar o mantener contratados a personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez. 	<p>La Cámara de Diputadas y Diputados reemplazó la letra b) del Proyecto de Ley en su texto aprobado por el Senado y que incorporaba el régimen infraccional especial, trasladándolo a un nuevo artículo 157 sexies, con las siguientes modificaciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Establece un monto fijo de la multa aplicable en caso de infracción, ascendente a 20 unidades tributarias mensuales en el caso de medianas empresas y a 30 unidades tributarias mensuales en el caso de grandes empresas. • Dispone que la multa se aplica por cada mes en el que 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. <p>Además, el texto aprobado por la Cámara de Diputadas y Diputados agrega los siguientes nuevos tipos infraccionales:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rechazo por parte de la Dirección de Trabajo de las razones invocadas por el empleador para optar por medidas de cumplimiento alternativo conforme al 	<p>Consideraciones al texto aprobado por la Cámara de Diputadas y Diputados.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mantiene la existencia de régimen infraccional particular para infracciones a las normas sobre inclusión laboral de personas con discapacidad; • Traslada desde un inciso a un artículo nuevo el régimen infraccional, creando una disposición especial y exclusiva destinada a este efecto; • Establece un monto fijo a las multas por infracción al deber de contratación o mantención de trabajadores con discapacidad. Con ello se reduce el monto de la multa, pues para el caso de medianas empresas el régimen general -aplicable conforme al texto del Senado- establece una multa máxima de 40 UTM y de 60 para grandes empresas. La propuesta de la cámara las fija en 20 y 30, respectivamente. • Cambia los supuestos de aplicación de la multa. En el sentido de que no sólo se aplica la multa respectiva por cada mes, como lo proponía el Senado, sino que 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. Con esta modificación se endurece la sanción respecto de aquellas empresas obligadas a contratar o mantener más de un trabajador, pues respecto de aquellos que conforme al guarismo están obligados a contratar o mantener contratado solo un trabajador, no cambia el resultado sancionatorio respecto de la fórmula propuesta por el primer trámite. • Crea nuevos tipos infraccionales asociados al sistema de cumplimiento alternativo.

		<p>artículo 157 ter. La multa en este caso será de 20 o 30 unidades tributarias mensuales conforme si es mediana o grande empresa, la que se aplicará 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.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Incumplimiento de las condiciones establecidas en el artículo 157 ter que autoriza el cumplimiento alternativo. 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. <p>Finalmente dispone de una norma residual para el resto de las infracciones a las obligaciones del capítulo sobre inclusión de personas con discapacidad, aplicando respecto de ellas las reglas generales establecidas en el Libro V, Título Final sobre fiscalización, sanciones y prescripción.</p>	
--	--	---	--

Materia	Texto aprobado por el Senado	Texto aprobado por la Cámara de Diputadas y Diputados	Comentarios
Medidas alternativas y subsidiarias de cumplimiento de la cuota de contratación	<p>El art .1 N° 5 agregaba, en la letra a) un nuevo párrafo segundo al artículo 157 ter referido al uso de medidas alternativas de cumplimiento.</p> <p>La materia de dicha disposición no estaba considerado en el texto despachado por el Senado el cambio de la expresión “alternativas” por “subsidiarias”.</p>	<p>Art. 1 N° 5 sustituye el artículo 157 ter, que en su inciso primero la expresión “alternativas” por “subsidiarias” de la cuota de contratación respecto de las empresas, que por razones fundadas, no puedan cumplir total o parcialmente la obligación.</p>	<p>El cumplimiento de la obligación en forma alternativa, de la cuota de contratación respecto de las empresas, que por razones fundadas, no puedan cumplir total o parcialmente la obligación, otorga a quien tiene la obligación de cumplir la posibilidad de elegir entre varias acciones, mientras que la expresión subsidiaria implica que debe prevalecer el cumplimiento y ante el imposibilidad de cumplir la obligación se puede efectuar con algunas de las medidas comprendidas en el artículo.</p> <p>Observaciones de expositores</p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>SENADIS</u>: Expuso estar de acuerdo con la modificación efectuada en la Cámara de Diputadas y Diputados, en atención a que debe restringir la utilización de formas subsidiarias de cumplimiento ya que siempre debe primar la contratación efectiva de personas con discapacidad. • <u>Fundación Ronda</u>: No se refiere a esta materia. • <u>Carolina Goic</u>: No se refiere a esta materia.

