

**INTEGRACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL DERECHO
LABORAL CHILENO: ANÁLISIS CRÍTICO, PROBLEMAS Y DESAFIOS.**

Autora : Paula Fernanda Cortés Salinas

Profesor Guía : Gonzalo Aguilera Chaparro

Fecha : Diciembre 2024

INDICE

I.- RESUMEN.....	4
II.- INTRODUCCIÓN.....	5
III.- DISCAPACIDAD.....	7
Cómo comprender la discapacidad desde un contexto histórico.....	7
1.1. Modelos teóricos de la discapacidad.....	7
a. Modelo de la prescindencia.....	8
a.1 Submodelo eugenésico.....	8
a.2 Submodelo de marginación.....	9
b. Modelo médico.....	9
c. Modelo social.....	11
IV.- SITUACIÓN LEGAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN CHILE...12	
Cambio de paradigma.....	12
Primer paso hacia la integración, Ley 20.422.....	14
V.- INTEGRACIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD.....	14
Situación previa.....	14
Normas jurídicas aplicables a la inclusión laboral de personas con discapacidad.....	16
2.1. Tratados Internacionales.....	16
2.2. Bloque de Constitucionalidad.....	20
2.3. La Ley.....	22
Dictamen y circular relevante a la aplicación de las leyes de inclusión laboral.....	24
VI.- SITUACIÓN ACTUAL DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS CON DISCAPACIDAD EN EL DERECHO LABORAL CHILENO.....	25
1. Análisis de datos.....	25
1.2. Estadísticas obtenidas vía Ley de Transparencia.....	26
1.2.1. Especificidad de los datos.....	26
1.2.2. Métodos de análisis.....	26
1.2.3. Fuentes de los datos.....	26
1.2.4. Análisis de datos estadísticos.....	27

1.2.5. Limitaciones.....	34
Análisis de jurisprudencia.....	34
1.3.1. Métodos de análisis.....	34
1.3.2 Identificación de jurisprudencia relevante.....	34
1.3.3 Criterios de selección.....	35
1.3.4. Limitaciones.....	38
VII.- ALGUNAS PROPUESTAS DE LEGE FERENDA.....	39
1.-Necesidad de plantear propuestas.....	39
2.-Propuestas.....	39
VIII.- CONCLUSIONES.....	40
IX.- REFERENCIAS.....	41

I.- RESUMEN

Se analiza la situación de las personas con discapacidad en Chile, centrándose en cómo el derecho regula, fomenta y promueve su acceso e integración efectiva al mundo laboral.

Las personas con discapacidad se enfrentan a estigmatización y discriminación en los diversos factores de la vida en sociedad, lo que se replica en las posibilidades que tienen no sólo de acceder a un trabajo y conservarlo, sino también en la protección que reciben por parte del Estado a este respecto. Es en este sentido que se han suscrito diversos tratados internacionales, donde Chile asume el compromiso de adoptar una política nacional que promueva la igualdad de trato y oportunidades, legislando con miras hacia la plena integración de las personas con discapacidad al mundo laboral. Este estudio lleva a cabo un análisis jurisprudencial a partir del año 2019, coincidiendo con el término de la marcha blanca de la ley 21.015, que es la primera orientada directamente a la inclusión laboral de personas con discapacidad. Además, examina datos proporcionados por la Dirección del Trabajo, organismo responsable de velar por el cumplimiento de las leyes que persiguen este mismo fin. A partir de lo expuesto, esta investigación busca evidenciar las falencias que presenta la legislación chilena para fomentar la opción de acceder al trabajo de este grupo de personas y señalar medidas que podrían ayudar a mitigar aquellas barreras que dificultan su plena integración laboral. Acceder al trabajo es un derecho, y como tal, el Estado tiene el deber de promover y asegurar que las personas con discapacidad sean partícipes de él, con miras a una sociedad diversa e integradora.

Palabras clave: Personas con Discapacidad- Derecho Laboral- Inclusión

II.-INTRODUCCIÓN

La presente investigación tiene como objetivo principal analizar la situación de las personas con discapacidad en Chile, enfocándose en la forma en que el derecho interno regula, fomenta y promueve su acceso e integración efectiva al mundo laboral. Este análisis se desarrolla considerando no solo la normativa nacional, sino también los compromisos internacionales asumidos por el Estado chileno a través de la ratificación de tratados que abordan esta materia. A este respecto, se busca evaluar la coherencia, efectividad y alcance de las políticas públicas, así como las posibles brechas existentes entre los estándares internacionales y la realidad normativa y social del país.

De acuerdo con los datos proporcionados por el Tercer Estudio Nacional de la Discapacidad (ENDISC) 2022, en Chile el 17,6% de la población de 18 años o más presenta algún tipo de discapacidad. Este porcentaje refleja una proporción significativa de la comunidad que enfrenta barreras estructurales y ambientales en diversos ámbitos de la vida en sociedad. Estas barreras no solo limitan su desarrollo personal y profesional, sino que perpetúan condiciones de exclusión y vulnerabilidad, especialmente en el eje laboral, donde la estigmatización y la discriminación persisten como desafíos importantes.

En respuesta a esta problemática, el Estado chileno ha adoptado una serie de medidas normativas y políticas destinadas a garantizar la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Entre estas, destaca la suscripción y ratificación de instrumentos internacionales, tales como la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y convenios específicos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), como el Convenio 111 sobre la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación y el Convenio 159 sobre la Readaptación Profesional y el Empleo (Personas Inválidas). Estos tratados imponen a los Estados parte la obligación de desarrollar políticas nacionales que promuevan la igualdad de oportunidades y el acceso equitativo al empleo, eliminando cualquier forma de discriminación y fomentando entornos laborales inclusivos. Actualmente, la ley del derecho interno que regula directamente el acceso al trabajo de las personas con discapacidad es la Ley 21.015 que incentiva la inclusión laboral de personas con discapacidad, la que, a contar de enero de 2025, será modificada por la ley 21.690.

A pesar de los avances normativos logrados en las últimas décadas, la implementación práctica de estas disposiciones aún enfrenta importantes desafíos. La falta de acceso efectivo a medidas de capacitación, los prejuicios en los procesos de selección y las condiciones laborales desventajosas son solo algunos de los obstáculos que enfrentan las personas con discapacidad al intentar integrarse al mercado laboral. Estas, sumadas a una débil fiscalización de las leyes existentes y a la falta de sensibilización en los sectores público y privado, subrayan la necesidad de fortalecer la legislación y las políticas públicas destinadas a este fin.

De acá se desprende la hipótesis que plantea este trabajo de tesina: La Legislación chilena, históricamente, ha sido y es ineficiente e insuficiente para tutelar y garantizar el acceso al trabajo de las personas con discapacidad.

En este contexto, la investigación busca no solo identificar las barreras legales y prácticas que dificultan la plena inclusión laboral de las personas con discapacidad, sino también proponer soluciones que permitan alinear las políticas internas con los estándares internacionales a los que Chile se ha obligado. A través de un enfoque crítico y analítico, se examinan las normas vigentes, los compromisos internacionales asumidos por el Estado y su aplicación efectiva, así como los posibles problemas a los que se enfrenta.

Para dar curso a los planteamientos de esta introducción, es necesario comenzar por comprender qué es la discapacidad y de que forma la sociedad la ha interpretado, comprendido y abordado como parte de ella.

III- DISCAPACIDAD

1.- Cómo comprender la discapacidad desde un contexto histórico

Las personas con discapacidad han formado parte de la comunidad desde sus inicios, pero su lugar y tratamiento dentro de esta han evolucionado, tal como lo ha hecho la sociedad, a lo largo del tiempo.

La estigmatización y discriminación de las que han sido víctima corresponden a un problema de desigualdad estructural histórica que persiste, incluso en la actualidad. Comprender cómo se ha conceptualizado la discapacidad a través de los diferentes modelos históricos permite no solo analizar las bases de dicha exclusión, sino también identificar las transformaciones que han acompañado el desarrollo social y jurídico.

Los enfoques que se analizan en este apartado son necesarios para comprender la discapacidad, pues reflejan la manera en que ha sido entendida y abordada por las sociedades.

1.1.-Modelos teóricos de la discapacidad

La comprensión sobre qué es y cómo se debe afrontar la discapacidad ha evolucionado junto con la sociedad a lo largo de la historia. A esto, se le conoce como modelos teóricos.

Como López-González describe esta evolución, “Las ideologías y políticas dominantes en cada época histórica y en una determinada sociedad mantienen una relación dialéctica con las interpretaciones acerca de las diferencias humanas y las correspondientes prácticas o tratamientos dirigidos a los grupos sociales que conforman estas personas.” (López González, 2006) Es un proceso de comprensión de la discapacidad ligado al desarrollo mismo de la humanidad en cuanto a las ciencias y lo social.

Conocer estos modelos teóricos es imprescindible para entender que la discriminación que afecta a las personas con discapacidad es un problema estructural en la sociedad, por lo tanto se deben contemplar mecanismos que atenúen la brecha que existe para este grupo de personas en cuanto a la garantía y protección de sus derechos, con miras a erradicar toda forma de discriminación asociada a la discapacidad.

a- Modelo de la prescindencia

Corresponde al primer modelo conceptual de discapacidad en la historia de la humanidad. Se remonta al periodo del modo de producción esclavista y se extendió durante toda la etapa del modo de producción feudal. Durante esta época, se consideraba que las personas con discapacidad no eran útiles para el funcionamiento de la sociedad, lo que justificaba su exclusión sistemática (Fuentes Avila, Damian Nuñez, & Carreño Colchado, 2021)

Este enfoque nace de la idea de que las personas con discapacidad no podían contribuir al desarrollo económico, social o cultural de la sociedad, por lo que fueron vistas como una carga de la que, como indica el nombre de este modelo, había que prescindir.

Dentro de este modelo, es posible distinguir “dos submodelos: el eugenésico y el de marginación. Esta distinción se basa en las diversas consecuencias que pueden derivarse de aquella condición de innecesidad que caracteriza a las personas con discapacidad. Así, se verá que —si bien desde ambos submodelos se prescinde de las vidas de estas personas— en el primero la solución es perseguida a través de la aplicación de políticas eugenésicas, mientras que en el segundo dicho objetivo es alcanzado mediante la marginación.” (Palacios, 2008)

a.1 Submodelo eugenésico

Este submodelo se puede ubicar en la antigüedad clásica, donde tanto en Grecia como en Roma, las explicaciones sobre la discapacidad estaban fuertemente influenciadas por creencias religiosas razones y/o políticas. El desarrollo de niños y niñas con discapacidad era considerado indeseable, y la causa de la discapacidad se entendía principalmente desde una perspectiva religiosa: en Grecia, se pensaba que era consecuencia de un pecado de los padres, mientras que en Roma se veía como una advertencia de que la relación con los dioses se encontraba deteriorada (Toboso & Ripolles Arnau, 2008)

Ante esto, “se considera que la persona con discapacidad es un ser cuya vida no merece la pena ser vivida. Como consecuencia de estas valoraciones —y en el caso de detectarse diversidades funcionales congénitas—, los niños y niñas afectados son sometidos a infanticidio.” (Palacios, 2008)

Aunque este enfoque prevaleció en la antigüedad, perpetuó durante largo tiempo una percepción negativa de la discapacidad, marginando a este grupo de personas. Conocer este enfoque es

necesario para comprender la segregación de las personas con discapacidad como un problema estructural que, a pesar de la existencia de nuevas formas de comprender la discapacidad a nivel social, se ha perpetuado en el tiempo.

a.2 Submodelo de marginación

Este submodelo, tal como su nombre señala, consiste en la exclusión social de las personas con discapacidad, sin embargo, presenta un avance en cuanto se superan las prácticas eugenésicas, principalmente el infanticidio (Fuentes Avila, Damian Nuñez, &Carreño Colchado, 2021)

Así, la sociedad pasa de considerar a las personas con discapacidad como sujetos susceptibles de eliminación, a aceptar su existencia y reconocer su derecho a la vida, aunque aún excluidas de la participación plena en la sociedad. Este cambio fue impulsado por el papel central de la Iglesia Católica (Fuentes Avila, Damian Nuñez & Carreño Colchado, 2021).

