



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

Boletín N°12261-13

De conformidad a lo dispuesto en los artículos 63 y 65 de la Constitución Política de la República, lo previsto en la ley N° 18.918 Orgánica Constitucional del Congreso Nacional y lo establecido en el reglamento de la H. Cámara de Diputados y conforme a los antecedentes y fundamentos que se indican a continuación, vengo en presentar la siguiente moción.

Antecedentes.

a. Promulgación Ley 21.015.

La Ley N° 21.015 de 2017, que Incentiva la Inclusión de Personas con Discapacidad al Mundo Laboral, en su artículo 3° incluyó en el Código del Trabajo la obligación de que aquellas empresas de 100 o más trabajadores debieran contratar o mantener contratados al menos a un 1% de personas con discapacidad o que sean asignatarias de una pensión de invalidez, en relación al total de sus trabajadores.

b. Desafíos en una inclusión laboral real.

Si bien, en virtud de los artículo primero y segundo transitorios de la Ley 21.015, esta ley entró en vigencia el día 1 de Abril de 2018, lo que significa que a la fecha de presentación de este proyecto de ley tiene tan solo 7 meses de aplicación, resulta lógico pensar que bajo el prisma del cumplimiento de una cuota no se generará en las empresas un real espacio de integración, lo cual únicamente puede darse un virtud de un trabajo y políticas mancomunadas entre empleador, trabajadores con discapacidad, y el total de los trabajadores.

Contemplando la necesidad planteada, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, ratificada por Chile en septiembre de 2008, consagrar que los Estados Partes deben adoptar medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación, para que en las empresas e instituciones públicas *“se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo.”*

Corresponde mencionar que, de acuerdo al Segundo Estudio Nacional de la Discapacidad (ENDISC) de 2015, del total de la población de 18 años y más, un 20% son personas con discapacidad, por lo que 2.606.914 personas serían beneficiarios de estos ajustes.

Fundamentos.

1. Conceptualización Personas con Discapacidad.

La Ley N° 20.422 de 2010 que Establece las Normas sobre Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de Personas con Discapacidad, conceptualiza en su artículo 5° a la Persona con Discapacidad como *“aquella que teniendo una o más deficiencias físicas, mentales, sea por causa psíquica o intelectual, o sensoriales, de carácter temporal o permanente, al interactuar con diversas barreras presentes en el entorno, ve impedida o restringida su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.”*.

De tal forma, con la dictación de la mencionada ley, nuestra legislación se actualiza y deja de lado la antigua visión centrada en los déficits y minusvalías, y hace hincapié en que lo que determina si una persona presenta o no discapacidad radica en el Factor Relacional, entendido como la limitante de la capacidad de interacción entre la persona y el entorno.

El que nuestro sistema jurídico entienda así el concepto de Persona con Discapacidad no es una mera declaración de principios, sino que conlleva considerar que la discapacidad deja de ser un atributo exclusivo de las personas, siendo también una condición que la sociedad sufre, le compete y es por lo mismo responsable de superarla.

Una traducción clara de lo anterior es la autoimposición de la obligación de diseñar las políticas públicas conforme a los criterios de vida independiente, accesibilidad universal, diseño universal, intersectorialidad, participación y dialogo social, y de buscar el Estado como fin la *“plena inclusión social”*, tal como señalan los artículos 1° y 3° de la Ley N° 20.422.

Por lo tanto, es indispensable tener presente en la labor legislativa el deber existente de propender a la eliminación de las barreras que los distintos actores de la sociedad, en su discapacidad, les imponen a las personas para que estas puedan desarrollarse de forma autónoma y activa.

2. Aporte de las Personas con Discapacidad en el trabajo.

Las Personas con Discapacidad, en su diversidad, lejos de ser una carga, son un invalorable aporte a los procesos, aportando nuevas visiones, sensibilidades, experiencias y vivencias.

En tal forma se han pronunciado en múltiples ocasiones los organismos internacionales, como por ejemplo la Comisión Económica para América Latina y el Caribe, CEPAL, quien ha recalcado el gran aporte que ha significado la valoración en igualdad *“pasando desde un enfoque que consideraba a las personas con discapacidad como víctimas, objetos de caridad y beneficiarios de programas, hacia una mirada que las concibe como sujetos de derechos, participantes y actores, reconociendo su contribución a la sociedad y reclamando su integración.”*.

Reconociéndose sus contribuciones, constituye un acto de discriminación que a la hora de llevar adelante su derecho a trabajar existan condiciones, prejuicios o barreras que lo entorpezcan, lo cual ha sido reconocido explícitamente en el inciso cuarto del artículo 2° del Código del Trabajo.

