

UNIVERSIDAD DE ATACAMA
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
CARRERA DE DERECHO

**“UN LARGO CAMINO; DESDE LA INCLUSIÓN
ESCOLAR A LA INCLUSIÓN LABORAL,
EL CASO DE LA COMUNA DE CALDERA”**

Ana Soledad Contreras Collao

2018

AGRADECIMIENTOS

En la presente tesis quiero entregar mis sinceros agradecimientos a todos los que han sido parte importante en mi vida en todos los aspectos, mi familia ya que gracias a todas aquellas personas estoy logrando mis objetivos, gracias a ustedes mis abuelos paternos Juana Ochanda y Pedro Contreras Roco que me acogieron como una hija más en sus vidas y me entregaron mucho amor, a mis padres que tengo la dicha de decir que tengo, Ángel Contreras, María Collao, Nelidad Verasay y Carlos Richards, gracias por haber sido parte de mi vida, crecimientos, entregarme valores y aprender de ustedes que con esfuerzo todo se puede y a todos los que estuvieron para apoyarme cada vez que me sentía cansada.

Agradezco a la familia que construí junto a ti Pablo Jachura que has sido un apoyo fundamental en todos mis procesos y en especial en decir que si se puede, a mis dos hijos Angel Jachura y Eduardo Jachura que son lo más importante en mi vida y el motor para lograr lo que me propongo, gracias a ustedes por ser lo más bellos de mí.

También dar las gracias a mi profesor guía Miguel Acuña, por ser parte de mi tesis, apoyarme y orientarme en este tema de Inclusión que esperemos lograr mucho más de lo que ahí hasta la fecha.

“Agradecida por lo aprendido de ustedes”

ÍNDICE

INTRODUCCION	4-5
CAPITULO I. INCLUSION	6-14
I.1 La inclusión en la educación de los colegios de la comuna de Caldera.....	6-14
I.2 Inclusión en el ámbito Laboral.....	15-16
I.3 Que es la inclusión laboral.....	17-19
I-4 Norma Constitucional.....	19-20
I-5 Análisis del artículo 19N°16 de la Constitución Política de la Republica.....	21-22
I-6 Ordinario emitido por la Dirección del trabajo a la Subsecretaria del Trabajo	22-24
I.7 Ordinario emitido por la Dirección del Trabajo a la Empresa de Servicios Transitorio Edal. Ltda.....	25-27
CAPITULO II. LEY 21.150	27
II.1 Ley 21.015, Ley de Inclusión Laboral.....	27
II.2 Historia de la Ley 21.015.....	27-29
II.3 Fundamento del proyecto de Ley 21.015.....	29-33
II.4 Regulación de la Ley 21.015.....	34-35
II.5 Fiscalización de la Ley 21.015.....	36-37
CAPITULO III. DERECHO COMPARADO DE LOS PAISES DE ESPAÑA Y COLOMBIA	38
III.1 Derecho comparado de los países de España y Colombia.....	38
III.2 Inclusión Laboral en España.....	38
III.3 Constitución de España.....	38
III.4 Título I de los Derechos y Deberes Fundamentales de la Constitución de España.....	38-39
III.5 Código Laboral y Seguridad Social.....	39-43

III.6 Concepto de minusválido en España.....	43-45
III.7 Inclusión Laboral en Colombia.....	44
III.8 Aspectos Constitucionales.....	44-47
III.9 Análisis de la Ley 1618 de Colombia.....	47-53
CONCLUSIONES.....	54-55
BIBLIOGRAFÍA.....	56-57

INTRODUCCIÓN

En la presente de tesis, se investigará respecto a la inclusión escolar de los colegio de la comuna de Caldera y respecto al ámbito laboral de que formas ambas inclusiones se encuentran vinculadas de las perspectivas de integración de las personas discapacitadas. Esta problemática será abordada desde un punto de vista comunal, enfocada a la discapacidad, el rol fundamental que debe cumplir el Estado como garante de que todos se sientan integrados en los diferentes ámbitos para el desarrollo personal de cada individuo ya que este tema, nos compete como sociedad abordarla de forma compleja.

La situación problemática en la cual se enfoca esta tesis, es la inclusión en los colegios de la comuna de Caldera y la integración, promoviendo así un incentivo para contratar personas discapacitadas en el ámbito laboral. Este tema es de gran importancia para poder lograr que la integración se haga efectiva desde todos los puntos de vistas para que cada personas pueda ser capaz de ejecutar las actividades propias y poder ingresar en el ámbito laboral sin prejuicios y de esta forma lograr sus fines ya sea económicos, sociales etc.

Se debe tener presente que este es un tema que se ha ido trabajando lentamente y no de forma tan eficaz como se quisiera, pero en la presente tesis se dará a conocer las leyes que han permitido ir materializándolo. Es importante vislumbrar que el tema de inclusión puede ser abordado desde el aspecto educacional como laboral ya que ambos se vinculan de alguna manera pues la educación prepara a las personas en su ámbito de aprendizaje y es en el ámbito laboral donde las personas desarrollan sus actividades para poder subsistir y así lograr los objetivos perseguidos.

En el primer capítulo de la presente tesis, se plantea la Inclusión en el ámbito educacional, abordando la temática de cómo se enfrenta los niños, niñas y adolescente en la educación con la discapacidad física y/o psicológica y de qué forma los colegios de la comuna de Caldera lo abordan de una mirada de integración o exclusión, al tener presente los programas que son partes de los colegio de Caldera, ya que la investigación correspondiente al tema de Inclusión se debe integrar a todos los individuos, sean estas autoridades, directores, profesores, los niños (as) de los colegio de Caldera y los padres

para que les entreguen las herramientas para un mejor desarrollo de los niños, niñas y adolescentes. Al tener niños (as) mejor preparados en la educación y más las herramientas brindadas, en el ámbito laboral no les sería tan complicados ingresar algún trabajo y desempeñarse correctamente sin el prejuicio que no lo podrá lograr, por eso es importante el rol educacional como la primera etapa de la inclusión, además del rol social que debe enseñarse desde pequeño para ser tolerantes y respetuosos con las personas discapacitadas ya sea física o psicológicamente. Debemos señalar que la Ley 21.015 viene a incentivar la contratación de las personas con discapacidad tema que se abordara de mejor manera en el capítulo siguiente.

En el segundo capítulo de la presente tesis, se tratará del análisis de la Ley 21. 015 de Inclusión Laboral, desde el punto de vista de la historia a la llegada de concretizar la Ley, como otras leyes fueron un paso para lograr que se materializara la Ley de Inclusión en el ámbito laboral, lo importante que es el ingreso de las personas discapacidad en el mundo laboral, ya que se debe señalar que el empleo es un factor importante en la sociedad para satisfacer necesidades tan indispensables como alimentación por ejemplo, ahora la ley juega un rol fundamental para la contratación de personas discapacitadas de forma tal que las empresas privadas deben tener un porcentaje del 01 % si estos tuvieran más de 100 trabajadores, de esta forma se garantiza la contratación de personas discapacitadas.

En el tercer capítulo de este trabajo, se aborda la Inclusión desde la óptica del derecho comparado, específicamente en la forma en como España y Colombia tratan el tema de Inclusión en el ámbito Laboral y de qué forma este tema es garantizado para el acceso al empleo por las personas discapacitadas. Analizaremos tanto la Constitución de cada país, Código Sustituido del Trabajo de Colombia y Código del Trabajo y seguridad Social de España y sus respectivas leyes de cada país donde se describe como se aborda la inclusión laboral, como cada Estado ha procurado los incentivos para las empresas para contratar a personas discapacitadas; finalmente, como opera la Ley de inclusión de cada país.

CAPITULO I. INCLUSIÓN.

I.1 La inclusión en la educación de los colegios de la comuna de Caldera.

La inclusión desde el punto de vista escolar y en específico en los colegios de la Comuna de Caldera, hacia el año 2018 la ley viene a establecer cambios de forma positiva para el integración y considerando la igualdad de acceso a la educación y no a las barreras que tuvieron que impedir su incorporación a los establecimientos regulares, porque los colegios no contaban ya sea con la infraestructura o personal competente para ser parte de la enseñanza, ahora con la norma de inclusión, los colegios deben modificar sus reglamentos internos e incorporar a los niños (as) discapacitados intelectual o físicamente. ¹

Esta desde un punto de vista comunal, enfocada en los niños (as) con discapacidad en edad escolar que pertenecen a los colegios de la comuna de Caldera y de cómo los colegios tienen que jugar un rol fundamental en la educación y apoyar íntegramente los programas educacionales para que los niños puedan lograr desarrollarse y involucrarse con independencia y no sentirse excluidos en las aulas.

“Por otra parte los reglamentos internos de cada colegio; Parroquial Padre Negro, Manuel Orella Echanez, Colegio Villas las Playas y Byron Gigoux James de la comuna de Caldera deben ajustarse a la norma y cumplir los objetivos que se desea lograr desde el punto de vista de la educación y sobre todo integrar de una forma conjunta desde las autoridades, profesores y los demás profesionales que jugaran roles de gran importancia para el desarrollo de los niños (as). Es menester señalar que los padres también deben cumplir un rol fundamental y expedito en el desarrollo y aprendizaje de los niños (as) es la forma de que se puede lograr grandes cambios ya sea a corto o largo plazo, ya que la Ley de Inclusión se incorpora este año del 2018, y se espera que

¹ Artículo. 5° de la Ley 20.422, establece normas sobre la igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad. Diario Oficial fecha 10 de Febrero de 2010.

se cumpla tal objetivos de que se logre la integración de ámbito en los colegios de la comuna de Caldera y también las personas que desempeñan jornadas laborales”²

Se debe analizar que las realidades que viven a diario los niños (as) con discapacidades físicas o psicológicas en la comuna de caldera no ha sido del todo fácil, ya que cada limitación que se ponía en su camino había un retroceso emocional y educacional, sin embargo la sociedad debe tener presente que estos cambios se deben realizar en su conjunto y que sea parte de nuestra cultura ser capaz de integrar y no que una Ley nos enfrente a cambios que deberían ser normales en la vida. “La educación debe ser integral en su totalidad, que los niños con aprendizaje diferentes sean partes de las aulas regulares y no tener que crear colegios o salas especiales, así los niños (as) aprenden de forma conjunta con los demás y todos aprendemos a ser tolerantes y ver más allá de tal forma de ser parte de los cambios”³

“Se debe tener presente que las medidas que toman los colegios y la municipalidad respecto a esta problemática que no se midieron o de qué forma se hacen partes de tal solución y si en la construcción de un nuevo colegio para la ciudad como lo es el Colegio Manuel Orella Echanez, colegio básico. Se tomaron en cuenta a los alumnos con discapacidad física y si se aplicó lo que dice el “artículo 4° de la ley 20.422.

Es menester tener presente que en cada construcción de colegios se deben tomar medidas de tener accesos para personas con discapacidad físicamente, tanto para los alumnos, apoderados y los propios trabajadores, de poder sentirse independiente y no tener barreras de no poder desplazarse, por eso es importante que se cumpla con lo establecido por la ley de inclusión”⁴

En la inclusión en los colegios de la comuna de Caldera, este es un tema relevante, ya que fue una problemática el que no se haya tomado en consideración por mucho tiempo, dejando en desventajas a muchos niños (as) y adolescente que al querer

² Reglamentos internos y convivencia escolar de los colegios Parroquial Padre Negro, Manuel orella Echanez, Liceo Manuel Blanco Encalada y Byron Gigoux James. Colegios de la comuna de Caldera.

³ Mineduc 2013, Análisis de la Implementación de los Programas de Integración Escolar (PIE) en Establecimientos que han incorporado Estudiantes con Necesidades Educativas Especiales Transitorias (NEET). Página 8.

⁴ Ley 20.422. cita N°1.

integrarse a una educación regular y no sentirse participe en ella y la sociedad poco tolerante poco solidario con el tema de inclusión escolar, se vieron afectado.