Aunque dentro de este submodelo de comprensión de la discapacidad deja atrás el infanticidio, “gran parte de los niños y niñas con discapacidad mueren como consecuencia de omisiones básicas. En cuanto a los que sobreviven o a los mayores, la apelación a la caridad, el ejercicio de la mendicidad y ser objeto de burla y diversión eran los medios de subsistencia obligado (Palacios, 2008)”

b- Modelo médico

Este modelo está “situado históricamente a finales del s. XVIII y en el s. XIX, coincidiendo con el auge de las ciencias médicas. Bajo este modelo se adoptaron las primeras normas internacionales en materia de discapacidad. A diferencia del modelo precedente, anteriormente descrito, las causas de la discapacidad pasan a ubicarse en el campo científico o médico, abandonando la idea de que el origen de la discapacidad se encontraba en la religión (Amaadachou Kaddur, 2023)”

Este modelo presenta dos características fundamentales. En primer lugar, las explicaciones sobre la discapacidad ya no se fundamentan en creencias religiosas, como ocurría en el modelo de prescindencia, sino que se enmarcan en un enfoque médico-científico. Desde esta perspectiva, la discapacidad se interpreta como una "enfermedad" o una "carencia de salud", dejando atrás referencias religiosas. En segundo lugar, se reconoce que las personas con discapacidad pueden

contribuir a la sociedad, pero esta posibilidad está condicionada a su rehabilitación o normalización, con el objetivo de que se adapten y asemejen, en la mayor medida posible, a las personas consideradas "válidas" o "capaces" (Toboso & Ripolles Arnau, 2008)

La percepción negativa de la discapacidad se perpetua como un problema exclusivo de la persona. A pesar de que ya no se margina directamente a las personas con discapacidad, se sigue interpretando su papel dentro de la sociedad como "poco útiles", de modo que, estructuralmente, siguen recibiendo un trato diferenciado en que no son integradas, sino excluidas, en la medida que la discapacidad no se solucione con los avances médicos.

Este cambio en la percepción de la discapacidad, si bien presenta falencias, puso por primera vez el enfoque en integrar a las personas con discapacidad y "como resultado de la utilización de los avances científicos y tratamientos médicos, gran parte de los niños y niñas con diversidades funcionales sobreviven o tienen una mayor probabilidad de supervivencia (Palacios, 2008). Esto implica una enorme diferencia con el modelo anteriormente descrito, donde niños y niñas con discapacidad fueron víctimas de infanticidio o de omisiones de sus necesidades que provocaron su muerte.

A pesar de los avances sociales que implica este modelo de comprensión de la discapacidad, no considera cómo la interacción de diferentes factores resulta determinante para incluir a las personas con discapacidad, pues considera que es una "enfermedad" que debe ser resuelta con los avances de la medicina para buscar la "normalidad". "Las personas con discapacidad se convierten en "objetos médicos", y por ello, "sus realidades" son contempladas y explicadas desde un prisma exclusivamente medicalizado (y medicalizante). De ahí que el hecho de crear espacios "sobreprotegidos" para estas personas, tales como las instituciones de todo tipo, se viera como "lo normal, para estas personas especiales". Este modelo, en definitiva, busca la "normalización" de la persona, hacia lo estándar y normativo, siempre, si se puede (Toboso & Ripolles Arnau, 2008)

c- Modelo social

Este modelo de comprensión de la discapacidad se origina a partir del rechazo hacia el modelo de la prescindencia y del modelo médico. A diferencia de los modelos anteriores, el origen de la discapacidad no es religioso ni médico, sino que es social.

A finales de los años sesenta del siglo pasado, principalmente en Estados Unidos e Inglaterra, se originaron movimientos que promovieron un cambio significativo en la percepción y el tratamiento de las personas con discapacidad. Estos movimientos, que posteriormente se extendieron a otros países, tenían por principio que las personas con discapacidad tienen pleno derecho a decidir sobre sus vidas, sin que estas decisiones sean delegadas a profesionales de la salud. Entre sus principales reivindicaciones se encontraba la oposición al confinamiento en instituciones de asistencia o rehabilitación, lo que dio lugar a importantes avances jurídicos en favor de los derechos de las personas con discapacidad (Fuentes Avila, Damian Nuñez, & Carreño Colchado)

Este modelo cambia el paradigma que hasta ese momento primaba, pues se cambia la percepción de que la discapacidad es un problema exclusivo de la persona y se reconoce como un asunto social, entendiendo que el entorno juega un papel importante para su integración. De este modo, “no son las limitaciones individuales de las personas con discapacidad la causa del problema, sino las limitaciones de la sociedad para prestar los servicios apropiados y para garantizar que las necesidades de esas personas sean tenidas en cuenta dentro de la organización social (Toboso & Ripolles Arnau, 2008)

Este modelo, además de lo ya señalado, se diferencia de los dos anteriores en cuanto “se considera que las personas con discapacidad pueden contribuir a la sociedad en la misma medida que el resto de las personas sin discapacidad. De este modo, partiendo de la premisa fundamental de que toda vida humana es igualmente digna, desde el modelo social se sostiene que lo que puedan aportar a la sociedad las personas con discapacidad se encuentra íntimamente relacionado con la inclusión y la aceptación plena de su diferencia (Toboso & Ripolles Arnau, 2008)

A partir de este modelo se deja de considerar la discapacidad como un problema que debe ser solucionado para que este grupo de personas sean consideradas “útiles y capaces”. Este modelo ha evolucionado hasta la actualidad, en que la sociedad puede comprender que la discapacidad

va más allá de lo religioso o lo médico. Corresponde a la interacción dinámica de diversos elementos que en su conjunto limitan las opciones de las personas con discapacidad.

IV-SITUACIÓN LEGAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN CHILE

Los modelos teóricos de la discapacidad explicados en el capítulo anterior corresponden a la manera en que la sociedad comprende la discapacidad, lo que se expresa en los diferentes ámbitos de la vida en sociedad, alcanzando también al Derecho.

Como señala en su artículo Cristián Lepin, “La relación entre el derecho y la discapacidad ha pasado por diversas etapas, desde la prescindencia absoluta, pasando por la regulación peyorativa y discriminadora, hasta la irrupción de modelos que reconocen derechos a las personas con énfasis en la diversidad de situaciones en las que se encuentran aquellas con discapacidad y el enfoque de derechos con perspectiva de derechos humanos, basados en la igualdad de oportunidades y la eliminación de las barreras sociales que dificultan el pleno desarrollo de las personas con discapacidad (Toboso & Ripolles Arnau, 2008)”. De este modo, ocurre que existen en el derecho interno e internacional términos obsoletos utilizados para referirse a las personas con discapacidad, como por ejemplo en el caso de la Declaración de los Derechos del Retrasado Mental de 1971; el texto se encuentra vigente, sin embargo, la manera de nombrar a las personas con discapacidad intelectual no, en cuanto es peyorativa y discriminadora. A nivel de derecho interno, un ejemplo claro es la utilización de la palabra “demente” en el Código Civil; aunque no se define qué se entiende por “demente”, se utiliza esta denominación para referirse a personas con discapacidad intelectual, señalando que son absolutamente incapaces (Leín Molina, 2023)

1.- Cambio de paradigma

Actualmente, aunque se mantienen normas tanto del Derecho Internacional como del Derecho interno que utilizan lenguaje obsoleto para referirse a las personas con discapacidad, la relevancia está puesta en el contenido de estas y se destaca que la utilización del lenguaje corresponde a la época en que han sido promulgadas, por lo que se debe tener presente que la denominación adecuada en personas con discapacidad, como se indica en según la Convención Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, que es uno de los acuerdos internacionales más

importantes en esta materia, el cual ha sido ratificado por Chile. De ahí que las normas más actuales sobre discapacidad utilicen un lenguaje diferente, para evitar las denominaciones peyorativas y acercarse más a la inclusión.

Para analizar correctamente la situación anterior a este cambio de paradigma, es necesario revisar las primeras leyes dictadas en materia de discapacidad. Esto, permite una visión general de cómo la legislación chilena ha abordado este tema y de qué forma se materializa la necesidad de eliminar las barreras que dificultan la plena integración de este grupo de personas.

La primera ley que resguarda los derechos de las personas con discapacidad en Chile, en términos generales, fue promulgada en enero del año 1994 y corresponde a la Ley 19.284 que establece normas para la plena integración social de personas con discapacidad. Ha sido modificada por la Ley 20.422, que deroga prácticamente todos sus artículos.

La Ley 19.284 es sumamente relevante al revisar la historia de la legislación chilena en materia de discapacidad, pues fue un gran adelanto considerando la época de su adopción (Cisternas Reyes, 1997), en cuanto incorpora un enfoque moderno sobre la discapacidad, sustentado en el "principio de normalización", promoviendo la integración de las personas con discapacidad dentro de los regímenes legales y servicios generales, evitando, en la medida de lo posible, crear distinciones específicas, y privilegiando en su lugar la adecuación y adaptación de dichos regímenes y servicios a sus necesidades particulares. (Cisternas Reyes, 1997). Tal como señala María Cisternas, se debe destacar esta ley en cuanto “aparece como la primera iniciativa inédita en Chile, al tratar en forma completa y sistemática un tema que no había sido legalmente abordado, pese a la creciente demanda de los sectores involucrados en esta problemática. En tal virtud, podemos afirmar que la Ley 19.284 constituye el "Estatuto jurídico de las personas discapacitadas” (Cisternas Reyes 1997)”

Se establecen en este cuerpo normativo una serie de garantías para la adecuada integración de las personas con discapacidad. Si bien ha sido derogada casi en su totalidad por la Ley 20.422, que será revisada a continuación, constituye la “primera piedra” en la construcción de una sociedad más inclusiva e integradora respecto de la discapacidad.

2.- Primer paso hacia la integración, Ley 20.422

La promulgación de la Ley 20.422 es uno de los hitos más importantes al hablar de inclusión de personas con discapacidad en Chile.

Establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad: El Servicio Nacional de la Discapacidad por medio de un manual, señala que el objetivo 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 la eliminación de cualquier forma de discriminación fundada en su discapacidad.” Y añade luego ciertos principios en los que se basa: Vida Independiente, accesibilidad y diseño universal, en relación con el entorno y sus componentes. Intersectorialidad y Participación y Diálogo Social, en relación con las políticas públicas. El título II “Calificación y certificación de la discapacidad” señala las instituciones que tienen la facultad de calificar la discapacidad. Se debe tener en cuenta cómo la legislación aborda los diferentes tipos de discapacidad, pues según su naturaleza es que deben ser comprendidas. En el título IV “Medidas para la igualdad de oportunidades”, párrafo 3º “De la inclusión laboral y de la capacitación”, refiere que el Estado, por medio de los organismos competentes, promoverá y aplicará medidas para fomentar la inclusión y la no discriminación laboral de las personas con discapacidad, por medio de medidas que responden principalmente a políticas públicas de inclusión e integración. En el artículo 44 señala expresamente que “El Estado creará condiciones y velará por la inserción laboral y el acceso a beneficios de seguridad social por parte de las personas con discapacidad.”. Es una muestra expresa de que se debe asegurar medidas que permitan el trabajo de las personas con discapacidad atendiendo a aquellos factores sociales y ambientales que deben considerarse para esta finalidad.

V- INTEGRACIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

1.- Situación previa

Si bien la primera norma de aplicación específica a los derechos laborales de las personas con discapacidad es la Ley 21.015 que incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral, existen otras normas que en su contenido se refieren a esta materia.

La Ley 18.600 que establece normas sobre los deficientes mentales, actualmente derogada parcialmente por la Ley 20.422, fue promulgada en enero del año 1987 y es posible apreciar de forma clara en su contenido que se ciñe al modelo médico de comprensión de la discapacidad (Marshall Barberán, 2020). Esto, como señala Pablo Marshall, se puede apreciar al observar los artículos 2 y 3 de la ley puesto que “el primero considera la discapacidad mental como la “consecuencia de una o más limitaciones síquicas, congénitas o adquiridas, previsiblemente de carácter permanente y con independencia de la causa que las hubiera originado, vea obstaculizada, en a lo menos un tercio, su capacidad educativa, laboral o de integración social”. El segundo de estos artículos determina que dicha medición se realizará mediante un instrumento validado por la Organización Mundial de la Salud. En concordancia con la definición de la Ley 18.600, la calificación y certificación de la discapacidad - regulada en el Decreto N°47/2013 del Ministerio de Salud - continúa centrándose en la identificación de ciertos déficits cognitivos, comunicacionales o intelectuales de la persona con discapacidad, y no en las distintas barreras de origen social que la afectan”. Sin embargo, este no es el nudo crítico principal de la ley para efectos de esta investigación, sino que el actualmente derogado artículo 16, que a continuación, será analizado en profundidad.

Si bien la Ley 18.600 no busca de manera específica regular la situación laboral de las personas con discapacidad, en su artículo 16 establece: “En el contrato de trabajo que celebre el deficiente mental, podrá estipularse una remuneración libremente convenida entre las partes, no aplicándose a este respecto las normas sobre ingreso mínimo.” Se presenta una situación de discriminación arbitraria basada en la discapacidad, pues no existe razón alguna para que un trabajador, por ejecutar las mismas labores de trabajo que una persona sin discapacidad, perciba una menor remuneración, incluso menor que el salario mínimo legal, lo que a todas luces constituía una injusticia salarial y una vulneración a los derechos del trabajador (Herrera 2021, p.64). A pesar de la existencia de leyes posteriores que corrigen las falencias de esta ley, ni la Ley 19.284 ni la Ley 20.422 se hacen cargo de este problema, perpetuando la segregación, discriminación y violencia estructural de la cuales son víctimas las personas con discapacidad, amparado en la legalidad. Esta ley entra en vigor el año 1987 y no fue hasta el año 2018 que el artículo fue derogado por la Ley 21.015 que incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral. Se puede señalar que históricamente no se han tomado las medidas adecuadas

para promover y tutelar debidamente la inclusión laboral de las personas con discapacidad por medio de la legislación, pues basta con revisar los antecedentes al respecto para vislumbrar que, a todas luces, el artículo 16 de la Ley 18.600 jamás debió ser parte del cuerpo normativo, pues los acuerdos internacionales vigentes y ratificados por Chile en materia de derechos de las personas con discapacidad datan del año 1971 y tienen por objeto (en sentido amplio) evitar toda discriminación basada en la discapacidad, siendo la Ley 18.600 promulgada el año 1987; en este mismo sentido las leyes 19.284 y 20.422 fueron promulgadas los años 1994 y 2010 respectivamente y omitieron toda modificación a este artículo.

La visión parece cambiar conforme el avance de la sociedad, concordando con los modelos de comprensión de la discapacidad, derogando el artículo 16 de la Ley 18.600 con la entrada en vigor de la Ley 21.015, acercándose al modelo social y dejando atrás la visión del modelo médico que predominó en las leyes anteriores.

2.- Normas jurídicas aplicables a la inclusión laboral de personas con discapacidad

Este análisis revisa la situación jurídica de los mecanismos de inclusión laboral de personas con discapacidad en Chile, por lo que para explicar de manera concreta de dónde proviene y cómo se manifiesta a nivel legislativo su inclusión e integración, es necesario revisar normas del derecho internacional y el derecho interno que la regulan, incluyendo el bloque de constitucionalidad, la ley y reglamentos y ordenanzas a este respecto.

2.1- Tratados Internacionales

A continuación, se detallarán los aspectos relevantes de los tratados internacionales vigentes y ratificados por Chile, cuyas disposiciones sean aplicables al acceso al trabajo de las personas con discapacidad.

Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD)

Ratificado por Chile el año 2008. Constituye uno de los acuerdos internacionales más importantes en materia de discapacidad. Su finalidad esencial es que los Estados parte reconozcan, garanticen y promuevan la igualdad de derechos y oportunidades para las personas

con discapacidad, asegurando su plena integración en los diversos ámbitos de la vida social, económica, cultural y política, en condiciones de igualdad y sin discriminación.

Establece un marco normativo orientado a eliminar las barreras que limitan el desarrollo, bienestar y participación de las personas con discapacidad, promoviendo un modelo social inclusivo.

Para esta investigación, la relevancia se vuelca hacia el artículo 27 de la Convención, que aborda los derechos relativos al trabajo y al empleo, reconociendo expresamente que las personas con discapacidad tienen el derecho a trabajar en condiciones de igualdad con las demás. En su numeral 1, la disposición establece que los Estados parte “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” y agrega que los Estados parte “salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo”, de modo que el artículo 27 de esta Convención no solo protege a quienes presentan una discapacidad previa al empleo, sino que también abarca a aquellos trabajadores que adquieren una discapacidad en el curso de su relación laboral, reafirmando el compromiso con su permanencia y desarrollo en el mercado laboral.

Adicionalmente, el artículo detalla una serie de deberes y garantías que los Estados parte deben adoptar para materializar este derecho. Entre las obligaciones más relevantes se encuentran la prohibición de toda forma de discriminación por motivos de discapacidad en el ámbito laboral; la protección de los derechos laborales, incluyendo la igualdad de condiciones y de remuneración; el acceso efectivo a programas de orientación técnica y profesional; y la promoción de oportunidades de empleo en los sectores público y privado. Asimismo, se enfatiza la necesidad de desarrollar programas de rehabilitación vocacional y profesional, destinados a facilitar la inclusión y continuidad laboral de las personas con discapacidad, respetando su dignidad y autonomía.

Como consecuencia de la ratificación de este acuerdo internacional, el Estado chileno asume un compromiso con la inclusión laboral de personas con discapacidad, pues entre los deberes asumidos se encuentran la obligación de eliminar todas aquellas barreras que propicien la

desigualdad y discriminación hacia este grupo de personas. En el artículo 4 se señalan Obligaciones Generales, entre las que destacan las letras “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 “b) Tomar todas las medidas pertinentes, incluidas medidas legislativas, para modificar o derogar leyes, reglamentos, costumbres y prácticas existentes que constituyan discriminación contra las personas con discapacidad”, por lo que es un deber la promoción y tutela de los derechos de las personas con discapacidad a través de la ley.

C-111, Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), de la Organización Internacional del Trabajo

Ratificado por Chile el año 1971. Constituye un instrumento internacional fundamental en la promoción de la igualdad de oportunidades y trato en el ámbito laboral. Su artículo 2 establece que “todo Miembro para el cual este Convenio se halle en vigor se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.”, esto significa que los Estados parte tienen el deber de adoptar políticas públicas y medidas legislativas que aseguren un acceso igualitario al empleo y la eliminación de prácticas discriminatorias en el mercado laboral.

El artículo 3 del Convenio detalla las acciones concretas que cada Estado parte debe implementar, incluyendo la creación y modificación de leyes y de políticas públicas, para garantizar la aplicación efectiva de estas disposiciones. Estas acciones incluyen la adopción de un marco normativo que prohíba y sancione la discriminación laboral, así como la implementación de medidas que promuevan un entorno laboral inclusivo y accesible. Al requerir la formulación de políticas nacionales orientadas a la igualdad, el Convenio busca establecer un acceso equitativo al empleo para los sectores más vulnerables de la sociedad, incluyendo a las personas con discapacidad.

El Convenio tiene como finalidad principal reducir las tasas de desempleo entre los grupos históricamente discriminados y fomentar su plena integración en el ámbito laboral. La inclusión de las personas con discapacidad adquiere especial relevancia en este marco, dado que su

participación efectiva en el mercado laboral no solo constituye un derecho fundamental, sino que también promueve su autonomía económica y su integración social, contribuyendo al fortalecimiento de una sociedad más equitativa y diversa. Este objetivo también responde al principio de no discriminación, que constituye uno de los pilares básicos del derecho internacional en materia de derechos humanos.

Chile, con la ratificación del Convenio, asume los deberes que se le imponen por medio de este instrumento para garantizar la igualdad de oportunidades en el empleo. Este compromiso exige la implementación de medidas concretas a nivel normativo y de políticas públicas que permitan la participación plena de las personas con discapacidad en el mercado laboral. Entre estas medidas se destacan la adopción de leyes que prohíban la discriminación, la promoción de programas de capacitación laboral inclusivos y el establecimiento de incentivos para la contratación de personas con discapacidad, tanto en el sector público como en el privado.

Cumplir de manera eficaz con las disposiciones del Convenio, además de ser una obligación contraída por el Estado, constituye un deber ético y social para promover la equidad y la cohesión social. En este sentido, las políticas basadas en el Convenio C-111 no solo buscan garantizar la igualdad de derechos en el ámbito laboral, sino que también contribuyen al desarrollo económico y social del país, al integrar plenamente a los trabajadores con discapacidad en el entorno productivo y en la vida en comunidad.

C159 -Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), de la Organización Internacional del trabajo

Ratificado por Chile el año 1990. es un instrumento normativo fundamental en el ámbito de la inclusión laboral. A pesar de que en este Convenio se emplea el término “persona inválida”, dicha expresión resulta inadecuada y obsoleta para referirse a las personas con discapacidad. El lenguaje debe evolucionar para reflejar el enfoque social de la discapacidad, que entiende que esta no es una condición intrínseca del individuo, sino el resultado de una serie de barreras sociales y ambientales. En este sentido, la discapacidad se configura como un fenómeno producido, mantenido o reafirmado colectivamente, desde la etiqueta negativa hasta la creación de obstáculos estructurales y actitudinales que dificultan la plena participación de estas personas en la sociedad. En esta perspectiva, el problema no está en las personas, sino en las condiciones

adversas y en los sistemas de discriminación improvisados e institucionalizados. (López y Fernández, 2017, p.179). El uso de un lenguaje inclusivo y adecuado es, por lo tanto, un paso crucial para eliminar las connotaciones negativas asociadas a la discapacidad, promoviendo una visión más justa y equitativa de las personas que viven con ella.

