

Proyecto de ley, iniciado en moción de las Honorables Senadoras señoras Goic, Allende y Muñoz, que modifica el Código del Trabajo con el fin de prohibir la discriminación por discapacidad en el trabajo y establece cuota mínima obligatoria de trabajadores con discapacidad en medianas y grandes empresas.

Desde la ratificación de la Convención de Naciones Unidas sobre Derechos de las Personas con Discapacidad, nuestro país ha asumido un nuevo paradigma sobre la discapacidad centrado en las personas, el respeto de sus derechos y el fomento de su independencia y autonomía, debiendo como Estado adecuar nuestra legislación con el fin de eliminar las barreras que impiden o restringen su interacción con el entorno y su participación en la, sociedad en igualdad de condiciones con las demás.

En este contexto, la principal consecuencia normativa en nuestro país ha sido la Ley N° 20.422 que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad, de 2010. Si bien, dicha legislación ha significado un gran avance en la formulación de políticas sobre la discapacidad, es insuficiente en la promoción de oportunidades de empleo para personas con discapacidad.

Según la Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (CASEN) del año 2011, un 6,3% la población en Chile tiene alguna discapacidad de larga duración, entre las cuales se encuentran personas con alguna dificultad física y/o de movilidad, mudez o dificultad en el habla, dificultad psiquiátrica, dificultad mental o intelectual, sordera o dificultad para oír aun usando audífonos y ceguera o dificultad para ver aun usando lentes.

De dicha población, un 78,1% se encuentra en condición de actividad laboral inactiva, mientras que solo un 20,1% se encuentra ocupado. Dicha cifra es inferior, por ejemplo, al porcentaje de personas con discapacidad que se encuentran ocupadas en Perú (23,8%). Dichos datos son aún más alarmantes si comparamos las tasas de ocupación de la mayoría de los países europeos, las cuales oscilan entre el 38% y el 62%.

Un estudio reciente de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) comprobó que, en 27 países, las personas con discapacidad en edad de trabajar, en comparación con sus homólogos no discapacitados, experimentaban desventajas significativas en el mercado laboral y tenían peores oportunidades de empleo. En promedio, su tasa de empleo (44%) era ligeramente superior a la mitad de la de las personas sin discapacidad (75%). La tasa de inactividad era unas 2,5 veces mayor entre las personas sin discapacidad (49% y 20%, respectivamente).

La Organización Mundial de la Salud (OMS) ha explicado que una de las barreras que explican los bajos índices de inserción laboral de personas con discapacidad es el "concepto erróneo que tienen los empleadores de que las personas con discapacidad son menos productivas que sus homólogos no discapacitados, junto con el desconocimiento de los ajustes disponibles para llegar a acuerdos, limitando sus oportunidades de empleo". Dicho análisis es complementado por estudios que demuestran que los empleadores generalmente suponen que las personas con discapacidad no pueden trabajar, sin embargo, se ha comprobado que este segmento

de la población tienen las mejores tasas de retención en el empleo, reduciendo los costos de cambio de personal.

Para hacer frente a esta realidad, el Estado de Chile, al suscribir y luego ratificar la Convención Internacional de los Derechos de las Personas con Discapacidad (CIDPCD), ha asumido el compromiso de incluir a las personas con discapacidad en el trabajo, facilitando su acceso y eliminando las barreras a éste, además de "alentar las oportunidades de empleo y la promoción profesional de las personas con discapacidad en el mercado laboral, y apoyarlas para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo", y "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" (art. 27, número 1, letras e) y h) CIDPCD).

Muchos Estados, que también han asumido los compromisos establecidos en la mencionada Convención mediante su suscripción y ratificación, con la finalidad de promover la inserción laboral de personas con discapacidad, han establecido cuotas obligatorias de empleados con discapacidad para el sector público y privado, lo cual constituye una de las modalidades para desarrollar e implementar la inserción laboral de ellas, como también lo constituyen las preferencias de personas con discapacidad en caso de igualdad de condiciones en los concursos que se realicen. Estas medidas han sido incorporadas en diversos ordenamientos jurídicos, entre los cuales se observan países con una cuota única (Argentina, Ecuador, Alemania y Austria), y países que tienen cuotas distintas para el sector público y privado (Perú, Brasil, España y Japón).

Nuestro país, mediante la Ley N° 20.422, ha establecido que "en los procesos de selección de personal, la Administración del Estado y sus organismos, las municipalidades, el Congreso Nacional, los órganos de la administración de justicia y el Ministerio Público seleccionarán preferentemente, en igualdad de condiciones de mérito, a personas con discapacidad" (artículo 45). Dicha norma no ha sido suficiente en la promoción de oportunidades de empleo para personas con discapacidad, siendo necesario el establecimiento de mecanismos de inserción laboral más efectivas incluso para el sector público, como lo constituyen los sistemas de cuota mínima obligatoria de contratación.

Esta es una medida de acción positiva que promueve en forma directa la inserción en el mercado laboral de personas con discapacidad, generando la obligación de los empleadores de contratarlos en una proporción mínima, asegurando de esta manera su inclusión en el trabajo y eliminando barreras que tienen por objeto disminuir su situación de dependencia económica.

Si bien esta propuesta legislativa establece una norma imperativa destinada a las medianas y grandes empresas, constatamos la necesidad de incorporar medidas de incentivos destinadas a promover la inserción laboral de personas con discapacidad en aquellas empresas que cuenten con menos de 50 trabajadores, las cuales cuentan con el 32% del número de trabajadores dependientes del universo total de empresas formales de nuestro país, razón por la cual pueden contribuir de manera determinante en los índices de incorporación en el trabajo de personas con capacidades reducidas.

En consideración a lo precedentemente señalado y en uso de nuestras atribuciones constitucionales, venimos en presentar el siguiente:

PROYECTO DE LEY

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".

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".

ARTICULO TRANSITORIO

"Lo dispuesto en el nuevo artículo 2° bis del Código del Trabajo será exigible a partir del 1° de enero del año subsiguiente a su publicación".