



Inclúyase un criterio descentralizador en la incorporación a empresas de personas con discapacidad y auméntese el porcentaje de inclusión laboral tanto en el sector público como en el privado.

Fundamentos y Antecedentes

Según las cifras del segundo estudio nacional de discapacidad¹, alrededor del 17% de la población chilena tiene algún tipo de discapacidad, lo anterior nos permite comprender que existen cerca de 3 millones de personas que enfrentan enormes desafíos diarios no sólo debido a la falta de mejores políticas de inclusión, sino que también por el hecho que el 50% de estas mismas personas pertenecen a los quintiles más vulnerables.

Según el mismo estudio, sólo el 42,8 % de las personas con discapacidad participa en el mercado laboral, ya sea buscando empleo o trabajando. Tal porcentaje parece insignificante si consideramos que durante el año 2018 entró en vigencia la ley 20.422 sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad.

Durante los 2 últimos años la Fundación Chilena para la Discapacidad (FCHD) ha destinado sus recursos y tiempo para conocer de forma exclusiva lo que se encuentra sucediendo en materia de inclusión laboral. Al respecto y sobre el sector privado sostuvieron²:

¹ https://www.ine.cl/docs/default-source/discapacidad/publicaciones-y-anuarios/segundo-estudio-nacional-de-la-discapacidad-2015/libro-resultados-ii-estudio-nacional-de-la-discapacidad.pdf?sfvrsn=48608999_3

² Propuesta para mejorar la normativa de inclusión laboral, Fundación Chilena para la discapacidad, 5 de julio de 2021.





1. Que la falta de fiscalización hace imposible el cumplimiento de los porcentajes de contratación exigidos por la ley, sosteniendo que en base a información entregada por el SII existen más de 12.091 empresas afectas a cumplir con el 1% de inclusión laboral, de las cuales sólo 3.462 cumplieron con la obligación contratar personas con discapacidad.
2. Que, de las personas actualmente contratadas bajo el porcentaje de inclusión, un 50% afirmó que se hicieron ajustes razonables en sus puestos de trabajo, mientras que el 48% indicó que aquello en ningún momento se realizó.
3. Baja contratación de mujeres pese a que el porcentaje de mujeres con discapacidad es bastante superior al de los hombres, señala el documento *“En el ámbito laboral, ocurre precisamente una de las mayores contradicciones, toda vez que el porcentaje de MeSD es notablemente mayor (64,3 %), en comparación al de los hombres (35,7 %)*³. Sin embargo, tras la entrada en vigencia de la Ley N°21.015 en el año 2018, según el reporte emitido por la DT a enero del año 2021, el porcentaje de mujeres con contrato laboral vigente, a la fecha, es considerablemente inferior al de los hombres, siendo un 36,1% de MeSD contratadas y un 63,9% de hombres con contratos vigentes.”
4. La contratación bajo el criterio de inclusión laboral se concentra mayoritariamente en la región metropolitana, debido a que no existe un criterio descentralizador que de prioridad a las sucursales o oficinas regionales, permitiendo que las empresas con más trabajadores puedan contratar el porcentaje requerido en la oficina matriz o sucursal principal que generalmente se encuentra en la capital.





Lo expuesto por la Fundación deja entrever, por una parte, la falta de rigurosidad de las empresas para cumplir cabalmente con lo preceptuado en la ley y por otra, el abandono por parte de los organismos del Estado encargados de fiscalizar tal cumplimiento. Todo ello, junto a evidenciar formas de discriminación latentes en el sector público y privado, también demuestra la dificultad práctica que tiene la ley 20.422 que en su artículo primero reza “**El objeto de esta ley es asegurar el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, con el fin de obtener su plena inclusión social, asegurando el disfrute de sus derechos y eliminando cualquier forma de discriminación fundada en la discapacidad.**”, todos los cuales de alguna o otra manera, no se han podido ni asegurar y mucho menos eliminar.

Por todo lo precedentemente informado, consideramos necesario modificar realizar las adecuaciones normativas necesarias para que, basado en la experiencia práctica, se puedan solucionar aquellos defectos que hacen imposible que las personas con discapacidad puedan gozar de los derechos y privilegios que por ley le corresponden.

En particular, el proyecto de ley busca modificar la ley 20.422 para establecer un criterio descentralizador que concentre un porcentaje mínimo de personas contratadas en las sucursales u oficinas regionales; también se propone aumentar el porcentaje de personas contratadas a un 5%, junto con explicitar en el Código del Trabajo la facultad de la Dirección del Trabajo en cuanto a su deber de fiscalización.

Por consiguiente, y con el mérito de los antecedentes expuestos, vengo en someter a la consideración de esta Honorable Corporación, el siguiente:





PROYECTO DE LEY

“Artículo primero: Modifíquese la ley 20.422 que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad, en el siguiente sentido:

1. Sustitúyase en la letra a) del artículo 43 la conjunción “.” Por “, *basándose en un criterio descentralizador que priorice la contratación de personas con discapacidad en al menos un 40% en las sucursales u oficinas regionales.*”
2. Introdúcense las siguientes modificaciones en el inciso segundo del artículo 45:
 - a. Incorpórese luego de la expresión “En” y antes de la frase “las instituciones a que se refiere el inciso anterior”, lo siguiente:

“las empresas de carácter privado y”
 - b. Sustitúyase el guarismo “100” por “75”.
 - c. Sustitúyase el porcentaje “1” por “5”.

Artículo Segundo: Modifíquese el artículo 157 bis del Código del Trabajo de la siguiente manera:

1. Sustitúyase en el inciso primero lo siguiente:





a) El guarismo “100” por “75”.

b) El porcentaje “1” por “5”.

2. Incorpórese en el inciso cuarto luego de la expresión “Dirección del Trabajo,” y antes de “salvo lo dispuesto”, lo siguiente:

“la que informará semestralmente sobre los resultados obtenidos y respecto de las sanciones aplicadas a todas aquellas empresas que encontrándose obligadas no han dado cumplimiento a lo preceptuado en el inciso primero de este numeral,”




FIRMADO DIGITALMENTE:
H.D. EDUARDO DURÁN S.


FIRMADO DIGITALMENTE:
H.D. FRANCESCA MUÑOZ G.


FIRMADO DIGITALMENTE:
H.D. CARLA MORALES M.


FIRMADO DIGITALMENTE:
H.D. HUGO REY M.



FIRMADO DIGITALMENTE:
H.D. JORGE DURÁN E.


FIRMADO DIGITALMENTE:
H.D. JUAN CARLOS BELTRÁN S.


FIRMADO DIGITALMENTE:
H.D. CATALINA DEL REAL M.


FIRMADO DIGITALMENTE:
H.D. ALEXIS SEPÚLVEDA S.


FIRMADO DIGITALMENTE:
H.D. GASPAR RIVAS S.


FIRMADO DIGITALMENTE:
H.D. CAROLINA MARZÁN P.