En cuanto al contenido del Convenio C-159, la Parte II se titula "Principios de Política de Readaptación Profesional y de Empleo para Personas Inválidas". Los artículos 2, 3, 4 y 5 de este Convenio estipulan que los Estados parte tienen la obligación de revisar periódicamente sus políticas nacionales sobre la readaptación profesional y el empleo de personas con discapacidad. Estas políticas deben estar orientadas a garantizar que las personas con discapacidad tengan acceso a medidas adecuadas de readaptación profesional y a oportunidades de empleo inclusivas. El objetivo es asegurar que se promuevan condiciones de igualdad para este grupo de personas, permitiéndoles participar en el mercado laboral en las mismas condiciones que las personas sin discapacidad. Para ello, las políticas deben basarse en el principio de igualdad de oportunidades y ser aplicadas tanto en el sector público como privado, garantizando un acceso equitativo al empleo y eliminando cualquier tipo de discriminación o barrera laboral que puedan enfrentar las personas con discapacidad.

Este convenio implica un compromiso formal con la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Esta ratificación, junto con otros tratados internacionales, establece las bases sobre las cuales la legislación chilena debe adecuarse para promover la plena integración de este grupo de trabajadores. Con la implementación efectiva de las disposiciones del Convenio C-159, se busca asegurar que la legislación y las políticas públicas del país no solo se ajusten a los estándares internacionales, sino que también favorezcan una integración social y económica más inclusiva y equitativa para las personas con discapacidad. La aplicación efectiva de este compromiso no solo mejora el acceso al empleo, sino que también contribuye a la eliminación de barreras estructurales y a la creación de un entorno laboral más accesible y justo para todos los trabajadores.

2.2- Bloque de Constitucionalidad

Para desarrollar este apartado, se han revisado las normas del Derecho Constitucional chileno que resultan, por su interpretación, aplicables al marco normativo que regula el acceso al trabajo

de las personas con discapacidad, pues no existe en la Constitución alguna norma dirigida específicamente a este respecto.

En primer lugar tiene cabida el artículo 1 de la Constitución Política de la República, sobre el inciso primero “Las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos” y el cuarto “El Estado está al servicio de la persona humana y su finalidad es promover el bien común, para lo cual debe contribuir a crear las condiciones sociales que permitan a todos y a cada uno de los integrantes de la comunidad nacional su mayor realización espiritual y material posible, con pleno respeto a los derechos y garantías que esta Constitución establece.” De esto, hay que desprender que las personas con discapacidad son iguales en dignidad y derechos que aquellas que no tienen discapacidad, y que, además, el Estado debe contribuir a crear las condiciones sociales y materiales que propicien su integración y desarrollo.

Artículo 19 de la Constitución Política de la República de Chile: El inciso primero versa “La Constitución asegura a todas las personas” y posteriormente enumera un catálogo del N°1 al N°26, que es donde se reconocen los derechos fundamentales de toda persona (Toledo 2022). Es importante agregar que esto no significa que sea un catálogo cerrado o taxativo, es decir, que no puedan incluirse otros derechos fundamentales en él (Cea 2004, p.44). Aunque ninguno de los números del catálogo se refiere específicamente a las personas con discapacidad, se deben entender consideradas dentro de todos ellos. Para los fines específicos de esta investigación, son contingentes los números 2 y 16:

19 N°2, de la Constitución Política de la República: La igualdad ante la ley. “En Chile no hay persona ni grupo privilegiados. (...) Ni la ley ni autoridad alguna podrán establecer diferencias arbitrarias.”. Se debe entender que está prohibida cualquier forma de discriminación, incluyendo aquellas basadas en la discapacidad.

Artículo 19, N°16 de la Constitución Política de la República: La libertad de trabajo y su protección. 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 (.). El inciso segundo, al establecer la necesidad de una "justa retribución" para el derecho a la libre contratación y a la libre elección de trabajo, asegura a todas las personas una retribución equitativa a la naturaleza del "trabajo" (Gamonal 2013) de este y del inciso tercero, se puede extraer que las personas con discapacidad tienen pleno derecho a una justa

retribución y que la discriminación laboral con fundamento en la discapacidad está prohibida. El derecho laboral latinoamericano y el derecho del trabajo en general tienen una clara pretensión de tutela y protección del trabajador, considerado la parte débil del contrato de trabajo. (Gamonal 2013).

2.3- La Ley

A continuación, se resumen las principales implicancias de las leyes directamente relacionadas a la inclusión laboral de personas con discapacidad. Es necesario mencionar que para el momento en que se escribe este trabajo de tesina, la Ley 21.015 y la Ley 21.275 son las vigentes. Se menciona la Ley 21.690, pues con su entrada en vigor a partir del año 2025, modifica aspectos de la Ley 21.015.

Ley 21.015 Incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral

Establece cuotas de contratación para empresas de 100 trabajadores o más, equivalentes al 1% de trabajadores con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez, por cada 100 trabajadores contratados. Establece, también, mecanismos alternativos de cumplimiento para aquellos casos en que no sea posible cumplir con la ley de cuotas. Se aplica tanto a empresas del sector público como del sector privado, existiendo reglamentos para cada caso. Sin embargo, tal como se expone en la Circular N°2000-254-2023 del 21-09-23, su aplicación no ha estado exenta de críticas, pues “se puede apreciar que no existe una real cultura de inclusión en el mundo laboral. La mayoría de las grandes empresas utilizan la medida de cumplimiento subsidiario de “Donación” para dar por cumplida la ley y lamentablemente hace falta una regulación más restrictiva que no permita la utilización de esta medida a diestra y siniestra como se ha dado en muchos casos hasta el día de hoy”. Resultados de la aplicación de esta ley se analizarán en este trabajo.

Ley 21.275 Modifica el Código del Trabajo, para exigir de las empresas pertinentes la adopción de medidas que faciliten la inclusión laboral de los trabajadores con discapacidad.

Esta ley es promulgada el año 2020 y consta de un artículo único: "Artículo 157 quáter- Al menos uno de los trabajadores que se desempeñe en funciones relacionadas con recursos humanos dentro de las empresas contempladas en el supuesto del artículo 157 bis deberá contar con conocimientos específicos en materias que fomenten la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Se entenderá que tienen estos conocimientos los trabajadores que cuenten con una certificación al respecto, otorgada por el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales establecido en la ley N° 20.267. Las empresas señaladas en el inciso anterior deberán promover en su interior políticas en materias de inclusión, las que serán informadas anualmente a la Dirección del Trabajo, de conformidad al reglamento a que se refiere el inciso final del artículo 157 bis. También deberán elaborar y ejecutar anualmente programas de capacitación de su personal, con el objeto de otorgarles herramientas para una efectiva inclusión laboral dentro de la empresa. Las actividades realizadas durante la jornada de trabajo o fuera de ella deberán considerar las normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad a que se refiere la ley N° 20.422, como también los principios generales contenidos en las demás normas vigentes sobre la materia."

Introduce lo que se conoce actualmente como la figura del "Gestor Laboral", que es aquella persona del área de Recursos Humanos que debe estar certificada por Chile Valora como experto en discapacidad. La finalidad de esta figura es que en las empresas de 100 o más trabajadores, exista quien vele por los derechos de los trabajadores con discapacidad y el cumplimiento de las obligaciones relacionadas por parte de la empresa. Complementa la aplicación de la Ley 21.015, a fin de llevar mejor la finalidad inclusiva de esta.

Ley 21.690 Introduce modificaciones al Código del Trabajo y otros cuerpos legales en materia de inclusión laboral de personas con discapacidad y asignatarias de pensión de invalidez

Introduce modificaciones al Código del Trabajo y otros cuerpos legales en materia inclusión laboral de personas con discapacidad y asignatarias de pensión de invalidez. Publicada en el

Diario Oficial en agosto de 2024, por lo que su entrada en vigor es a partir del 1 de enero de 2025. Entre las modificaciones que realiza, se aumenta la cuota de la ley 21.015 de 1% a 2%, además, este cuerpo normativo, dispone de nuevas disposiciones a las medidas subsidiarias ya existentes para las empresas que no puedan cumplir con las cuotas señaladas de contratación, como la de celebrar contratos de prestación de servicios con empresas que tengan contratadas personas de la señalada condición o, en su defecto, efectuar donaciones en dinero a proyectos o programas de asociaciones, corporaciones o fundaciones que indica, para lo cual se implementan controles adicionales para asegurar que estas donaciones se distribuyan de manera efectiva y no se utilicen para eludir la contratación directa.

3.4- Dictamen y circular relevante a la aplicación de las leyes de inclusión laboral.

Dictamen 1583/33

Este dictamen fija el sentido y el alcance de la Ley 21.275, siendo sus fuentes más relevantes la ley ya señalada y los artículos 157 bis y 157 quáter del Código del Trabajo.

En este documento se señalan objetivos generales, indicando que “los principales objetivos perseguidos por el legislador mediante la nueva normativa, según se colige de la historia fidedigna de su establecimiento (...) fueron “avanzar hacia una real inclusión laboral, incorporando la obligación legal, para aquellas empresas que deben mantener contratados al menos el 1 por ciento de personas con discapacidad de: 1-tener al menos un empleado que desarrolle funciones relacionadas con los recursos humanos, capacitado en el desarrollo de programas de inclusión laboral; 2. Elaborar y llevar a cabo anualmente programas de capacitación de su personal que entreguen las herramientas necesarias para fomentar una real inclusión laboral, y 3. Que las actividades con ocasión de trabajo consideren normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad a que se refiere la Ley 20.422”.

Más adelante en el mismo documento, señala las empresas sujetas de esta obligación, siendo aquellas todas de 100 o más trabajadores. Sobre el experto en inclusión laboral, señala que debe cumplir ciertos requisitos, entre ellos, ser trabajador de la empresa obligada directamente.

Se agrega a esto, que el gestor laboral de la Ley 21.275, debe estar certificado por la Ley 20.267, esto es certificación de Chile Valora.

CIRCULAR 2000-254-2023 DEL 21-09-2023

La presente circular, emitida por el Departamento de Inspección, Unidad de Procesos de Fiscalización Focalizada, aborda los problemas relacionados con la aplicación de la Ley 21.015, específicamente en lo referido a los mecanismos alternativos de cumplimiento de las cuotas de inclusión laboral. En este contexto, el documento señala: “Han transcurrido ya más de 5 años desde la promulgación de la Ley N° 21.015 y aún se puede apreciar que no existe una real cultura de inclusión en el mundo laboral. La mayoría de las grandes empresas utilizan la medida de cumplimiento subsidiario de ‘Donación’ para dar por cumplida la ley y lamentablemente hace falta una regulación más restrictiva que no permita la utilización de esta medida a diestra y siniestra como se ha dado en muchos casos hasta el día de hoy”. La circular reconoce que la falta de precisión normativa constituye un problema de relevancia significativa, ya que contraviene la finalidad principal de la ley: promover la inclusión laboral efectiva de las personas con discapacidad. La amplitud con la que está regulado el mecanismo alternativo de cumplimiento ha permitido que muchas empresas recurran a este sin priorizar la contratación directa de personas con discapacidad, lo cual desvirtúa el objetivo original de la legislación. Este análisis pone de manifiesto la necesidad de un marco regulatorio más restrictivo, que limite el uso indiscriminado de las medidas subsidiarias y garantice un compromiso efectivo con la inclusión laboral.

