PROYECTO DE LEY

BOLETÍN N° 9664-31

AGRÉGUESE AL ARTÍCULO 43 DE LA LEY N° 20.422 QUE ESTABLECE NORMAS SOBRE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES E INCLUSIÓN SOCIAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD, UN INCISO FINAL:

"TODAS LAS EMPRESAS PÚBLICAS Y PRIVADAS CUYO NÚMERO DE EMPLEADOS SEA DE 50 O MÁS TRABAJADORES, INDEPENDIENTES DEL TIPO DE CONTRATACIÓN, ESTAN 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 PUESTO DE TRABAJO A SER EXCLUSIVAMENTE OCUPADAS POR ELLOS".

CONSIDERACIONES:

1.- Es esencial en una sociedad inclusiva la no discriminación, la corresponsabilidad social, la autonomía y la igualdad de oportunidades para todos los miembros de ella, inclusión en todos los ámbitos y especialmente en la generación de políticas públicas destinadas a una equiparación de oportunidades concretando la participación de los discapacitados en todos los sectores de la sociedad. La Constitución Política de la República señala en su artículo 1°: *Las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos*. En su artículo 19 numerales 2° y 3° señala respectivamente: *"La Constitución asegura a todas las personas la igualdad ante la ley"; "La Constitución asegura a todas las personas la igual protección de la ley en el ejercicio de sus derechos"*.

2.- Uno de los desafíos y tareas pendiente del Gobierno es realizar un catastro sobre el número actual de discapacitados. Los antecedentes que se tienen datan del año 2004, fecha en que se contaron 2.068.000 personas con discapacidad en cualquiera de sus grados según un estudio realizado entre el Fondo Nacional de la Discapacidad y el Instituto Nacional de Estadística (ENDISC) cifra que representa el 12, 9 % de la población total a esa fecha. A su

vez el 2,5% presenta discapacidad severa, requiriendo el apoyo de un tercero para la realización de sus actividades diarias; el 3,2% presenta una discapacidad moderada, es decir, imposibilidad de realizar la mayoría de sus actividades diarias y finalmente un 7,2% presenta una discapacidad leve, es decir, alguna dificultad para llevar a cabo sus actividades de la vida diaria. Respecto al género, encontramos que de las personas con discapacidad un 58,2% son mujeres y el 41,8% son hombres, siendo la tasa de prevalencia mayor en las mujeres.

El mismo estudio señala que el 14,4% de las personas que no trabajan en Chile, entre los 15 y los 64 años corresponden a personas con discapacidad. En cambio, de las personas que realizan trabajo remunerado en el país, solo el 8,8% son personas con discapacidad.

a.- Por cada 4 persona con discapacidad que trabajan remuneradamente, 7 personas con discapacidad no lo hacen.

b.- Por cada 2 personas sin discapacidad que trabajan remuneradamente, 3 personas con discapacidad no lo hacen.

c.- De cada 3 personas de la población general que no trabajan hay 4 personas con discapacidad que no trabajan.

"Mejorando las oportunidades de empleo para las personas con discapacidad que no trabajan, se reduciría el impacto de la discapacidad en un 39%". (ENDISC)

3.- La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es la institución mundial encargada de producir y supervisar las normas internacionales de trabajo. Promueve el trabajo decente y productivo para mujeres y hombres, incluyendo las personas con discapacidad, en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana. La OIT señala que alrededor de las 386 millones de personas en edad de trabajar son discapacitados, y en algunos países su desempleo alcanza hasta un 80%.

La legislación comparada atiende a cumplir con lo establecido por la OIT y el ***Convenio 159*** sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas, suscrito y ratificado por Chile.

4.-***La Convención sobre los Derechos de las personas con discapacidad***, aprobada por las Naciones Unidas, entró en vigor el 03 de mayo del año 2008 y al igual que el ***Convenio 159*** sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), son jurídicamente vinculantes para todos los países que la ratifiquen.