Los padres de estos menores quedaban desprotegidos ya que no eran competentes en las enseñanza y/o educación con los niños que diagnosticados con déficit atencional, asperger o autismo, síndrome de Down y/o trastorno del lenguaje, lo que sucedía con los niños al ver que no eran integrados por sus propios pares, en vez de avanzar había un retroceso, por eso es importante la inclusión y que el Estado a través de sus instituciones de la administración de carácter educacional juegue un rol respecto a que se aplique dicha norma en los reglamentos internos y no tener colegios especiales para los niños en este tiempo, fue limitar el libre acceso a los colegios.⁵

Es importante el tema de inclusión en el ámbito escolar porque al lograr que los niños (as) se sienten integrados, crean una independencia propia y sus objetivos se hacen mucho más fácil y logran que al transcurrir los años pueden insertarse al mundo laboral ya que se les entregó las herramientas necesarias para que puedan lograr lo que se propongan en sus vidas. Este tema de inclusión escolar debe ser trabajado desde los colegios, instituciones públicas y/o privadas que no sólo sea los colegios que tengan que modificar sus reglamentos internos, si no que sea un cambio completo para la integración total de la discapacidad, abriendo nuevas oportunidades para poder incluir a todos los que algunas vez fueron segregados en los establecimientos regulares, quedándoles la sola opción de poder asistir a colegios especiales, lo que en el fondo es exclusión.⁶

En su adaptación al cuerpo normativo de la inclusión escolar Chilena que entró en vigencia el año 2018, teniendo presente que desde hace años se viene dando pasos muy lentos con el tema de la integración de las personas con aprendizajes diferentes o discapacidad física, quedando al arbitrio de la educación, como en el ámbito laboral y no poder desarrollarse plenamente. Para que se exista una integración total es un

⁵ Mineduc, (2005), Política nacional de educación especial. Nuestro compromiso con la diversidad, páginas de la 13 a 17

⁶ Ardiles Quiroga, Elizabeth y Hola Villegas Clara. Proceso de Integración Escolar de los Estudiantes Con Necesidades Educativas Especiales: un estudio de teorías subjetivas en profesionales de un liceo público de la Región de Atacama. Tesis (seminario para optar al grado de licenciado en psicología y al título profesional de Psicólogo) Copiapó, Chile: Universidad de Atacama. 2017.

trabajo que se debe realizar en conjunto desde los docentes hasta los profesionales competentes, se deben estar preparados no sólo en su asignatura si no que deben estar capacitados para poder enseñar y fortalecer a todos los niños (as), aparte de esta forma tenemos personas mucho mejor capacitadas para enfrentar la vida con independencias propias y seguras de llegar a poder ingresar a un sistema laboral sin prejuicios.

La insuficiencia del tema de inclusión se ha abordado de forma muy lenta y no con la rapidez que se debería haber realizado ¿cómo en tanto tiempo no haberle tomado la importancia que tiene? En Chile hace poco se viene reforzando las normas respecto a este tema, teniendo presente que Chile es parte de la Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad y su protocolo facultativo, es de gran importancia difundir este tema que es importante para todos y no sólo para un grupo. Se debe tener una integración total en los establecimientos regulares, es la forma de incluir a todos tanto en lo académico, como en lo laboral.⁷

Los colegios por otro lado deben modificar sus reglamentos internos con lo que indica la norma jurídica para mejorar el desarrollo de los alumnos (as), para sentirse que son partes de la integración a un nuevos sistemas que les brindara todas las herramientas para su buen desarrollo en todos los aspectos, desde lo social, educacional y en su futuro laboral.

Los pasos lentos de la inclusión generan que se pongan las limitaciones, es menester avanzar en este tema que es tan importante para todos, ya que si se contribuye de parte de la sociedad, se logra que todos se desarrollen con mejores herramientas de carácter educacional y laboral, ya que los objetivos de cada individuo es poder satisfacerse de forma eficiente y no sentirse restringidos por situaciones que se pueden lograr desde las sociedades y sobre todo el estado ser parte más activa en el tema de inclusión, se puede lograr, es un trabajo de equipos tantos los habitantes de la nación, instituciones

⁷ Ardiles Quiroga, Elizabeth y Hola Villegas Clara. Proceso de Integración Escolar de los Estudiantes Con Necesidades Educativas Especiales: un estudio de teorías subjetivas en profesionales de un liceo público de la Región de Atacama. Tesis (seminario para optar al grado de licenciado en psicología y al título profesional de Psicólogo) Copiapó, Chile: Universidad de Atacama. 2017. Páginas 13-16.

públicas, instituciones privadas y el Estado, ya que su objetivo es el bien común para todos los habitantes.

“La Inclusión es una palabra que conlleva muchas definiciones u obstáculos a lo largo del tiempo, pero que lentamente viene a fortalecerse y tomar difusión para la sociedad, dejando por mucho tiempo aislado o segregado del ámbito escolar a muchos niños (as) que solo querían ingresar sin límites a la educación, ámbito laboral y la sociedad que solo piensa en si misma e individualmente, que leyes tanto de Chile como internacionales venga a ser modificaciones para poder integrarlos a la sociedad, educación, trabajos y que estas no pongas trabas para su ingreso, que difícil tuvo que haber sido vivir años atrás sin poder desarrollarse de forma plena en la vida”⁸.

“La ley 20.422 viene a resguardar el derecho a una integración de forma eficaz a la integración de los colegios de manera regular a los alumnos (as) con aprendizaje diferentes para poder desarrollarse en las aulas con todos los alumnos de los colegios, de esta forma adquieren una seguridad por parte de las instituciones educacional”⁹.

Los colegios al no sentirse obligados, aceptaban o rechazaban a los niños con aprendizaje diferentes como no existía norma jurídica que lo señalara podían actuar de forma arbitraria y los padres no tenían herramientas ni sustentos en las normas jurídicas a fin de poder sentirse respaldados en sus peticiones a los establecimientos. Se debe señalar que se crearon colegios especiales o salas en los establecimientos regulares para crear cursos especiales, generando una exclusión total con los estudiantes al no incorporarlos a las salas de clases con los demás alumnos, los aislaban a los alumnos con aprendizajes diferentes buscando que ellos se les debía enseñar de otra manera y no se les integraba para hacerlos partes de los demás compañeros de colegios.

La Ley es clara “El Estado garantiza a las personas con discapacidad el acceso a los establecimientos públicos y privados del sistema de educación regular o a los establecimientos de educación especial, según corresponda, que reciben subvenciones

⁸ Infante, Marta. Desafío a la formación docente. “Inclusión Educativa, Pontificia Universidad Católica de Chile, Facultad de Educación. Páginas 288 a 291.

⁹ Ley 20.422, establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad. (Diario oficial 10/02/2010)

o aportes del estado”.¹⁰ y a nivel internacional “Los Estados Partes tomarán todas las medidas necesarias para asegurar que todos los niños y las niñas con discapacidad gocen plenamente de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en igualdad de condiciones con los demás niños y niñas”.¹¹

Analizar el concepto de inclusión de forma amplia, conlleva muchos significados “La educación inclusiva puede ser concebida como un proceso que permite abordar y responder a la diversidad de las necesidades de todos los educandos a través de una mayor participación en el aprendizaje, las actividades culturales y comunitarias y reducir la exclusión dentro y fuera del sistema educativo. Lo anterior implica cambios y modificaciones de contenidos, enfoque, estructuras y estrategias basadas en una visión común que abarca a todos los niños en edad escolar y la convicción de que es responsabilidad del sistema educativo regular educar a todos los niños y niñas.”¹²

El objetivo de la inclusión es brindar respuestas apropiadas al amplio aspecto de necesidades de aprendizaje tanto en entornos formales como no formales de la educación, de forma tal que los establecimientos regulares se vayan adaptando a una inclusión total y que los pedagogos tengan las herramientas para poder ser capaz de trabajar con todos los alumnos que ingresan a los colegios y el ministerio de educación generar difusión para que la integración se vaya generando de forma más eficaz y sobre todo que en la práctica se realice.

El Mineduc establece en su libro del año 2005 “la educación especial como una modalidad del sistema educativo que desarrolla su acción de manera transversal en los distintos niveles, tanto de los establecimientos de educación regular como especial, proveyendo un conjunto de servicios, recursos humanos, técnicas, conocimientos especializados y ayudas para atender las necesidades educativas especiales que puedan

¹⁰ Art. 34 de la Ley 20.422, cita N°7.

¹¹ Art. 7, Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y protocolo facultativo Se encuentra en vigor a contar del 17 de Septiembre de 2008. Decreto 201, del Ministerio de Relaciones Exteriores.

¹² AINSCOW, Mel y ECHEITA, Gerardo, La educación inclusiva como derecho. Marco de referencia y pauta de acción para el desarrollo de una revolución pendiente, este texto corresponde, mayoritariamente con la ponencia presentadas por los autores en el II congreso Iberoamericano de síndrome de Down, España.

presentar algunos alumnos de manera temporal o permanente a lo largo de su escolaridad”.¹³

Los chilenos tenemos un gran sueño: ser una nación desarrollada que ofrezca a cada uno de sus habitantes una vida digna. Queremos que el progreso y bienestar social llegue a cada uno de los hijos de esta tierra. Mejor educación genera más democracia, oportunidades y cohesión social. Por eso la prioridad de los gobiernos democráticos y, en particular, de la administración del Presidente Ricardo Lagos ha sido y es la educación.¹⁴

De ambos párrafos se desprende la importancia de la educación, pero pasaron gobiernos de diferentes partidos y que se trabajó o de qué forma lo abordaron, tan paulatino teniendo presente que los párrafos anteriores se desprenden del mineduc del año 2005, y que recién el año 2018 se establezca una ley de inclusión que viene prácticamente a obligar a los colegios y a las empresas a ser parte de la integración. Lento es el tema de integración, tantos años con personas que tuvieron que quedarse en la casa sin poder sentirse realizadas y no poder cumplir objetivos que eran básicos por la limitación que se hizo como sociedad, establecimientos educacionales y ámbito laboral.

Un gran deseo sería que las normas del ordenamiento jurídicos, tanto nacionales como internacionales se cumplan de forma íntegra.

Por eso es tan importante la inclusión de los niños (as) en todo ámbito y que a través de los organismos públicos se ejecuten de la mejor manera, si bien el 2005 el Mineduc establece conceptos pero en el año 2010 en el decreto establece que se entiende por niños con aprendizaje diferentes “Art. 2.- Para los efectos del presente reglamento se entenderá por:

a-Alumno que presenta Necesidades Educativas Especiales: aquél que precisa ayudas y recursos adicionales, ya sean humanos, materiales o pedagógicos, para conducir su

¹³ Mineduc, (2005), Política nacional de educación especial. Nuestro compromiso con la diversidad, páginas 7 a 11.

¹⁴ Mineduc, (2005), cita N° 13, páginas 23 a 29.

proceso de desarrollo y aprendizaje, y contribuir al logro de las Necesidades educativas especiales de carácter permanente: son aquellas barreras para aprender y participar que determinados estudiantes experimentan durante toda su escolaridad como consecuencia de una discapacidad diagnosticada por un profesional competente y que demandan al sistema educacional la provisión de apoyos y recursos extraordinarios para asegurar el aprendizaje escolar.

Necesidades educativas especiales de carácter transitorio: son aquellas no permanentes que requieren los alumnos en algún momento de su vida escolar a consecuencia de un trastorno o discapacidad diagnosticada por un profesional competente y que necesitan de ayudas y apoyos extraordinarios para acceder o progresar en el currículum por un determinado período de su escolarización.

b- Evaluación diagnóstica: constituye un proceso de indagación objetivo e integral realizado por profesionales competentes, que consiste en la aplicación de un conjunto de procedimientos e instrumentos de evaluación que tienen por objeto precisar, mediante un abordaje interdisciplinario, la condición de aprendizaje y de salud del o la estudiante y el carácter evolutivo de éstas.

Esta evaluación debe cumplir con el propósito de aportar información relevante para la identificación de los apoyos especializados y las ayudas extraordinarias que los estudiantes requieren para participar y aprender en el contexto escolar.

c- procedimientos e instrumentos de evaluación que tienen por objeto precisar, mediante un abordaje interdisciplinario, la condición de aprendizaje y de salud del o la estudiante y el carácter evolutivo de éstas.

De acuerdo con lo anterior, los equipos de profesionales, deben utilizar prioritariamente, instrumentos, pruebas o test con normas nacionales. Asimismo, se deberá utilizar, de acuerdo con las instrucciones que establezca el Ministerio de Educación, las versiones más recientes de los test o pruebas que se definen en este reglamento, como también otros instrumentos que se desarrollen en el futuro. Sin perjuicio de lo anterior, los procesos de evaluación diagnóstica, siempre deberán considerar la aplicación de pruebas formales o informales de carácter pedagógico que

contemplan áreas relacionadas con los aprendizajes curriculares logrados por el estudiante, correspondientes a su edad y curso y la apreciación clínica del evaluador”.¹⁵

Si bien como se ha establecido anteriormente se ha trabajado respecto de integración, respecto a lo que se entiende como inclusión y los conceptos de aprendizaje diferente, será un trabajo como sociedad que la inclusión avance de forma más rápida ya que leyes en este momento existen, pero se debe poner en práctica, en ámbito de desarrollo para el país, que sea un país integrador en la educación, con la emigración y en la parte laboral de esta forma crecemos como personas y sociedad dando las herramientas para lograr que todos puedan lograr sus objetivos y poder desarrollarse de forma plena en la vida, sin limitaciones o segregaciones, de ningún tipo.

