Modifica el Código del Trabajo y la ley N° 18.600, para establecer la paridad de salarios en beneficio de los trabajadores en situación de discapacidad

Boletín N°9789-13

I. ANTECEDENTES

Chile no es un país que apueste por la inclusión laboral de las personas en situación de discapacidad. Las diversas cifras y estadísticas con que contamos, dan cuenta de una situación precaria y profundamente discriminadora.

El desempleo de personas con discapacidad intelectual es alto. A nivel nacional, según el Primer Estudio Nacional de la Discapacidad en Chile ENDISC - FONADIS, 2004, corresponde al 70,8. La encuesta CASEN 2009, señalaba que del total de personas con discapacidad mental, sólo el 17% de los mayores de 15 años, tenía trabajo remunerado. Estos datos son ratificados por la encuesta CASEN 2011, donde se tiene que del total de personas en situación de discapacidad, sólo un 20,1% tienen una ocupación laboral, el 1,8% se encuentra desocupado y el 78,1% está inactivo.

En Chile, existen ámbitos de formación para el acceso al mundo laboral de las personas en situación de discapacidad. Proyectos de Integración Educativa (PIE), Liceos con Proyectos de Integración, Escuelas Especiales y Centros de Capacitación Laboral Especial. Sin embargo, las cifras no son alentadoras, ya que de las personas en situación de discapacidad que acceden a un trabajo remunerado, sólo el 1% lo hace en condiciones similares a un trabajador que no se encuentra en situación de discapacidad.

La inserción e inclusión debe contemplar, más que la mera obtención de un trabajo remunerado, la generación de estabilidad y la igualdad de oportunidades y condiciones, donde se contemple el trabajo como un derecho de las personas en situación de discapacidad, sin trabas normativas que impidan la autonomía económica y su permanencia en el tiempo, características que hoy no están presentes para este grupo, en nuestra sociedad.

II. FUNDAMENTOS DEL PROYECTO

La “Convención Internacional para los Derechos de las Personas con Discapacidad” ratificada por Chile el 29 de julio de 2008, compromete directamente a nuestro país a *“…promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad”*. En ese sentido, el Estado tiene el deber de desarrollar y modificar la normativa para hacerla concordante con lo establecido en la Convención.

La legislación nacional en torno a la discapacidad contempla dos normas principales: La Ley 18.600 que establece normas sobre Deficientes Mentales (Decreto Ley de 1987) y la Ley 20.422 que establece normas sobre Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de Personas con Discapacidad, publicada y promulgada en febrero de 2010.

El objetivo principal de la Ley 18.600 es regular normativamente lo que ella misma llama “deficiencia mental” alcanzando a todas las situaciones relacionadas con las personas, que entonces se consideraban “deficientes mentales”, en los diversos aspectos de su vida, incluyendo como ítem específico el ámbito laboral.

Es así como en su artículo 16 señala específicamente que “En el contrato de trabajo que celebre la persona con discapacidad mental, podrá estipularse una remuneración libremente convenida entre las partes, no aplicándose a este respecto las normas sobre ingreso mínimo”, norma profundamente discriminadora, que subvalora a las personas en situación de discapacidad y fomenta los abusos por parte de empleadores, permitiendo que a igual trabajo se establezca distinta remuneración.

Por su parte la Ley N° 20.422 no aportó con una solución concreta a la disparidad de derechos laborales de las personas en situación de discapacidad. Si bien, dicha legislación es un notorio avance para el desarrollo de políticas sobre inclusión y combate a la discriminación, no garantiza la igualdad de oportunidades ni el fomento al empleo de las personas en situación de discapacidad.

Son estas graves falencias las que nos hemos propuesto construir una primera propuesta de solución.

III. SÍNTESIS DEL PROYECTO

El proyecto contempla la eliminación del artículo que permite la discriminación laboral de las personas en situación de discapacidad cognitiva o intelectual, llamadas “deficientes mentales” por la ley 18.600, garantizando así el derecho a un salario justo y la paridad de condiciones entre todos los trabajadores de una empresa, consagrando el principio de “a igual trabajo, igual remuneración”.

Además, se establece que la diferencia de salarios que perjudique a cualquier persona en situación de discapacidad, se entenderá como un acto de discriminación arbitrario, sobre el cual no puede ejercerse la libertad contractual.

Creemos que esto contribuirá a seguir construyendo un país más justo y equitativo, sobre todo en materia de derechos laborales, inclusión y término a la segregación.

