



Modifica el Código del Trabajo, adecuando las normas relativas a inclusión laboral de las personas con discapacidad

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 N° 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. Multas asociadas al incumplimiento de la Ley N° 21.015.

Conforme a lo establecido en el artículo 14° del Reglamento de la Ley de Inclusión Laboral (Decreto N° 64, del Ministerio del Trabajo, de fecha 1 de febrero de 2018), las infracciones a la obligación de contar con al menos un 1 % de personas con discapacidad o que sean asignatarias de una pensión de invalidez en relación al total de sus trabajadores, serán sancionadas de acuerdo a lo prescrito en el Título final del Libro V del Código del Trabajo.

En razón de ello, corresponde aplicarse las sanciones contenidas en el artículo 506 del Código del Trabajo, el cual indica que: “Tratándose de medianas empresas, la sanción ascenderá de 2 a 40 unidades tributarias mensuales. Tratándose de grandes empresas, la sanción ascenderá de 3 a 60 unidades tributarias mensuales.”

Lo anterior significa que para una empresa que tenga contratada entre 100 y 199 trabajadores, la infracción por incumplir la Ley de Inclusión Laboral, al valor noviembre de 2021 de la UTM, fluctuará entre los \$106.952 y los \$2.139.040

A su vez, para una empresa que tenga contratados 200 o más trabajadores, la infracción por incumplir la Ley de Inclusión Laboral, al valor noviembre de 2021 de la UTM, fluctuará entre los \$160.428 y los \$3.208.560.



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 invaluable 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.

En lo anterior, nuestra legislación dio un gran paso con la promulgación de la Ley N° 21.275, que modifica el Código del Trabajo para exigir la adopción de medidas que faciliten la inclusión laboral de los trabajadores con discapacidad, al introducir la obligación de que



las empresas que deban incluir en virtud de la Ley N° 21.015 deban también contar con al menos un trabajador, de aquellos que desempeñen funciones relacionadas con recursos humanos, que tenga conocimientos específicos en materias que fomenten la inclusión laboral, junto con la obligación de promover políticas internas en materias de inclusión y elaborar y ejecutar anualmente programas de capacitación que otorguen herramientas para una efectiva inclusión laboral dentro de la empresa.

Pero desafortunadamente toda la inclusión que pueda darse dentro de la empresa no se produce si no se cumple con la obligación principal de contratar la cuota estipulada en la Ley N° 21.015, y para ello se hace necesario precisar y endurecer las sanciones relativas al incumplimiento.

3. Sanciones por incumplimiento: áreas grises.

Dos puntos de norma existente son interpretables y por lo mismo no generan certeza de cómo han de aplicarse.

El primero de ellos, el hecho de que la norma no es clara respecto a cuándo se verifica el incumplimiento. Afortunadamente por la Dirección del Trabajo se ha dictaminado que es un incumplimiento mensual y que el empleador deberá responder periódicamente por la no contratación. Ahora bien, esto al ser un elemento esencial para su determinación es menester quede explicitado en la ley y no a criterio del órgano administrativo.

En segundo lugar, la norma no es clara respecto a si el incumplimiento se verifica por el hecho de no contratar al total de los trabajadores que correspondería en virtud de la norma, o por no mantener contratados a uno por cada 100 trabajadores. A consideración de los mocionantes, mayor es la gravedad de la falta por cada uno de los trabajadores que el empleador no incorpora a su empresa y esta especificación ha de incluirse en el texto legal.

Por lo anterior, profundizar la inclusión laboral, despejando problemas de técnica legislativa contenidos hoy en la Ley N° 21.015, relacionados a la sanción por su incumplimiento, y en ese sentido establecer que:

- i) La multa será aplicada por cada mes en que el empleador incumplió su obligación de mantener contratado a una persona con discapacidad o asignatario de una pensión de invalidez; y
- ii) La multa será aplicada respecto a cada uno de los trabajadores persona con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez que, en virtud del número de trabajadores de la empresa, debió estar contratado y no lo estaba.

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





PROYECTO DE LEY


Artículo Único: Modifícase el Decreto con Fuerza de Ley N° 1, de 2002, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo, en el siguiente sentido:

- 1) Agrégase en el inciso cuarto del artículo 157 bis, a continuación de su punto aparte, que pasa a ser seguido, la siguiente frase:

“Las infracciones a las disposiciones del presente capítulo se sancionarán con las multas a que se refiere el artículo 506 de este Código. Las referidas multas serán aplicadas por cada mes en el cual el empleador debió cumplir con la obligación establecida en el inciso primero del presente artículo y respecto a cada trabajador persona con discapacidad o asignatario de una pensión de invalidez que, en virtud del número de trabajadores de la empresa, debió estar contratado y no lo estaba.”

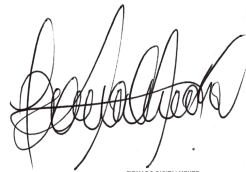
JUAN FRANCISCO UNDURRAGA GAZITÚA
H. Diputado de la República




FIRMADO DIGITALMENTE:
H.D. FRANCISCO UNDURRAGA G.


FIRMADO DIGITALMENTE:
H.D. JORGE ALESSANDRI V.


FIRMADO DIGITALMENTE:
H.D. XIMENA OSSANDÓN I.


FIRMADO DIGITALMENTE:
H.D. YOVANA AHUMADA P.


FIRMADO DIGITALMENTE:
H.D. CRISTIAN LABBÉ M.


FIRMADO DIGITALMENTE:
H.D. ANDRES JOUANNET V.


FIRMADO DIGITALMENTE:
H.D. MAITE ORSINI P.


FIRMADO DIGITALMENTE:
H.D. ANDRES LONGTON H.


FIRMADO DIGITALMENTE:
H.D. JUAN SANTANA C.


FIRMADO DIGITALMENTE:
H.D. DIEGO IBÁÑEZ C.