El objetivo de la inclusión es claro, sentirse parte de todo y no sólo de un sector.

¹⁵ Art. 2 del decreto 170, 21 de Abril 2010, Ministerio de Educación.

1.2 INCLUSIÓN EN EL AMBITO LABORAL.

La inclusión en el ámbito laboral es otro tema que se ha sido abordado lentamente en el Estado de Chile, ya que antes de la entrada en vigencia la norma de inclusión las empresas no estaban obligadas a tener un número de trabajadores con discapacidad ya sea físicamente o psicológicamente, por lo tanto quedaba a su decisión si se contrataban o no, por muchos años las personas discapacitadas quedaron al arbitrio si obtenían el empleo o se justificaba que no podían ser contratadas por que no constaban con la infraestructura para que se pudieran desarrollar sus actividades de carácter laboral.

“Es menester señalar la importancia de ingresar al ámbito laboral ya que se necesita cubrir necesidades tanto las primarias como secundaria, tanto personas con o sin discapacidad, al no permitir el libre acceso de empleo se vulnera el derecho de igual que se tiene por el hecho de ser personas, se crea la discriminación ya que no si insertan o mejor dicho no se contratan a las personas por el simple hecho de tener habilidades diferentes teniendo competencias para poder lograr desarrollarse y cumplir una función eficiente”¹⁶.

“La ley de inclusión laboral viene a incentivar la contratación de personas discapacidad para insertarla al mundo laboral y se puedan desarrollar de manera activa y sentirse que son un aporte y puedan desarrollarse de manera independiente, de esta manera es importante que cada vez tome con más fuerza que la contratación se vaya incrementando mucho más ya que esta ley que entró en vigencia el 01 de Abril del 2018, ha sido un tema que ha sido visto de manera lenta ya que por tantos que pasaba con estas personas al no poder ingresar a empleos que cumplían con requisitos profesionales se cuestionaba solo por su discapacidad física, o habiendo trabajos que podían realizar personas con habilidades diferentes no se le admitían en las empresas, por el solo hecho de no ser capaz de enseñar o tolerar, es un tema que se debió tratar

¹⁶ Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad, Dirección del Trabajo.

años atrás pero por prejuicios del ser humano no se le daba la importancias que se debía.”¹⁷

Cada persona necesita de ingresos para poder sobrevivir, por eso de la importancia de ingresar al ámbito laboral, cada persona en el mundo trabaja para lograr sus objetivos y cumplir sus metas, pero con las personas discapacitadas sufrían al no ser según los empleadores entiéndase privados y públicos que no cumplían con lo que ellos andaban buscando, era una discriminación y segregación, por eso la Ley debe cumplirse al tenor, que las empresas tengan el porcentaje estipulados o bien sería ideal que más, sentirse parte de este sistema laboral el de desarrollarse plenamente.

Las leyes internas, La Ley 20.422 establece lo siguiente: “Artículo 1º.- El objeto de esta ley es asegurar el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, con el fin de obtener su plena inclusión social, asegurando el disfrute de sus derechos y eliminando cualquier forma de discriminación fundada en la discapacidad.”¹⁸, ya en esta en el presente texto legal se establece la oportunidad para acceder a las personas discapacitadas para lograr sus objetivos, es menester señalara la importancia que todos tengan las mismas opciones sin limitaciones y que cada vez se incrementen las oportunidades laborales para las personas con discapacidades ya sea física o psicológica, la libertar de poder acceder libremente y postular no se limite al hecho de carácter físico o psicológico.

Ley de carácter internacional; artículo 5 N° 2” Los estados Partes prohibirán toda discriminación por motivos de discapacidad y garantizaran a toda las personas con discapacidad protección legal y efectiva contra la discriminación por cualquier motivo”¹⁹ y N° 3 “A fin de promover la igualdad y eliminar la discriminación, los

¹⁷ Ley 21.015, que incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral. (Diario oficial 15/06/2017)

¹⁸ Ley 20.422 “Establece normas sobre igualdad de oportunidad e Inclusión social de personas con discapacidad”, (Diario Oficial 10/02/2010)

¹⁹ Art. 5 N°2, Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y protocolo facultativo. Decreto 201/2008, 17 de Septiembre de 2008, del Ministerio de Relaciones Exteriores.

estados Partes adoptaran todas las medidas pertinentes para asegurar la realización de ajustes razonables”²⁰,

Ya desde punto de vista nacional como internacional se establece las garantías para las personas con discapacidades, que tengan las posibilidades de insertarse en el ámbito laboral y las protecciones legales si estos sufren alguna discriminación, es importante esta herramientas legales para poder tener un respaldo jurídico en la situación de vulneración respecto a sus derechos que las leyes les brindan. Es relevante que las normas tengan que establecer la forma de ingresos al ámbito laboral para poder que se pueda cumplir el objetivo y que las personas con discapacidades puedan insertarse en el mundo laboral con confianza y poder desarrollarse de manera efectiva.

¿Qué es la Ley de Inclusión laboral?

La inclusión Laboral está establecida en la Ley 20.015, publicada el 15 de Junio de 2017 y entrada en vigencia el 01 de Abril del 2018, esta ley incentiva y amplía las posibilidades de poder acceder a las personas con discapacidad al mundo laboral para desempeñarse en las diferentes funciones y cumplir con las calificaciones que la empresa estime, pero lo importante de esta ley es que obliga a las empresa a tener un número de personas con discapacidades y brindarle la infraestructura para que puedan desempeñar su rol como trabajador, cosa que antes no era posible, tener presente que esta ley favorece a los trabajadores, el objetivos de la Ley de inclusión es la integración en el ámbito laboral, obligaciones para las empresas, porcentajes de trabajadores que deben ingresar según la totalidad de trabajadores que cuentan etc.²¹ Así se incorpora el artículo 157 bis del C. del Trabajo.

“Art. 157 bis. Las empresas de 100 o más trabajadores deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos el 1% de personas con discapacidad o que sean asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, en relación al total de sus trabajadores.”²²

²⁰ Art. 5 N°3, Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y protocolo facultativo. Decreto 201/2008,17 de Septiembre de 2008 del Ministerio de Relaciones Exteriores.

²¹ Ley 21.015, incentiva la inclusión de persona con discapacidad al mundo laboral, publicada en el diario oficial el 15 de Junio de 2017.

²² Art. 157 bis, Código del trabajo.

Las personas con discapacidad deberán contar con la calificación y certificación señaladas en el artículo 13 inciso 1° y 2° de la ley N° 20.422 “Corresponderá a las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN), dependientes del Ministerio de Salud y a las instituciones públicas o privadas, reconocidas para estos efectos por ese Ministerio, calificar la discapacidad.

El proceso de calificación de la discapacidad asegurará una atención interdisciplinaria a cada persona que requiera ser calificada”²³, de este punto de vista en organismo para calificar la discapacidad corresponde al COMPIN es el enter competente en el ámbito laboral.

Respecto a la certificación se debe atender a lo que manifiesta el artículo 13 inciso 4 y 5° de la Ley N° 20.422 “la certificación de la discapacidad solo será de competencia de las comisiones de medicinas preventiva e invalidez

La calificación y certificación de la discapacidad podrá efectuarse a petición del interesado, de las personas que lo representen, o de las personas o entidades que lo tengan a su cargo”²⁴, por lo tanto este documentos debe ser solicitados por los propios interesados para presentarlo en los lugares que el interesado estime necesario.

El empleador deberá registrar los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, así como sus modificaciones o términos, dentro de los quince días siguientes a su celebración a través del sitio electrónico de la Dirección del Trabajo, la que llevará un registro actualizado de lo anterior, debiendo mantener reserva de dicha información.

La fiscalización de lo dispuesto en este capítulo corresponderá a la Dirección del Trabajo, salvo lo dispuesto en el inciso cuarto del artículo siguiente, en lo relativo a la reglamentación de la letra b) de ese mismo artículo.

Un reglamento dictado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social y suscrito por los ministros de Hacienda y de Desarrollo Social, establecerá los parámetros,

²³ Artículo 13 inciso 1° y 2° de la Ley 20.422.

²⁴ Artículo 13 inciso 4° y 5°. Cita N°21.

procedimientos y demás elementos necesarios para dar cumplimiento a lo establecido en este capítulo.²⁵

Por su parte, el Art. 157 ter, establece lo siguientes “Las empresas que, por razones fundadas, no puedan cumplir total o parcialmente la obligación establecida en el inciso primero del artículo anterior, deberán darle cumplimiento en forma alternativa, ejecutando alguna de las siguientes medidas:

- a) Celebrar contratos de prestación de servicios con empresas que tengan contratadas personas con discapacidad.
- 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.

Sólo se considerarán razones fundadas aquellas derivadas de la naturaleza de las funciones que desarrolla la empresa o la falta de personas interesadas en las ofertas de trabajo que se hayan formulado.”²⁶

De esta forma los artículos antes señalados tratan de los mecanismos de contrataciones y la forma en que la empresa no pudiera cumplir con dicha norma. Es importante que el Estado juegue un rol de ejemplo al contratar un porcentaje estipulado para el ingreso de los empleos de las instituciones públicas y entregar los mecanismos necesarios para que dicha Ley se cumpla en todas sus formas, ya que el empleo es una necesidad que todos tienen, ya que a través de él se obtienen recursos económicos y se pueden lograr satisfacer las necesidades y lograr las metas.

Normas Constitucional.

Desde el punto de vista de la Constitución de la República de Chile se establece el objetivo del Estado de Chile, al analizar el Art. 1 de la Constitución que establece los siguiente “Artículo 1°. Las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos”²⁷.

²⁵ Art. 157 bis, Código del Trabajo.

²⁶ Art. 157 ter, Código del Trabajo.

²⁷ Art. 1°, Constitución de la República de Chile.

Ya la propia Constitución señala que todas las personas son iguales en dignidad y derecho, por lo tanto es una obligación del Estado el que se cumplan los objetivos de todas las personas que habitan la nación, que tengan las mismas oportunidades de integrarse en el ámbito laboral para poder satisfacer sus fines.

Es menester señalar que nuevamente en la Constitución en su artículo 1 inciso 3° “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”²⁸. Así el Estado debe velar que se cumplan tales finalidades, en el tema de inclusión Laboral, no debe quedar duda ni restricciones para que cada persona tenga dichas garantías de poder encontrar empleo con las condiciones más óptimas para poder desarrollarlos.

Sin perjuicio se debe señalar las normas Constitucionales del artículo 19 N° 2 “La igualdad ante la ley. En Chile no hay persona ni grupo privilegiados. En Chile no hay esclavos y el que pise su territorio queda libre. Hombres y mujeres son iguales ante la ley. Ni la ley ni autoridad alguna podrán establecer diferencias arbitrarias”²⁹ y debemos relacionarlo con el art. 19 N° 16 inciso 1,2,3 y 4 de la Constitución estableciendo lo siguiente para luego hacer su respectivo análisis que establece el Derecho a la igualdad, desde ese punto de vista se debe tener claro que no hay grupos ni personas privilegiadas en Chile por lo tanto de esta norma se puede desprender que el Estado debe ser garantista respecto a la inclusión, velar por el cumplimiento de la Ley ya sea en instituciones públicas y privadas.

²⁸ Art. 1 inciso 3°, Constitución de la República de Chile

²⁹ Art 19 N 2, Constitución de la República de Chile.

Análisis del artículo 19 N° 16 de la Constitución de la República de Chile en relación con la Inclusión Laboral.

Para analizar la norma Constitucional en relación del ámbito laboral, se debe señalar textual lo que se describe en ella, para que se manifieste de forma clara lo que se pretende relacionar conjuntamente ambas normas, una desde una perspectiva Constitucional y la otra legal. La Constitución establece en su artículo 19 “La Constitución asegura a todas las personas”³⁰.

Art 19 N°16 Inciso 1, 2,3 4 y 5 “o 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, sin perjuicio de que la ley pueda exigir la nacionalidad chilena o límites de edad para determinados casos.

Ninguna clase de trabajo puede ser prohibida, salvo que se oponga a la moral, a la seguridad o a la salubridad públicas, o que lo exija el interés nacional y una ley lo declare así. Ninguna ley o disposición de autoridad pública podrá exigir la afiliación a organización o entidad alguna como requisito para desarrollar una determinada actividad o trabajo, ni la desafiliación para mantenerse en éstos.