VI.- SITUACIÓN ACTUAL DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS CON DISCAPACIDAD EN EL DERECHO LABORAL CHILENO

1.- Análisis de datos

Para desarrollar este capítulo, se analizará la aplicación de la Ley 21.015, a través de dos medios diferentes. El primero, corresponde a la revisión de datos estadísticos de la Dirección del trabajo, obtenidos vía Ley 20.285 Sobre Acceso a la Información Pública; mientras que el segundo medio de análisis utilizado corresponde a revisión de sentencias judiciales, las que han sido obtenidas a través de la plataforma del Poder Judicial y Vlex.

La finalidad del estudio de estos datos es verificar si la Ley 21.015 cumple plenamente con su objetivo de incluir a las personas con discapacidad al mundo laboral, verificando si las empresas realmente elijen cumplir con la ley de cuotas por sobre los mecanismos alternativos de

cumplimiento y de qué forma se sanciona el incumplimiento por parte de los tribunales competentes.

1.2- Estadísticas obtenidas vía Ley de Transparencia

A continuación, se revisarán datos sobre comunicación electrónica, cumplimiento y estadísticas asociadas obtenidas de la Dirección del Trabajo.

1.2.1- Especificidad de los datos

Los datos estadísticos utilizados han sido obtenidos por medio de la Ley 20.285 Sobre Acceso a la Información Pública, conocida comúnmente como Ley de Transparencia, que tiene por objetivo abrir la información de los organismos públicos a todas las personas.

El código de solicitud es AL003T0016128, acusando recibo por parte de la Dirección del trabajo con fecha 2 de julio de 2024. Los datos solicitados fueron entregados por la Dirección del Trabajo a nombre de Alejandro Valdés Jorquera, bajo el título “Estadísticas Ley 21.015 de inclusión laboral” y corresponden a los registros administrativos de la Dirección del Trabajo.

1.2.2 Métodos de análisis

La metodología aplicable a este apartado es cuantitativa, debido a que las cifras obtenidas son un elemento material, expresado mediante gráficos, cuya constatación se realiza mediante la recolección de información cuantitativa orientada por conceptos empíricos medibles (Monje 2021), sumado a que el análisis de la información recolectada tiene por fin determinar el grado de significación de las relaciones previstas entre las variables. (Monje 2021) Sobre lo específico, que es la presentación de los resultados obtenidos por medio de gráficos, corresponde a análisis estadístico y visualización de datos en lo particular.

1.2.3 Fuentes de los datos

Los datos utilizados en esta investigación provienen de la Dirección del Trabajo de Chile, entidad que los entregó de forma oficial conforme a los procedimientos establecidos en la Ley N° 20.285 sobre Acceso a la Información Pública. La información fue entregada mediante correo electrónico, cumpliendo con los requisitos de transparencia y publicidad exigidos por la norma. Los datos entregados comprenden desde el 1 de abril de 2018 hasta el 30 de junio de 2024. De acuerdo con la información proporcionada por la Dirección del Trabajo, la recopilación de estos datos se efectúa mediante tres mecanismos, los cuales se detallan a continuación.

Registro de contratos: Información obtenida del registro obligatorio de contratos laborales, a través del cual se documenta formalmente la relación laboral entre empleadores y trabajadores.

Comunicación electrónica: Datos derivados de las notificaciones electrónicas que los empleadores están obligados legalmente a enviar.

Actividad inspectiva: Información recopilada mediante los procedimientos de fiscalización realizados por la Dirección del Trabajo, ya sea de oficio o a solicitud de las partes, con el objetivo de verificar el cumplimiento de la normativa laboral aplicable.

Los tres criterios anteriores constan en el documento enviado en respuesta a la solicitud de información. La utilización de estas fuentes de datos garantiza la fiabilidad, objetividad y veracidad de la información, ya que se trata de registros oficiales. Al mismo tiempo, el documento señala las limitaciones y posibles errores que contiene.

1.2.4 Análisis de datos estadísticos

A continuación, se presentan parte de los datos obtenidos sobre la aplicación de la Ley 21.015 por medio de la solicitud AL003T0016128, en virtud de la Ley de transparencia de la información pública.

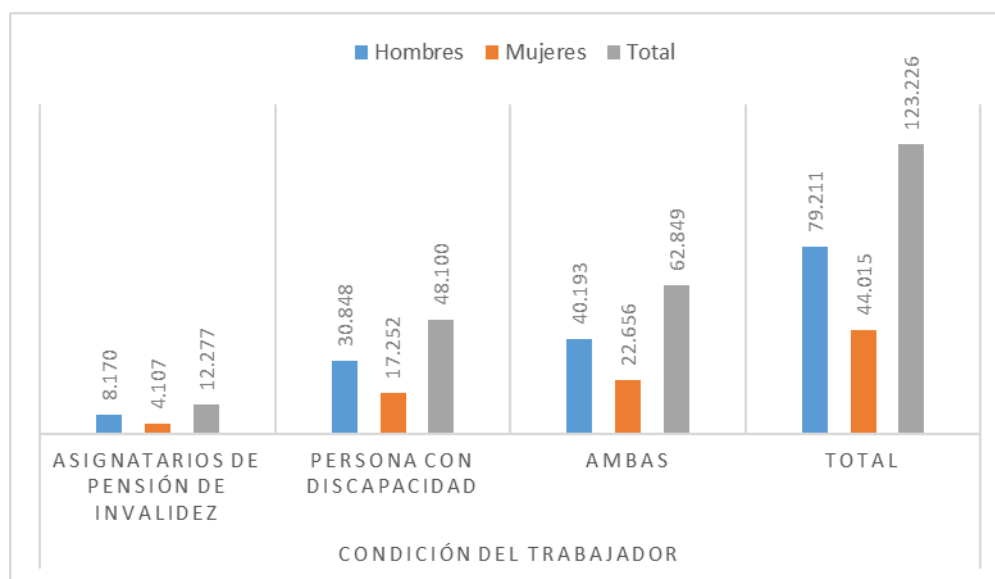
La información requerida fue entregada por la Dirección del Trabajo en formato de tablas de datos. Para sintetizar los datos y facilitar su comprensión, se elaboraron los gráficos correspondientes a cada punto de análisis.

Las estadísticas fueron seleccionadas para este trabajo según la importancia que revisten para mostrar de manera objetiva principalmente los alcances de la implementación de la Ley 21.015. Aquellas en que los datos entregados fueron insuficientes fueron descartadas en cuanto no constituyen un aporte para la investigación. Cada categoría de datos recibidos recibe el nombre de “ítem” y está acompañada de un título, el cual corresponde al mismo entregado por la Dirección del Trabajo.

Tabla 1

Cantidad de contratos de personas con discapacidad y/o asignatarios de pensión de invalidez, registrados bajo Ley N° 21.015 de inclusión laboral y/o en el Registro Electrónico Laboral, según sexo y condición de los trabajadores. Desde 01 abril 2018 al 30 junio 2024

Sexo	Condición del trabajador			
	Asignatarios de pensión de invalidez	Persona con discapacidad	Ambas	Total
Hombres	8.170	30.848	40.193	79.211
Mujeres	4.107	17.252	22.656	44.015
Total	12.277	48.100	62.849	123.226



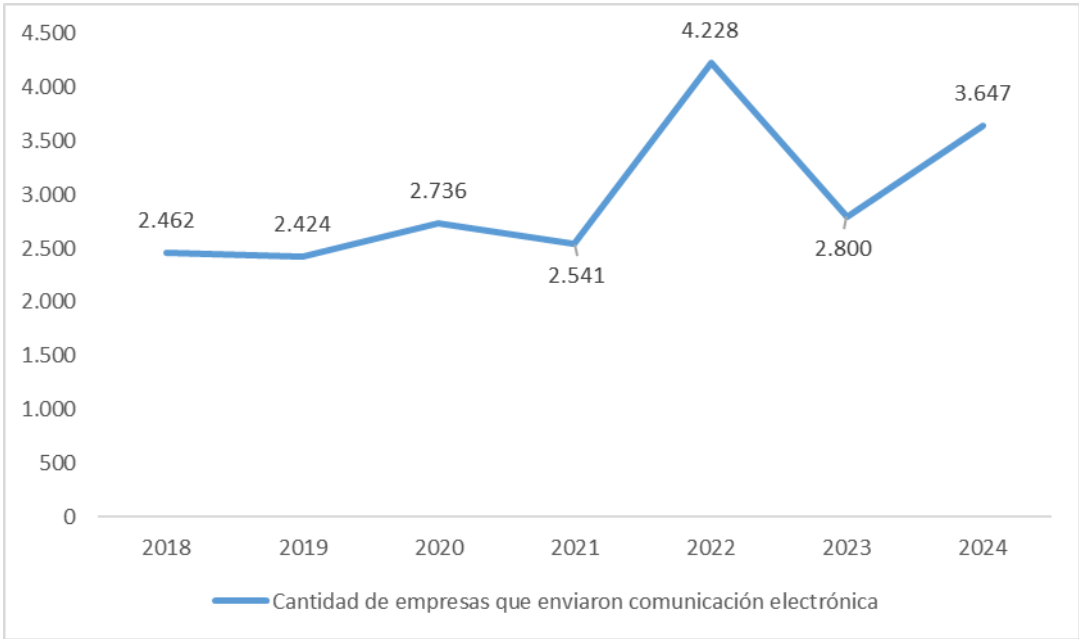
De estas estadísticas obtenidas, es posible señalar que existe una brecha de género respecto de la contratación de trabajadores con discapacidad, donde la contratación de mujeres es ampliamente inferior. El preámbulo de la Convención Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad versa: “q) Reconociendo que las mujeres y las niñas con discapacidad suelen estar expuestas a un riesgo mayor, dentro y fuera del hogar, de violencia, lesiones o abuso, abandono

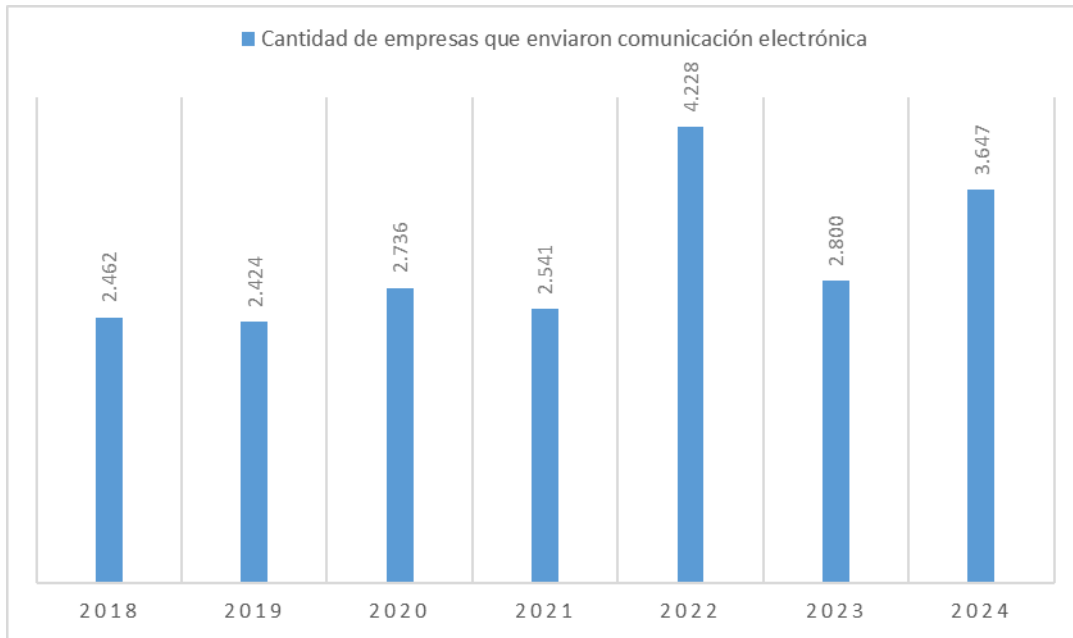
o trato negligente, malos tratos o explotación”, lo que se traslada también al eje laboral. Las personas con discapacidad experimentan el capacitismo, la estigmatización y la discriminación en todas las facetas de su vida, lo que afecta a su salud física y mental. (World Health Organization: WHO 2023) Esta situación se agrava en el caso de las mujeres y niñas, alcanzando también al eje laboral. Aunque se legisla en materia de inclusión, los avances logrados en materia de empleo entre las personas con discapacidad no muestran igualdad de género. En efecto, dentro del diverso colectivo de la discapacidad, las mujeres continúan enfrentando mayores dificultades que los hombres para acceder y permanecer en el mundo laboral (García, García, y Parra 2022).

