



Ley de Inclusión Laboral: Un llamado a reinventarnos como sociedad aceptando la diversidad

por Fernando Arab Verdugo

El pasado 1° de abril entró en vigencia la Ley de Inclusión Laboral (en adelante, indistintamente, “Ley N° 21.015” o “Ley de Inclusión”), la cual nos plantea un gran desafío: transformarnos en una sociedad más inclusiva que valore las capacidades y habilidades de todos, sin importar su condición. En términos generales, la nueva ley obliga a las empresas y al sector público a que, al menos el 1% de su dotación de personal, sean trabajadores con discapacidad.

En este punto cabe indicar que, según el estudio ENDISCII, 2015, el 20% de la población chilena mayor de 18 años tiene algún tipo de discapacidad. De este porcentaje, un 64,4% son mujeres y un 35,6% son hombres. Según este mismo estudio, existe una brecha salarial de alrededor de un 32% en desmedro de las personas con discapacidad, lo que conlleva, en consecuencia, que la posterior jubilación de dichas personas se realice en una situación de bastante desmejora en relación al promedio nacional.

Así, el objetivo y espíritu de la Ley de Inclusión no es solamente garantizar la reserva legal de puestos de trabajo a personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, sino que aspira a cambiar el foco, a reinventarnos y a hacer las cosas distintas.

Si se analiza la Constitución de nuestro país en búsqueda de aquellos derechos y deberes que se reconocen como un piso base a la población chilena, y se contrastan con las cifras antes indicadas, es posible percibir que las normas legales han distado mucho de la realidad país que se tiene hasta la fecha. Por ejemplo, el artículo 1° de la Carta Fundamental establece que “Las personas nacen libres e **iguales en dignidad y derechos**”, mientras que el artículo 19 N° 16 del mismo cuerpo legal indica que “Toda persona tiene derecho a la libre contratación y a la libre elección del trabajo con una justa retribución. **Se prohíbe cualquiera discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal**, sin perjuicio de que la ley pueda exigir la nacionalidad chilena o límites de edad para determinados casos”.

A mayor abundamiento, el artículo 27 de la Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad, señala que éstas tienen el derecho “*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*”. En este sentido, la Ley N° 21.015 no viene sino a recoger un principio universal que ya otros países han implementado en sus

legislaciones de manera exitosa, teniendo en consideración que el sistema de cuotas es una de las medidas más utilizadas para lograr hacer realidad la llamada “cultura de la inclusión”.

Es importante enfatizar que la inclusión no obedece a un acto de caridad o de buena voluntad, es un derecho innato que todas las personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez ostentan por el mero hecho de ser personas, es decir, sujetos de derechos. La ley, por lo tanto, sólo busca ser un incentivo y un primer paso para caminar hacia un Chile que otorgue aplicación real al principio de igualdad de oportunidades, ampliando las posibilidades laborales de todos, sin discriminación arbitraria alguna.

La inclusión de personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez en el mercado laboral, representa uno de los mayores desafíos para las políticas públicas, ya que conlleva no solo un cambio en nuestra forma de pensar que nos invita a superar las barreras y mitos que se tienen respecto de la discapacidad, sino que también supone un desafío en post de mejorar las condiciones al interior de las organizaciones de trabajo. Así, se ha demostrado que al contratar personas con discapacidad se disminuye la rotación del personal, se mejora el clima laboral, se promueve el trabajo en equipo y se aumenta la productividad, además de mejorar la reputación corporativa ya que los trabajadores se sienten orgullosos de formar parte de una empresa inclusiva y los consumidores prefieren adquirir sus bienes en este tipo de empresas.

Con la puesta en marcha de la Ley N° 21.015, cerca de 7.600 empresas deberán poner a disposición puestos de trabajos para personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez, lo que equivale a la creación de más de 25.000 puestos de trabajo aproximadamente, teniendo presente que hoy en Chile solo un 39.3% de las personas mayores de 18 años con discapacidad está actualmente trabajando, mientras que cerca del 57% de las personas mayores de 18 años con discapacidad están inactivas.

Es por lo anterior, que la inclusión laboral debe ser sustentada en dos pilares fundamentales: en primer lugar, debe existir una adecuación de las normas jurídicas existentes, lo cual se está llevando a cabo por medio de la Ley N° 21.015 y sus reglamentos, pero también se deben adaptar los puestos o lugares de trabajo a las necesidades de la persona con discapacidad que se integra, de tal forma de dar cabida a la accesibilidad universal.

Por tanto, es importante hacer un llamado a todos los actores del sector público y privado a trabajar en conjunto para implementar la Ley de Inclusión, haciéndoles presente que la inclusión reporta una serie de beneficios no solo para la empresa u órgano del Estado que contrata, sino que también para la sociedad en su conjunto, y, especialmente, para aquellos que tienen discapacidad, cuya integración y pleno desarrollo pasa por el hecho de poder contar con un trabajo digno que les ofrezca la oportunidad de desarrollarse profesional y personalmente. La discapacidad disminuye cuando las personas que la poseen tienen capacidad de decisión sobre su vida.

De esta manera, las empresas y las reparticiones de la administración del Estado pueden encontrar en las personas con discapacidad una gran oportunidad para incorporar a trabajadores entusiastas, dispuestos a aprender y comprometerse con los valores y el quehacer de la organización.

Finalmente, creo relevante destacar que no se debe interpretar la Ley de Inclusión como una mera obligación impuesta por el legislador para destinar ciertos cupos laborales a personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez, sino que, por el contrario, debe verse como una oportunidad concreta de lograr crear una sociedad inclusiva, solidaria y que genere oportunidades para todos, pasando del discurso a la realidad.

Fernando Arab Verdugo
Subsecretario del Trabajo de Chile