La ley determinará las profesiones que requieren grado o título universitario y las condiciones que deben cumplirse para ejercerlas”³¹. Relación con la Ley N° 20.422 en su artículo 1° “El objetivo de esta ley es asegurar el derecho a la igualdad de oportunidad de las personas con discapacidad, con el fin de obtener su plena inclusión social, asegurando el disfrute de sus derechos y eliminando cualquier forma de discriminación fundada en la discapacidad”.³² .

Teniendo presente ambos artículos independiente de su fuente, ambas concluyen que todas las personas tienen el derecho de ingresar a un empleo o desempeñarse en el

³⁰ Art. 19, Constitución de la República de Chile.

³¹ Art. 19 N° 16 inciso 1°,2°,3°, y 4°, Constitución de la República de Chile.

³² Art 1 de la Ley 20.244 (Diario Oficial 10/02/2010)

ámbito laboral sin discriminación alguna, pero en la práctica dichas normas no se han respetado o más bien no se aplica como se establece, más bien siempre existió la norma y de hecho de ámbito Constitucional pero en la práctica no se tomaba en cuenta, como tanto tiempo de negar el ingreso al ámbito laboral a persona que por el simple hecho de ser discapacitado entiéndase de un concepto amplio se les cerraban las oportunidades no por sus competencias sino más bien por la decisiones de las empresas al no ser capaz de incorporarlas y hacer cambios de manera positivas en su propia actividades laborales.

Resoluciones emitidas por la Dirección del Trabajo respecto a la Ley de Inclusión, normas del Código de Trabajo y la Constitución de la República de Chile.

Debemos señalar que los órganos de la administración del Estado como lo es la Inspección de Trabajo se ha manifestado respecto a la Ley N° 21.015, “incentiva la inclusión de Persona con Discapacidad al mundo Laboral”³³, que el Director de Trabajo le informa al subsecretario del trabajo respecto al porcentaje que deben cumplir las empresas respecto a la contratación con personas discapacitadas, respecto se señala que el artículo 157 bis.

“Las empresas de 100 o más trabajadores deberán contratar o mantener contratados según corresponda, al menos el 01 % de personas con discapacidad o que sean asignadas de una pension de invalidez de cualquier régimen previsional, en relación al total de sus trabajadores”.³⁴

A su turno, los incisos del nuevo artículo 157 ter del Código del Trabajo, señala:

“Las empresas que, por razones no puedan cumplir total o parcialmente la obligación establecida en inciso primero del artículos anterior, deberán darle cumplimiento en forma alternativa, ejecutando las siguientes medidas:

a) Celebrar contratos de prestación de servicios con empresas que tengan contratadas personas con discapacidad.

³³ Ordinario 198-3, del subsecretario del Trabajo (S), 20 de Febrero de 2018, página 2.

³⁴ Artículo 157 bis, Código del Trabajo.

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° 19.885³⁵, así lo señala el artículo anterior del Código del Trabajo que establece respecto a las empresas que de manera fundada para excusarse de la contratación de personas discapacitadas.

“se entenderá que se configura esta circunstancia cuando el empleador haya publicado sus ofertas de empleo a través de la Bolsa Nacional de Empleo creada por Ley N° 19.728, o por cualquier otro medio, sistema o plataforma de acceso público de información e intermediación laboral y no haya recibido postulaciones que cumplan el perfil requerido y que corresponda a personas con discapacidad o asignación de pensión de invalidez³⁶, la empresa debe acreditar que se ajustó a la norma.

Resulta necesario señalar que es la propia sociedad la que debe hacer cumplir dicha norma que se respete y en la situación de vulneración de la norma se debe denunciar, ya que las empresas solo de forma fundada y cumpliendo los requisitos podrán excusarse de contratar personas discapacitadas o con asignación de pensión de invalidez.

En el mismo ordinario se hace referencia que ha dicho la Jurisprudencia administrativa que señala lo siguiente “no existe inconveniente jurídico para que la publicación de la oferta de trabajo se haga en el marco o en referencia de la Ley N° 21.015, ‘que incentiva la inclusión de personas con Discapacidad Laboral’, lo anterior, en virtud de la promocional de esta ley y la necesidad de convocar e integrar la inclusión de personas calificadas especial, otorgada por el legislador, al trabajo formal³⁷”

Por lo tanto se debe atender al tenor de lo que expresa la Ley, la Constitución de la República de Chile y el Código de Trabajo, que se respeten y cada vez se amplíen las ofertas de trabajos para todos con las condiciones necesarias para ejercer de manera eficientes y sobre todo que las personas discapacitadas se integren mucho más al ámbito laboral.

³⁵ Artículo 157 ter, Código del Trabajo.

³⁶ Ordinario 1617/025, del subsecretario del Trabajo (S), 20 de Febrero de 2018, página 3.

³⁷ Ordinario 1617/025, del subsecretario del Trabajo (S), 20 de Febrero de 2018, página 4.

Señalar que este tema de inclusión en el ámbito laboral no solo se ha tomado de manera interna en Chile, si no es materia internacional para que los Estados a nivel mundial se hagan cargo de incrementar el trabajo a las personas discapacitadas, por lo que señala el ordinario 198-3, “En armonía con lo anterior, se agrega en esta materia la norma contenidas en la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las formas de discriminación en contra de personas con discapacidad, de 1999 promulgada a través del decreto N°99, de 25 de Marzo de 2002, del ministerio de Relaciones Exteriores, y la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, de 2008, ratificada por Chile y promulgada mediante el decreto N°201, de 2008, del ministerio de Relaciones Exteriores”³⁸

En virtud de todo lo señalado anteriormente, cabe señalar que la jurisprudencia administrativa se ha pronunciado respecto de lo siguiente en su ordinario 3840/194, de 18 de Noviembre de 2002 “porque si bien la Constitución, permite al oferente de trabajo, calificar cuales son los elementos o las destrezas que componen la aptitud o idoneidad personal de cada puesto de trabajo, dicha determinación no debe ser arbitraria debiéndose entenderse por aquella el potencial riesgo en algunos de los Derechos fundamentales del trabajador, como la no discriminación y la intimidad del trabajador, dicha facultad de modo restrictivo, en cuanto la ley laboral, aplicando el principio de vinculación directa de los particulares al texto fundamental, consagrados en los artículos 5° y 6° del Código del Trabajo, que el ‘ejercicio de las facultades que la ley reconoce al empleador tiene límites al respecto a las garantías Constitucionales de los trabajadores, en especial cuando pudieran afectar la intimidad, la vida privada o la honra de estos’ “³⁹.

Ordinario emitido por el Director del Trabajo a Gonzalo Elgueta Ortiz, Empresa de servicios transitorios Edal Ltda.

En dicho ordinario se analiza las normas respecto a la inclusión del punto de vista como afecta a las empresas transitorias, así que antes de analizar, se debe entender lo que

³⁸ Ordinario 1617/025, del subsecretario del Trabajo (S), 20 de Febrero de 2018, página 6.

³⁹ Ordinario 1617/025, del subsecretario del Trabajo (S), 20 de Febrero de 2018, página 6.

el Código de Trabajo establece como empresa transitoria, artículo 183-F “Para los fines de este Código, se entiende por:

- a) Empresa de Servicios Transitorios: toda persona jurídica, inscrita en el registro respectivo, que tenga por objeto social exclusivo poner a disposición de terceros denominados para estos efectos empresas usuarias, trabajadores para cumplir en estas últimas, tareas de carácter transitorio u ocasional, como asimismo la selección, capacitación y formación de trabajadores, así como otras actividades afines en el ámbito de los recursos humanos”⁴⁰.

Las empresas transitoria son de giro único, excluyente y además actividades solo lo que señala la Ley, por lo tanto se debe tener claro de qué forma estas empresas deben acatar la norma de inclusión o no le es obligatoria, en siguiente ordinario emitido por el Director del Trabajo señala los siguientes, respecto a la incentivación de contratación de personas discapacitadas.

Por lo que dicho ordinario N° 1027/020, del Inspector Provincial del Trabajo de Concepción, que el artículo “1° y 2° del nuevo art. 157 ter del Código de Trabajo, incorporado por el Art. 3° de la Ley N° 21.015 establece; las empresas que, por razones fundadas, no pueden cumplir total o parcialmente la obligación establecida en el inciso primero del artículo anterior deberán darle cumplimiento en forma alternativa, ejecutando alguna de las siguientes medidas.

- a) Celebrar contratos de prestaciones de servicios con empresas que tengan contratadas personas con discapacidad.
- 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

⁴⁰ Artículo 187-F, Código del Trabajo.

Sólo se considerará razones fundadas aquellas derivadas de la naturaleza de las funciones que desarrolla la empresa o la falta de personas interesadas en las ofertas de trabajo que se hayan formulado”⁴¹.

Por su partes las empresas deben publicar que se cumplió con los requisitos establecido por Ley al no realizar las contrataciones de personas discapacidad, pero independiente de qué tipo de empresa sea se debe ser más participe de incentivar mucho más a la contratación de personas discapacitadas ya sea transitoria o empresas que tienen contratos a más largo tiempo, no tener que recurrir a las normas para excusarse cada vez que se presenten personas discapacitadas en busca de empleo ya que es fundamental que todos se sientan integrados al ámbito laboral para subsistir.

En el ordinario se establece lo siguiente “cabe agregar que conforme a lo dispuesto en el artículo 11 del reglamento citado, ubicado en el título IV denominado de las Fiscalizaciones y sanciones, La Dirección del Trabajo, en uso de sus facultades, podrá fiscalizar en forma presencial o por vía electrónica el cumplimiento de la obligación establecida en los artículos 157 bis y 157 ter del Código del Trabajo, pudiendo requerir a las empresas fiscalizadas la información necesaria para acreditar el correcto cumplimiento de la obligación”⁴²

Dispuesto a lo señalado anteriormente a lo normas son claras respecto a la incentivación de contrataciones de personas discapacitadas, todas las empresas deben cumplir la ley de inclusión, lo que se establece en el Código de Trabajo, no se hace exclusión a ninguna empresa, la única forma de no cumplir lo que establece el ordenamiento jurídico interno es que se justifique de manera fundada la no contratación de personas discapacitadas.

⁴¹ Ordinario N° 1027/020, del Inspector Provincial del Trabajo Concepción, de 08 de Agosto 2017. Pág. 4.

⁴² Ordinario N° 1027/020, Nota N° 41, pág. 5

Capítulo II. Ley 21.015 “Ley de Inclusión Laboral”

La Ley de Inclusión como mecanismo de resguardo de las personas con discapacidad física y psicológica en el ámbito laboral para incentivar la contratación de un porcentaje respecto a las empresas privadas y de que formas estas deben cumplir al tenor de la Ley, como pueden o de qué forma excusarse de la no la contratación de personas con discapacidades, se debe analizar otras leyes que fueron de una forma pioneras para que esta Ley de Inclusión naciera a la vida del derecho, señalar respecto a la evolución histórica de la inclusión en un subcapítulo.

1.- Historia de la Ley de Inclusión.

Debemos señalar como nace la Ley de Inclusión laboral debemos remitirnos a la historia de la Ley, como esta inicia sus primeros pasos para llegar a concretizarse.

Historia de la Ley N° 21.015 “Incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral”

Debemos señalar que parlamentarios fueron parte de esta iniciativa de Ley , esto son los siguientes “Moción de los señores Diputados Mónica Beatriz Zalaquett Said, Jorge Sabag Villalobos, María Antonieta Saa Díaz, María Angélica Cristi Marfil, Carlos Abel Jarpa Wevar, Felipe Ward Edwards, Gustavo Hasbún Selume, Fidel Espinoza Sandoval, Víctor Torres Jeldes, Enrique Accorsi Opazo, Marisol Turres Figueroa, Patricio Melero Abaroa, Claudia Nogueira Fernández, Fuad Chahin Valenzuela y Andrea Molina Oliva. Fecha 30 de junio, 2010”⁴³, se señala para dejar claro quienes fueron partes de iniciar la incentivación de contratación para personas con discapacidad en el mundo laboral ya que en ese momento no existía algún cuerpo normativo para garantizar la inclusión en el aspecto laboral.