Tabla 2

Cantidad que enviaron comunicación electrónica a la Dirección del Trabajo, según periodo. Desde 01 enero 2019 al 30 junio 2024

Periodo declarado	Cantidad de empresas que enviaron comunicación electrónica
2018	2.462
2019	2.424
2020	2.736
2021	2.541
2022	4.228
2023	2.800
2024	3.647



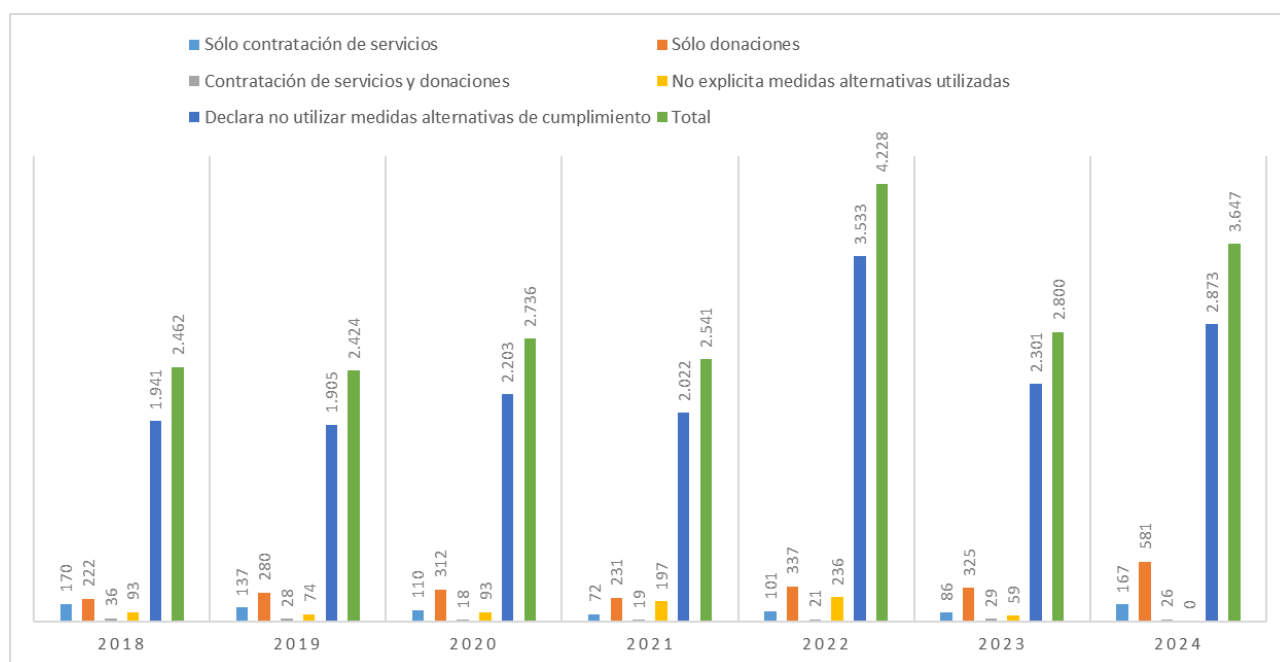


A partir del análisis de estos datos es posible verificar que hubo un peak de cumplimiento respecto el envío de la comunicación electrónica por parte de las empresas el año 2022, sin embargo, decae el año 2023. Se muestra una tasa de cumplimiento de la obligación sumamente irregular, que no permite establecer que se de más o menos cumplimiento conforme pasan los años desde su aplicación en 2018. Respecto del año 2024, los datos son insuficientes justamente por la fecha en que han sido entregados, pero es posible especular que el cumplimiento haya mejorado respecto del año pasado, pues durante el primer semestre ha experimentado crecimiento.

Tabla 3

Cantidad de empresas que han informado a la Dirección del Trabajo cumplir la Ley de Inclusión Laboral mediante medidas alternativas, según medida declarada y periodo. Desde 01 enero 2019 al 30 junio 2024

Medida declarada	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Sólo contratación de servicios	170	137	110	72	101	86	167
Sólo donaciones	222	280	312	231	337	325	581
Contratación de servicios y donaciones	36	28	18	19	21	29	26
No explicita medidas alternativas utilizadas	93	74	93	197	236	59	0
Declara no utilizar medidas alternativas de cumplimiento	1.941	1.905	2.203	2.022	3.533	2.301	2.873
Total	2.462	2.424	2.736	2.541	4.228	2.800	3.647



Los datos presentados en este apartado tienen la imprecisión que no se especifica si aquellas empresas que declaran no utilizar medidas alternativas de cumplimiento es porque cumplen la cuota de contratación o porque incumplen la obligación; sin embargo, al ser datos que se deben

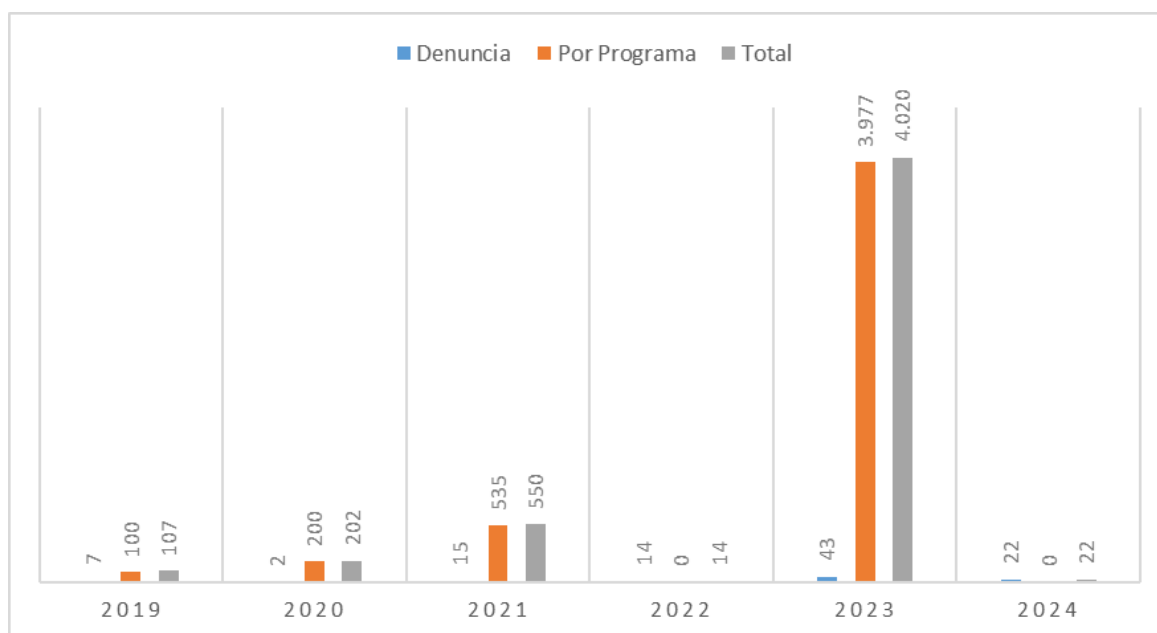
informar a la Dirección del Trabajo, que es la vez órgano fiscalizador de cumplimiento, es factible aceptar la primera hipótesis. Dicho esto, estos datos revelan una alta aplicación del mecanismo alternativo de cumplimiento consistente en realizar donaciones, siendo concordante con lo que se plantea en la Circular N°2000-254-2023 del 21-09-2023,

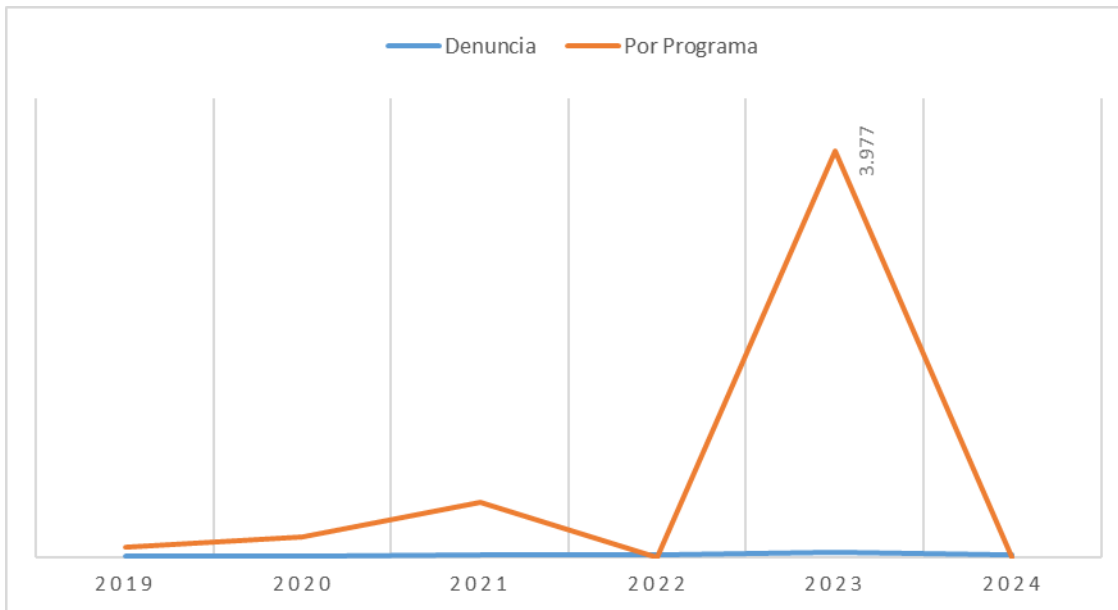
por el jefe del Departamento de Inspección, quien indica que a pesar de haber transcurrido tiempo considerable desde la promulgación de la Ley N°21.015, aún se puede apreciar que no existe una real cultura de inclusión en el mundo laboral. La mayoría de las grandes empresas utilizan la medida de cumplimiento subsidiario de “Donación” para dar por cumplida la ley”

Tabla 4

Cantidad de fiscalizaciones realizadas por la Dirección del Trabajo, por incumplimiento de la Ley N° 21.015 y/o de la Ley N° 21.275, según origen de la fiscalización. Desde 01 abril 2019 al 30 junio 2024

Origen de la fiscalización	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Denuncia	7	2	15	14	43	22
Por Programa	100	200	535	0	3.977	0
Total	107	202	550	14	4.020	22





En concordancia con los datos analizados previamente, nuevamente es posible encontrar un alza en el año 2023, en este caso, respecto de las denuncias realizadas. Llama la atención que el año 2022 hubo 0 denuncias por programa. Las denuncias por programa corresponden a aquellas realizadas de oficio y no por denuncia. Esto podría significar una falencia en la fiscalización de la Dirección del trabajo. Respecto del año 2024, año en curso, también se aprecia 0 fiscalizaciones de oficio, sin embargo no se puede obtener un resultado concluyente, en cuanto corresponde a las cifras del primer semestre del año en curso.

