Proyecto de Ley que modifica la Ley de Bases Generales de la Administración del Estado, y la ley n° 20.422 que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad, estableciendo la obligación para el Estado de tener un porcentaje de funcionarios con discapacidad.

Boletín N° 9610-31

Antecedentes generales.

La discapacidad ha sido objeto de tratamiento legislativo en los últimos 20 años después de varias décadas de espera. Fueron años de olvido y relegación para una preocupación que afectaba y que afecta, a cientos de miles de chilenos y a sus familias. Primero, porque la discapacidad en cualquiera de sus grados tiene una carga trágica y la asimilación cultural de una tragedia. Y en cierto sentido lo es, pero no por la discapacidad en sí, sino por aquella falta endémica de oportunidades que ésta implica para quienes llevan consigo una limitación física o síquica para desempeñarse en la vida en igualdad de condiciones que el resto de los ciudadanos. Ese lastre de carencias, privaciones y falta de oportunidades, tiene como correlato el que las familias que tienen un integrante discapacitado tengan mayor problema a la hora de poder realizar sus actividades con normalidad.

El recelo frente al destino que lleva un padre o una madre respecto del porvenir de sus hijos cuando alguno de ellos presenta alguna discapacidad física o síquica, es plenamente atendible en el país que vivimos, en el cual una diferencia menor, -valga la redundancia- hace toda la diferencia.

Creemos firmemente por tanto, en un cambio en el tratamiento de la situación actual y para ello debemos avanzar en propuestas que, desde el Estado, hagan carne la intención de tener una plena integración en todos sus niveles cuando de discapacidad se trata.

En términos legislativos, la primera ley que reguló el tema de la discapacidad fue dictada el año 1994, ley n° 19.284, que estableció normas para la plena integración social de personas con discapacidad. Fue un buen primer paso que se dio sin aún existir el Convenio Internacional. Ella, consiguió los primeros logros en torno al reconocimiento, respeto, y promoción de soluciones para las personas con discapacidad.

Casi 15 años después el Decreto n° 201 del año 2008 ratificó la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y Protocolo Facultativo de las Naciones Unidas. En tal sentido, Chile se comprometió a asegurar y promover el pleno ejercicio de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales de las personas con discapacidad sin discriminación. Los Estados Partes de este Convenio se comprometieron a adoptar todas las

medidas legislativas, administrativas y de otra índole que sean pertinentes para hacer efectivos los derechos reconocidos; como también, a tomar todas las medidas pertinentes, incluidas medidas legislativas, para modificar o derogar leyes, reglamentos, costumbres y prácticas existentes que constituyan discriminación contra las personas con discapacidad. Sin duda alguna, la habilitación legislativa que nos dio este tratado, ha permitido y ha obligado a la vez, a avanzar en la línea de protección y de generación de oportunidades para las personas con discapacidad.

El artículo 27 de la Convención establece que *"Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad"*

Pensamos que esta convención constituye un avance crucial en la concepción del ser humano, y sobre todo en la generación de la orgánica institucional y de las redes sociales que los Estados Partes deben poseer para hacer efectivo el contenido del Convenio. En igual sentido, es fundamental también la convocatoria que se hace a la comunidad internacional para la generación de instancias donde se promuevan de forma efectiva la equidad y la no discriminación social en todas sus formas con medidas

concretas. Tal como se expresa en el Convención, los Estados adheridos adoptarán y aplicarán las medidas necesarias en torno a las leyes y políticas para hacer efectivos los derechos de las personas con discapacidad en cada país. Y son estas herramientas jurídico-internacionales, las que han hecho posible la adaptación de la legislación interna de cada país signatario, forjando una adaptación progresiva, de la normativa chilena en este caso, a los requerimientos internacionales señalados.

Y una concreción de este Convenio, fue la dictación en Chile de la ley n° 20.422 en febrero del año 2010, la cual estableció normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad, estableciendo también principios y normas de base para la actividad ligada a la discapacidad de tal importancia y envergadura, que resulta un deber hoy darle forma y vida e integrarla con las leyes que regulen la actividad administrativa del Estado para el propósito de esta iniciativa.

En tal empeño, pensamos, que la intersectorialidad, la participación y diálogo social establecidos en el artículo tercero, más el principio de igualdad establecido en el artículo cuarto de la ley n° 20.422 son los pilares a partir de los cuales es posible construir un bloque de aseguramiento del 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.

De igual forma, el artículo 43 de la ley n° 20.422 se ha encargado de señalar las formas de la capacitación y de la inserción laboral de las personas con discapacidad, dando pie para la implementación de todas las formas institucionales que sea del caso llevar a cabo. El artículo 61, creó el Servicio Nacional de la Discapacidad, servicio público funcionalmente descentralizado y desconcentrado territorialmente, que tiene por finalidad promover la igualdad de oportunidades, inclusión social, participación y accesibilidad de las personas con discapacidad.

Casos del Derecho Comparado

- La ley n° 18.904 de la *República Oriental del Uruguay*, sustituyó el artículo 42 de la de la ley 16.905, estableciendo que "El Estado, los Gobiernos Departamentales, los entes autónomos, los servicios descentralizados y las personas de derecho público no estatales, están obligados a ocupar personas con discapacidad que reúnan condiciones de idoneidad para el cargo, en una proporción mínima no inferior al 4% (cuatro por ciento) de sus vacantes. Las personas con discapacidad que ingresen de esta manera gozarán de los mismos derechos y estarán sujetos a las mismas obligaciones que prevé la legislación laboral aplicable a todos los funcionarios públicos, sin perjuicio de la aplicación de normas diferenciadas cuando ello sea estrictamente necesario."