Ahora bien para materializarse dicha Ley de inclusión laboral, se visualiza la ley N°19.284 que establece normas para la plena integración social de personas con discapacidad, señalar que muchos de los artículos de me Ley N° 19.284 se encuentran derogado quedando plasmados solo algunos de mencionada Ley, por lo tanto se debe

⁴³ Biblioteca Nacional (Chile), historia de la Ley N°21.015, pág. 3.

remitir al Boletín N°7025-31 para poder comprender el inicio de la Ley 20.015 que a continuación se expresa;

“Boletín N° 7025-31.

1. Que a través de la Ley N°19.284 se regula en nuestro país los derechos de las personas con discapacidad.

2. Que de conformidad con su texto, dicha norma tiene por objetivo promover la plena integración de las personas con discapacidad y se ordena en torno al principio de equiparación de oportunidades, estableciendo acciones estatales de prevención y de rehabilitación. Las primeras tienen por propósito evitar las causas de las deficiencias que puedan ocasionar la discapacidad. Las de rehabilitación tienen por objeto permitir que las personas que tengan una discapacidad accedan a las prestaciones y servicios para su recuperación funcional y su mantenimiento.

3. Que, sin embargo, a pesar de los grandes avances que se han mostrado en esta materia, después de varios años de vigencia, es necesaria su revisión para actualizarla a nuevos desafíos. Diversos factores refuerzan esta decisión, pero principalmente el porcentaje importante de personas que presentan algún nivel de discapacidad en nuestro país –cifra cercana al 15% de la población total-. De ellos, la mitad tiene una disminución importante o graves dificultades para realizar actividades esenciales de la vida diaria, como vestirse, comer y desplazarse.

4. Que por lo anterior resulta muy importante que, como se ha afirmado en otros proyectos de ley relativos a la plena integración de los discapacitados, en un marco universal de cultura y respeto de los derechos humanos, el acento se coloque ahora sobre el entorno social, y no sobre las deficiencias de las personas, construyendo una mirada que reconozca y valore la diversidad, al mismo tiempo que enfatice la efectiva igualdad de oportunidades para todos.

5. En este sentido, Chile requiere eliminar paulatinamente las dificultades que aún existen para la plena integración de los discapacitados, consecuente con lo establecido en la ley N° 19.284, que fija como obligación del Estado la prevención y rehabilitación

de las discapacidades, sin perjuicio de los derechos y deberes que corresponden a los propios discapacitados, a sus familiares y a la sociedad en su conjunto.

6. Que hoy, los particulares y el Estado podrían cumplir con estos deberes, promoviendo la contratación de discapacitados en aquellas empresas que postulan a prestar servicios o vender productos a organismos estatales, a través de los procesos de licitación pública”⁴⁴

Tener presente que la Ley 19.284, en un ninguna parte trata el tema de inclusión laboral, sólo los parlamentarios analizan dicha Ley para poder ingresar el proyecto que busca la integración de las personas discapacitadas en el mundo laboral, de esta forma tanto la personas que sufre el no poder tener un empleo y al mismo tiempo la familia que está detrás de todas las personas que muchos tiempo no tenían las posibilidad de poder desarrollarse en el ámbito laboral ya que las empresas no tenían la obligación de integrarlas, por eso de lo importante de cómo se forma esta iniciativa por partes de los diputados, independiente del sector político ya que esto afecta a un porcentaje de personas que viven en Chile.

Fundamentos de los parlamentarios que inician este proyecto de Ley.

Todo Ley tiene su por qué y su fundamento para tener mecanismos de resguardo, ya que al no existir en el ordenamiento jurídico leyes impositivas, imperativa u obligatorias la persona como pueden respaldarse legalmente, es por eso que se debe fundamentar claramente estas peticiones.

“1.- Nuestro país ha suscrito y ratificado la Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación en contra de las personas con discapacidad suscrita en Guatemala, el 7 de julio de 1999. En dicho instrumento y siguiendo el principio establecido en la carta de la OEA de que "la justicia y la seguridad sociales son bases de una paz duradera", los Estados Partes se comprometes a adoptar las medidas de carácter legislativo, social, educativo, laboral o de cualquier

⁴⁴Biblioteca Nacional (Chile), historia de la Ley N°21.015, pág. 3

otra índole, necesarias para eliminar la discriminación contra las personas con discapacidad y propiciar su plena integración en la sociedad”⁴⁵.

Teniendo presente que Chile es parte de varias convenciones Internacionales respecto de la discapacidad, debería haberse aplicado mucho antes de lo que se estaba haciendo en el año 2010, que se inicia dicha Ley de Inclusión laboral, de esta forma el camino de la inclusión se ha realizado de forma paulatina en varias ramas de la sociedad.

“2.- A su vez, desde el año 2007 Chile ha ratificado la Convención de la ONU sobre los derechos de las personas con discapacidad y su protocolo, adoptadas el 13 de diciembre de 2006 en Nueva York. Ella se sustenta en el reconocimiento de la dignidad y en los derechos iguales e inalienables de todos los seres humanos y desde su aprobación ha pasado a formar parte del sistema internacional de derechos humanos de la Organización de las Naciones Unidas, en el que se reconoce y proclama que toda persona tiene los derechos y libertades enunciados en todos los instrumentos de derechos humanos, sin distinción de ninguna índole”⁴⁶.

Como se señaló anteriormente, un camino lento respecto a la inclusión, donde tanto Constitucionalmente y a través de convenciones se trata la igualdad de las personas que por años no fue así, pero de a poco se va avanzando para mejorar a la sociedad que sea tolerante y respetuosas, y que todos y todas tengan los mismo derechos al trabajo.

“La Convención estatuye entre los principios generales que la inspiraron y que deben tenerse en consideración al momento de aplicar e interpretar las disposiciones que contiene, entre otros:

- a) El respeto de la dignidad inherente, la autonomía individual, incluida la libertad de tomar las propias decisiones, y la independencia de las personas;
- b) La no discriminación;
- c) La participación e inclusión plenas y efectivas en la sociedad;

⁴⁵ Biblioteca Nacional (Chile), historia de la Ley N°21.015, pág. 4

⁴⁶ Biblioteca Nacional (Chile), cita N° 39, pág. 5

d) El respeto por la diferencia y la aceptación de las personas con discapacidad como parte de la diversidad y la condición humanas;

e) La igualdad de oportunidades⁴⁷.

Respeto a lo que se señala en los párrafos anteriores ya se vela por la igual de cada personas, su dignidad, la no discriminación y participación de forma íntegra en la integración en el ámbito laboral, es de mucha importancias que todos los individuos que residen en la nación, se velen sus derecho ya que Chile es parte de las convenciones internacionales y son mecanismos de mayor influencias para las dictaciones de normas jurídicas internas que se puedan integrar las personas con discapacidad al mundo laboral y/o postular de forma tranquila a los empleos.

De esta forma cada vez que se habilite una vacante en las empresas, estas cumplan con las normativas que se establece para incorporar personas con discapacidad.

“3.- En este mismo documento, en el artículo 27 de la Convención de la ONU, relativo al trabajo y empleo, los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar y ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido en un mercado y un entorno laborales abiertos, inclusivos y accesibles, salvaguardando y promoviendo el ejercicio de este derecho para aquellas personas que adquieran una discapacidad durante el empleo. Con tal propósito los Estados Partes deberán, entre otras medidas, prohibir la discriminación en el empleo por motivos de discapacidad, permitir que las personas con discapacidad tengan acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional, y a servicios de colocación y formación profesional; promover oportunidades empresariales, de empleo por cuenta propia, de constitución de cooperativas y de inicio de empresas propias; y emplear a personas con discapacidad en el sector público.4.- Que, del estudio de la legislación comparada se puede desprender que el fomento del empleo y la contratación de personas con discapacidad, ha sido una prioridad de las legislaciones europeas desde los años cincuenta, estableciendo mecanismos de inserción de ellas en el mercado laboral, fundamentalmente mediante la llamada reserva laboral, y de lucha contra la

⁴⁷Biblioteca Nacional (Chile), cita N°39 páginas 5 y 6.

discriminación con el objeto de revertir la segregación social de las mismas.5.- Que, en el anterior contexto, cabe por ejemplo citar la ley española, 13 de 1982, de Integración social de los Minusválidos, que en sus artículos 37 a 48 establece normas relativas a la integración laboral, siendo lo dispuesto en el artículo 38.1, tal vez uno de los puntos de mayor trascendencia de la misma. Al respecto, dicha norma establece, que "Las empresas públicas y privadas que empleen a un número de 50 o más trabajadores vendrán obligadas a que de entre ellos, al menos, el 2 % sean trabajadores minusválidos"⁴⁸.

De acuerdo a lo anterior se desprenden ciertos mecanismos internacionales que deben velar por la contratación de personas discapacitadas, de hecho se establece un porcentaje de contratación para las empresas, de hecho se habla de minusválido, por eso la importancia de la Ley 21.015 dictada en Chile ya que ella incentiva la contratación en el ámbito laboral de personas discapacitadas, el empleo es una de las herramientas para que cada persona pueda desarrollarse en el ámbito personal.

"6.- Que, de acuerdo al Instituto Nacional de Estadísticas, en Chile, un 12,9% de la población, equivalente a 2.068.072 personas, presenta algún tipo de discapacidad (De ese total, 1.204.576 (58,2%) son mujeres y 863.496 (41,8%) son hombres. La proporción por sexos de la población del país es de 50,7% de mujeres y 49,3% de hombres), y de ellos sólo un 27,5% realiza un trabajo remunerado, la que en el 16,3% es combinada con otro quehacer. En contraste, el 20,5% no realiza actividad alguna y el 44,1% hace solamente trabajo doméstico. Concentrándose la mayor cantidad de personas con discapacidad en los grupos etéreos de mayor edad, así, el 85,4% de las personas con discapacidad en Chile tiene más de 29 años, distribuyéndose en un 50,9% entre 30 y 64 años y un 35,1% en mayores de 65 años'.7.- Que en nuestro Congreso nacional se han discutido leyes tendientes a mejorar las herramientas normativas para la promoción y protección de los derechos de las personas con discapacidad. Ejemplos de ello los representan la aprobación de las Convenciones Internacionales que anteriormente se mencionaron y el despacho de la ley N°19.284, para la plena integración de personas con discapacidad, de 1991 y la reciente ley N°20.422, sobre

⁴⁸Biblioteca Nacional (Chile), cita N°39, página 6.

igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad”⁴⁹, de aquí se desprende los porcentaje de personas con discapacidad en Chile, haciendo una distinción entre hombres y mujeres, haciendo mención a las edades también, para tener una estadística para poder respaldar sus fundamentos a los parlamentarios que presentaban el proyecto de Ley.

“8.- Con la misma finalidad anteriormente señalada, un grupo de diputados en el año 2008 presentamos un proyecto de ley con la finalidad de consagrar la reserva de empleo para personas con discapacidad”, por medio del cual se modificaba el artículo 38 de la ley N°19.284, agregando un nuevo artículo 38 bis. Lamentablemente, este proyecto, como muchos otros sobre discapacidad, debió ser archivado luego de la dictación de la ley N°20.422, ya que esta ley sustituía casi en su totalidad a la ley anterior, no obstante ello, no se contempló la reserva de empleo a favor de las personas discapacitadas tal como lo pretendía normar el proyecto mencionado”⁵⁰.

Ya se manifestaban otros parlamentario pero solo respecto de la modificación del artículo 38 de la Ley 19.284, pero como se manifiesta anteriormente no prosperó, lamentablemente ya que de esa forma se pudo haber ingresado y materializado mucho más antes la Ley de Inclusión laboral y no esperar tanto tiempo, de esta forma se entiende que para nuestra legislación no era un tema la discapacidad física o psicológica, solo era para las familias que tenían que luchar el día a día, el no poder incorporarse a un trabajo, desempeñar actividades que estaban alcance de poder realizar, las empresas tampoco funcionaba de forma activa al contratar personas con discapacidad todo lo contrario su número era bajo o la nada misma de contrataciones pero es ahora la propia Ley 21.015 que incentiva la contratación de personas discapacitadas y el tener un porcentaje en su empresas.

⁴⁹Biblioteca Nacional (Chile), historia de la Ley N°21.015, página 6.

⁵⁰Biblioteca Nacional (Chile), historia de la Ley N°21.015, página 7.

Regulación de la Ley 21.015, que incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral.

La fecha de publicación de la Ley 21.015 es el 15 de Junio de 2017 y con la entrada en vigencia el 01 de Abril de 2018, que lo que se busca incentivar la contratación de las personas discapacitadas en las empresas y que estas tengan un porcentaje mínimo de personas con discapacidad según lo establece la norma jurídica, de esta forma se contempla en términos legales el poder contratar personas con discapacidad y ser parte de las empresas y sobre todo poder integrarse al mundo laboral que es lo que busca esta Ley.