1.2.5 Limitaciones

Según consta del documento enviado por la Dirección del Trabajo en cumplimiento de la ley 20.285, los registros administrativos de la Dirección del Trabajo pueden sufrir variaciones debido a las actualizaciones de los sistemas de registro e información. Agrega, además, que la información entregada está actualizada al 02/07/2024.

Los datos entregados, por la fecha de solicitud y de emisión, son previos la entrada en vigor de las modificaciones que realiza a la ley 21.015 la nueva ley 21.690, la que aumenta la cuota del 1% al 2% del total de trabajadores con discapacidad o asignatarios de pensión de invalidez que debe tener contratados una empresa de 100 trabajadores o más, por tanto, las estadísticas obtenidas son en relación con el cumplimiento de la ley vigente a la fecha (21.015).

1.3 Análisis de Jurisprudencia

Para desarrollar este apartado, se hace revisión de tres sentencias firmes y ejecutoriadas, en materia de reclamación de multa. Corresponden a diferentes años y zonas territoriales del país, a fin de que sirvan para evaluar, por su diversidad, la aplicación de las sanciones contempladas para el incumplimiento de la Ley 21.015 que incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral y los criterios utilizados en los fallos de cada caso.

1.3.1 Métodos de análisis

se emplea metodología de investigación cualitativa. Resulta la más adecuada en cuanto esta investigación se enmarca en la ciencia del Derecho, ya que permite una exploración profunda y detallada de los fenómenos legales y sociales (Mendizábal 2023, p. 261). Si bien la metodología empleada en un sentido amplio es cualitativa, respecto del análisis de sentencias se emplea una metodología de investigación secuencial explicativa. este enfoque primero utiliza un diseño cuantitativo para recopilar datos y luego usa un diseño cualitativo para explicar los resultados. (Mendizábal 2023, p.263).

1.3.2 Identificación de jurisprudencia relevante

Identificación de jurisprudencia chilena relevante: Se consideran aquellas sentencias firmes y ejecutoriadas, en cuyo contenido se haya aplicado las leyes competentes a la inclusión laboral de

personas con discapacidad. Para estos efectos, específicamente, la ley 21.015, desde abril del año 2019 a la fecha. Se elige este periodo porque concuerda con la plena aplicación de la ley. Se utiliza como factor determinante la ley 21.015, porque es la legislación vigente que permite realizar un análisis más completo en materia de trabajo y discapacidad, toda vez que la actual ley 21.690 que introduce modificaciones al Código del Trabajo en materia de inclusión laboral, fue publicada en agosto de 2024 en el Diario Oficial, entrando en vigor en enero de 2025.

1.3.3 Criterios de selección

Las sentencias analizadas en este trabajo han sido seleccionadas según la materia en que más se encuentra sanciones frente al incumplimiento del deber de información, cuotas y/o mecanismos alternativos de cumplimiento que contempla la ley 21.015. Esto es, reclamación de multa. Se considera el periodo de análisis desde el fin de la marcha blanca de la ley el año 2019 a la fecha.

P.S. & FIRST SECURITY S.A./Dirección del Trabajo, I-45-2020 (1o Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, 04 de septiembre de 2020)

La materia sobre la que recae esta sentencia corresponde a Reclamación de multa administrativa. La empresa C.P.S. & FIRST SECURITY S.A., sociedad comercial del giro de su denominación, solicita que la multa cursada por Resolución Exenta N°126 de la Inspección del Trabajo, sea dejada sin efecto, con expresa condena en costas, o en subsidio sea rebajada. Dicha multa fue cursada por incumplimiento de las obligaciones que establece la ley 21.015, esto es, extraído de la sentencia: “No contratar o mantener contratado, al menos el 1% de personas con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, tratándose de una empresa que tuvo 200 o más trabajadores en el período abril a diciembre de 2018”. Y No comunicar electrónicamente a la Dirección del Trabajo durante el mes de enero de 2019, ninguna de las siguientes obligaciones, tratándose de una empresa que tuvo 200 o más trabajadores, respecto del período abril a diciembre de 2018: a) El número total de trabajadores de la empresa, b) el número de trabajadores con discapacidad o asignatarios de pensión de invalidez que deban ser contratados, c) el número de contratos vigentes que mantienen con personas con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez y d) La medida subsidiaria de cumplimiento de la obligación de contratación.”. La empresa sostiene haber cumplido con la

obligación de contratar trabajadores con discapacidad habiendo 4 contratos de trabajo en este sentido, sin embargo, se constató que el total de trabajadores que debía haber contratado para dar cumplimiento a la ley era de 15 personas. Durante el análisis de la sentencia, es destacable en el considerando Cuarto, que la empresa se refiere al no cumplimiento de las cuotas, señalando en el tercer párrafo que “muchos abandonaron el puesto porque no eran capaces de soportar los requerimientos. Con discapacidad física tampoco pueden.”, esto en base al giro de la empresa. Esta argumentación se da debido a la falta de taxatividad de la ley 21.015, en cuanto no señala de forma explícita ni se regula mediante reglamento de forma adecuada cuáles son las razones fundadas para la no contratación de personas con discapacidad, toda vez que en una empresa con alrededor de 1500 trabajadores, se desempeñan diversidad de labores, donde no todas ellas se remiten a condiciones físicas; además, el argumento que se emplea, reduce la discapacidad a aquellas que se comprenden como físicas.

La empresa corrige la situación después de cursadas las infracciones, sin embargo, la ley no admite como medida para anular la multa la contratación posterior a la infracción de trabajadores con discapacidad. Finalmente, se acoge el argumento sobre el giro de la empresa, señalando en la parte resolutive que “genera dificultad pues gran parte de los trabajadores de la Empresa está constituida por guardias de seguridad, los cuales efectivamente deben cumplir con una serie de exigencias para ejercer el cargo.” Se acoge parcialmente la reclamación de multa, procediendo a la rebaja solicitada.

Cine Hoyts S.p.A./Dirección del Trabajo, I-410-2019 (2o Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago 02 de octubre de 2019).

La materia sobre la que recae esta sentencia es Reclamo de resolución de multa. La empresa solicitó se dejen sin efecto la resolución de multa o en subsidio se rebajen al mínimo legal. Las infracciones fueron cometidas respecto de la ley 21.015, ambas por 60 UTM. La primera por no cumplir el porcentaje de contratación de personas con discapacidad que se establece en las cuotas (1%); la segunda, por no cumplir con su deber de comunicar a la dirección del trabajo ninguna de las siguientes obligaciones: el número total de trabajadores de la empresa, el número total de trabajadores con discapacidad o asignatarios de pensión de invalidez que deban ser contratados, el número de contratos que mantienen con las personas ya mencionadas ni la medida subsidiaria

de cumplimiento. Esta sentencia es relevante, pues, aunque se desistió del reclamo sobre la primera multa, se hizo el intento de solicitar no se sancione el incumplimiento de las dos principales garantías que establece la ley 21.015 para la inclusión laboral de personas con discapacidad. Además, la argumentación para solicitar se deje sin efecto o se rebaje al mínimo legal la multa, apunta principalmente al desconocimiento por parte de la empresa sobre cómo debe informarse lo referido a la segunda multa a la dirección del trabajo. El artículo N°8 del Código Civil chileno versa que Nadie podrá alegar ignorancia de la ley después que ésta haya entrado en vigor, significa esto: que al sujeto se le va a aplicar la norma en todo caso, a no ser que en la norma misma (o en el entramado de normas que se apliquen al caso) se contemple como descargo ese dato subjetivo del desconocimiento (Amado y Santiago 2015) Aun así, se resolvió acceder a la rebaja solicitada por la empresa.

Link Service S.A/ Inspección Provincial del Trabajo de Ñuble, I-1-2024 (Juzgado de Letras del Trabajo de Chillán)

La materia sobre la cual se dicta la sentencia corresponde a Reclamación de multa administrativa. La empresa incurre en varias infracciones, sin embargo este análisis se centrará en la infracción a los artículos 157 bis y 157 ter del Código del Trabajo, correspondientes a las modificaciones realizadas a través de la ley 21.015 de inclusión laboral, correspondiendo el 157 bis a el cumplimiento de las cuotas de 1% de personas con discapacidad cada 100 trabajadores de la empresa y la comunicación electrónica de los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez y el 157 ter, que corresponde a que en aquellos casos en que existan razones fundadas que impidan la contratación de personas con discapacidad, se debe utilizar alguno de los mecanismos alternativos de cumplimiento, esto es: a) Celebrar contratos de prestación de servicios con empresas que tengan contratadas personas con discapacidad, o b) Efectuar donaciones en dinero a proyectos o programas de asociaciones, corporaciones o fundaciones a las que se refiere el artículo 2 de la ley N°19.885.

La empresa solicita dejar sin efecto la multa o que, en subsidio, se rebaje, argumentando principalmente 2 cosas: primero, que existe un en la cantidad de trabajadores de la empresa reclamante. El contrato de transporte de pasajeros entre Codelco Chile División El Teniente y la empresa Link Service S.A. concluyó el 30 de junio de 2022, fecha en la que los servicios de

transporte de pasajeros comenzaron a ser prestados por la empresa Link Más S.A. En consecuencia, se puso término a los contratos de trabajo de los trabajadores Link Service S.A., y los trabajadores pasaron a prestar servicios para la nueva empresa Link Más S.A. Con posterioridad al 30 de junio de 2022, sólo quedaron en Link Service S.A. los trabajadores que se encontraban con licencia médica. Dichos trabajadores fueron paulatinamente pasando a la nueva empresa Link Más S.A. Segundo, argumenta que dio cumplimiento cabal a la ley 21.015 desde su entrada en vigor, sin embargo, lo hizo tomando en consideración el número de trabajadores que tenía en el momento y no como debía, el promedio anual calculado considerando los doce meses previos al 31 de octubre del año anterior al envío de la comunicación electrónica.

La argumentación utilizada por la empresa parece ser, en una primera visualización, poco consistente, lo que se reafirma con la parte resolutive de la sentencia, que señala “Décimo: Que en cuanto a la falta de información, respecto del número total de trabajadores, al mes de enero de 2023, no resiste mayor análisis, por cuanto la propia reclamante expone en la demanda, que en el mes de junio de 2023 habría comenzado a realizado el traspaso a la nueva empresa Link Más S.A., lo que se acredita además con la comunicación Electrónica Link Más, que da cuenta que desde julio de 2023 tiene trabajadores, reconociendo entonces que efectivamente a enero de 2023, aún tenía trabajadores y no informó a la Inspección del Trabajo, incumpliendo la obligación legal”, aun así, el Decimotercero agrega que “en cuanto al tamaño de la empresa, si bien la reclamante alega que el número de trabajadores al momento de cursar la infracción solo eran 15, no acompañó prueba suficiente, que permita concluir aquello, por lo que este argumento será descartado.”. Finalmente, se rechaza la reclamación de multa, pero no se condena en costas, pues se consideró que, a pesar de que la argumentación utilizada es cuestionable, existía motivo plausible para litigar.

