



PROYECTO DE LEY QUE AUMENTA EL PORCENTAJE DE INCLUSIÓN LABORAL EN LAS GRANDES EMPRESAS PARA PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD

I. ANTECEDENTES

Transcurridos 4 años y medio desde la promulgación y publicación de la Ley N°21.015, que incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral, se estima que cerca de 22 mil personas en situación de discapacidad han podido insertarse laboralmente en las grandes empresas del país, según estimaciones del Ministerio del Trabajo y Previsión Social¹.

En conformidad al Segundo Estudio Nacional de la Discapacidad (2015) y al último CENSO (2017), se estima que el 16,7% de la población de 2 y más años se encuentra en situación de discapacidad, es decir 2.836.818 personas². En este mismo sentido, organizaciones de la sociedad civil, plantean que 2.606.914 personas con discapacidad son adultos (mayores de 18 años), lo cual supone que un 20% de la población nacional adulta tiene discapacidad, lo cual es equivalente a la cantidad de personas que vive al sur del río Biobío³. Otras estadísticas relevantes dan cuenta de que el 50% de esta población pertenecen a los quintiles más pobres y sólo el 42,8% participa en el mercado laboral (buscando empleo o trabajando).

Sin duda alguna, entre los principales objetivos de los programas de rehabilitación se encuentra la inserción laboral, de este modo instituciones como Teletón reconocen como uno de sus grandes desafíos la inclusión laboral, orientándose a proporcionar apoyo y asesoramiento a los jóvenes en los procesos de definición vocacional, continuación de estudios, capacitación y empleo⁴.

Si bien se han desarrollado importantes avances culturales y legales en nuestra sociedad, tales como la Ley N°20.845 de Inclusión Educacional; la Ley N°21.089, que establece la obligatoriedad de juegos infantiles no mecánicos en espacios públicos y privados, para

¹ Información obtenida hasta enero de 2020, mediante oficio del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, a requerimiento de información realizada por el Diputado Juan Santana.

² Servicio Nacional de Discapacidad. Población con Discapacidad cuenta con cifras actualizadas. Disponible en: https://www.senadis.gob.cl/sala_prensa/d/noticias/6503/poblacion-con-discapacidad-cuenta-con-cifras-actualizadas.

³ Fundación con Trabajo. La discapacidad y sus cifras en Chile, Disponible en: [https://www.fundacioncontrabajo.cl/blog/cultura-inclusiva/discapacidad-en-chile/#:~:text=En%20Chile%20hay%20un%20total,nacional%20de%20adultos%20tiene%20discapacidad.&text=1.523.949%20de%20personas%20\(11.7,tiene%20discapacidad%20leve%20a%20moderada](https://www.fundacioncontrabajo.cl/blog/cultura-inclusiva/discapacidad-en-chile/#:~:text=En%20Chile%20hay%20un%20total,nacional%20de%20adultos%20tiene%20discapacidad.&text=1.523.949%20de%20personas%20(11.7,tiene%20discapacidad%20leve%20a%20moderada).

⁴ Teletón. Inclusión Laboral. Disponible en: <https://www.teleton.cl/teleton/que-hacemos/rehabilitacion-integral/area-psicosocioeducativa/inclusion-laboral/>.



niños y niñas en situación de discapacidad; la Ley N°21.303 que reconoce a la lengua de señas como la lengua oficial; y la Ley N°20.422, que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad, resulta indispensable seguir avanzando en la inclusión de todos y todas, especialmente en el ámbito laboral.

Quienes suscribimos la presente iniciativa creemos que el gran esfuerzo de realizar a diario los niños, niñas y adolescentes en su rehabilitación y educación, así como también sus familias, debe ser reconocido y apoyado también en la adultez aumentándoles sus posibilidades de encontrar un empleo, porque la obtención de un trabajo no sólo permite desarrollarse en los oficios o profesiones que han estudiado, sino que además otorga mayor autonomía económica para desarrollar sus propios proyectos de vida.

II. FUNDAMENTOS

La **Constitución Política de la República** reconoce en el artículo 1 que todas las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos.

Artículo 1°.- Las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos. (...)