Ley 21.015.

“Teniendo presente que el H. Congreso Nacional ha dado su aprobación al siguiente proyecto de ley originado en Mociones refundidas de los H. Diputados señores Gustavo Hasbún Selume, Patricio Melero Abaroa, Jorge Sabag Villalobos, Fidel Espinoza Sandoval, Carlos Abel Jarpa Wevar, Víctor Torres Jeldes, Fuad Chahin Valenzuela, y Felipe Ward Edwards y señoras Claudia Nogueira Fernández, Marisol Turrez Figueroa, Andrea Molina Oliva, y de los ex Diputados señores Gonzalo Uriarte Herrera, Enrique Accorsi Opazo, Miodrag Marinovic Solo de Zaldívar y señoras Mónica Zalaquett Said, María Angélica Cristi Marfil, María Antonieta Saa Díaz”⁵¹, es menester señalar a los parlamentarios que fueron parte de la aprobación de la presente Ley.

La presente Ley busca que las empresas tengan un porcentaje que a continuación se expresara, incentivando de esta forma la contratación de personas discapacitadas y así ingresen a empleos y se le asegure un puesto para realizar actividades y estar contratados bajo subordinación y dependencia de alguna empresa. Debemos señalar como se incorpora esta la Ley al Código de Trabajo y en que artículo se encuentra en la legislación Chilena.

⁵¹ Ley 21.015, cita 20.

"Capítulo II De la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad de la Ley de 21.015.

Artículo 157 bis.- Las empresas de 100 o más trabajadores deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos el 1% de personas con discapacidad o que sean asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, en relación al total de sus trabajadores establece lo siguiente.”⁵², ya con este artículo queda claro el porcentaje que las empresas deberán tener en consideración para que las personas discapacitadas puedan ser parte como su grupo de trabajadores, de esta forma se establece el mecanismos de integración en el mundo laboral.

“Las personas con discapacidad deberán contar con la calificación y certificación señaladas en el artículo 13 de la ley N° 20.422.

El empleador deberá registrar los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, así como sus modificaciones o términos, dentro de los quince días siguientes a su celebración a través del sitio electrónico de la Dirección del Trabajo, la que llevará un registro actualizado de lo anterior, debiendo mantener reserva de dicha información”⁵³.

La calificación y certificación que se refiere el párrafo anterior es competencia del COMPIN, y debe ser a solicitud de los interesados y el empleador igual debe someterse a lo que señala la norma respecto del registro de esta forma se busca que la empresa tenga un rol activo para los registros de las contrataciones de las personas discapacitadas y en caso de termino de contrato de igual forma e informar a la Dirección del trabajo.

⁵² Artículo 157 bis, Ley 21.015.

⁵³ Artículo 157 bis, Ley 21.015.

Respecto a la fiscalización.

“La fiscalización de lo dispuesto en este capítulo corresponderá a la Dirección del Trabajo, salvo lo dispuesto en el inciso cuarto del artículo siguiente, en lo relativo a la reglamentación de la letra b) de ese mismo artículo (157 bis, Código del Trabajo)

Un reglamento dictado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social y suscrito por los ministros de Hacienda y de Desarrollo Social, establecerá los parámetros, procedimientos y demás elementos necesarios para dar cumplimiento a lo establecido en este capítulo”⁵⁴

Las empresas debe atenerse a lo que dispone la Ley de Inclusión Laboral y de que forma el Estado se asegura que se dará cumplimiento a que sea de forma efectiva el cumplimiento, será a través de las fiscalizaciones que tendrán que realizar los órganos del Estado y este será la Dirección del trabajo sin perjuicio a lo que establece el artículo 157 bis letra b del Código del Trabajo, de esta forma se entregan herramientas válidas para que la contratación de personas discapacitadas se haga de forma como lo establece la Ley de inclusión laboral.

Las empresas que no contraten personas con discapacidad deben dar razones de sus actos y la Ley establece en su artículo 157 ter “Las empresas que, por razones fundadas, no puedan cumplir total o parcialmente la obligación establecida en el inciso primero del artículo anterior, deberán darle cumplimiento en forma alternativa, ejecutando alguna de las siguientes medidas:

- a) Celebrar contratos de prestación de servicios con empresas que tengan contratadas personas con discapacidad.
- 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.

⁵⁴ Artículo 157 bis, Ley 21.015.

Sólo se considerarán razones fundadas aquellas derivadas de la naturaleza de las funciones que desarrolla la empresa o la falta de personas interesadas en las ofertas de trabajo que se hayan formulado”⁵⁵.

De esta forma las empresas no por su mero capricho no cumplirán la Ley si no debe ser de manera fundada la no incorporación de personas con discapacidad, si bien falta para mejorar lo que establece la norma pero ya es un paso para que cada vez en el mundo laboral se puedan ampliar mucho más lo espacio y que las empresas de forma voluntaria aumente su número de contratación e incorporación de los discapacitados ya que como se ha establecido anteriormente es fundamental que todos como sociedad se tenga la capacidad de ser tolerante, empático y que este sea un paso a los grandes cambio que se debe cambiar como sociedad y que las normas se cumplan a su cabalidad.

⁵⁵ Artículo 157 ter, Código del Trabajo.

Capítulo III. Derecho comparado de los países España y Colombia en la Inclusión Laboral.

En el siguiente capítulo efectuaremos una comparación respecto al tema de inclusión del punto de vista del Ordenamiento Jurídico de los países de España y Colombia, de qué manera han tratado el tema de la discapacidad intelectual o física, de qué forma se describe el tema de la inclusión laboral, como se manifiesta en las Constituciones de España y Colombia, además de las leyes que se manifiesta respecto a la Inclusión Laboral, como cada Estado se ha hecho parte de incentivar en el ámbito del trabajo.

Inclusión Laboral en España.

Al tratar el tema de inclusión en España nos vamos a remitir a lo que dispone tanto la Constitución de España, Código de Trabajo y otras Leyes que traten el tema de Inclusión.

Constitución Española.

La Constitución Española en su artículo 1 inciso 1º "España se constituye en un Estado Social y democrático de Derecho, que propugna como valores de su ordenamiento jurídico la libertad, la igualdad y el pluralismo jurídico"⁵⁶, del artículo tratado podemos desprender que todos son iguales antes la Constitución Española, más adelante sabremos como tratan el tema de inclusión en España.

Título I. De los Derechos y Deberes fundamentales.

Artículo 10

1. "La dignidad de las personas, los derechos inviolable que le son inherentes, al libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la Ley y a los derechos de los demás son fundamentales del orden político y de la paz social.
2. Las normas relativas a los derechos fundamentales y a las libertades que la Constitución reconoce, se interpretaran de conformidad con la Declaración

⁵⁶ Artículo 1 inciso 1º, Constitución Española. Constitución Española. Año 1978. Última modificación el 27 de septiembre de 2011.

Universal de Derechos Humanos y los tratados y acuerdos Internacionales sobre las materias ratificadas en España”⁵⁷

Desde el punto de vista Constitucional podemos deslumbrar que se debe respetar las leyes y los Tratados Internacionales ratificados, por lo tanto para España es importante que todos tengan las mismas oportunidades.

En su Artículo 14 “Los Españoles son iguales ante la Ley, sin que pueda prevalecer alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquiera otra condición o circunstancia personal o social”⁵⁸

Para el Estado Español todos los ciudadanos Españoles son iguales antes la Ley y o admite discriminación alguna, debemos señalar que la Constitución en cada Estado y/o País es la Norma principal, por lo tanto cada vez que se vea vulnerado los Derechos de las personas es la propia Constitución que los ampara.

Código Laboral y de la Seguridad Social.

Antes de centrarnos a lo que es la inclusión en el ámbito laboral, vamos a señalar que se entiende las relaciones laborales en España.

“Artículo 1.

- 1- Esta ley será de aplicación a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario.
- 2- A los efectos de esta ley, serán empresarios todas las personas, físicas o jurídicas, o comunidades de bienes que reciban la prestación de servicios de las personas referidas en el apartado anterior, así como de las personas contratadas para ser cedidas a empresas usuarias por empresas de trabajo temporal legalmente constituidas.

⁵⁷ Artículo 10, Título I De los Derechos y Deberes Fundamentales, Constitución Española. Año 1978 Última modificación el 27 de septiembre de 2011

⁵⁸ Artículo 14, Capítulo Segundo, Derechos y libertades, Constitución Española. Año 1978. Última modificación el 27 de septiembre de 2011.

- 3- Se excluyen del ámbito regulado por esta ley:
- a- La relación de servicio de los funcionarios públicos, que se regirá por las correspondientes normas legales y reglamentarias, así como la del personal al servicio de las Administraciones Públicas y demás entes, organismos y entidades del sector público.
Cuando, al amparo de una ley, dicha relación se regule por normas administrativas o Estatutarias.
 - b- Las prestaciones personales obligatorias.
 - c- La actividad que se limite, pura y simplemente, al mero desempeño del cargo de consejero o miembro de los órganos de administración en las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad y siempre que su actividad en la empresa solo comporte la realización de cometidos inherentes a tal cargo.
 - d- Los trabajos realizados a título de amistad, benevolencia o buena vecindad.
 - e- Los trabajos familiares, salvo que se demuestre la condición de asalariados de quienes los llevan a cabo. Se considerarán familiares, a estos efectos, siempre que convivan con el empresario, el cónyuge, los descendientes, ascendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive y, en su caso, por adopción.
 - f- La actividad de las personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios, siempre que queden personalmente obligados a responder del buen fin de la operación asumiendo el riesgo y ventura de la misma.
 - g- En general, todo trabajo que se efectúe en desarrollo de relación distinta de la que define el apartado 1.

A tales efectos se entenderá excluida del ámbito laboral la actividad de las personas prestadoras del servicio de transporte al amparo de autorizaciones administrativas de las que sean titulares, realizada, mediante el correspondiente precio, con vehículos comerciales de servicio público cuya propiedad o poder directo de disposición ostenten, aun cuando dichos servicios se realicen de forma continuada para un mismo cargador o comercializador.

4. La legislación laboral española será de aplicación al trabajo que presten los trabajadores españoles contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero, sin perjuicio de las normas de orden público aplicables en el lugar de trabajo. Dichos trabajadores tendrán, al menos, los derechos económicos que les corresponderían de trabajar en territorio español.

5. A efectos de esta ley se considera centro de trabajo la unidad productiva con organización específica, que sea dada de alta, como tal, ante la autoridad laboral. En la actividad de trabajo en el mar se considerará como centro de trabajo el buque, entendiéndose situado en la provincia donde radique su puerto de base”⁵⁹

Por lo que se señala en el artículo 1 del Código Laboral y de la Seguridad Social, se desprende las relaciones de los particulares y con las empresas, de hecho se le entrega un concepto, además de excluir a los funcionarios públicos.

Es menester señalar el Artículo 2, ya que se trata el tema de la relación laboral con la discapacidad.

Artículo 2 letra G “Relaciones laborales de carácter especial.

g) La de los trabajadores con discapacidad que presten sus servicios en los centros especiales de empleo”⁶⁰, desde este artículo se desprende la regulación de las contrataciones laborales de carácter especial, debemos saber que se entiende por discapacitados y/o minusválidos en España,

Que debemos entender por centros especiales es la Ley de Integración Social que nos entrega un concepto legal de centros especiales en su “artículo 42

1. Los Centros Especiales de Empleo son aquéllos cuyo objetivo principal sea el de realizar un trabajo productivo, participando regularmente en las operaciones del mercado, y teniendo como finalidad el asegurar un empleo remunerado y la prestación de servicios de ajuste personal y social que requieran sus

⁵⁹ Artículo 1, Código Laboral y de la Seguridad Social.

⁶⁰ Artículo 2, letra g, Código Laboral y de la Seguridad Social.

trabajadores minusválidos; a la vez que sea un medio de integración del mayor número de minusválidos al régimen de trabajo normal.

2. La totalidad de la plantilla de los Centros Especiales de Empleo estará constituida por trabajadores minusválidos, sin perjuicio de las plazas en plantilla del personal no minusválido imprescindible para el desarrollo de la actividad”⁶¹

Señalar también que se debe entender por minusválido ya que hemos mencionado varias veces este término utilizado en España, es la propia Ley de Integración Social de los Minusválidos, que nos entrega un concepto legal en el siguiente artículo

Concepto de minusválido emitido por la Ley de Integración Social de los minusválidos.

“Artículo 7.