Es menester entonces, que la sociedad avance en concebir la inclusión de las Personas con Discapacidad como algo natural, en razón de sus excelentes aptitudes como trabajadores, y no como el cumplimiento de una cuota.

Pero dicha naturalidad en la contratación no se puede generar si es que las empresas no se encuentran adaptadas física y organizativamente de forma tal que permitan una efectiva integración laboral.

De tal forma lo explicita la Fundación Chilena para la Discapacidad en su documento “Propuesta de mejoras para el Proyecto de Ley de Inclusión Laboral”, cuando señala que el establecimiento de cuotas laborales no generará un impacto sustancial en la solución a la problemática de exclusión laboral de personas con discapacidad puesto que *“no entrega herramientas a la institución empleadora para propiciar un clima laboral inclusivo, que contemple la implementación de ajustes necesarios para asegurar un trabajo de calidad y digno, para una persona en situación de discapacidad.”*.

Se debe considerar que no solo es injusto que las personas con discapacidad no puedan escoger libremente sus puestos de trabajo, sino que es también injusto que los empleadores, en su discapacidad de tener espacios y organizaciones habilitadas para un trabajo universal, no puedan contratar a personas de sumo aptas para determinadas funciones, como lo son las personas con discapacidad.

3. El camino a una real integración.

Si bien la dictación de la Ley N° 21.015 ha sido un importante paso que se ha dado en materia de inclusión laboral, es deficiente aspirar a que con solo medir sus índices de cumplimiento se vaya a generar una efectiva integración por parte de los trabajadores con discapacidad dentro de los procesos y dinámicas de las empresas.

Para tal efecto, es necesario rodear la actual ley con una serie de políticas públicas y leyes que incentiven una participación eficiente de los trabajadores con discapacidad en el mundo laboral, y del resto de los trabajadores con las personas con discapacidad.

Desafortunadamente Chile, si bien tiene una tradición de respeto y cercanía con las Personas con Discapacidad, es un país con una reciente cultura de educación en inclusión y tolerancia, razón por la que es necesario que dichos cambios sean impulsados por reformas legislativas.

Tal como insiste el Comité de Discapacidad de la Sociedad de Fomento Fabril (SOFOFA) en su presentación “Inclusión de Personas con Discapacidad al Mundo Laboral”, es necesario que las empresas e instituciones puedan *“crear conciencia al interior de las empresas y de los servicios públicos de los beneficios que trae la incorporación de personas con capacidades distintas.”*.

En ese plano, el presente proyecto tiene por objeto avanzar hacia una real inclusión laboral, incorporando la obligación legal para aquellas empresas que deben mantener contratados al menos un 1% de personas con discapacidad, de:

- i) Tener al menos un empleado, que desarrolle funciones relacionadas a los recursos humanos, capacitado en el desarrollo de programas de inclusión laboral;
- ii) Elaborar y llevar a cabo anualmente programas de capacitación de su personal que entreguen las herramientas necesarias para fomentar una real inclusión laboral; y
- iii) Que las actividades con ocasión de trabajo contemplen instancias desarrolladas conforme a los principios de accesibilidad y desarrollo universal.

En mérito de lo expuesto, vengo a presentar el siguiente proyecto de ley:



PROYECTO DE LEY

Artículo Primero: Agregase el siguiente artículo 157 quater nuevo en el Decreto con Fuerza de Ley N° 1, de 2002, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que fijó el texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo:

“Artículo 157 quater: Al menos uno de los trabajadores que se desempeñe en funciones relacionadas con recursos humanos dentro de las empresas contempladas en el supuesto del artículo 157 bis, deberá contar con una acreditación o certificación otorgada por una universidad o instituto profesional del Estado o reconocido por éste, o con una acreditación o certificación de nivel equivalente otorgada por una universidad extranjera, que valide su capacitación y conocimiento en el desarrollo de programas que fomenten la efectiva inclusión laboral de las personas con discapacidad.

Las empresas señaladas en el inciso anterior, deberán elaborar y llevar a cabo anualmente programas de capacitación de su personal, con el objeto de otorgarles herramientas para una efectiva inclusión laboral dentro de la empresa.

Las actividades con ocasión del trabajo de carácter deportivo, cultural o de esparcimiento, deberán considerar instancias desarrolladas conforme a los criterios de accesibilidad y diseño universal, de acuerdo al artículo tercero de la Ley N° 20.422.”

Artículo Transitorio: Lo preceptuado en la presente ley entrará en vigencia a partir del primer día del vigésimo quinto mes de publicada en el Diario Oficial.

Juan Francisco Undurraga Gazitúa
Diputado de la República.