- En igual sentido en 1981, la *República de Argentina* promulgó la ley n° 22.431 que estableció un Sistema de Protección Integral de los Discapacitados, por medio del cual se creó un sistema de protección integral tendiente a asegurar a éstas su atención médica, su educación y su seguridad social, así como a concederles las franquicias y estímulos que permitan en lo posible neutralizar la desventaja que la discapacidad les provoca y les den oportunidad, mediante su esfuerzo, de desempeñar en la comunidad un rol equivalente al que ejercen las personas normales. A su vez, definió en el artículo 2° como persona discapacitada "a toda persona que padezca una alteración funcional permanente o prolongada, física o mental, que en relación a su edad y medio social implique desventajas considerables para su integración familiar, social, educacional o laboral" En su artículo 8°, la ley 22.431 estableció que *"El Estado nacional —entendiéndose por tal los tres poderes que lo constituyen, sus organismos descentralizados o autárquicos, los entes públicos no estatales, las empresas del Estado y las empresas privadas concesionarias de servicios públicos— están obligados a ocupar personas con discapacidad que reúnan condiciones de idoneidad para el cargo en una proporción no inferior al cuatro por ciento (4%) de la totalidad de su personal y a establecer reservas de puestos de trabajo a ser exclusivamente ocupados por ellas.*

- La Ley Orgánica de Discapacidades de la *República del Ecuador*, estableció en su artículo 47 que: "La, o el

empleador, *público* o privado que cuente con un número mínimo de veinticinco (25) trabajadores está obligado a contratar, un mínimo de cuatro por ciento (4%) de personas con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condiciones físicas y aptitudes individuales, procurando los principios de equidad de género y diversidad de discapacidades. El porcentaje de inclusión laboral deberá ser distribuido equitativamente en las provincias del país, cuando se trate de empleadores nacionales; y a los cantones, cuando se trate de empleadores provinciales.

Descripción formal del proyecto de ley.

El proyecto pretende incorporar a la ley n° 18.834 de Estatuto Administrativo, un artículo que establezca la obligación de incorporar a personas con discapacidad que tengan además de méritos personales, las condiciones de idoneidad para los cargos que tiene la Administración, y cuya proporción no se inferior al cuatro por ciento (4%) de la totalidad de sus funcionarios de planta, o a contrata. Igual porcentaje deberá conservarse al crear órganos públicos, debiéndose establecer reservas de puestos con el fin de que sean exclusivamente ocupados por ellas.

De igual modo, se incorpora en la ley n° 20.422, un artículo que reconoce la incorporación de un porcentaje de trabajadores discapacitados en la Administración del Estado.

El porcentaje determinado en el proyecto, será de cumplimiento obligatorio para el personal de planta, para los contratados cualquiera sea la modalidad de contratación, y para todas aquellas situaciones en que hubiere tercerización de servicios. Asimismo, y a los fines de un efectivo cumplimiento de dicho 4% las vacantes que se produzcan dentro de las distintas modalidades de contratación en los entes arriba indicados deberán prioritariamente reservarse a las personas con discapacidad que acrediten las condiciones para puesto o cargo que deba cubrirse.

POR LO TANTO,

Los diputados que suscriben, vienen en someter a la consideración de este Honorable Congreso Nacional, el siguiente,

PROYECTO DE LEY

Artículo 1°.

- Modifíquese el Decreto con Fuerza de Ley n° 29, del año 2004, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley nº 18.834, sobre Estatuto Administrativo, en lo siguiente:

a) Incorpórese, en el artículo 2° de la ley, el siguiente inciso segundo y tercero:

"Los órganos de la Administración del Estado, entendiéndose por tales los señalados en el inciso segundo del artículo 1° de la ley 18.575 de Bases Generales de la Administración del Estado, deberán conceder a las personas con discapacidad, que reúnan las condiciones y requisitos expresados en el artículo 12 de la ley n° 18.575, una proporción no inferior al cuatro por ciento (4%) de la totalidad de los cargos públicos tanto de su personal de planta como de su personal a contrata, y del personal contratado sobre la base de honorarios.

Para tales efectos, la salud compatible con el cargo establecida en la letra c) del artículo 12 de dicha ley, podrá ser vista por las Comisiones de Medicina Preventiva e

Invalidez (COMPIN) dependientes del Ministerio de Salud, en atención a la facultades con las que cuentan en el artículo 13 y siguientes de la ley n° 20.422, tomando en consideración las labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con los conocimientos, condiciones físicas y aptitudes individuales.

b) Incorpórese, en el artículo 4° de la Ley n° 20.422, el siguiente inciso segundo nuevo, pasando a ser el actual inciso segundo, el tercero, y así sucesivamente:

“El porcentaje de cargos públicos determinado en el inciso segundo y tercero del artículo 2° de la ley n° 18.834, será cumplido tanto dentro del personal de planta como dentro de los contratados, cualquiera sea la modalidad de contratación, y en todos aquellos casos que hubiere subcontratación de servicios.

Para estos efectos deberán reservarse, prioritariamente, la o las vacantes que hayan de proveerse para las personas con discapacidad que acrediten las condiciones y requisitos legales para el cargo público al que postulen.

Las vacantes para personas con discapacidad deberán ser puestas en conocimiento del Servicio Nacional de la Discapacidad junto a una descripción del perfil del cargo a proveer, para que ejerza las atribuciones que le confiere el artículo 62 de esta ley, en especial, la establecida en la letra f).

ROBERTO POBLETE ZAPATA
DIPUTADO DE LA REPÚBLICA