1. A los efectos de la presente Ley se entenderá por minusválidos toda persona cuyas posibilidades de integración educativa, laboral o social se hallen disminuidos como consecuencia de una deficiencia, previsiblemente permanente, de carácter congénito o no, en sus capacidades físicas, psíquicas o sensoriales”⁶²

Es la propia ley que nos entrega un concepto de minusválido, aquí en Chile se trata de discapacitados, también señalara que es la ley de Integración Social de los minusválidos que señalara de respecto de la integración laboral en su Art.37 del presente texto legal.

“Art 37 Será finalidad primordial de la política de empleo de trabajadores minusválidos su integración en el sistema ordinario de trabajo o, en su defecto, su incorporación al sistema productivo mediante la fórmula especial de trabajo protegido que se menciona en el art. 41”⁶³.

⁶¹ Ley de Integración Social e los Minusválidos (13/1982 de 7 de Abril), artículo 40.

⁶² Cita N° 61, artículo 7.

⁶³ Cita N° 61, artículo 37.

Por lo tanto en España se persigue que todas las personas tengan las mismas oportunidades de ingresar al ámbito laboral independientes de sus discapacidades, de hecho existe un porcentaje que las empresas ya sea públicas o privadas deben atender a dicha colaboración para que se cumpla la finalidad de integrar a si lo prescribe el artículo 38 de la Ley de Integración Social de los Minusválidos.

“Artículo 38

- 1- Las Empresas públicas y privadas que empleen un número de trabajadores fijos que exceda de 50 vendrán obligadas a emplear un número de trabajadores minusválidos no inferior al 2 por 100 de la plantilla.
- 2- Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales de las Empresas que supongan en contra de los minusválidos discriminaciones en el empleo, en materia de retribuciones, jornadas y demás condiciones de trabajo.
- 3- En las pruebas selectivas para el ingreso en los Cuerpos de la Administración del Estado, Comunidades Autónomas, Administración Local, Institucional y de la Seguridad Social, serán admitidos los minusválidos en igualdad de condiciones con los demás aspirantes. Las condiciones personales de aptitud para el ejercicio de las funciones correspondientes se acreditarán en su caso mediante dictamen vinculante expedido por el equipo multiprofesional competente, que deberá ser emitido con anterioridad a la iniciación de las pruebas selectivas.
- 4- Se fomentará el empleo de los trabajadores minusválidos mediante el establecimiento de ayudas que faciliten su integración laboral. Estas ayudas podrán consistir en subvenciones o préstamos para la adaptación de los puestos de trabajo, la eliminación de barreras arquitectónicas que dificulten su acceso y movilidad en los Centros de producción, la posibilidad de establecerse como trabajadores autónomos, el pago de las cuotas de la Seguridad Social y cuantas otras se consideren adecuadas para promover la colocación de los minusválidos, especialmente la promoción de Cooperativas”⁶⁴.

⁶⁴ Cita N° 61, artículo 38.

Por lo tanto no solo opera esta Ley para las empresas privadas si no también públicas que se debe estar al porcentaje establecidos para poder ser parte de poder ingresar a empleos.

Inclusión laboral en Colombia.

Señalar lo que establece la Constitución de Argentina respecto de las garantías y protección a las personas, desprendiéndose de dicha garantías lo que podemos emprender a describir lo que es la Inclusión Laboral en país de Colombia.

Aspectos Constitucionales.

Antes de adentrarnos al tema de la Inclusión Laboral, vamos a señalar que garantías Constitucionales prescribe la Constitución Política de Colombia.

“Artículo 1. Colombia es un Estado social de derecho, organizado en forma de República unitaria, descentralizada, con autonomía de sus entidades territoriales, democrática, participativa y pluralista, fundada en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interés general”⁶⁵.

“Artículo 2. Son fines esenciales del Estado: servir a la comunidad, promover la prosperidad general y garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución; facilitar la participación de todos en las decisiones que los afectan y en la vida económica, política, administrativa y cultural de la Nación; defender la independencia nacional, mantener la integridad territorial y asegurar la convivencia pacífica y la vigencia de un orden justo.

Las autoridades de la República están instituidas para proteger a todas las personas residentes en Colombia, en su vida, honra, bienes, creencias, y demás derechos y libertades, y para asegurar el cumplimiento de los deberes sociales del Estado y de los particulares”⁶⁶.

⁶⁵ Constitución política de Colombia, artículo1, año 1991, actualizada con los Actos Legislativos 2016.

⁶⁶ Cita N°65, artículo2.

De ambos artículos de la Constitución Política de Colombia se desprende que sus finalidades y garantías Constitucionales tanto en lo social, económico, trabajo y la dignidad humana están por encima de todos, por lo tanto ahora nos adentraremos de qué forma es planteado el tema de inclusión laboral en Colombia, si le dan un enfoque en el ordenamiento jurídico de Colombia y si se cumple con cabalidad.

En su título II De los Derechos, Las Garantías y Los Deberes, Capítulo 1, de los Derechos Fundamentales se establece lo siguientes en su artículo 13:

“Artículo 13. Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica.

El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados.

El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan”⁶⁷

“Artículo 25. El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”⁶⁸.

De los anteriores artículos tratado por Constitución de Colombia se desprende el nivel de garantías Constitucionales respecto a los ciudadanos Colombianos, en varios aspectos, ahora entraremos al tema que se plantea en esta tesis, sobre la Inclusión Laboral y de qué forma el Estado de Colombia ha jugado un rol, respecto de las personas discapacitadas y como les asegura que puedan ingresar al ámbito laboral y si existen normas propias al tema de inclusión laboral.

⁶⁷ Cita N°65, artículo 13.

⁶⁸ Cita N°65, artículo 25.

En el siguiente análisis respecto como se visualiza en Código Sustantivo del Trabajo de Colombia, como se entiende la relación laboral para luego señalar de qué forma se introduce la discapacidad en mencionado código.

“Artículo 1º

La finalidad primordial de este Código es la de lograr la justicia en las relaciones que surgen entre {empleadores} y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social”⁶⁹

“Artículo 3º Relación que regula.

El presente Código regula las relaciones de derecho individual del Trabajo de carácter particular, y las de derecho colectivo del Trabajo, oficiales y particulares”⁷⁰

“Artículo 8º Libertad de trabajo.

Nadie puede impedir el trabajo a los demás, ni que se dediquen a la profesión, industria o comercio que les plazca, siendo lícito su ejercicio, sino mediante resolución de autoridad competente encaminada a tutelar los derechos de los trabajadores o de la sociedad, en los casos que se prevean en la ley”⁷¹

“Artículo 9º Protección al trabajo.

El trabajo goza de la protección del Estado, en la forma prevista en la Constitución Nacional y las leyes. Los funcionarios públicos están obligados a prestar a los trabajadores una debida y oportuna protección para la garantía y eficacia de sus derechos, de acuerdo con sus atribuciones”⁷²

“Artículo 10 Igualdad de los trabajadores y las trabajadoras.

Todos los trabajadores y trabajadoras son iguales ante la ley, tienen la misma protección y garantías, en consecuencia, queda abolido cualquier tipo de distinción por

⁶⁹ Código Sustantivo del Trabajo, Colombia, artículo 1.

⁷⁰ Cita N° 69, artículo 3º.

⁷¹ Cita N° 69, artículo 8º.

⁷² Cita N° 69, artículo 9º.

razón del carácter intelectual o material de la labor, su forma o retribución, el género o sexo salvo las excepciones establecidas por la ley”⁷³.

De cada artículo que se ha mencionado anteriormente se desprende la relación laboral, la protección a los trabajadores, que todos son iguales ante la Ley, de hecho es el propio artículo 10 del Código Sustantivo del Trabajo de Colombia, “queda abolido cualquier tipo de distinción por razón del carácter intelectual o material”⁷⁴, por lo tanto debemos desprender de estas líneas que no debiera existir discriminación respecto al ingreso laboral de personas discapacitadas, pero no se estipula textual respecto del ingreso al ámbito laboral de personas discapacitadas o incentivar dicha contratación, se manifiesta de forma general ósea para todos los habitantes de Colombia, no se hace referencia a la discapacidad.

Entonces ya que el Código Sustantivo del Trabajo de Colombia, no trata de manera expresa en tema de inclusión laboral, es una Ley que lo trata, tanto de conceptos de discapacidad y de forma interviene el Estado de Colombia respecto al tema de integración laboral.

Análisis Ley Estatutaria 1618 de Colombia.

Es la siguiente Ley en su título I artículo 1° que se trata de forma expresa la discapacidad de las personas en el País de Colombia respecto a los objetivos que se buscan aplicar.

“Artículo 1. Objeto. El objeto de la presente ley es garantizar y asegurar el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad, mediante la adopción de medidas de inclusión, acción afirmativa y de ajustes razonables y eliminando toda forma de discriminación por razón de discapacidad, en concordancia con la Ley 1346 de 2009”⁷⁵

Por lo tanto el objetivo del Estado de Colombia es que las personas discapacidad puedan desarrollarse de la mejor manera y sobre todo la no discriminación.

⁷³ Cita N° 69, artículo 10.

⁷⁴ Cita N° 69, artículo 10.

⁷⁵ Ley Estatutaria 1618, artículo 1(Diario oficial, Febrero 27 de 2013)

Es la propia Ley en su título II, artículo 2 que nos entrega un concepto de Discapacidad e Inclusión, que a continuación se expresara.

“Artículo 2. Definiciones. Para efectos de la presente ley, se definen los siguientes conceptos:

1. Personas con y/o en situación de discapacidad: Aquellas personas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a mediano y largo plazo que, al interactuar con diversas barreras incluyendo las actitudinales, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.

2. Inclusión social: Es un proceso que asegura que todas las personas tengan las mismas oportunidades, y la posibilidad real y efectiva de acceder, participar, relacionarse y disfrutar de un bien, servicio o ambiente, junto con los demás ciudadanos, sin ninguna limitación o restricción por motivo de discapacidad, mediante acciones concretas que ayuden a mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad”⁷⁶

En los siguientes artículos se manifiesta la forma de protección y derechos de las personas discapacitadas, la forma de incentivar la contratación en el ámbito laboral, ya como se ha tratado la importancia de poder desarrollar actividades laborales para poder satisfacer necesidades básicas de toda persona, es importante que el Estado de Colombia tenga una Ley que lo manifiesta de forma expresa tales derechos y garantías que todos deben tener a la hora de ingresar a trabajar y la posibilidad de postular libremente a los empleos. Así lo señala los Artículos 12 y 13 de la Ley Estatutaria 1618, tener presente que es la misma Ley que establece un concepto legal de lo que se debe entender lo que es la Inclusión Social, por eso es importante que este concepto sea de tal importancia para todos, tanto en lo social y para el propio Estado de Colombia.

En el siguiente Artículo se desprende la protección social, se entrega mecanismos para las personas con discapacidad, nuestra legislación si bien en el año entra en vigencia la Ley 20.015 de Inclusión Laboral pero solo hace referencia al incentivo de personas discapacitadas.

⁷⁶ Cita N° 75, artículo 2.

