



Proyecto de ley que modifica el Código del Trabajo y la ley N° 20.422, con el objeto de incrementar de forma gradual la cuota de inclusión laboral de personas con discapacidad.

I. Fundamentos

La Ley N° 21.015 incorporó al Código del Trabajo la obligación, para las empresas con cien o más trabajadores, de contratar o mantener contratadas al menos al 1% de personas con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez, estableciendo un estándar mínimo de inclusión, cuestión que también se recogió para los órganos de la Administración del Estado a través de la Ley N° 20.422. Sin embargo, la experiencia acumulada desde su entrada en vigencia ha demostrado que dicho porcentaje, además de ser bajo en comparación con el derecho comparado, no ha sido suficiente para revertir la baja participación laboral de las personas con discapacidad en Chile ni para generar un cambio estructural en las prácticas de reclutamiento, selección y gestión de personas en el sector público y privado.

Posteriormente, la Ley N° 21.690 introdujo modificaciones a la normativa de inclusión laboral, contemplando entre otras medidas el aumento de la cuota legal desde un 1% a un 2%. No obstante, esa alza quedó supeditada a que al menos el 80% de las entidades obligadas cumplan previamente con la cuota mínima vigente, condicionando en los hechos la efectividad del nuevo estándar. Esta fórmula, si bien busca incentivar el cumplimiento, también puede traducirse en la mantención indefinida de una cuota baja, incompatible con la magnitud de la brecha de participación laboral y con las obligaciones de igualdad y no discriminación que el Estado ha asumido.

Sumado a lo anterior, pese a la existencia de un marco normativo claro y de herramientas administrativas como el gestor o gestora de inclusión laboral incorporado por la Ley N° 21.275, persisten barreras que dificultan la inclusión plena. Entre ellas se cuentan prejuicios sobre la capacidad laboral de las personas con discapacidad, la insuficiente implementación de ajustes razonables, la falta de planificación interna de las



empresas y servicios públicos, y una concentración del cumplimiento en determinados rubros económicos. Mantener de forma indefinida una cuota del 1% implica, en los hechos, aceptar un estándar de mínima intervención, insuficiente para modificar un estado de cosas marcado por la exclusión y la segregación histórica de este grupo de la población.

El derecho comparado muestra que los países que han optado por políticas de cuotas han fijado porcentajes significativamente más altos que los vigentes en Chile. Brasil contempla rangos que van del 2% al 5% según el tamaño de la empresa; Perú fija un 3% para el sector privado y un 5% para el sector público; España, por su parte, exige al menos un 2% de la plantilla en empresas de 50 o más trabajadores. En todos estos casos, la cuota se concibe como una medida destinada a corregir desigualdades estructurales y a abrir espacios efectivos de participación en el mercado de trabajo. En este contexto, el estándar chileno del 1% aparece rezagado y desalineado con la tendencia internacional.

Por otra parte, el Estado de Chile ha ratificado la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, que obliga a adoptar medidas efectivas para garantizar el ejercicio del derecho al trabajo en igualdad de condiciones con las demás personas, tanto en el sector privado como en el empleo público. Dicho mandato impone avanzar más decididamente en políticas que no se limiten a prohibir la discriminación, sino que también promuevan activamente la inclusión, generando cupos, apoyos y ajustes razonables que permitan superar las barreras que enfrentan las personas con discapacidad en el acceso, permanencia y promoción en el empleo.

Desde una perspectiva económica y social, diversos estudios han destacado que la inclusión laboral de personas con discapacidad aporta beneficios concretos: contribuye a diversificar equipos, mejora el clima laboral, reduce la dependencia de prestaciones asistenciales y fortalece la autonomía económica de las personas y sus familias. Un aumento de la cuota legal, aplicado gradualmente, constituye una herramienta directa para incrementar la presencia efectiva de personas con discapacidad en empleos formales y de calidad, y para orientar a empresas y organismos públicos hacia la adopción de políticas de gestión de personas que valoren la diversidad.



En consecuencia, elevar el porcentaje mínimo de contratación de personas con discapacidad desde el 1% vigente a un 3% se presenta como una medida necesaria y coherente con los compromisos internacionales del país, con la evidencia comparada y con la realidad de exclusión que se busca transformar. Al mismo tiempo, resulta razonable que este incremento se implemente de manera progresiva, otorgando a los empleadores públicos y privados plazos ciertos para adecuar sus procesos internos, fortalecer el rol de los gestores de inclusión laboral, realizar los ajustes necesarios en los puestos de trabajo y articularse con la oferta pública de intermediación y capacitación laboral.