1.3.4 Limitaciones

Para analizar las decisiones tomadas por los tribunales respecto a la inclusión laboral de personas con discapacidad, se utilizó como criterio de búsqueda el incumplimiento de la Ley 21.015, que establece obligaciones específicas para fomentar la integración laboral de este grupo de personas. Esta ley fue el eje central del estudio debido a su vigencia durante el período en que se realizó la

investigación. No obstante, a partir del 1 de enero de 2025 entrará en vigor la Ley 21.690, que introduce modificaciones relevantes tanto a la Ley 21.015 como al Código del Trabajo.

Esta situación limita el alcance del estudio, ya que el análisis está circunscrito al marco normativo actual, resultando imposible considerar los cambios que serán introducidos con la aplicación de la nueva ley 21.690. Entre estos cambios consideran ajustes en las obligaciones legales de los empleadores en favor de la inclusión, reformas en la fiscalización y multas, aumento en la cuota y regulación a las donaciones.

En este sentido, los hallazgos y conclusiones obtenidos deben interpretarse dentro de este contexto temporal y normativo. Es razonable prever que las modificaciones futuras implicarán una reconfiguración del panorama legal que rige la inclusión laboral, lo que podría alterar, tanto el cumplimiento de las disposiciones legales, como las decisiones judiciales futuras.

Resulta necesario un análisis posterior, que aborde la aplicación de la nueva normativa, para evaluar sus implicancias y verificar si los efectos esperados contribuyen efectivamente a superar las barreras estructurales que, actualmente y en el pasado, han obstruido la plena inclusión laboral de las personas con discapacidad.

VII.- ALGUNAS PROPUESTAS DE LEGE FERENDA

1.- Necesidad de plantear propuestas

La necesidad de plantear propuestas de legislación para el futuro nace de las evidentes falencias que presenta el sistema legal chileno para tutelar y garantizar el derecho de las personas con discapacidad de acceder a puestos de trabajo adaptados a sus necesidades de modo que puedan desarrollarse de la mejor forma, mientras participan activamente del mercado laboral.

Algunas propuestas derivadas de esta investigación, que resultan razonables para una aplicación más garantista de los derechos de las personas con discapacidad serán expuestas en el siguiente punto.

2.- Propuestas.

En primer lugar, parece pertinente establecer por medio de un reglamento o una modificación a la Ley 21.015, que la contratación de un 1%, 2% en 2025, de personas con discapacidad por cada 100 trabajadores de una empresa, no es suficiente por si misma. Es prudente agregar a esto, que el trabajador con discapacidad que sea considerado para el cumplimiento de la ley de cuotas deba

estar contratado necesariamente bajo un contrato laboral que le garantice estabilidad, como lo sería un contrato indefinido. De esta forma, se evita que la contratación sea exclusivamente para cumplir con la comunicación electrónica a la Dirección del Trabajo, protegiendo la estabilidad del trabajador con discapacidad. Se trata de un ejemplo de aplicación de discriminación positiva, que podría contribuir a una mejor legislación laboral en esta materia.

En segundo lugar, podría contribuir establecer un mecanismo de acción directa que tutele los derechos de los trabajadores con discapacidad. Esto permitiría a los trabajadores que sean discriminados y/o retirados de sus funciones debido a una discapacidad que tengan o hubieren contraído en el transcurso de su vida laboral, buscar su protección de forma eficiente. Esto otorgaría seguridad a los trabajadores con discapacidad, pues es un mecanismo de acción directa destinado a tutelar sus derechos y evitar discriminaciones arbitrarias de las que pueden ser víctimas en este contexto.

VII.- CONCLUSIONES

De la investigación realizada, el análisis de las leyes relacionadas a discapacidad y de datos estadísticos obtenidos de la Dirección del Trabajo y análisis jurisprudencial, se pueden extraer varias conclusiones. Se señalarán las principales a continuación.

.- El Estado de Chile tiene una deuda histórica en aquello relacionado a los derechos de las personas con discapacidad. Se perpetuó por mucho tiempo un lenguaje que estigmatiza a las personas con discapacidad, además de leyes, no sólo en el ámbito laboral, discriminatorias y/o arbitrarias, basadas en la discapacidad de la persona. Se deben implementar medidas que reparen ese daño, trasladando el modelo social de comprensión de la discapacidad al ámbito normativo, de forma que el espíritu de las leyes dictadas realmente busque la tutela y promoción de los derechos de las personas con discapacidad. En esta misma línea, es pertinente señalar que las leyes en materia de inclusión laboral, a pesar de tener intenciones integradoras, no establecen mecanismos eficaces para asegurar a las personas con discapacidad el derecho de optar a un puesto de trabajo digno y con justa remuneración.

. - La ley 21.015 efectivamente resulto problemática en cuanto cumplir a cabalidad con su función, pues al no ser taxativa, tal como se demostró por medio de la Circular 2000-254-2023 y los gráficos presentados en las estadísticas, pues las empresas no están privilegiando la

contratación de personas con discapacidad, sino que han hecho un mal uso de los mecanismos alternativos de cumplimiento. Esto se modifica con la entrada en vigor de la Ley 21.690 el año 2025, pues fue posible advertir que la falta de taxatividad permitió ampararse en que las funciones desempeñadas por las empresas no eran compatibles con la discapacidad de las personas, obviando que la discapacidad se presenta de múltiples maneras y no sólo por medio de aquellas que son físicas, como se pudo visualizar argumentó una empresa en las sentencias analizadas. Se espera que agregar que no basta el sólo giro de la empresa para invocar una medida alternativa de cumplimiento subsane esta situación, privilegiando la contratación por sobre otras medidas.

.- Los acuerdos internacionales, aunque tienen rango de ley, no fueron suficientes para garantizar los derechos de las personas con discapacidad, pues posterior a su ratificación, se continuó sin regular la materia de derechos de los trabajadores con discapacidad sino hasta el año 2017, con la promulgación de la Ley 21.015. Se debe prestar más importancia a estos tratados, pues es un compromiso asumido por el Estado igualar las oportunidades para las personas con discapacidad.

Eliminar las barreras sociales, estructurales y ambientales que dificultan la integración y participación plena en la sociedad de las personas con discapacidad, sólo pueden ser eliminadas a través de la educación. Al conocer la discapacidad y eliminar el sesgo peyorativo sobre ella, se puede comprender que la persona no es su discapacidad, sino que es la interacción de diversos factores dinámicos. Esto propiciaría un mejor ambiente laboral, compañerismo y, sin duda, una sociedad más inclusiva e integradora.

VIII- REFERENCIAS

Ley 18.600 ESTABLECE NORMAS SOBRE DEFICIENTES MENTALES

Ley 21.015 INCENTIVA LA INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD AL MUNDO LABORAL

Ley 20.422 ESTABLECE NORMAS SOBRE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES E INCLUSIÓN SOCIAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Ley 20.285 SOBRE ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA

Ley 21.690 INTRODUCE MODIFICACIONES AL CÓDIGO DEL TRABAJO Y OTROS CUERPOS LEGALES EN MATERIA DE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y ASIGNATARIAS DE PENSIÓN DE INVALIDEZ

Ley 19.284 ESTABLECE NORMAS PARA LA PLENA INTEGRACION SOCIAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Ley 21.275 MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO, PARA EXIGIR DE LAS EMPRESAS PERTINENTES LA ADOPCIÓN DE MEDIDAS QUE FACILITEN LA INCLUSIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD

CIRCULAR 2000-254-2023 DEL 21-09-2023

DICTAMEN 1583/33 DIRECCIÓN DEL TRABAJO

Constitución Política de la República de Chile

Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad

Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), de la Organización Internacional del Trabajo

Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), de la Organización Internacional del trabajo

Amaadachou Kaddur, F. (2023). Participación Social de las Personas Con Discapacidad Y De Las Entidades Representantes Del Colectivo. Granada.

Cisternas Reyes, M. (2006). Discapacidad en Chile: Analisis para un proceso Integrador. Santiago: Revista de Derecho.

Fuentes Avila, X., Damian Nuñez, E., & Carreño Colchado, M. (2021). Revisión Teórica del modelo Social de Discapacidad. Lima: Fondo Editorial.

Leín Molina, C. (2023). La crisis del concepto de Discapacidad en la Legislación Chilena: La Protección Internacional y la autonomía de las personas con Discapacidad Intelectual. Buenos Aires: Ius Et Praxis.

Lopez González, M. (2006). Modelos Teóricos e investigación en el ámbito de la discapacidad hacia la incorporación de la experiencia personal. Docencia E Investigación.

Marshall Barberán , P. (2020). El ejercicio de Derechos Fundamentales de las Personas con Discapacidad Mental en Chile: Derecho Internacional , Enfoques Teóricos y casos de Estudio. Concepción: Revista de Derecho (Concepción).

Palacios , A. (2008). El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (primera ed.). Madrid: Grupo editorial CINCA.

Toboso, M., & Ripolles Arnau, M. (2008). La discapacidad dentro del enfoque de capacidades y funcionamientos de Amartya Sen. Sevilla: Araucaria.

Universidad Diego Portales. (2021). Derechos Humanos de Las Personas Con Discapacidad. Santiago.

Herrera, Felipe. 2021. Inclusión y Discapacidad: Ámbitos Para La Acción. Vol.1. 1.a ed. Felipe Herrera Miranda.

García, Luis Díaz, Sofía Alarcón García, y Kevin Ritz Parra. 2022. «Análisis de la Legislación Iberoamericana Sobre Inclusión Laboral de Personas Con Discapacidad Con Perspectiva de Género». Revista de Derecho 35(2):113-37. doi: 10.4067/s0718-09502022000200113

López, Erick Gómez Tagle, y Dídimo Castillo Fernández. 2017. «Sociología de la Discapacidad». TLA-MELUA 10(40). doi: 10.32399/rtla.10.40.158.

Gamonal, Sergio. 2013. «EL PRINCIPIO DE PROTECCIÓN DEL TRABAJADOR EN LA CONSTITUCIÓN CHILENA». Estudios Constitucionales 11(1):425-58.doi:10.4067/s0718-52002013000100011.

Monje Carlos. 2021. «Guía Didáctica Metodología De La Investigación». Recuperado de 1 octubre de 2024 (<https://www.uv.mx/rmipe/files/2017/02/Guia-didactica-metodologia-de-la-investigacion.pdf>).

Mendizábal, Jorge. 2023. «Revista de Climatología». Revista de Climatología. doi: 10.59427/rcli.

Cea, Jose. 2004. Derecho Constitucional Chileno Tomo II. 2.a ed.

Toledo, María Loreto Bobadilla. 2022. «La Constitucionalización del Interés Superior del Niño En Chile: Un Paso Más Hacia Su Pleno Conocimiento». Opinión Jurídica 20(43):385-

403. doi: 10.22395/ojum.v20n43a16.

World Health Organization:WHO.2023.
«Discapacidad».Recuperado(<https://www.who.int/es/news-room/factsheets/detail/disability-and-health>). (World Health Organization: WHO 2023)