

INFORME DE LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, recaído en el proyecto de ley, en primer trámite constitucional, iniciado en Moción de las 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.

BOLETIN Nº 9.394-13.

HONORABLE SENADO:

La Comisión de Trabajo y Previsión Social tiene el honor de informar respecto del proyecto de ley de la referencia, iniciado en Moción de las Senadoras señoras Carolina Goic Borojevic, Isabel Allende Bussi y Adriana Muñoz D´Albora.

Se deja constancia que los Senadores señores Andrés Allamand Zavala y Juan Pablo Letelier Morel manifestaron su adhesión a esta iniciativa, por lo que la Comisión acordó solicitar a la Sala que sean considerados como autores de la misma en conjunto con las señoras Senadoras ya señaladas.

Cabe hacer presente que no obstante tratarse de un proyecto de artículo único, la Comisión de Trabajo y Previsión Social lo discutió sólo en general y acordó proponer a la Sala que adopte igual decisión, con el propósito de introducir los perfeccionamientos que sean necesarios durante la discusión en particular.

Asistieron a la Comisión, además de sus miembros, el Director Nacional del Servicio Nacional de la Discapacidad (SENADIS), señor Mauro Tamayo Rozas, el Jefe del Área Derecho y Discapacidad de este Servicio, señor Christian Finterbusch Romero, la Jefa de Gabinete, señora Natalia Aliaga y la periodista señora Caty Newmannel; el coordinador legislativo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, señor Francisco del Río Correa; la asesora y el abogado del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, señora Vanesa Salgado y señor Héctor Valladares; la abogada de la Biblioteca del Congreso Nacional, señora Paola Álvarez; el Director y el asesor del Instituto Igualdad, señores Roberto Santa Cruz y Sebastián Divín. El asesor parlamentario de la Senadora Carolina Goic, señor Gerardo Bascuñán.

OBJETIVOS DEL PROYECTO

Modificar el Código del Trabajo para incorporar la discapacidad como causal de discriminación en el empleo y la ocupación, quedando sujetos los actos discriminatorios al procedimiento de tutela laboral. Asimismo, se contempla establecer la obligación para las empresas que cuenten con más de cincuenta trabajadores de contratar un porcentaje de personas con discapacidad.

ANTECEDENTES

Para el debido estudio de esta iniciativa legal se han tenido en consideración, entre otros, los siguientes:

I.- ANTECEDENTES JURÍDICOS

-La Constitución Política de la República, particularmente el numeral 2° de su artículo 19, que establece el derecho fundamental a la igualdad ante la ley.

-El Código del Trabajo.

II.- ANTECEDENTES DE HECHO

La Moción que da origen a este proyecto de ley, entre sus fundamentos, señala que, desde la ratificación por parte de Chile de la Convención de Naciones Unidas sobre Derechos de las Personas con Discapacidad, en 2007, nuestro país ha asumido un nuevo paradigma que se centra en el respeto de los derechos de las personas con discapacidad y el fomento de su independencia y autonomía. Dicha Convención, sostiene la iniciativa, genera la obligación para los Estados que la suscriben de adecuar su legislación, debiendo eliminar las barreras que restringen la interacción de las personas con discapacidad con el entorno y su participación en la sociedad en igualdad de condiciones.

En ese contexto, señala la Moción, la principal consecuencia normativa derivada de la ratificación de dicho instrumento ha sido la ley N° 20.422, que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad, de 2010. Dicho cuerpo legal, añade, aun cuando ha significado un gran avance en la formulación de políticas públicas, resulta ser insuficiente en la promoción de oportunidades de empleo para las personas con discapacidad.

En efecto, la iniciativa detalla que, 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, agrega, un 78,1% se encuentra en condición de actividad laboral inactiva, mientras que solo un 20,1% desempeña labores remuneradamente, lo que resulta ser inferior, por ejemplo, al porcentaje de personas con discapacidad que se encuentran ocupadas en Perú, equivalente al 23,8%. La referida estadística, añade, resulta aún más alarmante en comparación a las tasas de ocupación de la mayoría de los países europeos, las cuales oscilan entre el 38% y el 62%.

En la misma línea, asevera que la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) ha señalado que las personas con discapacidad en edad de trabajar experimentan desventajas significativas en el mercado laboral y tienen peores oportunidades de empleo. Asimismo, afirma que la Organización Mundial de la Salud (OMS) ha señalado que una de las razones que explica los bajos índices de inserción laboral de personas con discapacidad radica en el concepto erróneo que tienen los empleadores de que las personas con discapacidad son menos productivas que sus homólogos no discapacitados o no pueden trabajar, aun cuando dicho segmento de la población presenta las mejores tasas de retención en el empleo.