Es por todo esto que las diputadas y diputados abajo firmantes presentamos el siguiente:

PROYECTO DE LEY

ARTÍCULO PRIMERO:

Derogase el artículo 16 de la Ley 18.600 que Establece Normas sobre Deficientes Mentales.

ARTÍCULO SEGUNDO:

Modifíquese el artículo 2° del Decreto con Fuerza de Ley N° 1del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo en el siguiente sentido:

a) Sustitúyase en su inciso cuarto, entre las palabras “ascendencia nacional” y “origen social” la letra “u” por una coma “,”.

b) Intercálese en su inciso cuarto, entre las palabras “social”, y “que”, la frase “o discapacidad de cualquier tipo, ya sea física, cognitiva, intelectual o de cualquier otro tipo, tanto transitoria como permanente”.

Quedando de la manera que sigue:

Art. 2°. *Reconócese la función social que cumple el trabajo y la libertad de las personas para contratar y dedicar su esfuerzo a la labor lícita que elijan.*

Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Es contrario a ella, entre otras conductas, el acoso sexual, entendiéndose por tal el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. Asimismo, es contrario a la dignidad de la persona el acoso laboral, entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

Son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación.

*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***,** *origen social* ***o discapacidad de cualquier tipo, ya sea física, cognitiva, intelectual o de cualquier otro tipo, tanto transitoria como permanente****, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.*

Con todo, las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas discriminación.

Por lo anterior y sin perjuicio de otras disposiciones de este Código, son actos de discriminación las ofertas de trabajo efectuadas por un empleador, directamente o a través de terceros y por cualquier medio, que señalen como un requisito para postular a ellas cualquiera de las condiciones referidas en el inciso cuarto.

Ningún empleador podrá condicionar la contratación de trabajadores a la ausencia de obligaciones de carácter económico, financiero, bancario o comercial que, conforme a la ley, puedan ser comunicadas por los responsables de registros o bancos de datos personales; ni exigir para dicho fin declaración ni certificado alguno. Exceptúanse solamente los trabajadores que tengan poder para representar al empleador, tales como gerentes, subgerentes, agentes o apoderados, siempre que, en todos estos casos, estén dotados, a lo menos, de facultades generales de administración; y los trabajadores que tengan a su cargo la recaudación, administración o custodia de fondos o valores de cualquier naturaleza.

Lo dispuesto en los incisos tercero y cuarto de este artículo y las obligaciones que de ellos emanan para los empleadores, se entenderán incorporadas en los contratos de trabajo que se celebren.

Corresponde al Estado amparar al trabajador en su derecho a elegir libremente su trabajo y velar por el cumplimiento de las normas que regulan la prestación de los servicios

ARTÍCULO TERCERO:

Modifíquese el artículo 44 del Decreto con Fuerza de Ley N° 1del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo en el siguiente sentido:

Agrégase al final de su inciso tercero la siguiente oración:

“Toda contratación que establezca una remuneración inferior a la establecida de acuerdo a las normas sobre ingreso mínimo, a pretexto de encontrarse el trabajador en situación de discapacidad cognitiva o intelectual, será considerada como un acto de discriminación en los términos establecidos en el artículo 2° de la presente ley, con excepción de lo dispuesto en el artículo 47 de la ley 20.442.”

Quedando de la siguiente forma:

Art. 44. *La remuneración podrá fijarse por unidad de tiempo, día, semana, quincena o mes o bien por pieza, medida u obra, sin perjuicio de lo señalado en la letra a) del artículo 42.*

En ningún caso la unidad de tiempo podrá exceder de un mes.

El monto mensual del sueldo no podrá ser inferior al ingreso mínimo mensual. Si se convinieren jornadas parciales de trabajo, el sueldo no podrá ser inferior al mínimo vigente, proporcionalmente calculada en relación con la jornada ordinaria de trabajo. ***La contratación que establezca una remuneración inferior a la establecida de acuerdo a las normas sobre ingreso mínimo, a pretexto de encontrarse el trabajador en situación de discapacidad cognitiva o intelectual, será considerada como un acto de discriminación en los términos establecidos en el artículo 2° de la presente ley, con excepción de lo dispuesto en el artículo 47 de la ley 20.442 .***

En los contratos que tengan una duración de treinta días o menos, se entenderá incluida en la remuneración que se convenga con el trabajador todo lo que a éste debe pagarse por feriado y demás derechos que se devenguen en proporción al tiempo servido.

Lo dispuesto en el inciso anterior no regirá respecto de aquellas prórrogas que, sumadas al período inicial del contrato, excedan de sesenta días.

KAROL CARIOLA OLIVA

H. DIPUTADA DE LA REPÚBLICA