Y en el mismo sentido, se pronuncia la **Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD)**⁵, celebrada en 2006 por la Organización de las Naciones Unidas, la cual obliga al Estado de Chile a asegurar y promover el pleno ejercicio de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales de las personas con discapacidad sin discriminación alguna por motivos de discapacidad, debiendo adoptar todas las medidas legislativas, administrativas y de otra índole que sean pertinentes para hacer efectivos los derechos reconocidos.

Artículo 4. Obligaciones generales. 1. Los Estados Partes se comprometen a asegurar y promover el pleno ejercicio de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales de las personas con discapacidad sin discriminación alguna por motivos de discapacidad. (...)

a) Adoptar todas las medidas legislativas, administrativas y de otra índole que sean pertinentes para hacer efectivos los derechos reconocidos en la presente Convención; (...)

Y en especial, los Estados reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás, lo que incluye ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles, salvaguardando y promoviendo el ejercicio del derecho al trabajo, incluso quienes la adquieran durante el empleo, adoptando medidas (incluida la promulgación de leyes).

⁵ Decreto N°201, que promulga la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo. Disponible en: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=278018>.



Artículo 27. Trabajo y empleo. 1. Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación (...)

Entre las medidas pertinentes (incluidas las legislativas) que señala la Convención, destacan especialmente:

e) 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; (...)

h) 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; (...)

En este mismo sentido, el **Código del Trabajo**, en Título III incluye un Capítulo denominado “De la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad”, en el cual se regulan distintos aspectos relacionados a esta materia, tales como la obligación de contratar cierto porcentaje (1%) de personas con discapacidad en empresas de 100 o más trabajadores, registro de contratos de trabajo, normas sobre fiscalización, y cumplimientos alternativos de la obligación (contratos de prestación de servicios y donaciones), entre otras materias.

III. LEY VIGENTE AFECTADA POR EL PROYECTO

Actualmente, el **artículo 157 bis** del Código de Trabajo, dispone que aquellas empresas de 100 o más trabajadores deben contratar o mantener contratados al menos el 1% de personas con discapacidad o que sean asignatarias de una pensión de invalidez (en relación al total de sus trabajadores).

El proyecto de ley propone aumentar del actual 1% a un 4%, en relación al total de sus trabajadores.

LEY VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
Artículo 157 bis.- Las empresas de 100 o más trabajadores deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos el 1% de personas con discapacidad o que sean asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, en relación al total de sus trabajadores.	Artículo 157 bis.- Las empresas de 100 o más trabajadores deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos el 4% de personas con discapacidad o que sean asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, en relación al total de sus trabajadores.



III. IDEAS MATRICES

La presente moción tiene por objeto promover la inclusión laboral de personas en situación de discapacidad, mediante las medidas que se indican.

POR TANTO,

En virtud de los antecedentes y fundamentos antes expuestos, los Diputados y Diputadas firmantes, presentamos el siguiente proyecto de ley:

IV. PROYECTO DE LEY

Artículo Único.- Reemplácese la expresión numérica “1%” por la de “4%”, en el artículo 157 bis del Decreto con Fuerza de Ley N°1, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo.

Artículo Transitorio.- El aumento en el porcentaje de la dotación de personas en situación de discapacidad o que sean asignatarias de una pensión de invalidez a que se refiere esta ley, se podrá implementar progresivamente hasta completar el porcentaje contemplado en la presente ley, dentro de 5 años de publicada en el Diario Oficial.

GASTÓN SAAVEDRA DIPUTADO DE LA REPÚBLICA	JUAN SANTANA DIPUTADO DE LA REPÚBLICA
JAIME NARANJO DIPUTADO DE LA REPÚBLICA	MANUEL MONSALVE DIPUTADO DE LA REPÚBLICA





FIRMADO DIGITALMENTE:
H.D. GASTÓN SAAVEDRA C.



FIRMADO DIGITALMENTE:
H.D. MANUEL MONSALVE B.



FIRMADO DIGITALMENTE:
H.D. JAIME NARANJO O.



FIRMADO DIGITALMENTE:
H.D. JUAN SANTANA C.