Enseguida, añade que los Estados que han ratificado la Convención Internacional de los Derechos de las Personas con Discapacidad (CIDPCD) han establecido cuotas obligatorias de empleados con discapacidad para el sector público y privado, o han implementado una preferencia en caso de igualdad de condiciones en los concursos que se realicen. La Moción describe que dicho sistema opera mediante el establecimiento de una cuota única –como en los casos de Argentina, Ecuador, Alemania y Austria-, o cuotas distintas para el sector público y privado -Perú, Brasil, España y Japón-.

En efecto, la expresión de motivos de la iniciativa afirma que nuestro país, mediante la referida 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.

Con todo, sostiene que dicha disposición no ha sido suficiente para la promoción de oportunidades de empleo para personas con discapacidad, lo que genera la necesidad de establecer mecanismos de inserción laboral más efectivos, incluyendo al sector público, como lo constituyen los sistemas de cuota mínima obligatoria de contratación.

Agrega la Moción, que el establecimiento de un sistema de cuotas en medianas y grandes empresas constituye una medida de acción positiva que promueve en forma directa la inserción en el mercado laboral de personas con discapacidad, asegurando su inclusión en el trabajo y permitiendo su independencia económica.

DISCUSIÓN EN GENERAL

El texto del proyecto de ley se compone de un artículo único que propone modificar el Código del Trabajo y en el numeral 1) incorpora la discapacidad como una de las causales que pueden generar actos discriminatorios, que alteren la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. En el numeral 2) se establece la obligación, para las empresas que cuenten con más de cincuenta trabajadores, de contratar a personas con discapacidad en una proporción no inferior al 2% del total de quienes presten servicios en ella. Finalmente, la disposición transitoria contenida en el texto de la Moción establece la entrada en vigencia del artículo 2° bis, nuevo –que dispone la obligación precedentemente reseñada– a partir del 1° de enero del año subsiguiente al de su publicación.

SESIÓN DE 15 DE OCTUBRE DE 2014

Al iniciarse el estudio del proyecto de ley en informe, la Comisión escuchó la opinión del Director Nacional del Servicio Nacional de la Discapacidad (SENADIS), señor Mauro Tamayo Rozas, quien expresó que el contenido de la iniciativa guarda concordancia con los estándares contemplados en los tratados internacionales sobre derechos humanos que nuestro país ha ratificado. A su vez, añadió, busca hacer efectivo el principio de igualdad material con el objeto de acelerar la igualdad de facto para las personas en situación de discapacidad y materializar su inclusión en la sociedad.

A continuación, el Director de SENADIS, señor Mauro Tamayo, presentó las siguientes observaciones:

1) El número 1 del artículo único corresponde a la modificación del artículo 2° del Código del Trabajo, que en su inciso cuarto dispone las causales de discriminación en el empleo, la que no contempla la variable “discapacidad”, propuesta que agrega la iniciativa.

Opinión de SENADIS:

Se encuentra plenamente de acuerdo con el contenido de la moción antes indicada.

2) Artículo 2° bis “nuevo”

El texto de la Moción señala:

“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."."

Opinión de SENADIS:

SENADIS posee las siguientes apreciaciones de fondo respecto del proyecto tal cual como se encuentra redactado:

a) Porcentaje de población en situación de discapacidad

SENADIS estima que el 2% de contratación de es bajo en consideración a la cantidad de personas en situación de discapacidad, que en Chile alcanza el 12,9 % de la población, por lo que el porcentaje podría ser de un 5%.

b) Número de trabajadores por empresa.

SENADIS se encuentra de acuerdo con el número mínimo de trabajadores por empresa para la aplicación del porcentaje, esto es 50 trabajadores como mínimo. Sin perjuicio de lo anterior, estima que se debe tener en cuenta lo que podría suceder con aquellas empresas que contratan trabajadores por temporada, por ejemplo los trabajadores requeridos en épocas de cosechas o aquellos contratados por períodos altos de ventas, como los trabajadores del comercio en época de fin de año.

Con el objeto de no generar problemas ante esta situación, SENADIS es de la opinión de incluir en moción que los 50 trabajadores que deben trabajar en forma permanente en la empresa, no en trabajos ocasionales.

c) Trabajo ocasional.

Para los efectos de poder aplicar los criterios relativos al número mínimo de cincuenta trabajadores que trabajen en la empresa en un trabajo de forma permanente en contraposición con el trabajo ocasional o temporal, se deberá entender a éste como aquella relación laboral de corta duración para actividades excepcionales.

Es el caso de lo dispuesto en el artículo 93 y siguientes del Código del Trabajo que trata del trabajo agrícola o por temporada. El artículo 93 dispone que: "Para los efectos de este párrafo, se entiende por trabajadores agrícolas de temporada, todos aquellos que desempeñen faenas transitorias o de temporada en actividades de cultivo de la tierra, comerciales o industriales derivadas de la agricultura y en aserraderos y plantas de explotación de madera y otras afines."

d) Discapacidad con carácter de permanente.

