

Proyecto de ley, iniciado en moción de los Honorables Senadores señor Chahuán, señoras Aravena, Goic y Muñoz, y señor Moreira, que dispone reservar un porcentaje de puestos de trabajo en las entidades que indica para personas discapacitadas.

Exposición de motivos.

La ley N° 20.422, establece en su artículo 1° que el objeto de dicho texto legal 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."

Por su parte, el artículo 4° de este cuerpo normativo dispone que "es deber del Estado promover la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad".

A su turno, en su artículo 44 se obliga al Estado a crear condiciones y velar por la inserción laboral y el acceso a beneficios de seguridad social por parte de las personas discapacitadas.

Tales disposiciones constituyen una aplicación clara de las garantías fundamentales que nuestra Constitución Política contempla, consagradas en el artículo 19 N° 2 y que establece que "La Constitución asegura a todas las personas la igualdad ante la ley"; y 3, "La Constitución asegura a todas las personas la igual protección de la ley en el ejercicio de sus derechos".

Ahora bien, no obstante estos nobles principios que se consignan tanto en nuestra Carta Fundamental como en la ley citada, es del caso consignar que en nuestro país, en el año 2017, se promulgó una modificación al artículo 45 de la ley referida, denominada Ley de Inclusión Laboral, en virtud de la cual, se establece lo siguiente: "En los procesos de selección de personal, los órganos de la Administración del Estado señalados en el artículo 1 de la ley N° 18.575, orgánica constitucional de

Bases Generales de la Administración del Estado, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el decreto con fuerza de ley N° 1/19.653, de 2000, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, el Congreso Nacional, el Poder Judicial, el Ministerio Público, el Tribunal Constitucional, el Servicio Electoral, la Justicia Electoral y demás tribunales especiales creados por ley, seleccionarán preferentemente, en igualdad de condiciones de mérito, a personas con discapacidad. En las instituciones a que se refiere el inciso anterior, que tengan una dotación anual de 100 o más funcionarios o trabajadores, a lo menos el 1% de la dotación anual deberán ser personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional. Las personas con discapacidad deberán contar con la calificación y certificación que establece esta ley".

A este respecto es útil recordar que la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativa, ratificada por nuestro país el 17 de septiembre de 2008, establece en su artículo 27 N° 1, lo siguiente: "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. Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación"

Entre las medidas legislativas que los países signatarios deben adoptar, en el literal c) de este mismo numeral 1, se prescribe: "Asegurar que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos laborales y sindicales, en igualdad de condiciones con las demás".

Y en el literal e), la Convención dispone: "Alentar las oportunidades de empleo y la promoción profesional de las personas con discapacidad en el mercado laboral, y apoyarlas para la búsqueda,

obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo". A su vez en el literal g) de esta misma norma, se establece: "Emplear a personas con discapacidad en el sector público.

Acorde con estas normas de inclusión, diversos países han establecido una especie de reserva de cupos laborales para personas discapacitadas, en las empresas que se fijan en porcentajes, que oscilan entre un 2% y un 5%.

Estimamos que, a fin de asegurar la inclusión para los discapacitados que nuestra ley persigue, es necesario establecer un 3% de cupos para ellos, en empresas y demás entidades empleadoras que constituyan fuentes laborales, y asimismo establecer que los trabajos que se asignen a estas personas, deben ser acordes con sus discapacidades.

Para tal efecto, se requiere modificar el artículo 44 de la ley N° 20.422.

En mérito a lo expuesto, sometemos a la aprobación del Senado de la República, el siguiente

PROYECTO DE LEY:

Artículo único: Sustitúyase el texto del inciso segundo del artículo 45 de la ley N° 20.422, que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad, por el siguiente:

"En los procesos de selección de personal, los órganos de la Administración del Estado señalados en el artículo 1 de la ley N° 18.575, orgánica constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el decreto con fuerza de ley N° 1/19.653, de 2000, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, el Congreso Nacional, el Poder Judicial, el Ministerio Público, el Tribunal Constitucional, el Servicio Electoral, la Justicia Electoral y demás tribunales especiales creados por ley, seleccionarán preferentemente, en igualdad de condiciones de

mérito, a personas con discapacidad. En las instituciones a que se refiere el inciso anterior, que tengan una dotación anual de 100 o más funcionarios o trabajadores, a lo menos el 3% de la dotación anual deberán ser personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional. Las personas con discapacidad deberán contar con la calificación y certificación que establece esta ley.

Asimismo, el trabajo que se asigne a una persona con discapacidad deberá ser acorde a sus capacidades, potencialidades y talentos, garantizando su integridad en el desempeño de sus labores; proporcionando los implementos técnicos y tecnológicos para su realización; y, adecuando o readecuando su ambiente o área de trabajo en la forma que posibilite el cumplimiento de sus responsabilidades laborales."