El *Convenio 159* prescribe en los artículos N°1, N°2 y N°3 respectivamente lo siguiente:

Artículo 1°: *"A los efectos de este Convenio, se entiende por* ***persona inválida*** *toda persona cuyas posibilidades de obtener y conservar un empleo adecuado y de progresar en el mismo quedan sustancialmente reducidas a causa de una deficiencia de carácter físico o mental debidamente reconocida.*

A los efectos del presente Convenio, todo miembro deberá considerar que la finalidad de la readaptación profesional es la de permitir que la persona inválida obtenga y conserve un empleo adecuado y progrese en el mismo, y que se promueva así la integración o la reintegración de esta persona en la sociedad.

Todo Miembro aplicará las disposiciones de este Convenio mediante medidas apropiadas a las condiciones nacionales y conformes con la práctica nacional".

Artículo 2°: *"De conformidad con las condiciones, práctica y posibilidades de nacionales, todo Miembro formulará, aplicará y revisará periódicamente la política nacional sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas"*.

Artículo 3°: *"Dicha política estará destinada a asegurar que existan medidas adecuadas de readaptación profesional al alcance de todas las categorías de personas inválidas y a promover oportunidades de empleo para las personas inválidas en el mercado regular del empleo"*.

5.- En nuestro país la Ley N° 20.422, publicada el 10 de febrero del año 2010 "Establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad" y en su artículo N° 1 señala como principal objetivo *"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". Si bien menciona el "derecho a la igualdad de oportunidades", entendiendo por tal "*..la ausencia de discriminación por razón de discapacidad , así como la adopción de medidas de acción positiva orientadas a evitar o compensar las desventajas de una persona con discapacidad para participar plenamente en la vida política, educacional, laboral, económica, cultural y social"(artículo 7).* Sin embargo, no resguarda directamente la **INCLUSIÓN LABORAL** del discapacitado, menoscabando con esto el derecho de todas las personas a desarrollarse plenamente en la vida social y económica de acuerdo a sus capacidades. Tampoco exige a su respecto la **RESERVA DE CUPOS LABORALES,** modalidad que sí encontramos en el derecho comparado, tanto en países como Ecuador, Uruguay y España, entre otros, contemplan dentro de su legislación la obligatoriedad tanto para el sector público como el sector privado de reservar cupos de trabajo para discapacitados. Argentina lo limita sólo al sector público.

6.- La legislación comparada en materia de **RESERVA DE CUPOS LABORALES** coinciden en establecer un mínimo de trabajadores para hacer exigible la obligación. En Ecuador y España se establece un mínimo de 25 y 50 trabajadores, respectivamente, cualquiera que sea el vínculo laboral. Los cupos que deben reservarse coinciden en un 4% los países de Argentina y Ecuador, mientras que en España bajan a 2% para empresas públicas y privadas y suben a un 5% para los órganos de Administración de Estado. (Biblioteca Congreso Nacional)

7.- Si bien contamos con una regulación legislativa a través de la Ley N° 20.422, nuestra realidad como país se encuentra en deuda con todos los Discapacitados y no solo en materia laboral, así lo entendemos si actualmente los Consejos Consultivos de la Sociedad Civil de la Discapacidad nos instan urgente e imperativamente a disminuir las brechas que los separan de una igualdad real y tangible con los no discapacitado. Así lo demuestran además otros proyectos de ley ingresados en boletines N° 9.504-06 y N° 9.610-31, ambos relacionados en tema de inclusión laboral de los discapacitados y creemos necesario complementar lo anterior con el presente Proyecto de Ley.

PROYECTO DE LEY

ARTÍCULO ÚNICO: MODIFIQUESE LA LEY N° 20.422, EN EL SIGUIENTE SENTIDO

AGRÉGUESE AL ARTÍCULO 43 UN INCISO FINAL señalando:

“TODAS LAS EMPRESAS PÚBLICAS Y PRIVADAS CUYO NÚMERO DE EMPLEADOS SEA DE 50 O MÁS TRABAJADORES, INDEPENDIENTES DEL TIPO DE CONTRATACIÓN, ESTAN 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 PUESTO DE TRABAJO A SER EXCLUISIVAMENTE OCUPADAS POR ELLOS”.