II. Idea matriz

Elevar progresiva y obligatoriamente la cuota mínima de contratación de personas con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez, tanto en el sector público como en las empresas privadas con dotación igual o superior a cien trabajadores, pasando del actual 1% a un 3%, con el fin de fortalecer la inclusión laboral efectiva de este grupo de la población y avanzar en la igualdad real de oportunidades en el acceso y permanencia en el empleo.

III. Proyecto de ley

Artículo 1°.- *Introdúcense las siguientes modificaciones en el Código del Trabajo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el decreto con fuerza de ley N° 1, de 2002, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social:*

- 1. Reemplázase, en el inciso primero del artículo 157 bis, la expresión “al menos el 1%” por “al menos el 3%”.*
- 2. Agrégase el siguiente inciso final nuevo al artículo 157 bis:*

“Con todo, el porcentaje mínimo de contratación señalado en el inciso primero se aplicará de manera gradual, en los términos establecidos en el artículo primero transitorio de la ley que introduce estas modificaciones, sin perjuicio de las obligaciones ya vigentes en virtud de las leyes N° 21.015 y N° 21.690.”

Artículo 2°.- *Modifícase la ley N° 20.422, que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad, en la forma que se indica:*



1. En el inciso segundo del artículo 45, reemplázase la expresión “al menos el 1%” por “al menos el 3%”.
2. Agrégase el siguiente inciso final al artículo 45:

“La aplicación del porcentaje mínimo establecido en el inciso segundo se sujetará al régimen de gradualidad dispuesto en el artículo primero transitorio de la ley que incrementa la cuota de inclusión laboral, debiendo los órganos de la Administración del Estado ajustar sus políticas de gestión de personas y sus procesos de selección y provisión de cargos para asegurar su efectivo cumplimiento.”

Artículo 3°.- Sin perjuicio de las modificaciones introducidas por la ley N° 21.690, el Ministerio del Trabajo y Previsión Social y el Ministerio de Desarrollo Social y Familia deberán considerar el nuevo porcentaje mínimo del 3% de contratación de personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez en todos los reglamentos, protocolos, lineamientos y campañas de difusión que se dicten o actualicen con posterioridad a la entrada en vigencia de esta ley.

Artículo primero transitorio.-

a) La obligación de contratación o mantención de personas con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez establecida en el inciso primero del artículo 157 bis del Código del Trabajo y en el inciso segundo del artículo 45 de la ley N° 20.422 se aplicará de manera gradual, conforme al siguiente calendario:


1. A contar del 1 de enero del segundo año siguiente al de la publicación de esta ley, el porcentaje mínimo será de, al menos, el 2% del total de trabajadores o funcionarios, según corresponda.
2. A contar del 1 de enero del quinto año siguiente al de la publicación de esta ley, el porcentaje mínimo será de, al menos, el 3% del total de trabajadores o funcionarios, según corresponda.

b) Durante el período de gradualidad señalado en la letra anterior, las entidades obligadas deberán acreditar anualmente, ante los organismos competentes, el avance en el cumplimiento de los porcentajes establecidos, sin perjuicio de las obligaciones de registro y de las medidas alternativas contempladas en los artículos 157 ter y siguientes del Código del Trabajo y en la ley N° 20.422.



c) El Presidente de la República dictará, dentro del plazo de doce meses contado desde la publicación de esta ley, uno o más reglamentos que establezcan los parámetros, procedimientos y mecanismos de coordinación necesarios para la adecuada implementación del régimen de gradualidad previsto en este artículo, así como para la actualización de los sistemas de información y fiscalización asociados al cumplimiento de las cuotas de inclusión laboral.





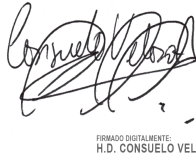
FIRMADO DIGITALMENTE:
H.D. JAIME SÁEZ Q.



FIRMADO DIGITALMENTE:
H.D. DIEGO IBÁÑEZ C.



FIRMADO DIGITALMENTE:
H.D. ANDRÉS GIORDANO S.



FIRMADO DIGITALMENTE:
H.D. CONSUELO VELOSO A.



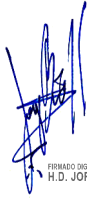
FIRMADO DIGITALMENTE:
H.D. GAEL YEOMANS A.



FIRMADO DIGITALMENTE:
H.D. CLARA SAGARDIA C.



FIRMADO DIGITALMENTE:
H.D. COCA NANCO V.



FIRMADO DIGITALMENTE:
H.D. JORGE BRITO H.