“Artículo 12. Derecho a la protección social. Las personas con discapacidad tienen derecho a la protección social especial del Estado, en concordancia con el artículo 28 de la Ley 1346 de 2009. Para la garantía del ejercicio total y efectivo del derecho a la protección social, el Ministerio de Trabajo o quien haga sus veces, y demás autoridades competentes, adoptarán entre otras, las siguientes medidas:

1. Establecer mecanismos que favorezcan la formalización del empleo de las personas con discapacidad, así como programas de aseguramiento en riesgos laborales y no laborales.
2. Establecer programas de apoyo y acompañamiento a las madres y padres de personas con discapacidad desde la gestación, y durante los primeros 2 años de vida de la niña y el niño.
3. Las entidades territoriales competentes y el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, (ICBF), o el ente que haga sus veces, deberán establecer y/o fortalecer, un programa de apoyo y acompañamiento a las familias de las personas con discapacidad, debidamente articulado con otros programas o estrategias de inclusión, desarrollo social y de superación de la pobreza.
4. Asegurar que los sistemas, servicios y programas de bienestar, protección y promoción social y compensación familiar incluyan mecanismos especiales para la inclusión de las personas con discapacidad y la promoción de sus derechos, y además establezcan mecanismos de seguimiento.
5. Las entidades territoriales competentes, y el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF) o el ente que haga sus veces, deberán ajustar y establecer programas de apoyo, acompañamiento y formación a las familias de las personas con discapacidad, y a las redes de apoyo de las personas con discapacidad, en alianza con el SENA y demás entidades competentes”⁷⁷

“Artículo 13. Derecho al trabajo. Todas las personas con discapacidad tienen derecho al trabajo. Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho al trabajo de las personas con discapacidad, en términos de igualdad de oportunidades, equidad e inclusión, en

⁷⁷ Cita N° 75, artículo 12.

concordancia con el artículo 27 de la Ley 1346 de 2009, el Ministerio de Trabajo o quien haga sus veces y demás entidades competentes establecerán entre otras, las siguientes medidas:

1. El Gobierno Nacional, a través del Ministerio de Hacienda y Crédito Público y el Departamento Nacional de Planeación o de quienes hagan sus veces, expedirá el decreto reglamentario que establezca una puntuación adicional en los procesos de licitación pública, concurso de méritos y contratación directa, para las empresas que en su planta de personal tengan personas con discapacidad contratadas con todas las exigencias y garantías legalmente establecidas, y para las empresas de personas con discapacidad, familiares y tutores.
2. El Ministerio de Trabajo o quien haga sus veces deberá:
 - a) Garantizar la capacitación y formación al trabajo de las personas con discapacidad y sus familias, teniendo en cuenta la oferta laboral del país;
 - b) Fortalecer el programa de ubicación laboral de las personas con discapacidad, mediante estrategias de promoción direccionadas hacia el sector empresarial, incentivando además los servicios de apoyo de acompañamiento a las empresas;
 - c) Desarrollar planes y programas de inclusión laboral y generación de ingresos flexibles para las personas que por su discapacidad severa o discapacidad múltiple, no puedan ser fácilmente incluidos por el mercado laboral, o vinculados en sistemas de producción rentables o empleos regulares. Para el efecto, deberá fijar estrategias protegidas o asistidas de generación de ingresos o empleo que garanticen en cualquiera de las formas ingresos dignos y en las condiciones de seguridad social que correspondan, y permitiendo a sus cuidadoras y cuidadores, y sus familias, las posibilidades de intervenir en estos procesos;
 - d) Fomentar la creación y fortalecimiento de unidades productivas, por medio de capacitación técnica y empresarial, líneas de crédito específicas para aquellos casos en que los solicitantes sean personas con discapacidad y/o sus familias, con una baja tasa de interés, apoyo con tecnologías de la

información y la comunicación, y diseño de páginas web para la difusión de sus productos, dando prelación a la distribución, venta y adquisición de sus productos por parte de las entidades públicas;

- e) Incentivar el desarrollo de negocios inclusivos y fortalecer el emprendimiento y crecimiento empresarial de las entidades que propenden por la independencia y superación de la población con discapacidad, mediante programas de intermediación de mercados que potencien la producción, la comercialización o venta de servicios generados por esta población, a partir del financiamiento con recursos específicos y estrategias dirigidas;
- f) En coordinación con el departamento administrativo de la función pública, asegurar que el Estado a través de todos los órganos, organismos y entidades de los niveles nacional, departamental, distrital y municipal, en los sectores central y descentralizado, deberá vincular un porcentaje de personas con discapacidad dentro de los cargos existentes, el cual deberá ser publicado al comienzo del año fiscal mediante mecanismos accesibles a la población con discapacidad;

3. El Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, deberá:

- a) Asegurar la inclusión efectiva de las personas con discapacidad a todos sus programas y servicios de la entidad, además garantizar su acceso a los diferentes servicios de apoyo pedagógico;
- b) Garantizar la prestación del servicio de intérpretes de lengua de señas y guías intérpretes, para la población con discapacidad auditiva y sordoceguera, y ayudas tecnológicas para las personas con discapacidad visual, así como los apoyos específicos que requieren las personas con discapacidad intelectual;
- c) Garantizar asesoría y acompañamiento a los empresarios que deseen contratar personas con discapacidad;
- d) Asegurar la capacitación y formación al trabajo de las personas con discapacidad teniendo en cuenta la oferta laboral del país;

- e) Fortalecer el Servicio Nacional de Empleo SNE de cada Regional para que garantice el acceso y beneficio de las personas con discapacidad mediante estrategias de promoción direccionadas hacia el sector empresarial;
 - f) Otorgar títulos de formación profesional en diferentes áreas, a partir del reconocimiento de los procesos formativos que realizan las organizaciones de y para personas con discapacidad, que cumplan con los requisitos establecidos por esta entidad;
 - g) Formar evaluadores en procesos de certificación de evaluación de competencias en diferentes áreas, que permitan a las personas con discapacidad adquirir una certificación de competencias laborales de acuerdo a su experiencia;
4. El Fondo Nacional de Ahorro o quien haga sus veces, otorgará créditos de vivienda y educación para las personas con discapacidad, con una tasa de interés preferencial. El Fondo reglamentará la materia.
 5. El Banco de Comercio Exterior de Colombia, Bancóldex, creará líneas de crédito con tasas de interés blandas, para los emprendimientos económicos o de las empresas en que sean titulares las personas con discapacidad en el 20%.
 6. Los empresarios y empleadores que vinculen laboralmente personas con discapacidad, tendrán además de lo establecido en el capítulo IV de la Ley 361 de 1997, los estímulos económicos que establezca el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, de conformidad al artículo 27 numeral 1 literales h), i) de la Ley 1346 de 2009.
 7. El Gobierno Nacional deberá implementar mediante Decreto reglamentario un sistema de preferencias a favor de los empleadores particulares que vinculen laboralmente personas con discapacidad debidamente certificadas, en un porcentaje mínimo del 10% de su planta de trabajadores. Tal sistema de preferencias será aplicable a los procesos de adjudicación y celebración de contratos, y al otorgamiento de créditos o subvenciones de organismos estatales.

8. Los gobiernos nacional, departamentales, distritales y municipales, deberán fijar mediante decreto reglamentario, en los procesos de selección de los contratistas y proveedores, un sistema de preferencias a favor de las personas con discapacidad”⁷⁸

Como señala el artículo 13 de La Ley Estatutaria 1618, se señala un catálogo bien amplio respecto a las contrataciones de las personas discapacitadas ya sea físicamente o psicológicamente, el Estado de Colombia entrega mecanismos y favorecimientos respecto a las empresas que contraten personas con discapacidad, por lo que es un Estado que incentiva a las empresas, y de esa manera funciona una integración respecto al ámbito laboral, que es lo que se pretende que la inclusión vaya abriendo nuevas oportunidades para todos para ser parte y poder sentirse de manera de igual a igual con los demás en la postulaciones de empleos, que la discapacidad no se debe entender como una limitación, todo lo contrario de tener las misma oportunidades de poder ingresar a trabajar y poder desarrollar actividades con remuneraciones, de esta forma poder lograr los objetivos perseguidos por cada sujeto.

Los Estados cumplen un rol fundamental en el País que sea ya que debe velar por el bien común de todos sus ciudadanos para que estos puedan lograr sus propios objetivos y si existieran tipos de limitación el Estados debe ser capaz de lograr que dicha limitación no sea causal de no poder insertarse al ámbito laboral.

⁷⁸ Cita N° 75, artículo 13.

CONCLUSIONES

En cuanto a lo que se abordó en la presente tesis se debe concluir que en el tema de Inclusión en Chile ha avanzado de forma lenta en el aspecto de todo lo que con lleva el tema de integración ya sea en la educación y el ámbito laboral que es cuestión de análisis propiamente tal, si bien el estado está al servicio de la persona y su objetivo es el bien común para todos y no para algunos, de esta forma se da cuenta de la lentitud por parte de las autoridades al no manifestarse con anterioridad o bien dejar archivadas lo que tenía relación con la inclusión se tardaron en darse cuenta que es un tema de gran relevancia para todos como sociedad.

Si bien las primeras luces de inclusión fueron abordado del punto de vista de la educación respecto de programas para niños, niñas y/o adolescente con aprendizaje diferentes, estos no tuvieron años de diferencias con la Ley de inclusión laboral, ya que son pocos años de diferencia que existen entre ambas, de esta forma se puede entender que se trabajó de forma conjunta estos temas de integración, teniendo presente que si a una persona con discapacidad física o aprendizaje diferente se integra desde la educación al llegar al ámbito laboral ya que tiene una mejor forma de integrarse de forma que no existan limites, por eso ambas inclusiones de alguna manera van de la mano.

Al indagar la ley 21.015 que entro en vigencia 01 de Abril de 2018, que trata de incentivar la contratación de personas discapacitadas, si bien se hizo referencia a mas normas del ordenamiento jurídico de Chile para establecer que todos son igual ante la Ley, la libertad de trabajo y su protección, los tratados internacionales, resoluciones de carácter administrativas, pero en la práctica no se manifiesta de forma como se quisiera ya que las persona con discapacidad se le presenta limitaciones al ingresar al mundo laboral o cuando se postula a los puesto vacantes de las empresas. Falta tanto por mejorar en la práctica ya sea para la empresa y la sociedad, comprender lo que es sentirse segregados o limitados de poder realizar actividades para poder subsistir ya que el empleo es una de las forma de obtener recursos económicos.

El Estado de Chile está en deuda con la Inclusión ya que no basta una norma de incentivar para la contratación de personas discapacitadas, educar a la sociedad, que el

Estado sea más activo respecto a la integración, las empresas tener la capacidad de contratar más de lo que señala la Ley y de esta forma el tema de integración se masificara y como sociedad se tendrá la capacidad de ser tolerante todo el año.

BIBLIOGRAFÍA

- ECHEITA, Gerardo y AINSCOW, Mel, La educación inclusiva como derecho. Marco de referencia y pautas de acción para el desarrollo de una revolución pendiente. Revista Scielo, En: [https://www.uam.es/personal_pdi/stmaria/sarrio/DOCUMENTOS,%20ARTICULO S,%20PONENCIAS,/Educacion%20inclusiva%20como%20derecho.%20Ainscow%20y%20Echeita.pdf](https://www.uam.es/personal_pdi/stmaria/sarrio/DOCUMENTOS,%20ARTICULO%20S,%20PONENCIAS,/Educacion%20inclusiva%20como%20derecho.%20Ainscow%20y%20Echeita.pdf)
- Infante, Marta, Desafíos a la formación docentes: Inclusión educativa. Revista Scielo, En: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/estped/v36n1/art16.pdf>
- Muñoz León, Fernando. Igual, inclusión y derechos: Lo político, lo social y lo Jurídico en clave igualitaria, Santiago 2013, edición LOM ediciones.
- Dr. Arancibia Herrera, Marcelo, análisis de la reseña al texto “Políticas Educativas de Chile”, realizada por el profesor Juan Iglesias Díaz (1976), En: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/estped/v42nespecial/art12.pdf>
- Naciones Unidas, Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad y protocolo facultativo. En: <http://www.un.org/disabilities/documents/convention/convoptprot-s.pdf>
- Mineduc, 2005, Políticas nacionales de educación especial, nuestro compromiso con la diversidad En: <http://especial.mineduc.cl/wpcontent/uploads/sites/31/2016/08/POLITICAEDUCESP.pdf>
- Mineduc. 2010, Decreto 170, normas para determinar los alumnos con necesidades educativas especiales que serán beneficiarios de las subvenciones para la educación especial. En: <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1012570>
- Ardiles, Elizabeth y Hola, Clara (2017). Proceso de integración escolar de los estudiantes con necesidades educativas especiales; un estudio de teorías subjetivas en profesores de un liceo público de la Región de Atacama. . Seminario para optar al grado de licenciado en Psicología y al título profesional de Psicólogo.
- Constitución Política de la República de Chile.

- Código del Trabajo. Edición actualizada al 1 de enero de 2019.
- Ordinario 1617/025, del subsecretario del Trabajo (S), 20 de Febrero de 2018.
- Ordinario N° 1027/020, del Inspector Provincial del Trabajo Concepción, de 08 de Agosto 2017.
- Historia de la Ley N°21.015, 2017. Biblioteca Congreso Nacional.
- Ley 21.015. Que incentiva la Inclusión de personas discapacitadas al mundo Laboral. Diario Oficial de la República de Chile, 15 de Junio de 2017.
- Ley 20.422. Establece norma sobre igualdad de oportunidades e Inclusión social de persona con discapacidad. Diario Oficial 10 de Febrero de 2010.
- Constitución de España. Año 1978. Última modificación el 27 de septiembre de 2011.
- Código Laboral y de la Seguridad Social (España)
- Código de la Discapacidad (España).
- Ley de Integración Social de los Minusválidos.
- Constitución Política de Colombia.
- Código Sustantivo del Trabajo (Colombia).
- Ley Estatutaria 1618. Por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad Diario oficial de Colombia 27 de Febrero de 2013.