Es un concepto que se encuentra superado, la ley N° 20.422 dispone que la discapacidad puede ser permanente o temporal. A su vez, el Reglamento del Registro de la Discapacidad del Servicio de Registro Civil e Identificación al efectuar la certificación de la discapacidad dispone que la inscripción de las personas en situación de discapacidad debe contener una serie de menciones, entre ellas la “temporalidad de la discapacidad y fecha de la próxima reevaluación”.

Por consiguiente, SENADIS sugiere eliminar la palabra “permanente” en relación a la discapacidad y dejar sólo aquellas personas inscritas en el Registro de la Discapacidad del Servicio de Registro Civil.

e) Ajustes Razonables.

SENADIS estima que los cargos que se asignen a las personas en situación de discapacidad no deben impedir su desempeño, presentar obstáculos para su acceso al puesto de trabajo, ni exceder de la capacidad para desempeñarlo, lo que debería plasmarse en el texto de la disposición normativa a través de la realización por parte de las empresas de los ajustes razonables requeridos adaptando sus espacios físicos y planes y procedimientos a los efectos de posibilitar el trabajo de las aquellas con el máximo de sus potencialidades.

f) Obligación de capacitación a los trabajadores de la empresas

SENADIS estima que, para los efectos que se produzca una real inclusión de los trabajadores en situación de discapacidad en las empresas, deben existir capacitaciones permanentes a todos los trabajadores en los ámbitos de discapacidad, no discriminación y derechos humanos, lo que debería plasmarse en el texto de la disposición normativa.

g) Trabajo de calidad.

SENADIS estima que para los efectos de evitar que los trabajadores en situación de discapacidad terminen trabajando sólo en empleos menores o básicos, es que deberá reservarse un número de plazas laborales en todas las líneas, departamentos o áreas que componen la empresa, incluidos ejecutivos, ejecutivas, empleados, empleadas, obreros u obreras.

h) Redacción alternativa propuesta por SENADIS al nuevo artículo 2° bis del Código del Trabajo.

2. Incorpórese el artículo 2° bis, nuevo:

"Art. 2° bis. Las empresas que cuenten con más de cincuenta trabajadores, deberán contratar a personas en situación de discapacidad, que reúnan las condiciones de idoneidad para el cargo, en

forma permanente en una proporción no inferior al cinco por ciento (5%) del total de trabajadores.

Para los efectos de este artículo, se entenderá como personas en situación de discapacidad aquellas que se encuentren inscritas en el Registro Nacional de la Discapacidad.

Para computar la proporción a que se refiere el inciso primero, se tomará en cuenta el número total de trabajadores o trabajadoras que se encuentren trabajando para dicha empresa dentro del territorio nacional y no el de las distintas sucursales separadamente y que cumplan con un trabajo en forma permanente en ellas, cualquiera que sea la forma de contratación laboral que los vincule directamente.

Para los efectos del cumplimiento de lo dispuesto en el párrafo precedente se entenderá por trabajo permanente aquel distinto del trabajo ocasional o por temporada regulado en el Código del Trabajo.

Las empresas se encontrarán en la obligación de realizar los ajustes razonables en el lugar de trabajo.

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.

Corresponderá a la Dirección del Trabajo velar por el fiel cumplimiento de la presente disposición normativa.”.

i) Propuesta de nuevo artículo 181 bis del Código del Trabajo.

En consideración a la importancia de generar una verdadera inclusión de los trabajadores en situación de discapacidad, SENADIS entiende la necesidad de efectuar capacitaciones a todos los trabajadores de las empresas, por lo que sugiere la incorporación al Código del Trabajo de un nuevo artículo en el Capítulo IV, que trata de la “Capacitación Ocupacional”, pudiendo encontrarse situado como un artículo 181 bis o donde la Comisión lo considere mayormente pertinente, del siguiente tenor:

“Las empresas se encuentran en la obligación de realizar capacitaciones periódicas a todos sus trabajadores respecto de los derechos de las personas en situación de discapacidad y del derecho antidiscriminación.”.

La Senadora señora Goic destacó que el proyecto de ley, al incluir la discapacidad dentro de las causales de actos discriminatorios, comprende una acción judicial para garantizar la eficacia de la inclusión laboral de las personas que padecen algún tipo de discapacidad. Asimismo, manifestó su conformidad con la necesidad de facilitar las medidas que debe implementar el empleador para favorecer la incorporación

de dichos trabajadores. En la misma línea, reiteró que la iniciativa apunta a incorporar a la discapacidad como una de las causales que constituye un acto de discriminación, esto es, como una de aquellas conductas que genera una distinción, exclusión o preferencia, cuyo objeto consiste en anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. De ese modo, enfatizó que se incorpora el conocimiento de dicha causal en el marco del procedimiento de tutela laboral que regulan los artículos 485 y siguientes del Código del Trabajo.