Materia	Texto aprobado por el Senado	Texto aprobado por la Cámara de Diputadas y Diputados	Comentarios
<p>Entrada en vigencia del aumento del guarismo a 2%</p>	<p><u>Artículo primero transitorio.</u> Establece en su inciso segundo que las modificaciones al artículo 157 bis del CT inciso primero, aumento del guarismo al 2%, entrarían en vigencia el 1 de enero de 2025.</p>	<p>El artículo primero de las Disposiciones transitorias fue sustituido por la siguiente regla de entrada en vigencia.</p> <p>En su inciso segundo se dispone que las modificaciones al artículo 157 bis del Código del Trabajo, entrarán en <u>vigencia partir del primer día del mes de enero del año siguiente al envío de un informe</u> 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.</p> <p>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 Diputados, y a la Comisión de Trabajo y Previsión Social del Honorable Senado durante el primer semestre de cada año.</p>	<p>El texto aprobado por el Senado establecía una vigencia diferida con fecha cierta (1 de enero de 2025) para el aumento de la cuota del 1 al 2 % (art. 157 bis) lo que es reemplazado en segundo trámite por otra fórmula que establece 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 1% de la contratación, en el 80% de las empresas e instituciones obligadas. La emisión del informe que constate dicha circunstancia debe 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.</p> <p>Observaciones</p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>SENADIS</u>: No se refiere a esta materia. • <u>Fundación Ronda</u>: Recomienda establecer un plazo cierto para la aplicación del aumento del guarismo al 2%. Propone el año 2028. • <u>Carolina Goic</u>: Expone que la fórmula incorporada para el aumento de la cuota al 2% no es la correcta.

II. Normativa aplicable al Sector Público			
Materia	Texto aprobado por el Senado	Texto aprobado por la Cámara de Diputadas y Diputados	Comentarios
Barreras para el ingreso de personas con discapacidad a la Administración del Estado	El texto aprobado por el Senado introducía modificaciones en el art. 12 literal d) del 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; art. 3 de la ley N° 18.883, que aprueba estatuto administrativo para funcionarios municipales; art. 17 letra d) de la ley N°21.109, que establece un estatuto de los asistentes de la educación pública en el sentido de disponer que en los cargos públicos que exijan tener licencia de educación media se entendía que cumplen con el requisitos las personas con discapacidad mayores de 18 años que cuenten con un certificado de egreso alcanzado durante su trayectoria escolar en el Nivel Laboral, otorgado por el establecimiento de Educación Especial en que cursaron sus estudios, certificación que también acreditará las habilidades sociolaborales alcanzadas y la capacitación en un oficio, tarea	Se mantiene las modificaciones a los mismo textos legales, pero reemplazando la norma referida a dicho requisito, estableciendo que se entiende que cumplen dicho requisito los <u>mayores de 18 años que acrediten haber completado sus estudios en la modalidad de educación especial de conformidad del Decreto N°83, de 2025, del Ministerio de Educación que aprueba criterios y orientaciones curriculares para estudiantes con necesidades especiales.</u>	Se modifica la redacción sobre la equiparación del egreso de educación especial a la licencia de educación media para aquellos cargos en los cuales se exija tener Educación Media completa, simplificando la redacción y ajustándola al Decreto N°83, de 2025. La Cámara de Diputadas y Diputados ajusta a la normativa vigente las citadas exigencias y acreditaciones, simplificando la redacción pero manteniendo el mismo espíritu de lo aprobado en primer trámite, esto es, haciendo equivalente la licencia media a la acreditación de haber completado estudios en la educación especial. Observaciones de expositores: <ul style="list-style-type: none"> • <u>SENADIS</u>: Se manifestó de acuerdo con el cambio de redacción. • <u>Fundación Ronda</u>: Expuso la importancia de considerar que la educación especial no es homologable al sistema educativo tradicional, por lo tanto, no siempre se llega a un término desde el punto de vista curricular. Para eso, sugieren cambiar la palabra "completado" por "cursando". • <u>Carolina Goic</u>: No se refiere.

	o área determinada de servicios, producción u otra.		
--	--	--	--



Nota Aclaratoria

Asesoría Técnica Parlamentaria, está enfocada en apoyar preferentemente el trabajo de las Comisiones Legislativas de ambas Cámaras, con especial atención al seguimiento de los proyectos de ley. Con lo cual se pretende contribuir a la certeza legislativa y a disminuir la brecha de disponibilidad de información y análisis entre Legislativo y Ejecutivo.



Creative Commons Atribución 3.0
(CC BY 3.0 CL)