La Senadora señora Muñoz coincidió con las consideraciones manifestadas por la Senadora señora Goic y estimó oportuno aprobar en general el proyecto, dado que agregar a la discapacidad entre las causales de actos de discriminación – actos que son contrarios a los principios de las leyes laborales- importa un gran paso en la tarea de poner fin a las diferencias arbitrarias que impiden el ingreso al mundo laboral de las personas en situación de discapacidad.

- Puesto en votación en general el proyecto, fue aprobado por la unanimidad de los miembros presentes de la Comisión, Senadoras señoras Goic y Muñoz y Senadores señores Allamand y Letelier.

TEXTO DEL PROYECTO

En conformidad con los acuerdos adoptados, la Comisión de Trabajo y Previsión Social propone aprobar en general el proyecto de ley en informe, en los siguientes términos:

PROYECTO DE LEY:

"Artículo único.- Introdúcense las siguientes modificaciones en el Código del Trabajo:

1) Intercálase, en el inciso cuarto del artículo 2°, a continuación de la palabra "edad," el término "discapacidad,".

2) Incorpórase el siguiente artículo 2° bis, nuevo:

"Artículo 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%.

Se entenderá, para los efectos de este artículo, 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.”.

Artículo transitorio.- El artículo 2° bis que se introduce al Código del Trabajo por esta ley entrará en vigencia a partir del 1° de enero del año subsiguiente a su publicación.”.

Acordado en sesión celebrada el día 15 de octubre de 2014, con asistencia de la Senadora señora Adriana Muñoz D’Albora (Presidenta), Senadora señora Carolina Goic Boroovic y Senadores señores Andrés Allamand Zavala, y Hernán Larraín Fernández y en sesión celebrada el día 8 de abril de 2015, con asistencia del Senador señor Juan Pablo Letelier Morel (Presidente), de las Senadoras señoras Carolina Goic Boroovic y Adriana Muñoz D’Albora y de los Senadores señores Andrés Allamand Zavala y Hernán Larraín Fernández.

Sala de la Comisión, a 10 de abril de 2015.

PILAR SILVA GARCÍA DE CORTÁZAR
Secretaria de la Comisión

RESUMEN EJECUTIVO

PRIMER INFORME DE LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, ACERCA DEL PROYECTO DE LEY QUE MODIFICA 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 (BOLETÍN N° 9.394-13)

- I. **PRINCIPALES OBJETIVOS DEL PROYECTO PROPUESTO POR LA COMISIÓN:**
 Modificar el Código del Trabajo para incorporar la discapacidad como causal de discriminación en el empleo y la ocupación, quedando sujetos los actos discriminatorios al procedimiento de tutela laboral. Asimismo, se contempla establecer la obligación para las empresas que cuenten con más de cincuenta trabajadores de contratar un porcentaje de personas con discapacidad.
- II. **ACUERDOS:** aprobado en general (4X0) (Senadoras señoras Goic y Muñoz y Senadores señores Allamand y Letelier).
- III. **ESTRUCTURA DEL PROYECTO APROBADO POR LA COMISIÓN:** consta de un artículo único.
- IV. **NORMAS DE QUÓRUM ESPECIAL:** no hay.
- V. **URGENCIA:** no tiene.
- VI. **ORIGEN INICIATIVA:** Senado. Moción de las Senadoras señoras Carolina Goic Borojevic, Isabel Allende Bussi y Adriana Muñoz D´Albora. Los Senadores señores Andrés Allamand Zavala y Juan Pablo Letelier Morel manifestaron su adhesión a esta iniciativa, por lo que la Comisión acordó solicitar a la Sala que sean considerados como autores de la misma en conjunto con las señoras Senadoras ya señaladas.
- VII. **TRÁMITE CONSTITUCIONAL:** primero.
- VIII. **APROBACIÓN POR LA CÁMARA DE DIPUTADOS:** ---
- IX. **INICIO TRAMITACIÓN EN EL SENADO:** 17 de junio de 2014.
- X. **TRÁMITE REGLAMENTARIO:** primer informe, en general. No obstante tratarse de un proyecto de artículo único, la Comisión de Trabajo y Previsión Social lo discutió sólo en general y acordó proponer a la Sala que adopte igual decisión, con el propósito de introducir los perfeccionamientos que sean necesarios durante la discusión en particular.
- XI. **LEYES QUE SE MODIFICAN O QUE SE RELACIONAN CON LA MATERIA:** La Constitución Política de la República, particularmente el

numeral 2° de su artículo 19, que establece el derecho fundamental a la igualdad ante la ley y el Código del Trabajo.

Valparaíso, 10 de abril de 2015.

PILAR SILVA GARCÍA DE CORTÁZAR
Secretaria de la Comisión
